

Reicht „Alles Gute“ im Arbeitszeugnis?

Baumarktleiter verlangte ausführlichere Schlussformel in seinem Zeugnis – Arbeitsgericht wies Klage ab

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Aber muss darin selbst die Schlussformel seinen Vorstellungen entsprechen? Damit setzte sich das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg auseinander.

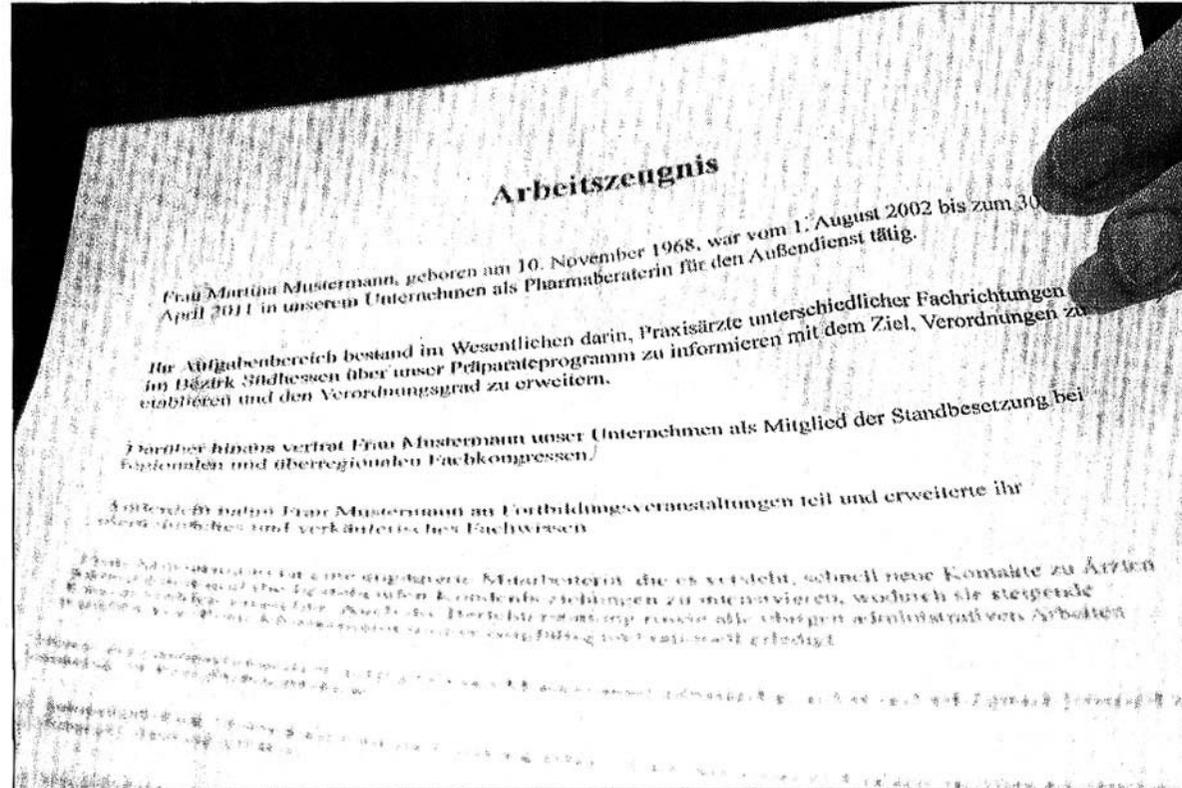
Das Arbeitszeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten; das ist ein einfaches Zeugnis. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstrecken; dann spricht man von einem qualifizierten Zeugnis.

Schwierig kann die Frage sein, ob und inwieweit ein Arbeitnehmer Anspruch auf bestimmte Floskeln im Zeugnis hat.

Der Leiter eines Baumarktes verließ nach elf Jahren das Unternehmen. Im Arbeitszeugnis erhielt er die Gesamtbeurteilung „gut“. Das Zeugnis endete mit dieser Schlussformulierung: „Wir wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute“.

Der Arbeitnehmer bemängelte, die Wunschformel sei unzureichend und entwerte sein ansonsten gutes Zeugnis. Er verlangte von seinem ehemaligen Arbeitgeber folgende Ergänzung der Formulierung: „Wir bedanken uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen Ihnen für die private und berufliche Zukunft alles Gute“.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg stellte klar,



Was die Bewertung seines Verhaltens und seiner Leistung angeht, kann ein Arbeitnehmer Formulierungen in seinem Arbeitszeugnis anfechten. Nicht anfechtbar ist dagegen die Schlussformel. Symbolfoto: Heinz-Peter Lohse

dass der Baumarktleiter keine Zeugnisänderung verlangen kann. Denn zum gesetzlich notwendigen Inhalt eines qualifizierten Zeugnisses zählt die Schlussfloskel nicht. Deshalb ist eine einfache, aber höfliche Schlussformel im Arbeitszeugnis ausreichend und zulässig, sofern sie keinen Bezug zum Verhalten und/oder der Leistung des beurteilten Arbeitnehmers aufweist.

Nur auf die Beurteilung des Leistungs- und Führungsverhaltens bezieht sich das Verbot des sogenannten „beredten Schweigens“. Danach sind bewusste Auslassungen als Geheimzeichen unzulässig. Beispiel: Das Zeugnis sagt nichts über die Ehrlichkeit bei der Beurteilung eines Kassierers aus.

Diese Grundsätze sind aber nicht auf die Schlussfloskeln eines Zeug-

nisses anzuwenden. Aus einer „lediglich höflichen“ Formulierung kann kein künftiger Arbeitgeber herauslesen, dass im Arbeitsverhältnis möglicherweise doch nicht „alles gut“ gewesen sei. Eine solche Formulierung setzt die Bewertung des Arbeitnehmers nicht herab.

► Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 3. Februar 2011, Aktenzeichen 21 Sa 74/10