

ARBEITSRECHT - Rechtsanwalt Stapf, Mannheim

Urteil des LArbG Baden-Württemberg vom 3.2.2011, 21 Sa 74/10

Der Arbeitgeber (AG) hat dem gekündigten Mitarbeiter ein vereinbarungsgemäß ein Zeugnis zukommen lassen. Statt des von dem Arbeitnehmer (AN) gewünschten Schlusssatzes

„Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute“

hat der AG stattdessen mit dem Satz

„Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute“

das Zeugnis abgeschlossen.

Der AN befand, dass dieser vom AG verwendete Schlusssatz das zuvor aufgeführte Zeugnis entwerten und somit dem AN schaden würde.

Die Sache ging bis zum Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, das die Klage des AN zurückwies. Das Gericht beschied, dass der Schlusssatz dem Grunde nach nicht zum Zeugnis gehöre und somit der AN keinen Anspruch darauf habe, dass das Zeugnis mit einem Satz endet, das dem zuvor vermittelten Eindruck des AN widerspiegelt.

Das Gericht entschied im Wesentlichen nach folgenden Gründen:

Leitsatz:

„Auf eine allgemeine Höflichkeitsbekundung am Ende eines qualifizierten Zeugnisses, die offensichtlich keinen Bezug zum Verhalten und/oder der Leistung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis hat, sind die Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum beredten Schweigen nicht anzuwenden.“

Gründe:

„Ist ein Arbeitnehmer mit dem ihm erteilten Zeugnis nicht einverstanden, kann er vom Arbeitgeber gerichtlich dessen Berichtigung oder Ergänzung verlangen.“

Für den Anspruch des Arbeitnehmers auf ein qualifiziertes Zeugnis ist seit dem 01.01.2003 die maßgebliche Rechtsgrundlage § 109 GewO. Entspricht das dem Arbeitnehmer erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt nicht den gesetzlichen Anforderungen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein „neues“ Zeugnis zu erteilen.

Ein Zeugnis muss allgemein verständlich gefasst sein. In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber grundsätzlich frei in der Formulierung des Zeugnisses, solange das Zeugnis nichts Falsches enthält.

„Falsch“ ist ein Zeugnis auch dann, wenn es Merkmale enthält, die den Zweck haben, den Arbeitnehmer in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen und denen entnommen werden muss, der Arbeitgeber distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärung, der Arbeitnehmer werde in Wahrheit anders beurteilt, nämlich ungünstiger als im Zeugnis bescheinigt. Ein unzulässiges Geheimzeichen kann auch im Auslassen eines an sich erwarteten Zeugnisinhalts bestehen, dem so genannten beredten Schweigen.

Diese Rechtsprechung ist auf das Fehlen von Schlussätzen nicht zu übertragen.

Soweit der Arbeitgeber solche Redewendungen verwendet, müssen sie daher mit dem übrigen Zeugnisinhalt in Einklang stehen. Weitergehende Rechtsfolgen lassen sich aus dieser Zeugnispraxis jedoch nicht herleiten. Positive Schlussätze sind geeignet, die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers zu erhöhen. Ein Zeugnis mit „passenden“ Schlussätzen wird daher aufgewertet. Daraus lässt sich aber nicht im Umkehrschluss folgern, ein Zeugnis ohne jede Schlussformulierung werde in unzulässiger Weise „entwertet“. Vielmehr obliegt dem Arbeitgeber die Formulierung und Gestaltung des Zeugnisses. Wenn ein Zeugnis ohne abschließende Formeln in der Praxis „oft“ als negativ beurteilt werden sollte, so ist das hinzunehmen.

Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ergibt sich aus Sicht der erkennenden Kammer, dass in der vorliegenden Schlussformulierung der Beklagten kein beredtes Schweigen, sondern die Formulierung einer Höflichkeitsbekundung vorliegt und deshalb eine Ergänzung der Schlussformel durch die Beklagte, wie vom Kläger gefordert, nicht zu erfolgen hat.

Urteil noch nicht rechtskräftig. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.