



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn V. Q., L. Weg 87, X.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt I. M.,
B. str. 26, E.,

g e g e n

die K. A. T. Autoservice GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer
K. T., C. str. 4, S.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u. a., Unternehmensverband
S. e. V.,
E. str. 3, S.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 21.05.2008
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Plüm als Vorsit-
zenden sowie die ehrenamtliche Richterin Kracht und die ehrenamtliche Richte-
rin Gräwe

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.02.2008 wird kostenfällig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten darum, ob in das Arbeitszeugnis eine Schlussformel aufzunehmen ist. Der Kläger verlangt von der Beklagten, dass diese ihm sowohl für die gute Zusammenarbeit danke als auch alles Gute für den beruflichen und privaten Lebensweg wünsche.

Der Kläger war bei der Beklagten, die sich in ihrem Betrieb in S. als „Volkswagen Partner“ mit Kraftfahrzeughandel und -service befasst, vom 01.10.2000 bis zum 31.01.2007 als Automobilverkäufer beschäftigt.

Am 12.01.2007 erklärte die Beklagte gegenüber dem Kläger, dem sie ein Eigentumsdelikt vorwarf, die fristlose Kündigung. In dem nachfolgenden Rechtsstreit erachtete das Arbeitsgericht die Kündigung für wirksam. Im Berufungsverfahren (LAG Düsseldorf, Gesch.-Nr. 10 Sa 877/07) schlossen die Parteien einen Prozessvergleich, in dem es – soweit hier von Interesse – heißt:

I.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat aufgrund fristgerechter Kündigung der Beklagten vom 21.11.2006 aus betrieblichen Gründen mit dem 31.01.2007 sein Ende gefunden.

II.

Die Beklagte hält nach nochmaliger Prüfung den Vorwurf vertragswidrigen Verhaltens gegenüber dem Kläger nicht aufrecht.

...

V.

Die Beklagte erteilt dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis. Dieses Zeugnis wird eine zusammenfassende Leistungsbeurteilung „zur vollen Zufriedenheit“ und eine zusammenfassende Verhaltensbeurteilung „einwandfrei“ enthalten.

Die Beklagte erteilte dem Kläger daraufhin mit Datum vom 31.10.2007 ein Zeugnis, das wie folgt endet:

„....

Aufgrund seiner überdurchschnittlichen Verkaufsleistungen wurde Herr Q. jährlich wiederkehrend durch die VW-Bank ausgezeichnet. Seine Leistung hat mit dazu beigetragen, dass in den CSS-VW-Quartalsberichten gute Ergebnisse erzielt werden konnten.

Herr Q. hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war einwandfrei.

Das Arbeitsverhältnis musste aus betrieblichen Gründen beendet werden.“

Der Kläger hat, nachdem die Beklagte sich seinem Verlangen nach einer Schlussformel widersetzt hatte, vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf Klage erhoben und zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, das unter dem Datum vom 31.01.2007 ausgestellte Zeugnis um folgende Schlussformel zu ergänzen:

„Wir danken Herrn Q. für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihm für seinen weiteren beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute.“

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 19.02.2008 die Klage abgewiesen. Mit der form- und fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung greift der Kläger das Urteil, auf das hiermit zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes verwiesen wird, unter Aufrechterhaltung seines erstinstanzlichen Klageantrages an. Er hat in der Verhandlung vor der Kammer erklärt, in jedem Fall lege er Wert auf eine „Dankes- und Wunschformel“, auch wenn diese gegebenenfalls etwas anders formuliert werden möge.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Berufung.

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze mit den hierzu überreichten Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Die Berufung hat keinen Erfolg.

1. Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 20.02.2001, 9 AZR 44/00, NJW 2001, 2995) hat zu § 630 BGB angenommen, dass eine Schlussformel, die den Dank des Arbeitgebers und gute Wünsche für die Zukunft zum Ausdruck bringe, nicht zum gesetzlich geschuldeten Inhalt eines Arbeitszeugnisses gehöre, und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt:

– Positive Schlusssätze seien geeignet, die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers zu erhöhen. Ein Zeugnis mit "passenden" Schlusssätzen werde daher aufgewertet. Daraus lasse sich aber nicht im Umkehrschluss folgern, ein Zeugnis ohne jede Schlussformulierung werde in unzulässiger Weise "entwertet". Wenn ein Zeugnis ohne abschließende Formeln in der Praxis "oft" als negativ beurteilt werde, sei dies hinzunehmen.

– Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die Gesamtnote abgestimmte Schlusssätze zu formulieren, führe zu nichts anderem als zu ihrer formelhaften Wiederholung, nur mit anderen Worten.

– Der Dank für gute Zusammenarbeit und die guten Wünsche für die Zukunft seien Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers. Ohne gesetzliche Grundlage könne der Arbeitgeber nicht verurteilt werden, das Bestehen solcher Gefühle dem Arbeitnehmer gegenüber schriftlich zu bescheinigen. Dass Schlussformulierungen oft wohl nur gewählt werden, um ein Arbeitszeugnis mit "üblichem" Inhalt zu erstellen, ändere daran nichts.

2. Zu diesen Erwägungen ist folgendes anzumerken:

a) Es ist gefestigte Rechtsprechung, dass das Arbeitszeugnis – neben dem Wahrheitsgebot – im Interesse des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers wohlwollend zu fassen ist (BAG, Urteil vom 21.06.2005, 9 AZR 352/04, NZA 2006, 104, Juris Rz. 22). Dabei kommt es nicht auf das Sprachverständnis des Zeugnisverfassers an, sondern auf die Sichtweise des Leserkreises, zu dessen Information üblicherweise das Zeugnis bestimmt ist (vgl. BAG, wie vor, Rz. 21). Indem es als Bewerbungsunterlage anderen Arbeitgebern vorgelegt und meist in den dortigen Personalabteilungen (Human Resources) der (Vorab)Bewertung unterzogen wird (vgl. BAG, Urteil vom 16.10.2007, 9 AZR 248/07, NJW 2008, 1175 = Juris Rz. 14), sind die dort gewohnten Erkenntnis- und Verständnismöglichkeiten zu berücksichtigen. Unter diesem Aspekt hat die Zeugnisformulierung, soll sie wohlwollend sein, eine „übliche Zeugnissprache“, soweit diese sich im Arbeitsleben herausgebildet hat, zu beachten. Abweichungen von Standardformulierungen erwecken zwangsläufig die Aufmerksamkeit des „kundigen“ Zeugnislesers. Daher ist das Weglassen üblicher Höflichkeitsformeln geeignet, Misstrauen gegen eine ansonsten positive Beurteilung zu erregen und wird den Zeugnisleser erst recht veranlassen, die allgemein übliche Nachfrage bei dem früheren Arbeitgeber zu halten und dessen Auskünfte kritisch zu würdigen (krit. zu dieser Praxis Wendeling-Schröder, AiB 1998, 574). Demnach kann es im Licht des zeugnisrechtlichen Wohlwollensgebotes zum nach § 109 GewO geschuldeten Inhalt eines Arbeitszeugnisses gehören, dass im Arbeitsleben übliche Standards eingehalten werden. Hiervon geht inzidenter auch § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO aus: Wenn dort bestimmt ist, dass das Zeugnis keine Formulierungen enthalten darf, die den Zweck haben, eine andere als aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen, dann können Formulierungen (und Auslassungen) zu beanstanden sein, die – abweichend von der entsprechend der üblichen Notenskala vorgenommenen Bewertung der Leistung und des Verhaltens – als Negativaussage über den Arbeitnehmer verstanden werden können.

b) Die wohl herrschende Auffassung in der Literatur nimmt an, dass das Fehlen einer Schlussformulierung das Arbeitszeugnis entwertet (Leinemann/Wagner/Worzalla/Haupt, Hdb. FA-Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 815, Schaub/Linck, Arbeitsrechts-Hdb., 12. Aufl., § 146 Rz. 27, ErfK/Müller-Glöße, 7. Aufl., § 109 GewO, Rz. 94, Grimm, AR-Blattei SD, „Zeugnis“, Rz. 85 ff., Weuster/Scheer, Arbeitszeugnisse in Textbausteinen, 9. Aufl., S. 106, vgl. LAG Köln, Beschluss vom 05.05.2003, LAGE Nr. 1 zu § 630 BGB 2002 = Juris Rz. 13, Küttner/Reinecke, Personalbuch 2007, 470 Zeugnis, Rz. 34, Wendeling-Schröder, a.a.O., S. 572, Beck OK RGKU/Tillmanns, § 109 GewO, Rz. 39, 2006, 795). Das hält die Kammer jedenfalls in den Fällen für zutreffend, in denen bei Bewerbungen bzw. der Bewerberauswahl Inhalt und Form der vorgelegten Arbeitszeugnisse relevant zu sein pflegen, in den Zeugnissen selbst eine „bewertungsneutrale Schlussformulierung“ (etwa derart, dass man dem Mitarbeiter für den künftigen Berufsweg alles Gute wünsche) fehlt und die fehlende Schlussformel auch nicht durch andere Zeugnisaussagen kompensiert wird. Soweit in der Literatur auf empirische Untersuchungen hingewiesen wird, indizieren diese Untersuchungen den Befund, dass die fehlende Schlussformel dem Zeugnis einen negativen Einschlag gibt.

c) Unter der Prämisse, dass das Arbeitszeugnis durch Fehlen einer Schlussformel entwertet wird, ist die Aufnahme einer Schlussformel erforderlich und bedeutet keine überflüssige Wiederholung der an früherer Stelle im Zeugnis erfolgten Leistungs- und Verhaltensbewertung.

d) Der Arbeitgeber kann die Schlussformel nicht schon mit der Begründung verweigern, dass er persönlich dem Arbeitnehmer nicht alles Gute wünsche. Nicht anders als bei der Leistungswertung nach der sog. Zufriedenheitsskala (oder auch bei allgemeinen Grußformeln) äußert der Arbeitgeber in der Schlussformulierung nicht seine subjektiv aufrichtigen Emotionen, sondern wahrt gerade und nur allgemeine Standards und Höflichkeitsformen (vgl. Kammer, 11.06.2003, 12 Sa 354/03, LAGE Nr. 1 zu § 109 GewO 2003 = Juris Rz. 31; 08.08.1990, 12 Sa 816/90, n.v.). Das Weglassen solcher Formeln kann als Distanzierung und Brüskierung des beurteilten Mitarbeiters aufgefasst werden.

3. Die Kammer kann offen lassen, ob dem BAG-Urteil vom 20.02.2001 (a.a.O) unter der Geltung des § 109 GewO zu folgen ist oder ob deutliche bessere Gründe für die Gegenmeinung bestehen und daher ihr beizutreten wäre. Sie braucht des weiteren nicht zu entscheiden, inwieweit aus dem Prozessvergleich vom 28.09.2007 die Verpflichtung der Beklagten resultiert, dem nach der festgelegten Leistungs- und Verhaltensbewertung zu erstellenden Zeugnis durch andere Elemente kein negatives Gepräge zu geben. Dem Kläger steht die begehrte Dankes- und Zukunftsformel deshalb nicht zu, weil sie zu weitgehend ist. Der Kläger kann nicht verlangen, dass die Beklagte ihren „Dank für die gute Zusammenarbeit“ äußert und die Zukunftswünsche nicht nur auf den beruflichen, sondern auch den privaten Lebensweg bezieht. Sieht man den Arbeitgeber grundsätzlich für verpflichtet an, in das qualifizierte Zeugnis eine bewertungsneutrale Schlussformel aufzunehmen, ist jedenfalls dann, wenn – wie hier – die dem Kläger zustehende Leistungs- und Verhaltensbewertung nicht über ein „befriedigend“ wesentlich hinausgeht – der zusätzliche Ausdruck von Dank und Bedauern nicht geschuldet (vgl. Schießmann, Das Arbeitszeugnis, 18. Aufl., S. 203, Weuster/Scheer, a.a.O., S. 106 f., Grimm, a.a.O., S. 204). Aus diesem Grund besteht unabhängig davon, ob private Wünsche überhaupt in ein Arbeitszeugnis gehören, nach Auffassung der Kammer auch kein Rechtsanspruch des Klägers darauf, dass die Beklagte ihm für seinen weiteren privaten Lebensweg alles Gute wünsche.

Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer klargestellt, dass es ihm um eine, ggf. auch anders als in seinem Antrag formulierte, Schlussformel gehe, in der die Beklagte sowohl ihren Dank als auch ihre beruflichen und privaten Wünsche zum Ausdruck bringe. Nach dem so konkretisierten Klagebegehren ist es der Kammer verwehrt, darüber zu befinden, ob das Zeugnis (nur) um eine berufliche Wunschformel zu ergänzen ist.

II. Die Kosten der Berufung hat nach § 97 Abs. 1 ZPO der Kläger zu tragen.

Die Kammer hat dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung i. S. v. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG beigemessen und daher für den Kläger die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger

REVISION

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1,
99084 Erfurt,
Fax: (0361) 2636 - 2000**

eingelegt werden.

Die Revision ist gleichzeitig oder

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils

schriftlich zu begründen.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Dr. Plüm

Kracht

Gräwe