

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Mein Urteil

März 2020

Müssen Zeugnisse in agilen Teams gleich sein?

Neue Arbeitsmethoden werfen neue arbeitsrechtliche Themen auf. Oder sie können zur Neubewertung tradierter Themen führen. Etwa nach dem Wortlaut eines qualifizierten Arbeitszeugnisses. So hatte das Arbeitsgericht Lübeck unlängst folgenden Fall zu entscheiden (4 Ca 2222/19): Ein Testingenieur ist für Product Qualification eingestellt. Dort arbeitet er in einem „Scrum“-Team, einer Form des agilen Arbeitens. Auf Weisungen des Arbeitgebers wird weitgehend verzichtet, stattdessen findet eine Selbstregulierung durch das Team statt. Im Team gibt es keine Hierarchie, jedes Mitglied hat dieselben Rechte und Pflichten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Ingenieur sein Arbeitszeugnis. Er stellt fest, dass es schlechter ist als das eines im selben Team tätigen Kollegen. Das will er nicht akzeptieren und verlangt vom Arbeitgeber ein wortgleiches Arbeitszeugnis. Er zieht vor Gericht- und verliert. Maßgeblich für ein Arbeitszeugnis, so das Gericht, sei die Bewertung der individuellen Leistung des Arbeitnehmers. Diese gelte auch bei einem agilen Arbeitseinsatz in einem Scrum-Team. Auch wenn nicht individuelle Leistung im Vordergrund stehe, sondern das Ergebnis der Gruppe, führe das nicht zu Ansprüchen auf wortgleiche Arbeitszeugnisse. Denn die individuelle Leistung des einzelnen Arbeitnehmers bleibe messbar. Allein darauf komme es an. Beim Arbeitszeugnis bleibt alles beim Alten.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z