

BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 227/11
21 Sa 74/10
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Dezember 2012

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Spiekermann und Ropertz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. Februar
2011 - 21 Sa 74/10 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über den Inhalt eines Arbeitszeugnisses. 1
- Die Beklagte betreibt Baumärkte. Der Kläger war bei ihr vom 1. Juli 2
1998 bis zum 28. Februar 2009 beschäftigt, zuletzt als Marktleiter mit einer
Bruttomonatsvergütung iHv. 5.000,00 Euro.
- Die Beklagte erteilte dem Kläger unter dem Datum des 28. Februar 3
2009 ein Zeugnis mit einer überdurchschnittlichen Beurteilung. Dieses endet 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 Kläger ist der Auffassung, der verwendete Schlusssatz sei unzurei- 4
chend. Er entwerte sein gutes Zeugnis. Dies geschehe jedenfalls 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.
- Der Kläger hat, soweit für die Revision von Interesse, beantragt, 5
die Beklagte zu verurteilen, ihm ein neues Arbeitszeugnis
zu erteilen, welches sich von dem unter dem 28. Februar
2009 erteilten Zeugnis lediglich dahin gehend unterschei-

det, 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.“

Zu ihrem Klageabweisungsantrag hat die Beklagte die Auffassung vertreten, es fehle an einer Anspruchsgrundlage für die vom Kläger begehrte Zeugnisberichtigung. Eine Üblichkeit, die vom Kläger verlangte Schlussformulierung in Zeugnisse aufzunehmen, sei nicht erkennbar. Soweit der Kläger in den guten Wünschen für die Zukunft einen Widerspruch zum übrigen Zeugnisinhalt sehe, gebiete der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz jedenfalls, den behaupteten Widerspruch dadurch aufzulösen, dass der Kläger ein Zeugnis ohne Dank und gute Wünsche erhalte. 6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Der Kläger begehrt mit seiner Revision die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 7

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses mit dem begehrten Satzsatz. 8

I. Ein Anspruch auf die begehrte Schlussformel folgt nicht aus § 109 Abs. 1 GewO. Das von der Beklagten erteilte Zeugnis enthält die nach dieser Vorschrift erforderlichen Angaben. 9

1. Gemäß § 109 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 GewO ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit in das Zeugnis aufzunehmen und diese auf Wunsch des Arbeitnehmers um Angaben zu Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis zu ergänzen (*qualifiziertes Zeugnis*). 10

- a) Soweit der Kläger geltend macht, in der Praxis wiesen Zeugnisse darüber hinaus neben guten Wünschen für die Zukunft auch Dankesformeln auf, wobei die guten Wünsche ausdrücklich auf die private und berufliche Zukunft bezogen würden, fehlt rechtsmethodisch ein Ansatzpunkt, den Ausdruck solcher persönlicher Empfindungen durch den Arbeitgeber de lege lata zum Inhalt des gesetzlichen Zeugnisanspruchs zu machen. 11
- b) Der Senat verkennt nicht, dass positive Schlussätze geeignet sein können, die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers zu erhöhen (vgl. bereits BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I 2 b bb (3) der Gründe, BAGE 97, 57). Ein Zeugnis, in dem der Arbeitgeber seinen Dank für die guten Leistungen zum Ausdruck bringt und dem Arbeitnehmer für die berufliche Zukunft weiterhin alles Gute wünscht, wird aufgewertet. Freilich besteht die Bedeutung von Schlussätzen gerade darin, dass der Arbeitgeber Erklärungen abgibt, die über den von ihm geschuldeten Zeugnisinhalt hinausgehen. 12
2. Aus § 109 Abs. 1 GewO lässt sich keine Verpflichtung des Arbeitgebers ableiten, auf die Gesamtnote abgestimmte Schlussätze zu formulieren. Eine solche Verpflichtung würde im Ergebnis auch nur bedeuten, dass der Arbeitgeber die bereits abgegebene Leistungs- und Verhaltensbeurteilung mit anderen Worten nochmals formelhaft wiederholt (BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I 2 b bb (3) der Gründe, BAGE 97, 57). § 109 Abs. 1 GewO verlangt eine solche Verpflichtung zur „doppelten“ Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nicht. Dies bestätigt die Gesetzesgeschichte. Die Vorschrift wurde durch das Dritte Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften vom 24. August 2002 (BGBl. I S. 3412) eingeführt. Dem Gesetzgeber war zu diesem Zeitpunkt die zu § 630 BGB ergangene Rechtsprechung des Senats bekannt, derzufolge ein Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Dank und gute Wünsche ausdrückenden Schlussatz nicht besteht. Dennoch wurde in das Gesetz keine Verpflichtung des Arbeitgebers aufgenommen, im Arbeitszeugnis persönliche Empfindungen, wie Bedauern über das Ausscheiden des Arbeitnehmers, Dank für die geleistete Arbeit oder gute Wünsche für die Zukunft, zum Ausdruck zu bringen. 13

3. Eine vertragliche Verpflichtung der Beklagten zur Erteilung eines Zeugnisses mit Ausdruck des Dankes für die Zusammenarbeit wurde weder vom Landesarbeitsgericht festgestellt noch vom Kläger behauptet. 14
- II. Entgegen der Rechtsansicht der Revision folgt auch aus dem in § 109 Abs. 2 GewO normierten Grundsatz der Zeugnisklarheit kein Anspruch des Klägers auf den verlangten Schlusssatz: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“ 15
1. Nach § 109 Abs. 2 Satz 1 GewO muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Diese Voraussetzungen erfüllt die Formulierung im Zeugnis: „Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ 16
2. Es kann offenbleiben, ob der von der Beklagten verwendete Schlusssatz entsprechend der Rechtsauffassung des Klägers aufgrund der überdurchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Zeugnis ein Geheimzeichen iSd. § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO enthält. Nach dieser Vorschrift darf ein Zeugnis keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Selbst wenn in der Formulierung „Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute“ aufgrund des fehlenden Dankes für die langjährige Zusammenarbeit ein Geheimzeichen in diesem Sinne zu sehen wäre, führte dies nicht zu einem Ergänzungsanspruch. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, kann er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen. Ein Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses mit einem vom Arbeitnehmer formulierten Schlusssatz besteht nicht (*aA LAG Düsseldorf 3. November 2010 - 12 Sa 974/10 - zu II der Gründe, NZA-RR 2011, 123; LAG Köln 29. Februar 2008 - 4 Sa 1315/07 - zu B der Gründe*). 17
- a) Gegen einen Anspruch auf Aufnahme einer zusätzlichen Dankesformel spricht schon der Wortlaut des § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO, wonach das Zeugnis keine Merkmale oder Formulierungen enthalten darf, die den Zweck haben, 18

eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Seiner Formulierung nach enthält das Gesetz damit lediglich einen Unterlassungsanspruch. Diesem wird genüge getan, wenn der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers ein Zeugnis ohne jede Schlussformel zu erteilen hat.

b) Wünscht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer - wie die Beklagte dem Kläger - im Zeugnis „für die Zukunft alles Gute“, ergibt sich auch unter dem Gesichtspunkt der Selbstbindung kein Anspruch auf die vom Kläger begehrte Formulierung. Der Arbeitgeber ist zwar an den Inhalt eines erteilten Zeugnisses grundsätzlich gebunden (*vgl. hierzu BAG 21. Juni 2005 - 9 AZR 352/04 - zu I 2 der Gründe mwN, BAGE 115, 130*). Die Bindung an den Ausdruck persönlicher Empfindungen, wie Dank, Bedauern oder gute Wünsche für die Zukunft, ist jedoch auf den Ausdruck der jeweiligen Empfindung beschränkt und führt deshalb nicht zu einer Verpflichtung des Arbeitgebers, andere Empfindungen im Zeugnis zu formulieren, von denen der Arbeitnehmer meint, dass sie sein Arbeitgeber haben müsse. Ohne gesetzliche Grundlage kann der Arbeitgeber nicht verurteilt werden, das Bestehen von persönlichen Empfindungen, wie zB Dankbarkeit, dem Arbeitnehmer gegenüber schriftlich zu bescheinigen (*vgl. BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I 2 b bb (4) der Gründe, BAGE 97, 57*). Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich ein Zeugnis nicht in erster Linie an den Arbeitnehmer persönlich richtet. Das Zeugnis dient dem Arbeitnehmer vor allem als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl (*BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - zu III 2 der Gründe, BAGE 108, 86; vgl. auch bereits BAG 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112, 115*). Ob der Arbeitgeber seine Empfindungen in einem primär an einen ihm unbekanntem Dritten gerichteten Zeugnis zum Ausdruck bringt, ist zuvorderst eine Frage des persönlichen Stils. Insofern lässt das Fehlen des Dankes eher Rückschlüsse auf den Zeugnisverfasser als auf den Beurteilten zu.

c) Ein Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses mit dem vom Kläger begehrten Schlusssatz folgt auch nicht aus der von ihm behaupteten Üblichkeit

einer solchen Schlussformel. Deshalb kann dahinstehen, ob der Kläger die Üblichkeit des verlangten Schlusssatzes im Zusammenhang mit der von der Beklagten erteilten Leistungs- und Verhaltensbeurteilung ausreichend dargetan hat. Unabhängig von dem tatsächlichen Gebrauch von Schlussformeln in der Praxis lässt sich die Rechtsprechung zum beredten Schweigen in Zeugnissen nicht auf das Fehlen von Schlusssätzen übertragen (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I 2 b bb (1) der Gründe, BAGE 97, 57). Dies gilt auch für den Fall, dass ein vorhandener Schlusssatz einen vermeintlich üblichen Teil nicht enthält. Zwar trifft es zu, dass ein Zeugnis grundsätzlich dort keine Auslassungen enthalten darf, wo der verständige Leser eine positive Hervorhebung erwartet. Anspruch auf ausdrückliche Bescheinigung bestimmter Merkmale hat daher der Arbeitnehmer, in dessen Berufskreis dies üblich ist und bei dem das Fehlen einer entsprechenden Aussage im Zeugnis sein berufliches Fortkommen behindern könnte (BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 127, 232). Diese Rechtsprechung zur unzulässigen Auslassung betrifft jedoch nur den gesetzlich geschuldeten Zeugnisinhalt (BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - aaO). Hierzu gehört die Schlussformel nicht. Der kundige Zeugnisleser weiß, dass sich aus dem Gesetz kein Anspruch auf den Ausdruck persönlicher Empfindungen in einer Schlussformel ergibt und deshalb die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen solchen Anspruch verneint hat. Dementsprechend lässt sich aus einem Arbeitszeugnis ohne Schlussformel nicht der Schluss ziehen, der Verfasser habe hiermit eine besondere Aussage treffen und seine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung relativieren wollen.

d) Auch aus dem „Wohlwollensgrundsatz“ ergibt sich kein Anspruch auf Ergänzung des Zeugnisses um die vom Kläger begehrte Formulierung (aA LAG Düsseldorf 3. November 2010 - 12 Sa 974/10 - zu II 2 der Gründe, NZA-RR 2011, 123). Ein Zeugnis soll zwar von verständigem Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer getragen sein und ihm das weitere Fortkommen nicht ungerechtfertigt erschweren (vgl. BAG 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112, 114 f. mwN). Dieser Grundsatz ist jedoch nicht geeignet, über die in § 109 GewO vom Gesetzgeber festgelegten Ansprüche bezüglich des Inhalts von Zeugnissen hinaus weitere Ansprüche von Arbeitnehmern zu begründen. Ein

21

Zeugnis muss nur im Rahmen der Wahrheit verständlich wohlwollend sein (st. Rspr., vgl. BAG 9. September 1992 - 5 AZR 509/91 - zu III der Gründe, AP BGB § 630 Nr. 19 = EzA BGB § 630 Nr. 15; 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - aaO). Damit verpflichtet der „Wohlwollensgrundsatz“ den Arbeitgeber nur, bei der Erfüllung der durch § 109 GewO begründeten Pflichten Wohlwollen walten zu lassen. Der Grundsatz beschreibt nur das „Wie“ der Leistungserbringung und setzt insofern das Bestehen eines Anspruchs voraus.

e) Grundsätzlich korrespondiert mit der fehlenden Verpflichtung des Arbeitgebers, persönliche Empfindungen, wie Bedauern, Dank oder gute Wünsche, im Arbeitszeugnis zum Ausdruck zu bringen, der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Zeugnisses ohne einen entsprechenden Schlusssatz. Da eine Schlussformel nach dem Gesetz nicht zum erforderlichen Zeugnisinhalt gehört, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Entfernung einer vom Arbeitgeber verwandten Schlussformel unabhängig davon, ob in dieser tatsächlich ein Geheimzeichen iSd. § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO zu sehen ist. Die Erteilung eines Zeugnisses ohne jeden Schlusssatz hat der Kläger nicht verlangt. Dies hat er in der Revisionsverhandlung nochmals klargestellt, als er das Angebot der Beklagten abgelehnt hat, den Schlusssatz im Zeugnis „Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute“ zu streichen. 22

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 23

Brühler

Suckow

Klose

Ropertz

Spiekermann