

ARBEITSRECHT

Arbeitszeugnis muss nicht mit Dank und guten Wünschen abgeschlossen werden

von RA, FA ArbR und Notar Armin Rudolf,
ADIURO.Rechtsanwälte Tesche, Berndt PartG mbB, Hannover, adiuro.de

ENTSCHEIDUNG



iww.de/aa
Abruf-Nr.
229365



Das „Arbeitszeugnis“ ist vor den Gerichten stets ein beliebtes Thema. Aktuell war vom Bundesarbeitsgericht (BAG) die Frage zu klären, ob ein Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft habe. Dem erteilte das BAG in seiner jüngsten Rechtsprechung zur Zeugniserteilung eine deutliche Absage (Urteil vom 25.01.2022, Az. 9 AZR 146/21, Abruf-Nr. 229365).

ARCHIV



Hier mobil
weiterlesen



Der Ausgangsfall

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschied, dass ein Arbeitnehmer, dem in seinem Arbeitszeugnis ein einwandfreies Verhalten und (zumindest leicht) überdurchschnittliche Leistungen attestiert würden, auch einen Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft habe, soweit dem nicht im Einzelfall berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstünden (Urteil vom 12.01.2021, Az. 3 Sa 800/20; Details in ZP 11/2021, Seite 6).

BAG bestätigt seine bisherige Rechtsprechung

Das BAG lehnt diese Sichtweise ab. Es begründet die Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung (vgl. BAG-Urteil vom 11.12.2012, Az. 9 AZR 227/11), nach der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Aufnahme einer persönlichen Schlussformel in einem Arbeitszeugnis haben, damit, dass die Meinungs- und Unternehmerfreiheit des Arbeitgebers schwerer wiege als die Berufsausübungsfreiheit des Arbeitnehmers. Wäre eine Dankes- und Wunschformel ein notwendiger Bestandteil eines qualifizierten Arbeitszeugnisses, müssten Arbeitgeber innere Gedanken und Gefühle äußern, die den aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmer betreffen. Aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten negativen Meinungsfreiheit könnten Arbeitgeber aber nach Auffassung des BAG nicht gezwungen werden, Dank und gute Wünsche zu äußern, wenn sie hierzu lieber schweigen wollten.

**BAG: bisherige
Rechtsprechung
bleibt**

FAZIT | Es ist zu begrüßen, dass das BAG an seiner bisherigen Rechtsprechung festhält, denn die private Lebensführung und -gestaltung sowie der Lebenserfolg sind weder Gegenstand des bisherigen noch des neuen Arbeitsverhältnisses. Wünsche für die private Zukunft berühren nicht den Bereich der Erwerbstätigkeit von Arbeitnehmern. Kämen sie in einer Schlussformel nicht zum Ausdruck, werde der Respekt und die Wertschätzung ihrer Arbeitsleistung im bisherigen Arbeitsverhältnis nicht geschmälert. Das BAG stellt zwar klar, dass weder aus dem Rücksichtnahmegebot noch aus Höflichkeit oder einer gewissen Erwartungshaltung heraus ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Schlussformulierung im Zeugnis besteht. Es lässt aber die Frage offen, ob dies auch gilt, wenn ein Arbeitgeber in den Zeugnissen standardmäßig entsprechende Schlussformeln verwendet. Sollten Arbeitgeber standardmäßig Dankes-Bedauern-Formeln mit guten Zukunftswünschen verwenden und sich nur ausnahmsweise bei einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer hiergegen sperren, käme unter Umständen ein Anspruch des ehemaligen Arbeitnehmers aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Betracht. **Praxistipp** | Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob sie dem Arbeitnehmer danken und ihm für die Zukunft alles Gute wünschen wollen.