



Kein Anspruch auf Dank und gute Wünsche im Arbeitszeugnis (BAG v. 11.12.2012 – 9 AZR 227/11)

Der Fall

Der Arbeitnehmer war als Marktleiter in einem Baumarkt beschäftigt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes Endzeugnis mit einer überdurchschnittlichen Beurteilung. Dies endete mit den Sätzen: „Herr J scheidet zum 28.02.2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ Der Arbeitnehmer ist der Auffassung, der verwendete Schlusssatz sei unzureichend. Durch diesen werde sein gutes Zeugnis entwertet. Dies geschehe insbesondere dadurch, dass der Schlusssatz keinen Dank für die bisherige Zusammenarbeit beinhalte. Bei einer guten Leistungs- und Führungsbeurteilung entspreche es der Üblichkeit und auch der Erwartung eines potenziellen neuen Arbeitgebers, dass dem Arbeitnehmer am Ende des Zeugnistextes für die Zusammenarbeit gedankt und ihm für die Zukunft – und zwar sowohl privat als auch beruflich – alles Gute gewünscht werde. Dementsprechend erhebt der Arbeitnehmer eine Klage mit dem Ziel, dass der letzte Satz des Zeugnistextes wie folgt umformuliert wird: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute“.

Die Entscheidung

Anders als noch das Arbeitsgericht Stuttgart in erster Instanz hält das BAG die Klage für unbegründet. Es weist darauf hin, dass ein Anspruch auf die begehrte Schlussformel nicht aus § 109 Abs. 1 GewO folge. Danach ist der Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, auf Wunsch des Arbeitnehmers Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit in das Zeugnis aufzunehmen und diese um Angaben zu Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers zu ergänzen. Dieser Vorschrift lässt sich jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers entnehmen, einen auf die Gesamtnote abgestimmten Schlusssatz zu formulieren. Weiter für das Gericht aus, dass auch andere in Betracht kommende rechtliche Gesichtspunkte plötzlich nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer ein entsprechender Berichtigungsanspruch zusteht.

Sofern der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden ist, hat er nach Auffassung des BAG keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung der Schlussformel, sondern nur Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses ohne Schlussformel.

Fazit

Mit dem Urteil bestätigt das BAG seine bisherige Rechtsprechung zu Schlussformeln in Zeugnissen. Dies auch vor dem Hintergrund von in der Vergangenheit regelmäßig geäußelter Kritik verschiedener Instanzgerichte. Methodisch ist das Urteil zutreffend und überzeugend. Gleichwohl ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Erteilung eines guten oder sehr guten Zeugnisses ohne eine bewertungsangemessene Schlussformel bei dem potenziellen neuen Arbeitgeber für Irritationen sorgt. Daher kann nur dazu geraten werden,

bei Verhandlungen über eine Vergleich oder einen Aufhebungsvertrag so präzise wie möglich festzuhalten, wie die Schlussformel in dem Zeugnis vom Arbeitgeber zu formulieren ist.