

Wohlwollende Arbeitgeber sind schnell die Dummen!

Arbeitszeugnisse zeichnen sich durch doppelte Zielsetzung aus. Sie sollen potentielle neue Arbeitgeber informieren, andererseits dem Bewerber bei seiner Bewerbung keine Steine in den Weg legen. Deshalb müssen sie nach ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung wahr, aber auch wohlwollend sein. Dieser Spagat überfordert viele Arbeitgeber. Weil die meisten von ihnen keine Lust haben, sich in zeitraubende arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen ziehen zu lassen, werden überaus gute Zeugnisse erteilt. Mit Erstaunen muss aber zur Kenntnis genommen werden, dass ein möglicherweise zu gut geratenes Zeugnis und die anschließende Behauptung (angeblicher) Leistungsmängel als Indiz nach § 22 AGG für eine Diskriminierung herhalten sollen. Das zeigt folgender Fall:



Eine türkischstämmige Klägerin war sachgrundlos befristet nach § 14 II TzBfG bei der Beklagten vom 1. 2. 2008 bis 31. 1. 2010 in einer ihrer Bezirksverwaltungen eingestellt. Im September 2009 wurde der Klägerin mitgeteilt, eine Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. 2. 2010 werde nicht erfolgen. Die Klägerin machte daraufhin, unter Hinweis auf den angeblich geringen Anteil von Beschäftigten nichtdeutscher Herkunft, eine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft geltend. Dies verneinte die Beklagte, zumal sie in den weiteren Bezirksverwaltungen zahlreiche Mitarbeiter ausländischer Herkunft aus 13 verschiedenen Nationen beschäftigt. Am 31. 1. 2010 erstellte die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit der Leistungsbeurteilung „zu unserer vollsten Zufriedenheit“. Nun klagte die Klägerin auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG. Im Prozess hat sich die Beklagte dann zu der Aussage hinreißen lassen, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei wegen Leistungsmängeln nicht in Betracht gekommen. Das BAG, bei dem die Sache schließlich landete (8 AZR 364/11), meint, eine Verurteilung des Arbeitgebers könne zwar nicht auf die vom LAG gegebene Begründung gestützt werden. Das LAG Rheinland-Pfalz habe aber u. a. aufzuklären, ob die erteilten Auskünfte über die Gründe der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses Indizwirkung für eine Diskriminierung haben. Die Richtigkeit des erteilten Zeugnisses müsse ebenso geprüft werden wie die Begründung, eine Entfristung sei wegen der Leistungsmängel der Klägerin nicht möglich gewesen (vgl. PM des BAG v. 21. 6. 2012, NZA-aktuell Heft 13/2012, S. VIII).

Zugegeben: Etwas ungeschickt ist es schon, im Zeugnis einerseits „vollste Zufriedenheit“ zu bescheinigen, andererseits später Leistungsmängel zu reklamieren. Dies jedoch als mögliches Indiz für eine Diskriminierung anzusehen, geht zu weit. Warum? Weil es eine Binsenweisheit ist, dass Arbeitszeugnisse mit Vorsicht zu genießen sind. Das sollten eigentlich auch Arbeitsrichter wissen! Man darf gespannt sein, was das LAG, das allerdings schon zuvor mit falscher Begründung der Klage stattgegeben hatte, nun aus der Sache machen wird. Den Gerichten für Arbeitsachen sei zugerufen: Lasst bei der Prüfung von Indizien nach § 22 AGG die Kirche im Dorf, am besten indem Arbeitszeugnissen kaum Bedeutung beigemessen wird. Kontraproduktiv wäre es, wenn Arbeitgebern ihr Wohlwollen zum Nachteil gereichte!

Rechtsanwalt Professor Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz, Stuttgart