

3 Sa 800/20
1 Ca 1729/20
Arbeitsgericht Mönchengladbach

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 12.01.2021

Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Q. K., c/o Frau B. C., H. straße 13, E.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt K. L., N. straße 191, L.

g e g e n

die Personalkonzept N. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer H. E. und N. N., I. straße 141-143, N.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt K. N., W. Straße 56, N.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 12.01.2021
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Schulz und Wesendonk

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 27.10.2020 – Az.: 1 Ca 1729/20 – teilweise abgeändert und die Beklagte unter Klageabweisung im Übrigen verurteilt, dem Kläger Zug-um-Zug gegen Rückgabe des ihm bereits unter dem Datum**

31.03.2020 erteilten Arbeitszeugnisses ein neues Arbeitszeugnis wie folgt zu erteilen:

Arbeitszeugnis

Herr Q. K., geboren am 01. Oktober 1977 war vom 01.03.2017 bis zum 31.03.2020 als Personaldisponent an unserem Standort O. in unserem Unternehmen tätig.

Personalkonzept N. ist mit derzeit 5 Geschäftsstellen einer der führenden Personaldienstleister der Region und hat seinen Hauptsitz in N.. 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 K. im Wesentlichen für folgende Aufgaben verantwortlich:

- Persönliche und telefonische Akquise von Neukunden
- Betreuung der Bestandskunden
- Angebotserstellung und Vertragsverhandlungen bis zum Abschluss
- Personalbeschaffungsmaßnahmen
- Führen von Vorstellungs- 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 K. 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 K. 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 K., dass er die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigte.

Herr K. scheidet mit dem heutigen Tage aus unserem Unternehmen aus. Wir danken Herrn K. für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die weitere berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg.

N., 31.03.2020
Personal L. N. GmbH

N. N.
Geschäftsführer

- II. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.**
- III. Die Kosten des Rechtsstreits in beiden Instanzen tragen der Kläger und die Beklagte zu je ½.**
- IV. Die Revision wird für die Beklagte zugelassen. Für den Kläger wird die Revision nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Berichtigung des ihm unter dem 31.03.2020 erteilten Arbeitszeugnisses.

Der am 01.10.1977 geborene Kläger war in der Zeit vom 01.03.2017 bis zum 31.03.2020 bei der Beklagten, die als Personaldienstleister im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung, der Personalvermittlung sowie des On-Site- und Projekt-Managements tätig ist, als Personaldisponent in einem Arbeitsverhältnis gegen ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 3.600,- € beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis endete, nachdem die Beklagte es mit Schreiben vom 29.02. zum 31.03.2020 gekündigt und der Kläger hiergegen vor dem Arbeitsgericht Mönchengladbach zu dem Aktenzeichen 3 Ca 380/20 Kündigungsschutzklage erhoben hatte, durch einen gerichtlichen Vergleich, der eine Beendigung zum Kündigungsdatum aus „betrieblichen Gründen“, eine Abfindungszahlung in Höhe von 5.000,- € brutto und die Verpflichtung der Beklagten zur Erteilung eines qualifizierten wohlwollenden Arbeitszeugnisses vorsah. Vor Ausspruch der Kündigung hatte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 03.02.2020 (Anlage B1, Blatt 49 der Akte) eine Abmahnung erteilt, deren Berechtigung zwischen den Parteien streitig ist.

Unter dem Datum des 31.03.2020 erteilte die Beklagte dem Kläger ein Arbeitszeugnis, welches folgenden Wortlaut hat (Anlage zur Klageschrift, Blatt 4 der Akte):

Arbeitszeugnis

Herr Q. K., geboren am 01. Oktober 1977 war vom 01.03.2017 bis zum 31.03.2020 als Personaldisponent an unserem Standort O. in unserem Unternehmen tätig.

Personalkonzept N. ist mit derzeit 5 Geschäftsstellen einer der führenden Personaldienstleister der Region und hat seinen Hauptsitz in N.. 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 K. 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 K. 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 K. 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 K., dass er die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigte.

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

N., 31.03.2020

Personal L. N. GmbH

N. N.

Geschäftsführer

Nachdem eine außergerichtliche Aufforderung zur Zeugnisberichtigung durch den Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 25.06.2020 (Blatt 5 f. der Akte) von der Beklagten mit Email vom selben Tage abgelehnt worden war (Blatt 7 der Akte), hat der Kläger seine Forderung mit der am 17.08.2020 bei dem Arbeitsgericht Mönchengladbach eingegangenen und der Beklagten am 20.08.2020 zugestellten Klage gerichtlich weiterverfolgt. Er hat die Ansicht vertreten, dass die Formulierung „Zusammenfassend bestätigen wir...“ den Eindruck eines Tadels erwecke. Wie sich zudem aus der Email der Beklagten vom 25.06.2020 ergebe, habe sie die von ihm geforderte Bedauerns-, Dankesformel und die Zukunftswünsche aus sachfremden Erwägungen weggelassen, weshalb ein Anspruch auf die Aufnahme einer entsprechenden und im Übrigen üblichen Schlussformel bestehe. Der Kläger hat des Weiteren vorgetragen, dass er die Geschäftsstelle O. der Beklagten eigenständig aufgebaut, das Unternehmen repräsentiert und eine Vielzahl von Neukunden gewonnen habe. Die Bestandskundenbeziehungen habe er erheblich vertieft. In Besprechungen habe es seitens der Geschäftsführung keinerlei Beanstandungen gegeben, im Gegenteil habe sich die Geschäftsstelle O. zur erfolgreichsten im gesamten Unternehmen entwickelt. Dementsprechend habe der Kläger in den drei Jahren seiner Tätigkeit insgesamt vier Gehaltserhöhungen erhalten. Bei Weihnachtsfeiern und Sommerfesten sei die überdurchschnittliche Leistung des Klägers öffentlich vor den Mitarbeitern gelobt worden. Daher, so die Auffassung des Klägers, bestehe durchaus ein Anspruch auf ein „Danke“ für die erfolgreiche Zusammenarbeit.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, das ihm mit Datum vom 31.03.2020 erteilte Zeugnis wie folgt zu berichtigen und neu zu erteilen:**

Der vorletzte Absatz des Zeugnisses vom 31.03.2020 muss wie folgt lauten:

„Herr K. hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt“.

Zu ergänzen ist vor dem letzten Absatz des Zeugnisses vor Ort und Datum wie folgt:

„Mit dem Weggang von Herrn K. verlieren wir einen stets guten Leistungsträger, was wir sehr bedauern.“

...

„Wir wünschen Herrn K. für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin Erfolg.“

- 2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, das Zeugnis des Klägers vom 31.03.2020 um einen Schlusssatz mit folgendem Text zu ergänzen und das geänderte Zeugnis neu zu erteilen:**

„Wir danken Herrn K. 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.

Mit Urteil vom 27.10.2020 hat das Arbeitsgericht Mönchengladbach die Klage insgesamt als unbegründet abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, dass die Beklagte den Anspruch des Klägers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO, so wie er durch den gerichtlichen Vergleich in dem Verfahren 3 Ca 380/20 seinen Ausdruck gefunden habe, erfüllt habe. Damit sei der Anspruch gemäß § 362 BGB untergegangen. Die Beklagte habe unter dem 31.03.2020 ein qualifiziertes und wohlwollendes Arbeitszeugnis erteilt. Einen Anspruch auf Aufnahme der von ihm gewünschten Abschlussformel habe der Kläger nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht. Ein Anspruch auf Umformulierung der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung bestehe gleichfalls nicht, denn der Eindruck eines Tadelns werde mit der bisherigen Formulierung nicht erweckt. Darin sei kein Geheimzeichen zu erkennen, welches zu einer Abwertung führe. Vielmehr sei die Formulierung durchaus gebräuchlich.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist dem Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten am 28.10.2020 zugestellt worden. Er hat mit am 18.11.2020 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese zugleich begründet.

Der Kläger verfolgt sein Klageziel unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens weiter. Weiterhin ist er der Ansicht, dass die „zusammenfassend“ erfolgte Leistungsbewertung im vorletzten Absatz des Zeugnisses eine Abwertung und einen Tadel zum Ausdruck bringe. Die Formulierung sei unüblich und erwecke zumal im Zusammenwirken mit dem Fehlen einer üblichen „Dank- und Bedauernsformel“ den Eindruck, man sei froh, den Kläger loszuwerden. Dies decke sich zudem mit der Email der Beklagten vom 25.06.2020, die belege, dass die Beklagte aus sachfremden Erwägungen auf die übliche Dank- und Bedauernsformel verzichtet habe. Der

Kläger ist unter Bezugnahme einer Entscheidung der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts vom 03.11.2010 (12 Sa 974/10) der Ansicht, dass eine Dankes- und Zukunftsformel im Zeugnis jedenfalls dann in Betracht komme, wenn die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung überdurchschnittlich ausfalle. Denn dann stelle das Fehlen einer entsprechenden Schlussformulierung, mit der der Arbeitgeber für die geleistete Arbeit danke und alles Gute und Erfolg für den weiteren Berufsweg wünsche, eine nach § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO unzulässige Abwertung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung dar. Schließlich bestreitet der Kläger, dass es im Arbeitsverhältnis zu Leistungsmängeln gekommen sei und verhaltensbedingte Vorwürfe der Beklagten – einschließlich der in der Abmahnung vom 03.02.2020 geäußerten – berechtigt seien.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 27.10.2020 – 1 Ca 1729/20 – abzuändern und

- 1. die Beklagte zu verurteilen, ihm Zug-um-Zug gegen Rückgabe des ihm bereits unter dem Datum 31.03.2020 erteilten Arbeitszeugnisses ein neues Arbeitszeugnis wie folgt zu erteilen:**

Der vorletzte Absatz des Zeugnisses vom 31.03.2020 muss wie folgt lauten:

„Herr K. hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt“.

Zu ergänzen ist vor dem letzten Absatz des Zeugnisses vor Ort und Datum wie folgt:

„Mit dem Weggang von Herrn K. verlieren wir einen stets guten Leistungsträger, was wir sehr bedauern.“

„Wir wünschen Herrn K. für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin Erfolg.“

- 2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, ihm Zug-um-Zug gegen Rückgabe des ihm bereits unter dem Datum 31.03.2020 erteilten Arbeitszeugnisses ein neues, um einen Schlusssatz mit folgendem Text ergänztes Arbeitszeugnis zu erteilen:**

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

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und ist insbesondere weiterhin und unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Ansicht, dass Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt gehören. Der Kläger habe, wie bereits im erstinstanzlichen Gütetermin unter anderem unter Bezugnahme auf die Abmahnung vom 03.02.2020 ausgeführt worden sei, keine bessere als eine durchschnittliche Bewertung verdient, da seine Leistung nicht besser gewesen sei. In der mündlichen Berufungsverhandlung trägt die Beklagte durch ihren Geschäftsführer vor, insgesamt bereits ein gutes Zeugnis erteilt zu haben. Zu mehr und insbesondere der Aufnahme einer Dankesformel und von guten Wünschen für die Zukunft sei sie nicht bereit, da es in dem Arbeitsverhältnis durchaus auch Probleme gegeben habe. Es sei zu einem internen Revisionsstau gekommen und es seien mangelhafte Arbeitsleistungen des Klägers festgestellt worden. Dies in Verbindung mit einer bei ihm festzustellenden Schulungsresistenz sei dann auch Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewesen. Für die Beklagte sei klar gewesen, dass es keinesfalls zu einer Weiterbeschäftigung des Klägers kommen könne.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze beider Parteien nebst Anlagen in erster und zweiter Instanz sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG, denn der Wert des Beschwerdegegenstandes liegt mit einem Streitwert von 3.600,- € deutlich über der gesetzlichen Schwelle von 600,- €. Ferner ist die Berufung form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung ist im Hauptantrag nicht begründet. Insoweit hat das Arbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen. Entgegen der Rechtsansicht des Arbeitsgerichts ist der Hilfsantrag auf Ausspruch von Dank für die geleistete Arbeit und guten Wünschen für die berufliche und private Zukunft in der vorliegenden Fallkonstellation jedoch aus Sicht der Berufungskammer begründet, so dass das Arbeitszeugnis im Schlusssatz

entsprechend ergänzt neu zu erteilen und das erstinstanzliche Urteil insoweit teilweise abzuändern ist.

Im Einzelnen:

1. Die Zeugnisberichtigungsklage ist sowohl mit dem Haupt- wie auch mit dem Hilfsantrag zulässig. Sie genügt insbesondere dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Insoweit ist für eine Zeugnisberichtigungsklage als auf einen bestimmten Zeugnisinhalt gerichtete Klage erforderlich, im Klageantrag genau zu bezeichnen, was das Zeugnis in welcher Form enthalten soll, also die begehrte Zeugnisformulierung konkret anzugeben (BAG vom 14.02.2017 – 9 AZB 49/16, juris, Rz. 10). Dabei kann sich der Kläger im Antrag – wie auch hier geschehen – darauf beschränken, das erteilte Zeugnis konkret in Bezug zu nehmen und lediglich die zu ändernden oder zu ergänzenden Passagen konkret zu bezeichnen (vgl. BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris, Rz. 5; HWK/Gäntgen, 9. Auflage, § 109 GewO Rn. 50; Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Auflage, „Zeugnis“ Rn. 20). Die in der Berufungsverhandlung vorgenommene Einschränkung hinsichtlich einer Verurteilung zur Erteilung des neuen Zeugnisses Zug-um-Zug gegen Herausgabe des unter dem 31.03.2020 bereits erteilten Arbeitszeugnisses (zur Zulässigkeit und Erforderlichkeit vgl. Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Auflage, „Zeugnis“ Rn. 16 m.w.N.) unterliegt nicht den Anforderungen des § 533 ZPO. Denn eine Klageänderung liegt hierin nicht, sondern eine zulässige qualitative Beschränkung des Klageantrages im Sinne von § 264 Nr. 2 ZPO (vgl. Zöller/Greger, ZPO, 33. Auflage, § 264 Rn. 3b).

Dass im Hinblick auf den in der Sache zugesprochenen Hilfsantrag im Tenor das gesamte Zeugnis im Wortlaut aufgenommen wurde, dient unabhängig von der Zulässigkeit des lediglich den zu ändernden bzw. zu ergänzenden Teil bezeichnenden Antrages der zusätzlichen Rechtsklarheit und Rechtssicherheit im Hinblick auf eine etwaige spätere Zwangsvollstreckung (vgl. hierzu BAG vom 12.01.2011 – 7 ABR 25/09, juris, Rz. 19; Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Auflage, „Zeugnis“ Rn. 22).

2. Die Klage ist mit dem Hauptantrag nicht begründet. Wie das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt hat, hat der Kläger keinen Anspruch auf eine Änderung der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung. Gleiches gilt für die – wie sich der Klarstellung in der mündlichen Verhandlung entnehmen lässt – im Hauptantrag als Einheit von Bedauerns- und Grußformel gewollte Schlussformulierung jedenfalls deshalb, weil der Kläger keinen Rechtsanspruch gegen die Beklagte auf einen Ausdruck des Bedauerns über sein Ausscheiden hat, erst recht nicht mit der hier verlangten Formulierung des Bedauerns über den Verlust eines „stets guten Leistungsträgers“.

a. Ein Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch, wenn und soweit das von ihm erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen des § 109 GewO entspricht. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Führung (Verhalten) und Leistung erstrecken (qualifiziertes Zeugnis), § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO. Dabei richtet sich der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses nach den mit ihm

verfolgten Zwecken. Es dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl. Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber seine Leistung beurteilt. Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen der Grundsatz der Zeugniswahrheit und der in § 109 Abs. 2 GewO auch ausdrücklich normierte Grundsatz der Zeugnisklarheit (BAG vom 14.06.2016 – 9 AZR 8/15, juris, Rz. 13; BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris, Rz. 9 m.w.N.).

Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, das Zeugnis im Einzelnen zu verfassen. Die Formulierung und Ausdrucksweise steht in seinem pflichtgemäßen Ermessen. Maßstab ist dabei ein wohlwollender verständiger Arbeitgeber (BAG vom 12.08.2008 – 9 AZR 632/07, juris, Rz. 19), wobei dem das Zeugnis formulierenden Arbeitgeber insoweit ein Beurteilungsspielraum zukommt (BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris, Rz. 11).

Das Zeugnis muss in erster Linie wahr sein. Als Bewerbungsunterlage des Arbeitnehmers und Entscheidungsgrundlage für die Personalauswahl künftiger Arbeitgeber muss das Zeugnis inhaltlich wahr und zugleich von verständigem Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer getragen sein (BAG vom 14.06.2016 – 9 AZR 8/15, juris, Rz. 16; vgl. auch HWK/Gäntgen, 9. Auflage, § 109 GewO Rn. 5 m.w.N.). Es darf dessen weiteres Fortkommen nicht unnötig erschweren (BAG vom 20.02.2001 – 9 AZR 44/00, juris, Rz. 17). Die Wohlwollensverpflichtung des Arbeitgebers bei der Zeugniserstellung folgt gesetzlich nicht unmittelbar aus § 109 GewO, aus Sicht der Berufungskammer allerdings aus dem von dem Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflicht zur Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses zu beachtenden Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB. Zwischen dem Grundsatz des verständigen Wohlwollens, welcher aufgrund der für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers unverändert erheblichen Bedeutung des Arbeitszeugnisses zu beachten ist, und der Wahrheitspflicht besteht ein Spannungsverhältnis (BAG vom 09.09.1992 – 5 AZR 509/91, juris, Rz. 16). Die Wahrheitspflicht umfasst alle Fragen des Zeugnisrechts und damit den gesamten Inhalt eines Zeugnisses. Zwar soll ein Zeugnis das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig erschweren. Es kann aber nur im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein (BAG vom 14.06.2016 – 9 AZR 8/15, juris, Rz. 16; BAG vom 09.09.1992 – 5 AZR 509/91, juris, Rz. 16). Innerhalb dieses Rahmens wiederum hat es aus Sicht der Berufungskammer dann auch wohlwollend zu sein.

Nach dem Gebot der Zeugnisklarheit gemäß § 109 Abs. 2 Satz 1 GewO muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Nach § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO darf ein Zeugnis zudem keine Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der Wortwahl ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Daher ist es unzulässig, ein Zeugnis mit unklaren Formulierungen zu versehen, durch die der Arbeitnehmer anders beurteilt werden soll, als dies aus dem Zeugniswortlaut ersichtlich ist. Denn inhaltlich „falsch“ ist ein Zeugnis auch dann, wenn es eine Ausdrucksweise enthält, der entnommen werden muss, der Arbeitgeber distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärungen und der Arbeitnehmer werde in Wahrheit

anders beurteilt, nämlich ungünstiger als im Zeugnis bescheinigt (BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris, Rz. 15; BAG vom 20.02.2001 – 9 AZR 44/00, juris, Rz. 18). Weder Wortwahl noch Auslassungen dürfen dazu führen, beim Leser des Zeugnisses der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen zu lassen (BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris, Rz. 15; BAG vom 12.08.2008 – 9 AZR 632/07, juris, Rz. 21; BAG vom 21.06.2005 – 9 AZR 352/04, juris, Rz. 21; BAG vom 20.02.2001 – 9 AZR 44/00, juris, Rz. 18). Entscheidend ist dabei nicht, welche Vorstellungen der Zeugnisverfasser mit seiner Wortwahl verbindet. Maßgeblich ist allein der objektive Empfängerhorizont des Zeugnislesers (BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris, Rz. 15; BAG vom 12.08.2008 – 9 AZR 632/07, juris, Rz. 18; BAG vom 21.06.2005 – 9 AZR 352/04, juris, Rz. 21).

Genügt das erteilte Zeugnis diesen Anforderungen nicht, ist der Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses noch nicht gesetzeskonform erfüllt und der Arbeitnehmer kann die Berichtigung des Arbeitszeugnisses oder dessen Ergänzung verlangen (vgl. BAG vom 14.06.2016 – 9 AZR 8/15, juris, Rz. 13; BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris, Rz. 9; BAG vom 12.08.2008 – 9 AZR 632/07, juris, Rz. 13).

b. In Anwendung dieser Grundsätze stehen dem Kläger die mit dem Hauptantrag geltend gemachten Berichtigungen und Ergänzungen in dem unter dem 31.03.2020 erteilten Arbeitszeugnis nicht zu.

aa. Das gilt zunächst für die beantragte Änderung der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung in dem erteilten Zeugnis. Die Beklagte hat diese wie folgt im vorletzten Absatz des Zeugnisses formuliert:

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

Diese Formulierung wird von dem Kläger nicht hinsichtlich der damit ausgedrückten Gesamtnote der Leistungsbeurteilung, sondern hinsichtlich des einleitenden Wortes „Zusammenfassend“ beanstandet. Sie hält sich entgegen seiner Ansicht aber im Rahmen des Formulierungsvorrechts des Arbeitgebers. Weder ist damit eine verdeckte noch gar eine offene Abwertung oder ein Tadel verbunden. Beides wird von dem Kläger auch lediglich begründungslos als Behauptung in den Raum gestellt. Hingegen ist anerkannt, dass eine „zusammenfassende“ Endbeurteilung für das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers von erheblicher Bedeutung ist (BAG vom 14.10.2003 – 9 AZR 12/03, juris, Rz. 26). Gerade dem eiligen Leser erschließt sich damit auf den ersten Blick, wie die Gesamtleistung des Arbeitnehmers bewertet wird (BAG vom 14.10.2003 – 9 AZR 12/03, juris, Rz. 26). Dementsprechend leitet die Wendung „Zusammenfassend“ eben die dann nachfolgende Gesamtbeurteilung der Leistung des Klägers auch im vorliegenden Zeugnis vom 31.03.2020 ein, nicht mehr, nicht weniger. Sie ist auch ihrem Sinn und Zweck gemäß am Ende des Zeugnisses platziert und wird damit selbst beim Querlesen des Zeugnisses sofort wahrgenommen. Eine solche Vorgehensweise der Formulierung ist entgegen der Ansicht des Klägers weder erkennbar

abwertend noch sonst nachteilig zu verstehen. Sie hält sich vielmehr im Rahmen des der Beklagten zustehenden Ermessens- und Beurteilungsspielraums bei der Zeugnisformulierung, verstößt nicht gegen die Wohlwollensverpflichtung und verletzt auch weder den Grundsatz der Zeugniswahrheit noch den der Zeugnisklarheit.

Die mit der Gesamtbeurteilung vorgenommene Leistungsbewertung „zu unserer vollen Zufriedenheit“ wird von dem Kläger nicht angegriffen und ist schon deshalb nicht zu beanstanden. Sie wird gemeinhin dem Gesamtnotenbereich „befriedigend“ zugerechnet, teilweise aber auch einer leicht überdurchschnittlichen Zwischennote „voll befriedigend“, „gehobenes befriedigend“ oder „gutes befriedigend“ und kennzeichnet damit in der Regel eine „gut durchschnittliche“ Gesamtleistung (vgl. BAG vom 18.11.2014 – 9 AZR 584/13, juris, Rz. 11; BAG vom 14.10.2003 – 9 AZR 12/03, juris, Rz. 29 m.w.N.). Der Grundsatzstreit, ob es in der „Zeugnissprache“, also im allgemein üblichen Verständnis von Leistungsbeurteilungen in Arbeitszeugnissen nun eine fünfstufige Notenskala oder eine siebenstellige Notenskala gibt und ob darin dann die Formulierung „zur vollen Zufriedenheit“ generell eine leicht überdurchschnittliche Zwischennote „2,5“ oder generell die Durchschnittsnote „3“ auszudrücken pflegt (vgl. dazu nur Boecken/Pils in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, § 109 GewO Rn. 89 ff. m.w.N.), kann aus Sicht der Berufungskammer dahingestellt bleiben. Das generelle Verständnis kann immer nur ein Anhaltspunkt im Rahmen der Auslegung des konkret streitgegenständlichen Zeugnisses zur Ermittlung dessen Inhalts sein. Entscheidend ist wie bereits aufgezeigt der objektive Empfängerhorizont des Zeugnislesers (BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris, Rz. 15; BAG vom 12.08.2008 – 9 AZR 632/07, juris, Rz. 18; BAG vom 21.06.2005 – 9 AZR 352/04, juris, Rz. 21). Dabei ist immer der Gesamtkontext zu berücksichtigen. Dieser spricht hier klar für eine leicht überdurchschnittliche Bewertung im Sinne eines „gehobenen befriedigend“ bzw. eben einer „gut durchschnittlichen“ (hierzu explizit BAG vom 14.10.2003 – 9 AZR 12/03, juris, Rz. 29 a.E.) Gesamtleistung des Klägers. Denn die Gesamtbeurteilung ist eingebettet in vielfach „gute“ bzw. jedenfalls überdurchschnittliche Einzelbewertungen. So wird dem Kläger eine „gute“ Auffassungsgabe bescheinigt, durch die er sich schnell in die neuen Aufgabenstellungen eingearbeitet habe. Ferner wird ihm die selbständige, effiziente und sorgfältige Aufgabenerledigung attestiert, die „nachhaltige und erfolgreiche“ Verfolgung der Unternehmensziele, wobei er auch hohem Zeitdruck und Arbeitsaufwand gewachsen gewesen sei. Erneut mit dem Prädikat „gut“ wird ihm sodann die Repräsentanz des Unternehmens bei den Kunden bescheinigt. Abwertungen enthält das Zeugnis insoweit an keiner Stelle. Lediglich die zeitliche Steigerung „stets“ oder „immer“ fehlt durchgängig, so dass auch im Gesamtkontext zwar eine überdurchschnittliche Leistung im Sinne einer Note „2“ nicht bescheinigt wird, wohl aber eine leicht überdurchschnittliche im Sinne einer Zwischennote „2,5“. Denn für eine lediglich in jeder Hinsicht durchschnittliche Leistungsbeurteilung wäre die mehrfache Aufwertung der Leistungen als „gut“ und die Bestätigung, die vereinbarten Ziele „nachhaltig und erfolgreich“ verfolgt zu haben, mangels dies wieder relativierender anderer Aussagen unüblich.

bb. Entgegen der Ansicht des Klägers hat er keinen Anspruch auf Bescheinigung eines Bedauerns seines Ausscheidens durch die Beklagte. Auch insoweit folgt die Berufungskammer dem erstinstanzlichen Urteil.

Es entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Aufnahme einer positiven Schlussformel (Bedauerns-, Dankesklausel und Ausspruch guter Zukunftswünsche) in ein Arbeitszeugnis habe (so BAG vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11, juris, Rz. 11 ff; BAG vom 20.02.2001 – 9 AZR 44/00, juris, Rz. 22 ff.), und soweit es das von dem Kläger hier eingeforderte Bedauern über sein Ausscheiden betrifft, folgt die Berufungskammer dieser Rechtsprechung im Ergebnis weiterhin.

Offen bleiben kann, ob jedenfalls bei sehr guten Zeugnissen ein Anspruch auf Aufnahme selbst einer Bedauernsformel in ein Arbeitszeugnis begründet sein könnte (so BeckOK GewO/Hoffmann, 52. Ed. (Stand: 01.12.2020), § 109 Rn. 168 m.w.N.), weil anderenfalls ein innerer Widerspruch entstünde. Denn ein sehr gutes Zeugnis ist dem Kläger hier weder erteilt worden noch fordert er es ein. Selbst seine eigene, im Klageantrag verwendete, zusammenfassende Gesamtbeurteilung weicht hinsichtlich der leicht überdurchschnittlichen Note nicht von der Beurteilung der Beklagten ab. Bei einem leicht überdurchschnittlichen Zeugnis, das zwar gute Leistungen bescheinigt, aber nicht durchgängig, wie es beispielsweise durch die Verwendung der zusätzlichen Temporaladverbien „stets“ oder „immer“ zum Ausdruck käme, ist weder durch den Wohlwollensgrundsatz, § 241 Abs. 2 BGB noch erst Recht aus den Grundsätzen der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit und damit aus § 109 GewO ein Anspruch auf ein im Zeugnis attestiertes Bedauern begründbar. Denn eine Üblichkeit solcher Schlussformulierungen in lediglich leicht überdurchschnittlichen Zeugnissen ist weder belegt noch wird sie vom Kläger substantiiert und nachvollziehbar behauptet. Das Zeugnis wirkt auch weder in sich widersprüchlich noch steht die Auslassung im Widerspruch zur Bewertung von Leistung und Verhalten im Übrigen, wenn dem leicht überdurchschnittlichen Mitarbeiter, der damit eben keine Spitzenkraft war, nicht bescheinigt wird, dass man sein Ausscheiden bedauert. Die Äußerung einer solchen Empfindung wäre hier in der Tat überobligatorisch und kann daher rechtlich nicht von der Beklagten verlangt werden.

Erst recht hat der Kläger keinen Anspruch, das Bedauern im Kontext mit der Eigenqualifizierung als „stets guter Leistungsträger“ attestiert zu bekommen. Denn darin liegt eine Steigerung der Leistungsbeurteilung über die zuvor noch von ihm selbst im Antrag akzeptierte und auch im Kontext des Zeugnisses in sich konsistente Note „2,5“ hinaus auf eine – um in der Notenskala zu bleiben – „glatte 2“. Zur Begründung einer solchen deutlichen positiven Abweichung vom restlichen Zeugnis und auch von dem eigenen übrigen Klageantrag hat der Kläger nicht schlüssig vorgetragen. Darlegungs- und beweisbelastet für stärker als von der Beklagten attestiert überdurchschnittliche Leistungen ist allerdings der Kläger (vgl. BAG vom 18.11.2014 – 9 AZR 584/13, juris, Rz. 8).

Da der Kläger in der mündlichen Berufungsverhandlung bestätigt hat, dass die Schlussformel als Einheit begehrt wird und mithin bei auch nur teilweise fehlendem Anspruch auf diese Formulierung der Hilfsantrag gestellt sein soll, bedarf es keines weiteren Eingehens mehr auf den zweiten Absatz der Schlussformel, nachdem der erste Absatz bereits nicht zugesprochen werden kann. Vielmehr ist damit der zur Schlussformel als Einheit gewollte, nicht teilbare Hauptantrag insgesamt abzuweisen und zugleich die Bedingung für die Entscheidung über den Hilfsantrag eingetreten.

3. Der Hilfsantrag ist entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts wie auch der Beklagten begründet. Die Beklagte hat den Zeugnisanspruch des Klägers noch nicht vollständig erfüllt, indem sie die hier beantragte Schlussformel mit dem Ausspruch von Dank für die geleistete Arbeit und guten Wünschen für die weitere berufliche und private Zukunft nicht in das Zeugnis vom 31.03.2020 aufgenommen hat.

a. Zutreffend gehen Arbeitsgericht wie auch Beklagte allerdings davon aus, dass nach der vorstehend bereits zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11, juris, Rz. 11 ff; BAG vom 20.02.2001 – 9 AZR 44/00, juris, Rz. 22 ff.) ein Anspruch auch auf diese Schlussformel ausgeschlossen ist. Das Bundesarbeitsgericht begründet seine ablehnende Ansicht im Wesentlichen damit, dass rechtmethodisch ein Ansatzpunkt fehle, den Ausdruck solcher persönlicher Empfindungen wie Dank und guter Wünsche zum Inhalt des gesetzlichen Zeugnisanspruchs zu machen. Positive Schlussformeln erhöhten zwar die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers. Ein Zeugnis werde durch Dank und gute Wünsche für die Zukunft des Arbeitnehmers aufgewertet. Es handele sich aber um Erklärungen, die über den geschuldeten Zeugnisinhalt hinausgingen. Das Gesetz sehe in § 109 GewO keine Anspruchsgrundlage für die Begründung der Verpflichtung des Arbeitgebers vor, Dank für die geleistete Arbeit und gute Wünsche für die Zukunft zum Ausdruck zu bringen. Das Weglassen einer solchen Schlussformel stelle keine mit dem Grundsatz der Zeugnisklarheit kollidierende Auslassung selbst in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Beurteilung dar. Die Rechtsprechung zu unzulässigen Auslassungen betreffe nur den gesetzlich geschuldeten Zeugnisinhalt. Dazu gehöre die Schlussformel nicht. Der kundige Zeugnisleser wisse, dass sich aus dem Gesetz kein Anspruch auf den Ausdruck persönlicher Empfindungen in einer Schlussformel ergebe, daher könne aus einem Zeugnis ohne eine solche Schlussformel nicht gefolgert werden, der Verfasser habe hiermit eine besondere Aussage treffen und seine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung relativieren wollen. Auch der Wohlwollensgrundsatz begründe keinen Anspruch auf Aufnahme einer Schlussformel, denn dieser sei nicht geeignet, über die in § 109 GewO festgelegten Ansprüche bezüglich des Zeugnisinhalts hinaus weitere Ansprüche zu begründen. Der Arbeitnehmer könne mithin allenfalls ein Arbeitszeugnis ganz ohne Schlussformel verlangen, aber keines mit einer bestimmten, von ihm gewollten.

b. Diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bzw. die dort vertretene Rechtsansicht hat in Rechtsprechung und Literatur Zuspruch (ErfK/Müller-Glöge, 21. Auflage, § 109 GewO Rn. 46; MünchArbR/Francke, 4. Auflage, § 138 Rn. 46; Wie-

bauer, RdA 2020, 283, 285), aber auch Widerspruch und Kritik erfahren (so LAG Düsseldorf vom 03.11.2010 – 12 Sa 974/10, juris, Rz. 30 ff.; ArbG Berlin vom 07.03.2003 – 88 Ca 604/03, juris, Rz. 46 ff.; BeckOK GewO/Hoffmann, 52 Ed. (Stand: 01.12.2020), § 109 Rn. 165 ff.; HWK/Gäntgen, 9. Auflage, § 109 GewO Rn. 28a; Höser, NZA-RR 2012, 281, 289; Dahl, jurisPR-ArbR 8/2013, Anm. 2; Düwell/Dahl, NZA 2011, 958, 961; Schießmann, BB 2001, 1958, 1959; indirekt letztlich wohl auch LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 02.04.2019 – 2 Sa 187/18, juris, Rz. 81 ff.). Teilweise wird zudem angenommen, jedenfalls wenn die Parteien die Erteilung eines wohlwollenden, dem beruflichen Fortkommen förderlichen Zeugnisses – beispielsweise in einem Vergleich – vereinbart hätten, könne von dem Arbeitnehmer sowohl eine Dankesformel als auch der Ausspruch guter Wünsche (LAG Rheinland-Pfalz vom 11.09.2014 – 3 Sa 127/14, juris, Rz. 39) oder jedenfalls zumindest der Ausspruch guter Wünsche (LAG Hamm vom 08.09.2011 – 8 Sa 509/11, juris, Rz. 17) verlangt werden.

c. Die erkennende Berufungskammer vermag sich der letztgenannten Ansicht der Landesarbeitsgerichte Rheinland-Pfalz und Hamm nicht anzuschließen (insoweit ebenso Wiebauer, RdA 2020, 283, 285; zweifelnd auch LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 02.04.2019 – 2 Sa 187/18, juris, Rz. 77). Zwar haben die Parteien auch im vorliegenden Fall durch den gerichtlichen Vergleich im Verfahren 3 Ca 380/20 vor dem Arbeitsgericht Mönchengladbach die Verpflichtung der Beklagten zur Erteilung eines qualifizierten wohlwollenden Zeugnisses begründet. Daraus allein kann ein Anspruch des Klägers auf Aufnahme der beantragten Schlussformel in das Arbeitszeugnis jedoch nicht hergeleitet werden. Denn der Vergleich hat insoweit erkennbar lediglich den ohnehin kraft Gesetzes bestehenden Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses titulierte. Die Wendung „wohlwollend“ im Vergleich hat keinen erkennbar eigenständigen, selbständig und unabhängig von § 109 GewO Rechtsansprüche begründenden Inhalt. Vielmehr wird damit lediglich auf einen der ohnehin den gesetzlichen Anspruch ausfüllenden Rechtsgrundsätze, eben auf den Wohlwollensgrundsatz Bezug genommen. Entweder folgt also aus diesem bereits der Rechtsanspruch auf Erteilung der beantragten Schlussformel; dann geht die Regelung im gerichtlichen Vergleich nicht eigenständig darüber hinaus. Oder über den Grundsatz des Wohlwollens lässt sich ein Anspruch auf die Schlussformel nicht begründen; dann verschafft der Vergleich dem Kläger auch keine weitergehenden Rechte, denn hierfür sind keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich und werden – insbesondere zu einem entsprechenden, über das Gesetz hinausgehenden Parteiwillen – von dem insoweit darlegungspflichtigen Kläger auch nicht benannt.

d. Gleichwohl steht dem Kläger aber der geltend gemachte Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit Dankesformel und Ausspruch guter Wünsche für die berufliche und private Zukunft sowie für viel Erfolg zu.

Der Rechtsanspruch des Klägers folgt aus § 109 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 GewO i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB. Der entgegenstehenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vermag sich die Berufungskammer für den Fall eines wie hier in der Leistungsbeurtei-

lung jedenfalls bereits leicht überdurchschnittlich ausfallenden und in der Verhaltensbeurteilung einwandfreien Arbeitszeugnisses nicht anzuschließen und regt insoweit über die hier erfolgte Revisionszulassung die nochmalige Überprüfung seiner Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht an.

Soweit das Bundesarbeitsgericht bislang argumentiert, es fehle ein rechtsmethodischer Ansatz zur Begründung einer Verpflichtung des Arbeitgebers, mit Dank und guten Wünschen eine „persönliche Empfindung“ auszudrücken, überzeugt dies die Berufungskammer nicht. Der rechtsmethodische Ansatz folgt aus der Anwendung der zuvor genannten Anspruchsgrundlage. Aus Sicht der Berufungskammer ergibt sich die – als solche als zu beachtender Grundsatz bei der Zeugniserteilung anerkannte – Wohlwollensverpflichtung des Arbeitgebers zwar nicht direkt aus § 109 GewO, allerdings aus dem von dem Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflicht zur Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses zu beachtenden Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB. Insbesondere in Dauerschuldverhältnissen wie dem Arbeitsverhältnis ist anerkannt, dass aus § 241 Abs. 2 BGB unter anderem die Pflicht erwächst, dafür zu sorgen, dass die dem anderen Vertragspartner aufgrund des Schuldverhältnisses gewährten Vorteile nicht wieder entzogen, wesentlich geschmälert oder gefährdet werden (BeckOK BGB/Sutschet, 56. Ed. (Stand: 01.11.2020), § 241 Rn. 71 m.w.N.). Die Norm kann dementsprechend zu leistungssichernden Maßnahmen verpflichten, indem Erfüllungshindernisse zu verhindern oder jedenfalls zu beseitigen sind, um dem anderen Vertragspartner den angestrebten Leistungserfolg zukommen zu lassen (vgl. BAG vom 13.08.2009 – 6 AZR 330/08, juris, Rz. 31). Der Leistungserfolg besteht bei einem zu erteilenden qualifizierten Arbeitszeugnis unter anderem darin, dass dem Arbeitnehmer eine in sich widerspruchsfreie und dem beruflichen Fortkommen förderliche Bescheinigung von Tätigkeit, Führung und Leistung im bisherigen Arbeitsverhältnis als eine wesentliche Unterlage für Bewerbungen und damit zur Förderung des beruflichen Fortkommens verschafft wird (vgl. hierzu nur HWK/Gäntgen, 9. Auflage, § 109 GewO Rn. 2 m.w.N.). Enthält das Arbeitszeugnis in einem Bereich wie der Schlussformulierung eine Lücke, die diesen Leistungserfolg wesentlich beeinträchtigt, kann sich mithin aus der Rücksichtnahmepflicht des § 241 Abs. 2 BGB durchaus eine Anspruchsgrundlage ergeben, diese Lücke entsprechend zu schließen, soweit dem nicht berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist zudem anerkannt, dass eine positive Schlussformulierung zu Dank und guten Zukunftswünschen in einem Arbeitszeugnis geeignet sein kann, die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers zu erhöhen. Weiter ist anerkannt, dass eine entsprechende Formulierung in einem Arbeitszeugnis dasselbe aufwertet (BAG vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11, juris, Rz. 12; BAG vom 20.02.2001 – 9 AZR 44/00, juris, Rz. 23). Gestützt wird dies durch Untersuchungen wie die in dem Aufsatz von Düwell und Dahl wiedergegebene der Universität Nürnberg-Erlangen aus Mai 2011 (NZA 2011, 958, 959 ff.), die schwerpunktmäßig Zeugnisformulierungen aus dem kaufmännisch-verwaltenden Bereich ausgewertet hat, der auch hinsichtlich der Tätigkeit des Klägers des vorliegenden Verfahrens einschlägig

ist. Diese Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass in 79% der untersuchten Zeugnisse eine Klausel unter anderem mit dem Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft enthalten war, in insgesamt 97% der Zeugnisse sogar jedenfalls eine gute Zukunftswünsche zum Ausdruck bringende Klausel (teilweise dann ohne Dankesformel, vgl. Düwell/Dahl, NZA 2011, 958, 961). Dem entspricht, dass der kundige Zeugnisleser entgegen der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11, juris, Rz. 20) nicht etwa in Kenntnis der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Fehlen eines Rechtsanspruchs auf Aufnahme einer Schlussformel in Arbeitszeugnisse keine negativen Rückschlüsse aus dem Fehlen einer wenigstens Dank und gute Wünsche aussprechenden Klausel ziehen wird. Im Gegenteil ist doch davon auszugehen, dass sich dem die Üblichkeit solcher Schlussformeln in Zeugnissen einerseits und die BAG-Rechtsprechung zu einem fehlenden Rechtsanspruch hierauf andererseits kennenden, kundigen Zeugnisleser negative Rückschlüsse geradezu aufdrängen müssen und werden, wenn ihm ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einer durchschnittlichen oder sogar überdurchschnittlichen Leistungs- und Führungsbeurteilung vorgelegt wird, welches weder Dank für die geleistete Arbeit noch gute Wünsche für die Zukunft enthält (so auch HWK/Gäntgen, 9. Auflage, § 109 GewO Rn. 28a unter Hinweis auf entsprechende Angaben in einem Leitfaden für Führungskräfte eines großen deutschen Unternehmens (Siemens AG, vgl. Fn. 17 aaO)).

Das qualifizierte Arbeitszeugnis hat eine erhebliche Bedeutung für die Bewerbungschancen von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt. Wenn bestimmte Schlussformeln in Zeugnissen wie aufgezeigt unbestreitbar üblich sind, werden sie in Zeugnissen jedenfalls derjenigen Arbeitnehmer, denen eine durchschnittliche oder sogar bessere Leistung und ein entsprechendes Verhalten bescheinigt wird, erwartet. Fehlen sie, stellt dies die positive Aussagekraft des Zeugnisses grundlegend in Frage. Damit liegt entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sehr wohl eine unzulässige Auslassung vor, mit der gegen den Grundsatz der Zeugnisklarheit verstoßen wird. Darüber hinaus liegt eine Verletzung der Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers vor. Dieser wird unangemessen in seinem beruflichen Fortkommen behindert durch eine Auslassung in einem Bereich des Zeugnisses, in dem eine positive Aussage absolut üblich ist und somit von kundigen Lesern auch erwartet wird. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Fehlen eines Rechtsanspruchs auf eine Abschlussformulierung hat über die Jahre hinweg dazu geführt, dass bei vielen Arbeitgebern wenig Neigung besteht, sich durch Erteilung unterdurchschnittlicher Beurteilungen einem Zeugnisberichtigungsprozess ausgesetzt zu sehen, in dem ihnen dann die Darlegungs- und Beweislast für die Unterdurchschnittlichkeit der erbrachten Leistungen und des Verhaltens des Arbeitnehmers obliegt. Es werden dann mindestens durchschnittliche Zeugnisse erteilt und die Abschlussformel weggelassen, da hierauf ja nach derzeitiger Lage der höchstrichterlichen Rechtsprechung „kein Anspruch“ besteht. Wie sich in zahlreichen Arbeitsgerichtsprozessen seit langem beobachten lässt – und insoweit gerichtsbekannt ist –, sind Schlussformeln als vermeintlich überobligatorischer Bestandteil selbst guter und sehr guter Zeugnisse durchaus nicht selten Vergleichsgegenstand in Einigungsverhandlungen sowohl in Kündigungsschutzverfahren wie auch in Zeugnisberichtigungsstreitigkeiten (wo z.B.

andere Zeugnisberichtigungsforderungen gegen Erhalt einer vermeintlich nicht eintragbaren Schlussformel aufgegeben werden). Es dürfte bundesweit kaum einen Arbeitsrichter, eine Arbeitsrichterin oder andere Arbeitsrechtler geben, die diese Erfahrung noch nicht gemacht haben. Die Schlussformel als sprichwörtliches „As im Ärmel bei Vergleichsverhandlungen wird der gesetzlichen Verpflichtung zur Erteilung wahrheitsgemäßer, aber eben auch wohlwollender und das berufliche Fortkommen des ausscheidenden Arbeitnehmers fördernder und nicht etwa hindernder Arbeitszeugnisse nicht gerecht. Sie wird damit dem Gesetz (§ 109 GewO, § 241 Abs. 2 BGB) nicht gerecht.

Auch die Beklagte hat dem Kläger hier wie bereits dargelegt ein leicht überdurchschnittliches Arbeitszeugnis erteilt und dem Wunsch auf eine übliche Abschlussformel dann unter Verweis auf die BAG-Rechtsprechung widersprochen. Begründet hat sie dies in der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer damit, dass es in dem Arbeitsverhältnis verhaltensbedingte Probleme mit der Leistung des Klägers gegeben habe. Konkretisieren konnte sie dies allein im Zusammenhang mit den in der Abmahnung vom 03.02.2020 genannten und in der Sache streitigen Leistungsmängeln des Klägers, also mit Störfaktoren unmittelbar vor dem Ende des seit drei Jahren bestehenden Arbeitsverhältnisses. Nachvollziehbar ist vor diesem Hintergrund, dem Kläger nicht „jederzeit“ oder „stets“ zur vollen Zufriedenheit erbrachte Leistungen zu bescheinigen. Dass er aber zur vollen Zufriedenheit in der Gesamtbetrachtung gearbeitet hat, steht durch die eigene Zeugnisformulierung der Beklagten ja außer Streit. Dann ist es aber ein Gebot der Höflichkeit, sich für „voll zufriedenstellende“ Leistungen, für die nachhaltige und erfolgreiche Verfolgung der vereinbarten Ziele bei einem mehrjährigen Vertragspartner auch zu bedanken. Das verlangt der Beklagten keine übermäßige emotionale Leistung ab, ist wie aufgezeigt für den Kläger aber von erheblicher Bedeutung. Denn sein Zeugnis wird anderenfalls in seiner leicht überdurchschnittlichen Bewertung durch den fehlenden Dank und fehlende Zukunftswünsche – gleichfalls ein Gebot der Höflichkeit, nicht nur im Rheinland (hierzu noch LAG Düsseldorf vom 03.11.2010 – 12 Sa 974/10, juris, Rz. 33 f.), sondern auch darüber hinaus in einer zivilisierten Gesellschaft – gleich wieder entwertet; und mit ihm die Bewerbungschancen des Klägers auf dem Arbeitsmarkt.

Über die Generalklausel des § 241 Abs. 2 BGB und in Ausfüllung der dort abstrakt beschriebenen Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Vertragspartners ist auf die in den Grundrechten zum Ausdruck gebrachte Werteordnung der Verfassung Rücksicht zu nehmen (BAG vom 16.11.2010 – 9 AZR 573/09, juris, Rz. 36; BAG vom 12.09.2006 – 9 AZR 271/06, juris, Rz. 20). Danach dürfen der Arbeitgeber und seine Repräsentanten das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzen (BAG vom 16.11.2010 – 9 AZR 573/09, juris, Rz. 36; BAG vom 13.03.2008 – 2 AZR 88/07, juris, Rz. 44; BAG vom 25.10.2007 – 8 AZR 593/06, juris, Rz. 65). Dies gilt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus (BAG vom 16.11.2010 – 9 AZR 573/09, juris, Rz. 36). Aus Sicht der Berufungskammer liegt ein nicht gerechtfertigter, unangemessener Eingriff in das Persönlichkeitsrecht (Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG) wie auch die Berufsausübungsfreiheit des Klägers (Art. 12 GG) vor,

wenn ihm ein Arbeitszeugnis erteilt wird, dass erwartbare und von Arbeitgebern erwartete Passagen wie Dank und gute Wünsche nicht enthält und damit eine eigentlich positiv erfolgte Beurteilung gleich wieder nivelliert (vgl. hierzu bereits ebenso LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 02.04.2019 – 2 Sa 187/18, juris, Rz. 83 ff.). Demgegenüber stellt sich der Eingriff in die Selbstbestimmungsrechte des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG sowie seine Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG als verhältnismäßig geringfügig dar. Von ihm wird ohnehin bereits nach § 109 Abs. 2 GewO ein widerspruchsfreies Arbeitszeugnis erwartet. Zudem ist er dem Arbeitnehmer zu einer wohlwollenden und dessen berufliches Fortkommen fördernden Beurteilung verpflichtet. Im konkreten Fall sind keine anderen entgegenstehenden Belange der Beklagten gegen den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft mitgeteilt worden als der Hinweis auf eine nach der bisherigen Rechtsprechung fehlende rechtliche Verpflichtung und ein zum Schluss nicht mehr störungsfrei verlaufenes Arbeitsverhältnis.

Der zum Schluss nicht mehr störungsfreie Verlauf hat die Beklagte nicht gehindert, dem Kläger ein gut durchschnittliches Zeugnis zu erteilen; hieran, also an ihre eigene Beurteilung muss sie sich festhalten lassen. Es ist kein Grund ersichtlich oder vorgebracht, der die Abwertung dieser Leistungs- und der durchschnittlichen Verhaltensbeurteilung des Zeugnisses rechtfertigen würde, die aus dem Fehlen eines dem Wohlwollensgebot und der Höflichkeit entsprechenden Dankes und guter Wünsche für die Zukunft des in verantwortlicher Stellung als Personaldisponent beschäftigten Klägers resultiert.

Da die Beklagte mit dem Weglassen der Dankesformel und des Ausspruchs von guten Zukunftswünschen hier also das aus der Rücksichtnahmepflicht abgeleitete Wohlwollensgebot verletzt hat und das Zeugnis damit einen widersprüchlichen Inhalt aufweist, indem es eine wesentliche, die guten Beurteilungspassagen entwertende Auslassung enthält, ist der Zeugnisanspruch des Klägers mit dem erteilten Zeugnis vom 31.03.2020 noch nicht erfüllt worden. Der Kläger hat vielmehr einen Anspruch auf Neuerteilung des Arbeitszeugnisses mit der titulierten Dankesformel und dem Ausspruch guter Wünsche.

Dem steht nicht entgegen, dass der Wohlwollensgrundsatz nur im Rahmen der Wahrheitspflicht besteht (so aber BAG vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11, juris, Rz. 21). Die Wahrheitspflicht wird durch die dem Kläger hier zugesprochene zusätzliche Formulierung von Dank und guten Wünschen nicht verletzt. Wahr oder unwahr können nur Tatsachen sein, nicht Höflichkeitsformen wie ein Dank oder gute Wünsche. Daher überzeugt diese anspruchsausschließende Begrenzung durch die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht.

Der rechtliche Ansatz, man könne den Arbeitgeber nicht zum Ausdruck von persönlichen Empfindungen verpflichten, überzeugt aus Sicht der Berufungskammer ebenfalls nicht. Schließlich steht außer Frage, dass beispielsweise auch ein Kundenbetreuer als Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber in Ausübung von dessen Direktionsrecht nach

§ 106 GewO wirksam angewiesen werden könnte, übliche Höflichkeitsfloskeln wie einen „Dank für Ihren Anruf / Auftrag“ etc. und „beste Grüße / Wünsche“ etc. am Ende eines Kundengesprächs zu verwenden. Call-Center-Mitarbeiter beispielsweise haben ganze Handbücher mit zum Teil bis ins Detail gehenden Vorgaben zu von ihnen zu treffenden Aussagen und Floskeln zu beachten. Dass umgekehrt kein Rechtsanspruch auf Äußerung üblicher und erwartbarer wie erwarteter Höflichkeit in einem Arbeitszeugnis gegenüber dem zu dessen wohlwollender Erteilung verpflichteten Arbeitgeber bestehen sollte, erschließt sich vor diesem Hintergrund nicht. Das ohne einen bei ordentlich über Jahre hinweg erbrachter Arbeitsleistung und einwandfreier Führung erwartbaren Dank erteilte Zeugnis und das ohne in einem solchen Fall ebenfalls erwartbare gute Zukunftswünsche erteilte Zeugnis entwertet nicht nur die in ihm enthaltenen positiven Bewertungen, es wirft zudem bei dem kundigen Zeugnisleser die Frage auf, ob „da nicht doch etwas Erhebliches vorgefallen ist“. Denn nur dann wird der ansonsten höfliche Arbeitgeber – und zu diesen wird die Beklagte sich zu Recht zählen wollen – von erwartbarer Höflichkeit Abstand nehmen. Genau diese erheblichen Vorkommnisse hat die Beklagte aber hier in keiner Weise dargelegt. Die in der Abmahnung vom 03.02.2020 enthaltenen Vorwürfe und die letztlich unsubstantiiert in der Berufungsverhandlung genannten Verfehlungen liegen allesamt im Leistungsbereich der unmittelbar letzten wenigen Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Vorbringen des Klägers wiederum aus seinem erstinstanzlichen Schriftsatz 05.10.2020 ist im Wesentlichen unbestritten geblieben und hat ja letztlich auch in der Gesamtschau zu der gut durchschnittlichen, also leicht überdurchschnittlichen Beurteilung der Beklagten geführt. Es ist ein Gebot von Anstand und Höflichkeit, sich selbst für eine durchschnittliche, also eben den durchschnittlichen Erwartungen entsprechende Leistung und eine entsprechende Führung im Arbeitsverhältnis an dessen Ende zu bedanken. Erst Recht gilt dies bei leicht – wie hier – oder sogar deutlicher überdurchschnittlichen Beurteilungen. Gleiches gilt für gute Zukunftswünsche. Dass man dann auch weiterhin viel Erfolg wünscht, wenn man kurz zuvor im Zeugnis noch eine „nachhaltige und erfolgreiche“ Verfolgung der vereinbarten Ziele bescheinigt hat, versteht sich als Gebot der Höflichkeit und des Anstands in einer zivilisierten Gesellschaft ebenfalls. Es ist zwar schon bedauerlich, dass man dies hier über 20 Seiten hinweg noch eingehender begründen muss. Aber es ist wie aufgezeigt – auch als klagbarer Rechtsanspruch, wo es dessen denn leider bedarf – begründbar.

Letztlich hat sich die Beklagte hier denn auch nicht den Geboten von Höflichkeit und Anstand entzogen oder entziehen wollen, sondern maßgeblich auf eine fehlende Pflicht zur Erteilung einer Schlussformel nach der bisherigen BAG-Rechtsprechung berufen. Das wiederum kann nun aber nicht ernsthaft die von dem Bundesarbeitsgericht mit seiner zuletzt im Jahr 2012 bestätigten Rechtsprechung intendierte Folge sein. Aus Sicht der Berufungskammer besteht mithin Anlass zu einer maßvollen Korrektur dieser Rechtsprechung.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 92 Abs. 1 ZPO und entspricht dem Anteil von Unterliegen und Obsiegen der Parteien über beide Instanzen hinweg.

IV.

Die Entscheidung über die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 1 ArbGG. Die Revision wird für die Beklagte wegen grundsätzlicher Bedeutung der entschiedenen Rechtsfrage zu einem Anspruch auf eine Dankes- und Grußformel in einem Arbeitszeugnis sowie insoweit gegebener Divergenz zu insbesondere dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11 gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 und 2 ArbGG zugelassen. Für den Kläger wird die Revision nicht zugelassen, denn soweit er unterlegen ist, liegt weder eine Divergenz vor noch sind entscheidungserhebliche Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung betroffen noch ist ein anderer Zulassungsgrund im Sinne von § 72 Abs. 2 ArbGG gegeben.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Klein

Schulz

Wesendonk

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

