

Der Arbeitsrechtler, Dr. Thomas Wolf weist auf die aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (15.11.2011 – 9 AZR 386/10) hin.

Zur Vereinfachung wiederkehrender Vorgänge neigen Arbeitgeber nicht selten dazu, Abläufe zu formalisieren. Im vorliegenden Fall ging es um ein Arbeitszeugnis. Der Arbeitgeber hatte dies in Tabellenform, vergleichbar mit einem Schulzeugnis, erteilt. Hier bewertete er einzelne Leistungen mit „sehr gut“ bis „befriedigend“.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in Tabellenform in Arbeitszeugnissen nicht zulässig. Der Arbeitnehmer habe Anspruch auf ein auf ihn zugeschnittenes Arbeitspapier mit individuell angepasster Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Diesen Anforderungen werde regelmäßig nur durch einen individuell abgefassten

Zeugnistext entsprochen. Individuelle Hervorhebungen und Differenzierungen ließen sich regelmäßig nur durch ein in Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis so herausstellen, dass die besonderen Nuancen des beendeten Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck kommen und damit den Zeugniszweck als aussagekräftige Bewerbungsunterlage in Bezug auf die konkret beurteilte Person erfüllen. Der Arbeitgeber war daher nach Auffassung des BAG nicht berechtigt ein Arbeitszeugnis – entsprechend einem Schulzeugnis – in Tabellenform zu erstellen.

Das BAG geht bei seiner Entscheidung davon aus, das Zeugnis sei eine „aussagekräftige Bewerbungsunterlage“. Diese Aussage ist – nach Einschätzung des Arbeitsrechtlers Dr. Wolf – kaum noch haltbar. Dies mag früher einmal der Fall gewesen sein. Mittlerweile hat die Aussagekraft der Zeugnisse deutlich gelitten. In der Praxis



## ARBEITSRECHT: ARBEITSZEUGNIS – KEINE TABELLENFORM

**DR. WOLF, FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT, BUTZBACH UND BÜDINGEN,  
[WWW.WOLF-ARBEITSRECHT.DE](http://WWW.WOLF-ARBEITSRECHT.DE)**

sind „inflationäre Tendenzen“ feststellbar, da kaum noch ein Zeugnis schlechter als „gut“ oder „sehr gut“ lautet. Durch eine entsprechend positive Beurteilung vermeiden Arbeitgeber häufig aus nachvollziehbaren Gründen lästige Diskussionen über den Zeugnishalt. Nach Auffassung von Herrn Dr. Wolf scheint es daher durchaus vertretbar, jedenfalls die Bewertung einzelner Leistungskriterien, in Tabellenform

zur Vereinfachung zuzulassen. Fraglich ist allerdings, ob mit einem Zeugnis in Tabellenform und der Vergabe von „Noten“ den Arbeitnehmern tatsächlich gedient ist. Der ein oder andere Arbeitgeber könnte sich an seine Schulzeit zurückerrinnern und feststellen, dass das Notenspektrum eben doch mehr als „gut“ und „sehr gut“ hergibt. Die Sache könnte also für Arbeitnehmer gefährlich werden.