

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

hoffentlich sind Sie gut im neuen Jahr angekommen und sind schon wieder gespannt auf die neuesten arbeitsrechtlichen Entwicklungen, die ich mit zwei Entscheidungen von Ende letzten Jahres beginnen möchte, da das Bundesarbeitsgericht 2015 noch nicht wieder im Entscheidungsalltag angekommen ist. Vorinstanz war jeweils das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg.

Frohes neues Jahr, Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Einen Zeugnisberichtigungsanspruch auf eine bessere Leistungsbeurteilung als "befriedigend" muss der Arbeitnehmer beweisen

BAG, Urteil vom 18.11.2014 (9 AZR 584/13), Pressemitteilung 61/14
Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.03.2013 (18 Sa 2133/12)

Eigentlich ist es nicht neu, dass der Arbeitgeber die Beweislast für eine Benotung schlechter als "befriedigend" trägt, und der Arbeitnehmer die Beweislast für eine Benotung besser als "befriedigend".

Interessant ist aber, dass das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urteil vom 21.03.2013 -18 Sa 2133/12-) in der Vorinstanz Studien zur Notenvergabe in einer bestimmten Branche (hier: Bürofachkraft in einer Zahnarztpraxis) herangezogen hatte, um eine vermeintlich geschuldete bessere Benotung zu begründen. Offenbar war es der Klägerin nicht gelungen, einen Anspruch auf die Note "gut" tatsächlich zu beweisen, was im Allgemeinen auch schwierig ist.

Ohnehin ist es beachtlich, einen solchen Rechtsstreit über die geringe Spanne von "befriedigend" zu "gut" durch drei Instanzen zu tragen, insbesondere stellt man sich unweigerlich die Frage, ob sich der monetäre und zeitliche Aufwand für diesen Prozess für den Arbeitgeber wirklich lohnt, zumal das Verfahren jetzt auch wieder zum LAG zurückverwiesen wurde, um weitere Tatsachenfragen zu klären, über die das BAG nicht zu befinden hatte.

In der Pressemitteilung heißt es ausweislich:

"... Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben "zur vollen Zufriedenheit" erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note "befriedigend". Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute ("stets zur vollen Zufriedenheit") oder sehr gute ("stets zur vollsten Zufriedenheit") Endnoten vergeben werden.

... Die vom Landesarbeitsgericht zur Ermittlung einer durchschnittlichen Bewertung herangezogenen Studien, nach denen fast 90 % der untersuchten Zeugnisse die Schlussnoten "gut" oder "sehr gut" aufweisen sollen, führen nicht zu einer anderen Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast nicht auf die in der Praxis am häufigsten vergebenen Noten an. Ansatzpunkt ist die Note "befriedigend" als mittlere Note der Zufriedenheitsskala. Begehrt der

Arbeitnehmer eine Benotung im oberen Bereich der Skala, muss er darlegen, dass er den Anforderungen gut oder sehr gut gerecht geworden ist. Im Übrigen lassen sich den Studien Tatsachen, die den Schluss darauf zulassen, dass neun von zehn Arbeitnehmern gute oder sehr gute Leistungen erbringen, nicht entnehmen. Damit kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Gefälligkeitszeugnisse in die Untersuchungen eingegangen sind, die dem Wahrheitsgebot des Zeugnisrechts nicht entsprechen. Der Zeugnisanspruch nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO richtet sich auf ein inhaltlich "wahres" Zeugnis. Das umfasst auch die Schlussnote. Ein Zeugnis muss auch nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein. ..."

Dem Rückgriff auf Studien zur Abmilderung der Beweislast für den Arbeitnehmer hat das BAG also eine klare Absage erteilt und hält weiterhin an der mittleren Note als Ansatzpunkt fest. Es stellt außerdem klar, dass die Verpflichtung, ein "wohlwollendes" Zeugnis zu erteilen, nicht gleichbedeutend damit ist, dass von vornherein zugunsten des Arbeitnehmers von einem günstigeren Ansatzpunkt auszugehen sei.

2 Urlaub bei dem früheren Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer nachweisen

BAG, Urteil vom 16.12.2014 (9 AZR 295/13), Pressemitteilung 66/14
Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 18.01.2013 (6 Sa 1894/12)

Worum es geht, lässt sich am besten direkt aus der Pressemitteilung des BAG entnehmen:

"Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. ..."

Das BAG hat nun entschieden, dass

der Arbeitnehmer dem neuen Arbeitgeber nachweisen muss, wieviel Urlaub er von seinem früheren Arbeitgeber in dem Kalenderjahr bereits erhalten hat, wenn er Urlaubsansprüche geltend machen will:

"... Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen. Dieser ist nach § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub

auszuhändigen. ..."

Diese Entscheidung macht auch Sinn, weil dem Arbeitnehmer der Nachweis wegen der Verpflichtung des früheren Arbeitgebers nach § 6 Abs. 2 BUrlG leicht fallen sollte und der neue Arbeitgeber sich nicht dadurch nur auf die Behauptung des Arbeitnehmers verlassen muss.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de