

ARBEITSZEUGNIS

Zeugnis: Anspruch auf Dank und gute Wünsche

von Ass. jur. Petra Wronewitz

| Ein ArbN, dem ein einwandfreies Verhalten und leicht überdurchschnittliche Leistungen attestiert werden, hat einen Rechtsanspruch auf den Anspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft im Arbeitszeugnis, soweit dem nicht berechnete Interessen des ArbG entgegenstehen. |

Sachverhalt

Der ArbN, ein Personaldisponent, arbeitete drei Jahre für einen Personaldienstleister, bevor dieser ihm kündigte. Der ArbN wehrte sich hiergegen. Das Arbeitsverhältnis endete schließlich durch einen gerichtlichen Vergleich. Dieser sah eine Beendigung zum Kündigungsdatum aus „betrieblichen Gründen“, eine Abfindungszahlung in Höhe von 5.000 EUR brutto und die Verpflichtung des ArbG zur Erteilung eines qualifizierten wohlwollenden Arbeitszeugnisses vor. Das insoweit erteilte qualifizierte Arbeitszeugnis beschrieb die Aufgaben des ArbN und beurteilte die Leistung durchgängig im oberen befriedigenden Bereich. Es enthielt am Ende der Leistungsbeurteilung folgenden Satz „Zusammenfassend bestätigen wir Herrn K., dass er die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigte.“ Das Zeugnis endet mit den Worten „Herr K. scheidet mit dem heutigen Tage aus unserem Unternehmen aus.“. Eine Bedauerns-, oder Dankesformel fehlte ebenso wie die guten Wünsche für die Zukunft.

Der Personaldisponent erhob Klage und beantragte, den vorletzten Absatz wie folgt zu ändern „Herr K. hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt“. Zu ergänzen sei: „Mit dem Weggang von Herrn K. verlieren wir einen stets guten Leistungsträger, was wir sehr bedauern.“ Und weiter „Wir wünschen Herrn K. für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin Erfolg.“ Hilfsweise beantragte er, das Zeugnis um einen Schlusssatz mit folgendem Text zu ergänzen und das geänderte Zeugnis neu zu erteilen: „Wir danken Herrn K. für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die weitere berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg.“ Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Entscheidungsgründe

Die 3. Kammer des LAG Düsseldorf (12.1.21, 3 Sa 800/20, Abruf-Nr. 221118) hielt den Hilfsantrag auf Ausspruch von Dank für die geleistete Arbeit verbunden mit guten Wünschen für die berufliche und private Zukunft für begründet. Nicht durchsetzen konnte sich der ArbN mit seinem Formulierungswunsch bei der Leistungsbeurteilung. Das LAG Düsseldorf erkannte darin keine Abwertung, sondern nur eine Formulierung, die dem Zeugnisleser, die Orientierung erleichtern sollte. Ebenso verneinte das LAG Düsseldorf konform mit der geltenden Rechtsprechung einen Anspruch des ausgeschiedenen ArbN gegenüber seinem ehemaligen ArbG auf einen Ausdruck des Bedauerns über sein Ausscheiden. Dies gelte erst recht für die Formulierung des Bedauerns über den Verlust eines „stets guten Leistungsträgers“.



ENTSCHEIDUNG
LAG Düsseldorf

Personaldisponent ohne Dankes- und Bedauernsformel im Zeugnis?

Klage vor dem Arbeitsgericht mit vielen Formulierungsalternativen



IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 221118

Das Berufungsgericht hielt den Hilfsantrag, mit dem der Personaldisponent Dank und gute Wünsche für die Zukunft begehrte, jedoch für begründet. Anerkannter Grundsatz bei der Zeugniserteilung sei die sogenannte Wohlwollensverpflichtung des ArbG. Diese ergebe sich zwar nicht direkt aus § 109 GewO. Sie folge aber aus dem vom ArbG bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflicht zur Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses zu beachtenden Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB. Der Leistungserfolg bestehe bei einem zu erteilenden qualifizierten Arbeitszeugnis unter anderem darin, dass dem ArbN eine in sich widerspruchsfreie und dem beruflichen Fortkommen förderliche Bescheinigung von Tätigkeit, Führung und Leistung im bisherigen Arbeitsverhältnis als eine wesentliche Unterlage für Bewerbungen und damit zur Förderung des beruflichen Fortkommens verschafft werde.

Enthalte das Arbeitszeugnis in einem Bereich wie der Schlussformulierung eine Lücke, die diesen Leistungserfolg wesentlich beeinträchtigt, könne sich aus der Rücksichtnahmepflicht des § 241 Abs. 2 BGB durchaus eine Anspruchsgrundlage ergeben, diese Lücke entsprechend zu schließen, soweit dem nicht berechnete Interessen des ArbG entgegenstünden.

Relevanz für die Praxis

Mit dieser Entscheidung stellt sich das LAG Düsseldorf gegen die BAG-Rechtsprechung. Daher wurde die Revision zugelassen. Das LAG Düsseldorf führt sehr praxisnahe Argumente zur Begründung an: Die bisherige Rechtsprechung des BAG habe dafür gesorgt, dass manche ArbG eine überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung durch die fehlende Dankesformel relativieren würden. Die Gefahr, sich einem Zeugnisberichtigungsprozess im Falle einer unterdurchschnittlichen Leistungsbeurteilung auszusetzen, in dem dem ArbG die Beweislast obliegen würde, wäre so gebannt. Auf die fehlende Dankesformel bestand bisher kein Anspruch.

Pflicht des ArbG zu „Wohlwollen“ bei der Zeugniserteilung

Gefahr der Relativierung bei Weglassen der Formel

RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT / Vier aktuelle Entscheidungen zum Arbeitszeugnis

LAG Nürnberg 11.7.19, 3 Sa 58/19, Abruf-Nr. 211992	Gelochtes Geschäftspapier beim Zeugnis = kein unzulässiges Geheimzeichen Verfügt ein kleiner Betrieb nur über gelochtes Geschäftspapier, ist es kein nach § 109 Abs. 2 S. 2 GewO verbotenes Geheimzeichen, wenn dieses Papier verwendet wird.
LAG Frankfurt a. M. 10.8.18, 8 Ta 246/18, Abruf-Nr. 205160	Erteilung eines qualifizierten Endzeugnisses Ein Vergleich, in dem die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses mit „guter“ Leistungs- und Führungsbeurteilung sowie Dankes-, Bedauerns- und Gute-Wünsche-Formel vereinbart wird, ist nur bezogen auf das qualifizierte Endzeugnis vollstreckbar.
LAG Hessen 28.1.19, 8 Ta 396/18, Abruf-Nr. 207184	Keine ZV bei „gutem“ Zeugnis ohne weiteren Entwurf möglich Wird in einem gerichtlichen Vergleich die Beurteilung „gut“ betreffend Führungs- und Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis aufgenommen, fehlt es an sich an der für eine Zwangsvollstreckung notwendigen Bestimmtheit der vorzunehmenden Handlung. Etwas anderes gilt, wenn der Vergleich festlegt, dass das Zeugnis anhand eines Entwurfs des ArbN zu erstellen ist und nur aus wichtigem Grund hiervon abgewichen werden kann.
LAG Köln 27.3.20, 7 Ta 200/19, Abruf-Nr. 215705	Das richtige Datum im Arbeitszeugnis Das Zeugnisdatum, mit dem ein qualifiziertes Arbeitszeugnis versehen wird, hat regelmäßig den Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezeichnen, nicht den Tag, an dem das Zeugnis tatsächlich physisch ausgestellt worden ist.