

Arbeitszeugnisses wegen Streits über dessen Inhalt

Ein Arbeitgeber ist zwar nicht zu einer sog. Dankesklausel in einem Arbeitszeugnis verpflichtet. Die nachträgliche Streichung der Klausel wegen eines Streits über den Inhalt des Zeugnisses kann aber gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) verstoßen (BAG, Urt. v. 06.06.2023 – 9 AZR 272/22).

In den Entscheidungsgründen heißt es:

„(...) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Klägerin von der Beklagten ein Arbeitszeugnis mit den von ihr begehrten Schlussätzen verlangen kann: „Wir danken ihr für ihre wertvolle Mitarbeit und bedauern es, sie als Mitarbeiterin zu verlieren. Für ihren weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir ihr alles Gute und auch weiterhin viel Erfolg.“ Diese Sätze schließen das erste und das von der Beklagten geänderte zweite Arbeitszeugnis ab. Mit der Weigerung, das dritte Arbeitszeugnis mit einer entsprechenden Formel zu versehen, verstößt die Beklagte gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB).

(...) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass ein Arbeitnehmer aus § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO, der den Arbeitgeber zu einer Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers verpflichtet, keinen Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel ableiten kann. Die verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG rechtfertigen es nicht, die Regelung des § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO über ihren Wortlaut hinaus auszulegen (vgl. im Einzelnen BAG 25. Januar 2022 – 9 AZR 146/21 – Rn. 12 ff.).

(...) Auch das in § 241 Abs. 2 BGB verankerte Rücksichtnahmegebot verpflichtet den Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer über den von ihm nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO geschuldeten Zeugnisinhalt hinaus Dank zu bezeugen und Wünsche für dessen berufliche Zukunft zu formulieren. Die Regelungen zum Inhalt eines qualifizierten Arbeitszeugnisses in § 109 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 GewO sind abschließend (BAG 25. Januar 2022 – 9 AZR 146/21 – Rn. 21 ff.).

(...) Die weitere Annahme des Landesarbeitsgerichts, es sei der Beklagten verwehrt, in dem dritten Arbeitszeugnis von den Schlussätzen des ersten und zweiten Arbeitszeugnisses abzuweichen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Verpflichtung zur Änderung des Zeugnisses vorliegend aus dem Verbot der Maßregelung (§ 612a BGB) folgt.

(...) Gemäß § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Das Maßregelungsverbot schützt die Willensfreiheit des Arbeitnehmers (vgl. BAG 16. Februar 1989 – 2 AZR 347/88 – zu III 2 b der Gründe, BAGE 61, 151). Dieser soll ohne Angst vor einer Maßregelung durch den Arbeitgeber darüber entscheiden dürfen, ob er die zustehenden Rechte in Anspruch nimmt oder davon absieht. Hat der Arbeitgeber das Maßregelungsverbot verletzt, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Benachteiligung durch den Arbeitgeber beseitigt wird. Dabei hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer so zu stellen, wie er ohne die Maßregelung stände (vgl. BAG 15. September 2009 – 9 AZR 685/08 – Rn. 40).

(...) Die verfassungsrechtlich geschützte Meinungsfreiheit des Arbeitgebers ist zwar bei der

Auslegung des § 612a BGB zu berücksichtigen, gibt ihm aber nicht das Recht, die berechtigte Remonstration des Arbeitnehmers zum Anlass zu nehmen, das Arbeitszeugnis zu dessen Nachteil zu ändern. Die Norm des § 612a BGB regelt einen Sonderfall der Sittenwidrigkeit (vgl. BAG 27. September 2022 – 2 AZR 5/22 – Rn. 14). Weder die Rechtsordnung im Allgemeinen noch die auf Seiten des Arbeitgebers zu berücksichtigenden Grundrechte der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) und Unternehmerfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) schützen sittenwidriges Verhalten im Rechtsverkehr.

(...) Die Zivilgerichte haben bei der Auslegung und Anwendung des einfachen Rechts die durch die Grundrechte gezogenen Grenzen zu beachten. Sie müssen die im Gesetz zum Ausdruck kommende Interessenabwägung in einer Weise nachvollziehen, die die konkurrierenden Grundrechte der verschiedenen Grundrechtsträger beachtet und unverhältnismäßige Grundrechtsbeschränkungen vermeidet. Sind bei der gerichtlichen Auslegung und Anwendung einfachrechtlicher Normen mehrere Deutungen möglich, verdient diejenige den Vorzug, die den Wertentscheidungen der Verfassung entspricht und die Grundrechte der Beteiligten möglichst weitgehend in praktischer Konkordanz zur Geltung bringt. Der Einfluss der Grundrechte auf die Auslegung und Anwendung der zivilrechtlichen Normen ist nicht auf Generalklauseln beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle auslegungsfähigen und -bedürftigen Tatbestandsmerkmale der zivilrechtlichen Vorschriften (BAG 25. Januar 2022 – 9 AZR 146/21 – Rn. 13).

(...) Bei der Beurteilung, ob der Arbeitgeber durch ein vorheriges Verhalten derart gebunden ist, dass er die Formulierung einer gegebenenfalls auf die Gesamtnote abgestimmten Schlussformel schuldet, sind auf Seiten des Arbeitgebers die Meinungsfreiheit des Art. 5 Abs. 1 GG und seine durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Unternehmerfreiheit und auf Seiten des Arbeitnehmers dessen Berufsausübungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) und – gegebenenfalls – das aus Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG abgeleitete allgemeine Persönlichkeitsrecht betroffen.

(...) Das Interesse des Arbeitnehmers, ohne Angst vor einer Maßregelung seitens des Arbeitgebers die ihm zustehenden Rechte dem Arbeitgeber gegenüber in zulässiger Weise geltend zu machen, ist unter dem Gesichtspunkt des Maßregelungsverbots grundsätzlich höher zu bewerten als das Interesse des Arbeitgebers, den von ihm zuvor selbst gestalteten Zeugnisinhalt in Reaktion auf ein rechtmäßiges Verhalten des Arbeitnehmers grundlos nachträglich zu ändern. Ein Festhalten an dem von ihm selbst erstellten Zeugnis ist einem Arbeitgeber nur dann nicht zuzumuten, wenn sachliche Gründe vorliegen, die ein Abweichen als angemessen erscheinen lassen. Dies gilt auch in Fällen wie dem vorliegenden, in denen er mit dem zu beurteilenden Arbeitnehmer eng zusammengearbeitet hat.

(...) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Anwendungsbereich des Maßregelungsverbots nicht auf das laufende Arbeitsverhältnis beschränkt, sondern auch nach dessen Beendigung eröffnet, insbesondere im Bereich des Zeugnisrechts. Ähnlich wie das Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB (vgl. dazu BAG 25. Januar 2022 – 9 AZR 146/21 – Rn. 23), kann auch die Bestimmung des § 612a BGB nachvertragliche Wirkungen zeitigen. So hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, das Maßregelungsverbot hindere den Arbeitgeber daran, vom Arbeitnehmer nicht beanstandete Teile des Arbeitszeugnisses

grundlos über die zu Recht verlangten Berichtigungen hinaus zu ändern (vgl. BAG 21. Juni 2005 – 9 AZR 352/04 – zu I 3 der Gründe, BAGE 115, 130; siehe ferner BAG 10. Mai 2005 – 9 AZR 261/04 – zu II 3 c der Gründe, BAGE 114, 320).

(...) Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 612a BGB liegen im Streitfall vor. Die Beklagte hat die Klägerin, die ihren Anspruch auf Berichtigung der ihr erteilten Arbeitszeugnisse in zulässiger Weise verfolgt hat, gemäßregelt, indem sie darauf verzichtet hat, in das dritte Arbeitszeugnis die zuvor verwendete Dankes- und Wunschformel aufzunehmen.“