

**\*1. Ironie im Arbeitszeugnis – Urteil des LAG Hamm vom 14.11.2016, Aktenzeichen: 12 Ta 475/16, AA 2017, 18**

11. April 2017 Jeder Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein sogenanntes qualifiziertes Zeugnis, das im Gegensatz zum sogenannten einfachen Zeugnis eine Beurteilung seiner Arbeitsleistung und seines Verhaltens gegenüber Kollegen und Vorgesetzten enthält.

Nicht selten wird dem Arbeitnehmer hinsichtlich des Inhalts ein Vorschlagsrecht eingeräumt, von dessen Inhalt der Arbeitgeber in der Regel nur eingeschränkt abweichen darf. Eine nachteilige Abweichung kann nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm auch darin liegen, dass der Arbeitnehmer – in ironischer Weise – eine vom Arbeitnehmer ohnehin schon sehr gute Beurteilung durch Übertreibungen noch verstärkt. So steigerte der Arbeitgeber die sehr guten Bewertungen teilweise noch durch Hinzufügung von Begriffen wie „äußerst“, „extrem“ und „hervorragend“. Den Formulierungsvorschlag „Wir bewerten ihn mit sehr gut“ ersetzte er durch „Wenn es bessere Noten als sehr gut geben würde, würden wir ihn damit beurteilen“. Die übliche Schlussformel, dass man bedauere, dass der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, ersetzte der Arbeitgeber durch ein „was wir zur Kenntnis nehmen“. Durch die übertrieben gute Beurteilung entstand für jeden Leser des Arbeitszeugnisses der Gesamteindruck, dass diese nicht ernst gemeint ist. Der Arbeitgeber wurde zur Berichtigung des Zeugnisses verurteilt, wobei er von den Vorschlägen des Mitarbeiters nur aus wichtigem Grund abweichen darf.

**2. Grenzen des Rechts auf Formulierung eines Arbeitszeugnisses durch Arbeitnehmer – Urteil des LAG Köln vom 29.10.2014, Aktenzeichen: 3 Sa 459/14, ArbR 2015, 109**

13. Mai 2015 Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeitsvertraglich vereinbart, dass vom Formulierungsvorschlag des Arbeitnehmers für sein Abschlusszeugnis nur aus wichtigem Grund abgewichen werden darf, liegt laut Landesarbeitsgericht Köln solch ein wichtiger Grund jedenfalls dann vor, wenn der Formulierungsvorschlag inhaltlich unzutreffend ist.

Beinhaltet die Vorformulierung des Arbeitnehmers die Feststellung, das Arbeitsverhältnis habe auf seinen Wunsch geendet, ist es mit dem Grundsatz der Zeugniswahrheit nicht vereinbar, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers beendet wurde. Der Arbeitgeber darf in diesem Fall von der Formulierung des Arbeitnehmers abweichen.

**3. Arbeitszeugnis: Arbeitnehmer muss überdurchschnittliche Leistung beweisen – Urteil des BAG vom 18.11.2014, Aktenzeichen: 9 AZR 584/13, Pressemitteilung des BAG**

3. Februar 2015 Bescheinigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche (hier Tätigkeit in Zahnarztpraxis) überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden.

**4. Zulässiger Geheimcode in überdurchschnittlichem Zeugnis – Beschluss des LAG Schleswig-Holstein vom 11.12.2013, Aktenzeichen: 1 Ta 207/13, jurisPR-ArbR 8/2014 Anm. 5**

6. Mai 2014 Nach § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO ist die Aufnahme von Merkmalen oder Formulierungen in Arbeitszeugnissen untersagt, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen (sogenannte Geheimcodes). Das Bundesarbeitsgericht hat im Wesentlichen bislang nur das Weglassen einer Dankes- und Grußformel als versteckten Hinweis unbeanstandet gelassen. Nunmehr lässt es das Landesarbeitsgericht Kiel auch zu, dass bei der Verhaltensbeurteilung des Arbeitnehmers die Kollegen vor den Vorgesetzten genannt werden, was – zumindest nach Auffassung des betroffenen Arbeitnehmers – auf ein problematisches Verhältnis zu Letzteren hindeuten könnte. Das Gericht vermochte hingegen keinen generellen Erfahrungssatz erkennen, wonach die Benennung der Kollegen vor den Vorgesetzten ein inhaltlich an sich überdurchschnittliches Zeugnis abwertet.

**\*\* 5. „Wohlwollendes“ Zeugnis trotz negativer Beurteilungen – Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 07.11.2013, Aktenzeichen: 10 Sa 1440/13, RDV 2014, 43**

7. April 2014 Der Arbeitgeber hat nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Verlangen des Arbeitnehmers diesem ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Dadurch sind – so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg –

negative Aussagen grundsätzlich nicht unzulässig, auch wenn dies nachteilig für das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers sein könnte. Das gebietet die Wahrheitspflicht, die insbesondere das Vertrauen nachfolgender Arbeitgeber in die Zeugnisbeurteilung schützen soll.

Demnach dürfen in dem Arbeitszeugnis auch negative Aussagen über Führung und Leistung getroffen werden. Es dürfen nur keine herabwürdigenden oder beleidigenden Formulierungen gewählt werden. Treffen diese Feststellungen – hier häufiges Zuspätkommen und fehlerhafte Arbeit – zu, kann auch mit den negativen Aussagen der Anspruch auf ein „wohlwollendes“ Zeugnis durchaus erfüllt sein.

**6. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz:** Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf ungefaltetes und ungetackertes Arbeitszeugnis - Getackertes Zeugnis stellt kein Geheimzeichen dar.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Nachdem das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung der Arbeitgeberin im November **2015** beendet wurde, erhielt der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis. Der Arbeitnehmer war aber unter anderem nicht mit der Form des Zeugnisses einverstanden. Denn dieses war sowohl gefaltet als auch getackert.

#### **7. Bundesarbeitsgericht - BAG zur Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis**

Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden.

Die Klägerin des zugrunde liegenden Verfahrens war vom 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2011 in der Zahnarztpraxis der Beklagten im Empfangsbereich und als Bürofachkraft beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörten unter anderem die Praxisorganisation, Betreuung der Patienten, Terminvergabe, Führung und Verwaltung der Patientenakte, Ausfertigung von Rechnungen...

**\*\*\*8. Landesarbeitsgericht Sachsen** Wert des Zwischenzeugnisses geringer als Wert des Abschlusszeugnisses

Wird ein Rechtsstreit wegen der Erteilung eines Zwischenzeugnisses geführt, ist die Höhe des Streitwerts der halbe Monatsverdienst des Arbeitnehmers. Zudem ist der Wert des Zwischenzeugnisses geringer als der Wert des Abschlusszeugnisses.

In dem zugrunde liegenden Fall bestand Streit darüber, welche Höhe der Streitwert für den gerichtlichen Antrag auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses anzusetzen ist. Das Arbeitsgericht Dresden legte den Bruttomonatsverdienst des Arbeitnehmers zugrunde. Nunmehr sollte das Landesarbeitsgericht Sachsen darüber entscheiden.

**9. Arbeitsgericht Kiel:** Enthält die normale Unterschrift des Arbeitgebers einen lachenden Smiley, so muss er das Arbeitszeugnis eines Arbeitnehmers ebenfalls mit dem lachenden Smiley unterschreiben. Dem Arbeitnehmer steht insofern ein Anspruch auf Zeugnisberichtigung nach § 109 Abs. 2 GewO zu.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Nachdem das Arbeitsverhältnis zwischen einem Ergotherapeuten und seinem Arbeitgeber endete, erhielt der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis. Dieses war vom Arbeitgeber unterschrieben worden. Gegen die Art und Weise der Unterschrift wendete sich der Arbeitnehmer, da sie einen Smiley mit negativen Gesichtszügen enthielt.

#### **10. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven:** Verletzung der Zeugnispflicht liegt vor

Stellt trotz mehrfacher Aufforderung der ehemalige Arbeitgeber kein Arbeitszeugnis aus und kommt es wegen dem fehlenden Zeugnis zu Absagen auf eine Bewerbung, so begründet dies einen Schadenersatzanspruch gegen den ehemaligen Arbeitgeber.

In dem zugrunde liegenden Fall wurde einem Arbeitnehmer gekündigt. Nachfolgend erhielt der Arbeitnehmer trotz mehrfacher Aufforderung kein Arbeitszeugnis. Dennoch bemühte er sich um ein neues Arbeitsverhältnis. Er erhielt auf zwei Bewerbungen eine Absage. Dies begründeten die Arbeitgeber damit, dass kein Zeugnis über die langjährige Tätigkeit beim ehemaligen Arbeitgeber vorgelegen habe.

**11. Bundesarbeitsgericht:** Ein Arbeitszeugnis ist grundsätzlich beim Arbeitgeber abzuholen. Denn die Zeugnisschuld ist eine Holschuld.

In dem zu Grunde liegenden Fall verlangte eine ausgeschiedene Mitarbeiterin von ihrem ehemaligen Arbeitgeber die Zusendung ihres Arbeitszeugnisses. Dieser teilte jedoch lediglich mit, dass es angefertigt sei und zur Abholung bereitstehe. Die Mitarbeiterin erhob daraufhin Klage auf Übersendung eines qualifizierten Zeugnisses. Ihrer Meinung nach sei ihr die Abholung nicht zuzumuten.

**12. Urteil des BAG vom 21.06.2005, 9 AZR 352/04. [4] Berichtigung des Arbeitszeugnisses:**

Ein Arbeitgeber, der auf das berechtigte Verlangen des Arbeitnehmers nach einer Berichtigung des Zeugnisses dem Arbeitnehmer ein "neues" Zeugnis zu erteilen hat, ist an seine bisherige Verhaltensbeurteilung gebunden, soweit keine neuen Umstände eine schlechtere Beurteilung rechtfertigen.

**13. Urteil des BAG vom 21.09.1999, 9 AZR 893/98. [4] Form des Arbeitszeugnisses / Geschäftspapier**

Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses auch mit einem Zeugnis, das er zweimal faltet, um den Zeugnisbogen in einen Geschäftsumschlag üblicher Größe unterzubringen, wenn das Originalzeugnis kopierfähig ist und die Knicke im Zeugnisbogen sich nicht auf den Kopien abzeichnen, z.B. durch Schwärzungen. Schließt das Arbeitszeugnis mit dem in Maschinenschrift angegebenen Namen des Ausstellers und seiner Funktion, so muß das Zeugnis von diesem persönlich unterzeichnet werden.

**14. Urteil des BAG vom 03.03.1993, 5 AZR 182/92. [4]** Werden im Geschäftszweig des Arbeitgebers für schriftliche Äußerungen üblicherweise Firmenbögen verwendet und verwendet auch der Arbeitgeber solches Geschäftspapier, so ist ein Zeugnis nur dann ordnungsmäßig, wenn es auf Firmenpapier geschrieben ist.

**15. LAG Berlin-Brandenburg vom 07.11.2013 – Az. 10 Sa 1440/13 – „Wohlwollendes“ Zeugnis trotz negativer Beurteilungen –**

Der Arbeitgeber hat nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Verlangen des Arbeitnehmers diesem ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Dadurch sind – so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – negative Aussagen grundsätzlich nicht unzulässig, auch wenn dies nachteilig für das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers sein könnte. Das gebietet die Wahrheitspflicht, die insbesondere das Vertrauen nachfolgender Arbeitgeber in die Zeugnisbeurteilung schützen soll.

Demnach dürfen in dem Arbeitszeugnis auch negative Aussagen über Führung und Leistung getroffen werden. Es dürfen nur keine herabwürdigenden oder beleidigenden Formulierungen gewählt werden. Treffen diese Feststellungen – hier häufiges Zuspätkommen und fehlerhafte Arbeit – zu, kann auch mit den negativen Aussagen der Anspruch auf ein „wohlwollendes“ Zeugnis durchaus erfüllt sein.

**16. Urteil des BAG vom 20.02.2001, 9 AZR 44/00. [4]** Der Arbeitgeber ist **gesetzlich nicht verpflichtet**, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. [...] Auch wenn in der Praxis, insbesondere in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, häufig dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird, kann daraus mangels einer gesetzlichen Grundlage kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Dankesformel abgeleitet werden.

**\*\*\*\* 17. Urteil des BAG vom 11.12.2012, 9 AZR 227/11. [4]** Arbeitszeugnis – kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche:

Der Arbeitgeber ist **gesetzlich nicht verpflichtet**, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht. Das einfache Zeugnis muss nach § 109 Abs. 1 Satz 2 GewO mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer kann gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (*qualifiziertes Zeugnis*) erstrecken. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers gehören damit nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt. 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.

Der Kläger leitete einen Baumarkt der Beklagten. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte ihm die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Das Zeugnis endet mit den Sätzen: „Herr

K scheidet zum 28.02.2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“ Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Schlusssatz sei unzureichend und entwerte sein gutes Zeugnis. Er habe Anspruch auf die Formulierung: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“ Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Die **Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts** keinen Erfolg. Schlusssätze in Zeugnissen, mit denen Arbeitgeber in der Praxis oft persönliche Empfindungen wie Dank oder gute Wünsche zum Ausdruck bringen, sind nicht „beurteilungsneutral“, sondern geeignet, die objektiven Zeugnisaussagen zu Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen oder zu relativieren. Wenn ein Arbeitgeber solche Schlusssätze formuliert und diese nach Auffassung des Arbeitnehmers mit dem übrigen Zeugnisinhalt nicht in Einklang stehen, ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, ein Zeugnis ohne Schlussformel zu erteilen. Auch wenn in der Praxis, insbesondere in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, häufig dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird, kann daraus mangels einer gesetzlichen Grundlage kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Dankesformel abgeleitet werden. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Dezember 2012 - 9 AZR 227/11 -*

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Februar 2011 - 21 Sa 74/10 -*

**18. Das ArbG Berlin (07.03.2003 - 88 Ca 604/03)** leitete aus der Häufigkeit der Verwendung von Dank und Zukunftswünschen in Arbeitszeugnissen ab, dass die Fürsorgepflicht es Arbeitgebern gebiete, durch die Verwendung der allgemein üblichen Schlussformeln den ausscheidenden Mitarbeiter vor Irritationen, Missverständnissen und vor allem Fehldeutungen nach Möglichkeit zu schützen. Nach Auffassung des Gerichts birgt ein vordergründig freundlich gehaltenes Zeugnis, das sich am Ende über "Dank" und "gute Wünsche" ausschweigt, für die beurteilte Arbeitsperson ebenso gravierende wie unkalkulierbare Risiken [...]: nämlich bei künftigen Bewerbungen auf Kosten ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten - folglich schlimmstenfalls "lebenslänglich" - in Misskredit zu geraten. Nach Ansicht des Gerichts wird hier das Grundrecht der Berufsausübungsfreiheit des Arbeitnehmers laut Grundgesetz berührt.

**19. Das Urteil des LAGs Düsseldorf** vom 21.05.2008, Aktenzeichen: 12 Sa 505/08, Pressemitteilung des LAG Düsseldorf, 5. November 2008

Das **Bundesarbeitsgericht** stellte in einer früheren Entscheidung klar, dass eine Dankesformel nicht zum gesetzlich bestimmten Mindestinhalt eines Zeugnisses gehört. Aus ihrem Fehlen kann auch nicht geschlossen werden, dass sich der Arbeitgeber „verdeckt“ von dem positiven Inhalt des Arbeitszeugnisses distanziert (Urteil des BAG vom 20.02.2001 - 9 A ZR 44/00).

Das Landesarbeitsgericht **Düsseldorf** vertritt dazu eine differenzierte Auffassung. Der Arbeitgeber muss einem Arbeitnehmer im Arbeitszeugnis zumindest dann nicht für die gute Zusammenarbeit danken und für seinen weiteren beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute wünschen, wenn dem Arbeitnehmer nur ein Arbeitszeugnis mit einer durchschnittlichen Beurteilung zusteht. In diesem Fall muss der Arbeitgeber jedoch eine bewertungsneutrale Schlussformulierung wählen, mit der dem ausscheidenden Mitarbeiter für dessen künftigen Berufsweg alles Gute gewünscht wird.

**20. Das LAG Düsseldorf (03.11.2010 - 12 Sa 974/10)** war der Auffassung, dass die Verpflichtung zur Aufnahme einer Dankes- und Zukunftsformel insbesondere dann in Betracht kommt, wenn die dem Arbeitnehmer zustehende Leistungs- und Verhaltensbewertung über ein "befriedigend" signifikant hinausgeht und Inhalt und Form des vorgelegten Arbeitszeugnisses bei Bewerbungen bzw. der Bewerberauswahl relevant zu sein pflegen. In dieser Konstellation stellt das Fehlen einer Schlussformulierung, mit der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit dankt und alles Gute und Erfolg für den weiteren Berufsweg wünscht, eine nach § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO unzulässige Abwertung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung dar.

**21. Das ArbG München (22.03.2012 - Az. 23 Ca 8191/11)** sprach dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Aufnahme einer Schlussformel in das Zeugnis zu, sofern es sich um eine gute bis sehr gute Beurteilung handelt. Ferner hielt das Gericht unter Berufung auf die 2003 novellierte Gewerbeordnung die oben zitierte Leitlinie des BAG von 2001 für veraltet: Es erscheint sehr fraglich, ob die von der Beklagten zitierte alte bundesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung noch zeitgemäß ist. Die Verwendung von Schlussformeln ist seither weiter im Vordringen und heute überwiegend üblich; zumindest verschließt sich kein vernünftiger Arbeitgeber heute einem derartigen ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers. Diese Entwicklung wurde auch bereits von der Rechtsprechung verschiedener Instanzgerichte aufgenommen.