

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 25. Januar 2022
- 9 AZR 146/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:250122.U.9AZR146.21.0

I. Arbeitsgericht Mönchengladbach

Urteil vom 27. Oktober 2020
- 1 Ca 1729/20 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 12. Januar 2021
- 3 Sa 800/20 -

Entscheidungsstichworte:

Schlussformulierung eines Arbeitszeugnisses - kein Anspruch auf Dankes-
und Wunschformel

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 146/21
3 Sa 800/20
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Januar 2022

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 25. Januar 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtliche Richterin Frank und den ehrenamtlichen Richter Hampel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Januar 2021 - 3 Sa 800/20 - aufgehoben, soweit es auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 27. Oktober 2020 - 1 Ca 1729/20 - abgeändert und der Klage stattgegeben hat.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 27. Oktober 2020 - 1 Ca 1729/20 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses. 1

Der Kläger war vom 1. März 2017 bis zum 31. März 2020 als Personaldisponent bei der Beklagten, einer Personaldienstleisterin, tätig. In einem zur Erledigung eines Kündigungsschutzverfahrens geschlossenen gerichtlichen Vergleich verpflichtete sich die Beklagte ua., dem Kläger ein qualifiziertes wohlwollendes Arbeitszeugnis zu erteilen, das sie unter dem Datum des 31. März 2020 mit folgendem Wortlaut erstellte: 2

„Arbeitszeugnis

Herr J, geboren am 1977 war vom 01.03.2017 bis zum 31.03.2020 als Personaldisponent an unserem Standort N in unserem Unternehmen tätig.

P ist mit derzeit 5 Geschäftsstellen einer der führenden Personaldienstleister der Region und hat seinen Hauptsitz in M. Zu unseren Kernaufgaben gehören die Arbeitnehmerüberlassung, die Personalvermittlung sowie das On-Site- und Projekt-Management. Unsere Dienstleistungen nutzen Kunden aus allen Wirtschaftszweigen.

In seiner Position als Personaldisponent war Herr J im Wesentlichen für folgende Aufgaben verantwortlich:

- Persönliche und telefonische Akquise von Neukunden
- Betreuung der Bestandskunden
- Angebotserstellung und Vertragsverhandlungen bis zum Abschluss
- Personalbeschaffungsmaßnahmen
- Führen von Vorstellungsgesprächen und Einstellungsgesprächen
- Durchführen erforderlicher personeller Maßnahmen im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse
- Abschluss von Arbeitsverträgen und Festlegung der vertraglichen Konditionen auf Grundlage des Tarifvertrages iGZ
- Disposition und Überwachung des Personaleinsatzes beim Kunden
- Disziplinarische Führung der Zeitarbeitnehmer

Herr J arbeitete sich aufgrund seiner guten Auffassungsgabe schnell in die neuen Aufgabenstellungen ein. Die Aufgaben führte er selbständig, effizient und sorgfältig aus.

Er verfolgte die vereinbarten Ziele nachhaltig und erfolgreich. Dabei war er auch hohem Zeitdruck und Arbeitsaufwand gewachsen.

Herr J verstand es, unser Unternehmen bei unseren Kunden gut zu repräsentieren. Er war ein guter Gesprächspartner und verstand es, sich auf die unterschiedlichen Persönlichkeiten einzustellen.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Externen war einwandfrei.

Zusammenfassend bestätigen wir Herrn J, dass er die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigte.

Herr J scheidet mit dem heutigen Tage aus unserem Unternehmen aus.

M, 31.03.2020

P

M
Geschäftsführer“

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, das Zeugnis mit einer Schlussformel zu versehen, in der sie ihm für die geleistete Arbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht. 3

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm Zug-um-Zug gegen Rückgabe des ihm bereits unter dem Datum des 31. März 2020 erteilten Arbeitszeugnisses ein neues, um einen Schlusssatz mit folgendem Text ergänztes Arbeitszeugnis zu erteilen: 4

„Wir danken Herrn J für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die weitere berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg.“

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 5

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit für die Revision von Bedeutung, abgeändert und der Klage stattgegeben. Die Beklagte begehrt mit ihrer Revision die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. 6

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung des Klägers zu Unrecht teilweise abgeändert und die Beklagte zur Aufnahme einer Dankes- und Wunschformel in den Zeugnistext verurteilt. 7

I. Die Revision ist zulässig. 8

1. Mit den Anträgen, die angefochtene Entscheidung teilweise aufzuheben und die Klage abzuweisen, hat die Beklagte hinreichend deutlich ihr Begehren zum Ausdruck gebracht, dass das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben wird, soweit es der Klage stattgegeben hat, und die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts insgesamt zurückgewiesen wird. Maßgebend für die Auslegung prozessualer Erklärungen ist entsprechend § 133 BGB der in der Erklärung verkörperte Wille. Im Zweifel sind prozessuale Willenserklärungen so auszulegen, dass das gewollt ist, was aus Sicht der Prozesspartei nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der wohlverstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (*vgl. BAG 25. März 2021 - 8 AZR 120/20 - Rn. 43; 25. Februar 2021 - 8 AZR 171/19 - Rn. 38*). Die so ausgelegten Anträge entsprechen der in der Revisionsbegründung geäußerten Rechtsauffassung der Beklagten, nicht zur Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit der vom Landesarbeitsgericht ausgeurteilten Schlussformel verpflichtet zu sein. 9
2. Die Begründung der Revision entspricht den Anforderungen des § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. Sie setzt sich in gebotener Weise (*vgl. dazu BAG 15. Juni 2021 - 9 AZR 217/20 - Rn. 13*) mit der aus ihrer Sicht fehlerhaften Annahme des Landesarbeitsgerichts auseinander, dass wegen des Wortlauts des § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO kein Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel bestehe. 10
- II. Die Revision hat auch in der Sache Erfolg. Die Klage ist unbegründet. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte sei gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 GewO iVm. § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, das Zeugnis mit einer Schlussformel zu versehen, in der sie dem Kläger für die geleistete Arbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht, hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. 11
1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zutreffend erkannt, dass ein Arbeitnehmer unmittelbar aus § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO keinen Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel ableiten kann. An dieser Rechtsprechung (*BAG* 12

11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 - Rn. 9 ff., BAGE 144, 103; 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I der Gründe, BAGE 97, 57, jeweils mit ausführlicher Begründung) hält der Senat uneingeschränkt fest. Auch eine verfassungskonforme Auslegung der Vorschrift führt zu keinem anderen Ergebnis.

a) Die Zivilgerichte haben bei der Auslegung und Anwendung des einfachen Rechts die durch die Grundrechte gezogenen Grenzen zu beachten. Sie müssen die im Gesetz zum Ausdruck kommende Interessenabwägung in einer Weise nachvollziehen, die die konkurrierenden Grundrechte der verschiedenen Grundrechtsträger beachtet und unverhältnismäßige Grundrechtsbeschränkungen vermeidet. Sind bei der gerichtlichen Auslegung und Anwendung einfachrechtlicher Normen mehrere Deutungen möglich, verdient diejenige den Vorzug, die den Wertentscheidungen der Verfassung entspricht und die Grundrechte der Beteiligten möglichst weitgehend in praktischer Konkordanz zur Geltung bringt. Der Einfluss der Grundrechte auf die Auslegung und Anwendung der zivilrechtlichen Normen ist nicht auf Generalklauseln beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle auslegungsfähigen und -bedürftigen Tatbestandsmerkmale der zivilrechtlichen Vorschriften (vgl. BVerfG 30. März 2021 - 1 BvR 160/19 - Rn. 18; 18. Februar 2019 - 1 BvR 2556/17 - Rn. 9; BAG 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 29, BAGE 139, 213).

13

b) Bei der Beurteilung, ob der Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses aus § 109 GewO auch die Formulierung einer gegebenenfalls auf die Gesamtnote abgestimmten Schlussformel umfasst, sind auf Seiten des Arbeitgebers die Meinungsfreiheit des Art. 5 Abs. 1 GG und seine durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Unternehmerfreiheit und auf Seiten des Arbeitnehmers aufgrund der durch eine Schlussformel erhöhten Bewerbungschancen (vgl. BAG 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 - Rn. 12, BAGE 144, 103) dessen Berufsausübungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) und - gegebenenfalls - das aus Art. 2 Abs. 1 GG iVm. Art. 1 Abs. 1 GG abgeleitete allgemeine Persönlichkeitsrecht betroffen. Das Interesse des Arbeitgebers, seine innere Einstellung zu dem Arbeitnehmer

14

sowie seine Gedanken- und Gefühlswelt nicht offenbaren zu müssen, ist dabei höher zu bewerten als das Interesse des Arbeitnehmers an einer Schlussformel.

aa) Der Arbeitnehmer ist durch die Erteilung eines Arbeitszeugnisses ohne Schlussformel nur in geringem Maße in seinen grundrechtlich geschützten Positionen betroffen. Der Grad seiner Betroffenheit ist in erster Linie unter Berücksichtigung des Zeugniszwecks zu bewerten. Je stärker die Realisierung des Zeugniszwecks durch das Fehlen der Schlussformel gefährdet ist, desto näher liegt eine wesentliche Beeinträchtigung grundrechtlicher Positionen des Arbeitnehmers. Spiegelbildlich betrachtet ist der Arbeitgeber nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen gehalten, das Zeugnis mit einem den Zeugniszweck überschneidenden Inhalt zu versehen. 15

(1) Ein qualifiziertes Zeugnis enthält gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO Angaben über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers. Es dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und dadurch Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, als Grundlage für die Personalauswahl. Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber sein Verhalten und seine Leistung beurteilt. Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen das Gebot der Zeugniswahrheit und das in § 109 Abs. 2 GewO auch ausdrücklich normierte Gebot der Zeugnisklarheit (*st. Rspr., vgl. BAG 27. April 2021 - 9 AZR 262/20 - Rn. 11*). Als individuelle Beurteilung der beruflichen Verwendbarkeit des Arbeitnehmers muss das Arbeitszeugnis seinem Leser Auskunft über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis geben (*BAG 27. April 2021 - 9 AZR 262/20 - Rn. 17*). 16

(2) Positive Schlusssätze können zwar geeignet sein, die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers zu erhöhen. Ein Zeugnis wird durch einen Schlusssatz aufgewertet, in dem der Arbeitgeber seinen Dank für die guten Leistungen zum Ausdruck bringt und dem Arbeitnehmer für die berufliche Zukunft weiterhin alles Gute wünscht (*BAG 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 - Rn. 12, BAGE 144, 103; 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I 2 b bb (3) der Gründe, BAGE 97, 57*). 17

(3) Der materielle Aussagegehalt von auf die Gesamtnote abgestimmten Schlusssätzen beschränkt sich allerdings im Wesentlichen darauf, dass der Arbeitgeber die bereits abgegebene Leistungs- und Verhaltensbeurteilung mit anderen Worten nochmals formelhaft wiederholt (vgl. BAG 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 - Rn. 13, BAGE 144, 103, 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57). Damit trägt eine Schlussformel nicht zur Realisierung des Zeugniszwecks bei. Aus ihr ergeben 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. Durch eine Dankes- und Wunschformel bringt der Arbeitgeber vielmehr nur Gedanken und Gefühle zum Ausdruck, die weder Rückschlüsse auf die Art und Weise, in der der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben erledigt hat, noch auf dessen für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Charaktereigenschaften und Persönlichkeitszüge zulassen.

18

bb) Wäre eine Dankes- und Wunschformel integraler Bestandteil eines qualifizierten Zeugnisses, wäre der Arbeitgeber verpflichtet, innere Gedanken über und Gefühle für den aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmer zu äußern. Hierdurch würde seine durch Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG geschützte negative Meinungsfreiheit beeinträchtigt, die Freiheit also, eine Meinung nicht zu haben, nicht zu äußern und insoweit zu schweigen und nicht gezwungen zu werden, eine fremde Meinung als eigene zu verbreiten (vgl. BVerfG 2. Mai 2018 - 1 BvR 666/17 - Rn. 17; 22. Januar 1997 - 2 BvR 1915/91 - zu C II 1 a der Gründe, BVerfGE 95, 173; BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 69/18 - Rn. 26; BGH 19. Juli 2018 - IX ZB 10/18 - Rn. 18 mwN). Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei einer Dankes- und Wunschformel nicht um eine bloße Höflichkeitsformel ohne Beziehung zur Wirklichkeit. Selbst wenn Arbeitgeber die Schlussformel teilweise nur floskelhaft aus Gründen der Höflichkeit verwenden, ohne die mitgeteilten Gefühle zu empfinden, enthält sie überprüfbare innere Tatsachen (BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I 2 b bb (4) der Gründe, BAGE 97, 57). Der Arbeitgeber kann Dank empfinden und dem Arbeitnehmer für

19

die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünschen oder auch nicht. Ist die Tatsachenbehauptung wahr, unterfällt ihre Äußerung wie ihre Nichtäußerung dem Schutzbereich der Meinungsfreiheit (*BVerfG 27. August 2019 - 1 BvR 811/17 - Rn. 16; 22. Juni 2018 - 1 BvR 673/18 - Rn. 20*). Der Eingriff in den Schutzbereich wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass eine Vielzahl von Arbeitgebern dazu übergegangen ist, Schlussformeln in ihre Arbeitszeugnisse aufzunehmen, und deshalb entsprechendes von anderen Zeugnisverfassern erwartet. Erst recht kann ein Arbeitgeber, der seinem ausscheidenden Arbeitnehmer gegenüber weder Dank empfindet noch ihm eine positive Zukunft wünscht, nicht gezwungen werden, aus Höflichkeit oder aufgrund einer Erwartungshaltung Dritter eine unwahre Erklärung über seine innere Haltung abzugeben. Dies stände weder im Einklang mit dem einfachgesetzlichen Verbot der Zeugniswahrheit noch mit der negativen Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG.

cc) Aufgrund der erheblichen Beeinträchtigung der negativen Meinungsfreiheit des Arbeitgebers und der geringen Relevanz bei der Realisierung des Zeugniszwecks besteht weder ein Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis mit entsprechender Schlussformel noch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, ein solches zu erteilen. Ob dies auch dann gilt, wenn der Arbeitgeber in den von ihm erteilten Arbeitszeugnissen standardmäßig entsprechende Schlussformeln verwendet, bedarf keiner Entscheidung. Darauf hindeutende Umstände sind weder vorgetragen noch ersichtlich. 20

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist ein Anspruch auch bei einer leicht überdurchschnittlichen Bewertung nicht aus dem Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB iVm. § 109 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 GewO abzuleiten. 21

a) Nach § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Dies dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks. Im Arbeitsverhältnis können die Vertragsparteien deshalb zur Verwirklichung des Leistungsinteresses zu leistungssichernden Maßnahmen verpflichtet sein. Dazu 22

gehört auch die Pflicht, im Zusammenwirken mit dem anderen Teil die Voraussetzungen für die Durchführung des Vertrags zu schaffen, Erfüllungshindernisse nicht entstehen zu lassen oder zu beseitigen und dem anderen Teil den angestrebten Leistungserfolg zukommen zu lassen (*BAG 21. Februar 2017 - 1 AZR 367/15 - Rn. 16, BAGE 158, 148; 2. November 2016 - 10 AZR 596/15 - Rn. 32, BAGE 157, 153*).

b) Aus dem Rücksichtnahmegebot lassen sich auch nachwirkende Schutzpflichten ableiten (*vgl. MüKoBGB/Bachmann 8. Aufl. BGB § 241 Rn. 118; BeckOK BGB/Sutschet BGB § 241 Rn. 99*). Dazu gehört die Pflicht des Arbeitgebers, auf Wunsch und im Interesse des Arbeitnehmers Dritten gegenüber Auskünfte über den Arbeitnehmer zu erteilen (*vgl. bereits vor der Normierung in § 241 Abs. 2 BGB BAG 18. August 1981 - 3 AZR 792/78 - zu I 1 der Gründe; 5. August 1976 - 3 AZR 491/75 - zu II der Gründe*). 23

c) Das Rücksichtnahmegebot kann aber nicht herangezogen werden, um abschließende gesetzliche Regelungen zu erweitern. Die Regelung zum Inhalt eines qualifizierten Arbeitszeugnisses in § 109 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 GewO ist abschließend. Der Gesetzgeber hat dort ausdrücklich aufgelistet, auf welche Inhalte ein Arbeitnehmer einen Anspruch hat. Der Gesetzgeber kannte bei der Neufassung des § 109 GewO am 24. August 2002 die kurz zuvor ergangene Entscheidung des Senats, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Schlussformel hat (*vgl. BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I der Gründe, BAGE 97, 57*). Im Hinblick auf die gesetzgeberische Entscheidung, § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO nicht um weitere Inhalte zu ergänzen, würde die Ableitung eines Anspruchs aus § 241 Abs. 2 BGB die Grenzen zulässiger Auslegung und richterlicher Rechtsfortbildung (*vgl. dazu BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 - Rn. 72 ff., BVerfGE 149, 126*) überschreiten. Der Senat konnte die betroffenen Grundrechtspositionen bereits im Rahmen der verfassungskonformen Auslegung berücksichtigen. 24

III. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 25

Kiel

Suckow

Zimmermann

Frank

Hampel