



An die
Geschäftsleitung,
Personalverantwortlichen sowie
ehrenamtlichen Richter

13. Juli 2022

**Kein Anspruch auf eine Schlussformel im
Arbeitszeugnis**
BAG, Urteil vom 25.01.2022 - 9 AZR 146/21

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer gegen seinen (ehemaligen) Arbeitgeber Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten, wobei der Arbeitnehmer verlangen kann, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Diesen Anspruch normiert § 109 Abs. 1 GewO. Gerichtliche Entscheidungen sind bei Streitigkeiten über ein Zeugnis eher selten - meistens einigen sich die Parteien vorher. Der vorliegende Fall hat es dennoch zum BAG „geschafft“.

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses. Der Arbeitnehmer war drei Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Im Vergleich zur Erledigung eines Kündigungsschutzverfahrens verpflichtete sich dieser, dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes wohlwollendes Arbeitszeugnis zu erteilen. Das Arbeitszeugnis enthielt keine sog. Dankes- und Wunschformel. Der Arbeitnehmer hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber sei verpflichtet, das Zeugnis mit einer Schlussformel zu versehen, in der er ihm für die geleistete Arbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht. Er hat daher beantragt, den Arbeitgeber zu verurteilen, ihm Zug-um-Zug gegen Rückgabe des erteilten Arbeitszeugnisses ein neues, um einen Schlusssatz ergänztes Arbeitszeugnis zu erteilen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat der Klage stattgegeben.

II. Entscheidungsgründe

Das BAG sieht keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit einer Dankes- und Wunschformel.

Ein Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel folge nicht aus § 109 I GewO direkt und auch nicht aus einer verfassungskonformen Auslegung der Vorschrift. Bei der Auslegung von § 109 GewO seien auf Seiten des Arbeitgebers die Grundrechte der Meinungsfreiheit nach Art. 5 I GG und seine durch Art. 12 I GG geschützte Unternehmerfreiheit zu beachten, auf Seiten des Arbeitnehmers die Berufsausübungsfreiheit aus Art. 12 I GG, da die Schlussformel unter Umständen zu erhöhten Bewerbungschancen führe, sowie das allgemeine Persönlichkeitsrecht.

Aus Sicht des BAG sei das Interesse des Arbeitgebers, seine innere Einstellung zu dem Arbeitnehmer sowie seine Gedanken- und Gefühlswelt nicht offenbaren zu müssen, höher zu bewerten als das Interesse des Arbeitnehmers an einer Schlussformel.



Der Arbeitnehmer sei durch die Erteilung eines Arbeitszeugnisses ohne Schlussformel nur in geringem Maße in seiner grundrechtlich geschützten Position betroffen, da die Schlussformel nur in geringem Maße zur Erfüllung des Zeugniszwecks beitrage. Aus der Dankes- und Wunschformel ergäben sich für den Zeugnisleser bei objektiver Betrachtung keine über die eigentliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung hinausgehenden Informationen zur Beurteilung, inwieweit der Arbeitnehmer für eine zu besetzende Stelle geeignet ist. Wäre eine Dankes- und Wunschformel integraler Bestandteil eines qualifizierten Zeugnisses, wäre der Arbeitgeber verpflichtet, innere Gedanken über und Gefühle für den Arbeitnehmer zu äußern. Dadurch würde seine durch Art. 5 I 1 GG geschützte negative Meinungsfreiheit beeinträchtigt.

Auch aus dem Rücksichtnahmegebot nach § 241 II BGB sei ein Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel nicht abzuleiten. Das Rücksichtnahmegebot könne nicht herangezogen werden, um abschließende gesetzliche Regelungen wie § 109 GewO zu erweitern.

Das bedeutet: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ein Arbeitszeugnis mit einer Schlussformel zu versehen, in der er persönliche Empfindungen, wie Bedauern, Dank oder gute Wünsche zum Ausdruck bringt.

III. Bewertung

Anders als das LAG sieht das BAG in der Dankes- und Wunschformel nicht nur eine bloße Höflichkeitsformel ohne Beziehung zur Wirklichkeit. Vielmehr sieht das BAG klar den Schutzbereich der Meinungsfreiheit eröffnet und sieht einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff, wenn der Arbeitgeber verpflichtet würde, Gefühle auszudrücken, die er gegenüber dem ausscheidenden Mitarbeiter nicht empfindet.

Demgegenüber gehört es zum Alltag der betrieblichen Praxis, dass bei Kündigungsvergleichen eine Zeugnisregelung aufgenommen wird, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein „gutes“ Zeugnis erteilt und dieses Zeugnis mit einer „Dankes-, Wunsches und Bedauernsformel“ endet. Obgleich nun klargestellt ist, dass der Arbeitgeber zu einer derartigen Formulierung nicht gezwungen werden kann, sollte stets bedacht werden, dass gerichtliche Vergleiche nur durch ein gegenseitiges Nachgeben zustande kommen und eine Schlussformel den Arbeitgeber - zumindest in finanzieller Hinsicht - nichts kostet.

Für Rückfragen zu dieser Entscheidung sprechen Sie uns gerne an.

Mit freundlichen Grüßen

Kayser
Rechtsanwalt