

## **Arbeitszeugnis - Kein Anspruch auf Aufnahme einer persönlichen Schlussformel in ein Arbeitszeugnis**

Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses entstehen in vielen Fällen Streitigkeiten rund um die Erstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses. Dabei begehren viele Arbeitnehmer die Aufnahme einer persönlichen Schlussformel (Dank, Bedauern über das Ausscheiden und gute Wünsche für die Zukunft) in das Arbeitszeugnis, im Rahmen derer der Arbeitgeber das Ausscheiden des Arbeitnehmers bedauert (Bedauernsformel), dem Arbeitnehmer für das Geleistete dankt (Dankesformel) und diesem für seine berufliche und private Zukunft alles Gute wünscht (Gute-Wünsche-Formel).

In einer aktuellen Entscheidung (Urteil vom 15.07.2021 – 3 Sa 188/21) hatte das Landesarbeitsgericht München über den Antrag einer Arbeitnehmerin auf Ergänzung des ihr erteilten guten Arbeitszeugnisses um die Schlussformel „(...), was wir sehr bedauern. Wir bedanken uns für die stets gute Zusammenarbeit und wünschen Frau ... beruflich wie privat alles Gute und viel Erfolg.“ zu entscheiden.

Im Rahmen des Urteils hat das Landesarbeitsgericht München zunächst auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwiesen, der sich auch die überwiegende Meinung in der Literatur angeschlossen hat, wonach ein Arbeitnehmer schon grundsätzlich keinen Anspruch auf Aufnahme einer persönlichen Schlussformel in ein Arbeitszeugnis hat.

Nach § 109 Abs. 2 Satz 1 GewO muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird der Arbeitgeber hierdurch nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer persönliche Empfindungen wie gute Wünsche für die Zukunft schriftlich zu bescheinigen. Denn das Zeugnis richte sich nicht in erster Linie an den Arbeitnehmer persönlich, sondern diene dem Arbeitnehmer vor allem als Bewerbungsunterlage und insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern als Grundlage für die Personalauswahl. Ob der Arbeitgeber seine Empfindungen in einem primär an einen unbekanntem Dritten gerichteten Zeugnis zum Ausdruck bringe, sei zuvorderst eine Frage des persönlichen Stils (vgl. BAG, Urteil vom 11.12.2012 –9 AZR 227/11 –Rn. 19).

Hinsichtlich der durch die Arbeitnehmerin begehrten Bedauernsformel hat das Landesarbeitsgericht dargelegt, dass kein Anspruch auf eine Bescheinigung eines Bedauerns bei einer nur guten Verhaltens- und Leistungsbewertung bestehe.

Die Bedauernsformel sei bei einer nur guten Bewertung, wie sie vorliegend der Fall war, nach §§ 109 Abs. 1 und 2 GewO nicht üblich. Eine gute Beurteilung rechtfertige auch nach der Literaturmeinung lediglich eine Dank- und Wünsche-Formel mit dem Inhalt „Wir danken für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute“. Ohne den Bedauernsausdruck wirke das Zeugnis weder in sich widersprüchlich noch stehe die Auslassung im Widerspruch zur Bewertung von Leistung und Verhalten im Übrigen, wenn dem guten Mitarbeiter, der damit keine Spitzenkraft war, nicht bescheinigt wird, dass man sein Ausscheiden bedauert. Die Äußerung einer solchen Empfehlung wäre überobligatorisch und kann daher rechtlich nicht von dem Arbeitgeber verlangt werden (so auch LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.01.2021 –3 Sa 800/20 –Rn. 39).

**Arbeitsrecht**



**Frank P. Gäbelein**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
T +49 951 29743-0  
[info@rk-rechtsanwaelte.de](mailto:info@rk-rechtsanwaelte.de)  
[www.rk-rechtsanwaelte.de](http://www.rk-rechtsanwaelte.de)

Darüber hinaus habe die Klägerin nicht lediglich eine Bescheinigung darüber begehrt, dass die Beklagte ihr Ausscheiden bedauere, sondern sogar in der gesteigerten Form des „sehr bedauern“. Eine Schlussformel darf jedoch nicht im Widerspruch zum sonstigen Zeugnisinhalt stehen und diesen nicht relativieren (vgl. BAG, Urteil vom 20.02.2001 –9 AZR 44/00). Dies wäre bei der gesteigerten Bedauernsformel bei einer nur guten Bewertung aber der Fall. Schließlich ist die Steigerungsform („sehr bedauern“) auch deshalb abzulehnen, weil die Werthaltigkeit der Tätigkeit im Zeugnisinhalt selbst ausgedrückt werde.

*Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 15.07.2021 – 3 Sa 188/21*