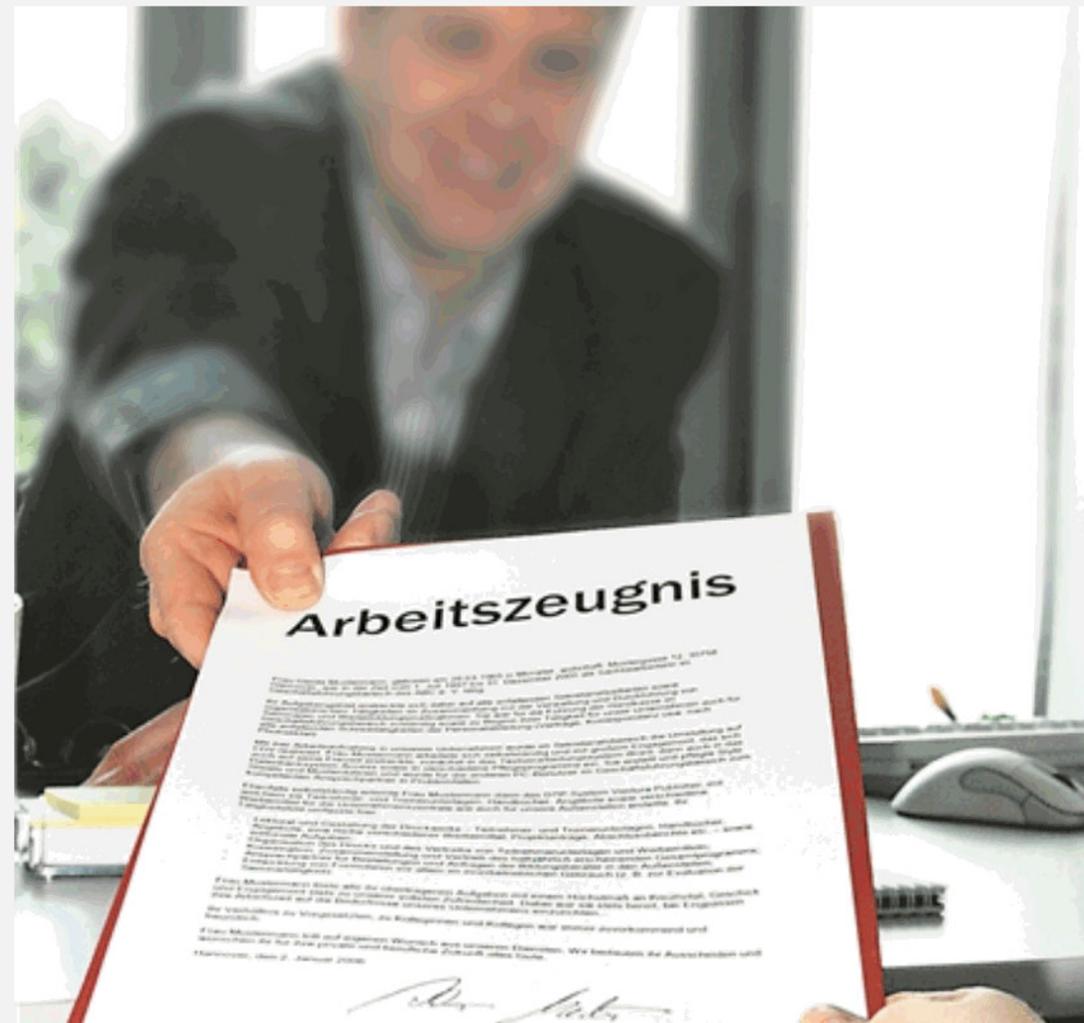


Arbeitszeugnis nicht zwingend Chefsache

Verlangt ein Mitarbeiter der Praxis die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, so dürfen Praxischefs dessen Ausfertigung an einen Personalleiter im Team delegieren. Ein Landesarbeitsgericht verneint den Anspruch auf die Unterschrift des Praxischefs.

Von Martin Wortmann



KIEL. Auch in einer Arztpraxis muss die Chefin ein Arbeitszeugnis nicht selbst unterschreiben. Sie kann stattdessen einen „Personalleiter“ damit beauftragen, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein in Kiel in einem kürzlich veröffentlichten Urteil.

Im Streitfall hatte eine Medizinische Fachangestellte (MFA) ein Zwischenzeugnis verlangt. Sie erhielt ein Zeugnis auf rosafarbenem Papier. Unterschrieben hatte nicht die Ärztin, sondern deren Sohn, ergänzt um den Klammerzusatz „Personalverantwortlicher“.

Zwangsgeld gegen Chefin beantragt

Die MFA meinte, dies genüge ihrem Anspruch auf ein Zeugnis nicht. Beim Arbeitsgericht beantragte sie ein Zwangsgeld gegen ihre Chefin. Die reichte daraufhin ein Zeugnis auf weißem Papier nach, das sie auch inhaltlich an verschiedenen Stellen nachgebessert hatte. Unterschrieben hatte allerdings erneut ihr Sohn, diesmal mit dem Zusatz „Personalleiter“.

Auch damit war die MFA nicht zufrieden. Sie hielt an ihrem Zwangsgeldantrag fest. Die Ärztin müsse persönlich unterschreiben. Das Arbeitsgericht Elmshorn war dem noch gefolgt. Das LAG Kiel wies den Antrag nun aber ab. Gegen die Unterschrift durch den „Personalleiter“ gebe es keine Bedenken.

Zweck des Zeugnisses sei es, dem Arbeitnehmer selbst ebenso wie seinen potenziellen künftigen Arbeitgebern Aufschluss über die Beurteilung zu geben. Dafür sei nicht zwingend eine Unterschrift der Chefin nötig. „Der Arbeitgeber kann einen unternehmensangehörigen Vertreter als Erfüllungsgehilfen beauftragen, das Zeugnis in seinem Namen zu erstellen“, heißt es in dem Kieler Urteil. Gerade der Personalleiter sei typischerweise die Person, die ein Zeugnis unterschreiben dürfe.

Sohn handelte Arbeitsvertrag aus

Hier habe der beauftragte Sohn schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses im Auftrag der Ärztin die Gespräche über den Inhalt des Arbeitsvertrags geführt. Dass er Jura und nicht Medizin studiert habe, „steht seiner Eigenschaft als Personalleiter der Beklagten nicht entgegen“.

Dass es sich hier um eine kleine Arztpraxis mit nur wenigen Beschäftigten handelt, spiele ebenfalls keine Rolle. Auch dort gebe es „gute Gründe, die für eine arbeitsteilige Organisation jedenfalls im Hinblick auf die ärztlichen Angelegenheiten und die Personalangelegenheiten sprechen“. Auch in anderen Kleinunternehmen, etwa in Handwerksbetrieben, sei eine solche Arbeitsteilung zwischen Familienmitgliedern üblich.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Az.: 1 Ta 68/16