
Datum: 14.02.2018
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 1255/17
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2018:0214.2SA1255.17.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bocholt, 3 Ca 1580/16
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 9 AZN 308/18
Schlagworte: Zeugnisberichtigung; Kein Anspruch auf Angabe eines Beendigungsgrundes ("Auf Wunsch des Arbeitnehmers), der von dem Inhalt des nach einer Arbeitgeberkündigung abgeschlossenen Abwicklungsvertrag (Ordentliche Arbeitgeberkündigung aus betriebsbedingten Gründen") abweicht.
Normen: § 109 GewO
Leitsätze:

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Formulierung im Arbeitszeugnis „Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch beendet, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen“, wenn die Parteien sich in dem nach einer Arbeitgeberkündigung abgeschlossenen Abwicklungsvereinbarung darauf verständigt haben, dass das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber ordentlich aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden ist und mit Ablauf des 30.09.2016 endet.

Rechtskraft: rechtskräftig

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 03.08.2017 – 3 Ca 1580/16 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses.

Der Kläger war bis zum 30.09.2016 bei der Beklagten als Bankkaufmann zu einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 3.500,00 Euro beschäftigt.

Mit Schreiben vom 29.02.2016 erklärte die Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Frist zum 30.09.2017. Dagegen erhob der Kläger eine Kündigungsschutzklage bei dem Arbeitsgericht Bocholt.

Die Parteien schlossen sodann außergerichtlich unter dem 18.03.2016 eine „Abwicklungsvereinbarung“, in der es auszugsweise wie folgt heißt:

„...“

1.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30. September 2016 sein Ende finden wird.

...

4.

Die Bank erteilt Herrn X ein qualifiziertes Zwischenzeugnis nach einem von ihm vorzulegenden Entwurf mit der Bestnote, die Bank kann davon aus wichtigem Grund abweichen. Ebenso wird auf dieser Basis ein Endzeugnis von der Bank erteilt.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Abwicklungsvereinbarung vom 18.03.2016 (Bl. 4-5 d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger nahm daraufhin die Kündigungsschutzklage zurück.

Unter dem Datum 30.09.2017 erteilte die Beklagte dem Kläger ein Arbeitszeugnis, in dem auszugsweise wie folgt heißt:

„...“

Das Arbeitsverhältnis mit Herrn X endet aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.09.2016.

...“

Mit seiner Klage vom 07.11.2016, bei dem Arbeitsgericht Bocholt am 10.11.2016 eingegangen macht der Kläger die Berichtigung des Zeugnisses geltend.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass die Formulierung „Das Arbeitsverhältnis mit Herrn X endet aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.09.2016.“ falsch sei, da das Arbeitsverhältnis nicht aus betriebsbedingten Gründen geendet habe, sondern aufgrund einer Vereinbarung der Parteien. Denn er habe den Wunsch nach der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses gehabt. Zudem weiche die Beklagte von seinem Entwurfsrecht ab, der insofern auch um Korrektur gebeten habe. Die von der Beklagten gewählte Formulierung sei nicht wohlwollend.

Der Kläger hat beantragt, 21

dass dem Kläger von der Beklagten erteilte Arbeitszeugnis zu ändern und statt des vorletzten Satzes: „Das Arbeitsverhältnis mit Herrn X endet aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.09.2016.“ zu ändern und stattdessen folgendes Satz einzufügen: 22

„Herr X hat das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch zum 30.09.2016 beendet, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen“ 23

Die Beklagte hat beantragt, 24

die Klage abzuweisen. 25

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, dass objektiver Beendigungstatbestand die ihr ausgesprochene Kündigung gewesen sei, was auch die Abwicklungsvereinbarung zum Ausdruck bringe. Die von dem Kläger gewünschte Formulierung entspreche nicht den Tatsachen und widerspreche dem Grundsatz der Zeugniswahrheit. 26

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 03.08.2017 die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der Kläger keinen Anspruch nach § 109 Abs. 1 GewO auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses vom 30.09.2017 durch Einfügung des im Klageantrag genannten Satzes zustehe. Zwar folge aus § 109 Abs. 1 GewO ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zeugniserteilung, wobei der Arbeitgeber das Zeugnis wohlwollend abzufassen habe, damit er das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht ungerechtfertigt erschwere. Diese Vorschrift sehe jedoch keinen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses mit einem bestimmten Wortlaut vor. Vielmehr sei der Arbeitgeber in der Wahl seiner Formulierung grundsätzlich frei. Der Abwicklungsvertrag vom 18.03.2016 enge zwar den Spielraum ein, welcher der Beklagten bei der Formulierung des Zeugnisses zustehe, da danach die Beklagte den vom Kläger erstellten Formulierungsvorschlag grundsätzlich zu übernehmen habe. Die Parteien hätten bei Abschluss der Abwicklungsvereinbarung allerdings durch den Vorbehalt des wichtigen Grundes klargestellt, dass die Beklagte den Vorschlag des Klägers nicht ungeprüft und nicht ohne jede Änderung übernehmen müsse. Das Prüfungsrecht des Arbeitgebers bestehe schon dann, wenn in einem Prozessvergleich vereinbart sei, er habe ein „pflichtgemäßes qualifiziertes Zeugnis“ zu erstellen. Dies müsse erst recht dann gelten, wenn ausdrücklich der Vorbehalt einer Abweichung von der vorgeschlagenen Zeugnisformulierung aus wichtigem Grunde – wie hier – im Vergleich vereinbart sei. Der Begriff des wichtigen Grundes sei dabei vor dem Hintergrund des Grundsatzes der Zeugniswahrheit zu verstehen. Der Arbeitgeber, der zugunsten des Arbeitnehmers Unwahrheit im Zeugnis bekunde, müsse damit rechnen, Schadensersatzansprüche Dritter ausgesetzt zu sein. Vor diesem Hintergrund könne der Arbeitnehmer auch im Wege der Zwangsvollstreckung nicht dazu angehalten werden, ein Zeugnis zu erteilen, das gegen den Grundsatz der Zeugniswahrheit verstoße. Vorliegend sei die Beklagte berechtigt, den Formulierungsvorschlag des Klägers „Herr X hat das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch zum 30.09.2016 beendet, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen“ abzulehnen. Denn mit diesem Vorschlag begehre der Kläger die Aufnahme unrichtiger Tatsachen in das Zeugnis. Das Arbeitsverhältnis habe nicht auf „eigenen Wunsch des Klägers“, der „sich einer neuen Herausforderung“ habe stellen wollen, geendet. Vielmehr sei das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Beklagten mit Schreiben 27

vom 29.02.2016 mit einer Frist zum 30.09.2016 beendet. Die Abwicklungsvereinbarung vom 18.03.2016 lasse die Kündigung vom 29.02.2016 unberührt, wobei in der Abwicklungsvereinbarung vom 18.03.2016 beide Parteien auch klargestellt hätten, dass das Arbeitsverhältnis „aus betriebsbedingten Gründen“, also auf Veranlassung der Beklagten geendet habe. Der Kläger habe auch nicht vorgetragen, dass er schon vor der Kündigung gegenüber der Beklagten den Wunsch geäußert habe, sein Arbeitsverhältnis zu beenden und die Kündigung etwa zwischen den Parteien abgestimmt gewesen wäre.

Gegen das am 16.08.2018 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 22.08.2017 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.11.2017 am 13.11.2017 begründet. Zur Begründung trägt der Kläger unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens vor, dass die Beklagte zur Ausstellung des Zeugnisses mit dem begehrten Satz verpflichtet sei. Zwar stehe in der Abwicklungsvereinbarung, dass das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen geendet habe. Schon diese zwischen den Parteien getroffene Abrede entspreche jedoch nicht den objektiven Umständen. Sein Arbeitsplatz sei gar nicht weggefallen. Die Parteien hätten sich, was ja auch üblich und zulässig sei, auf diesen Beendigungsgrund verständigt, was die Beklagte auch sehr genau gewusst habe, weil sie das Arbeitsverhältnis habe beenden wollen. Da sie dafür keinen Kündigungsgrund gehabt habe, sei der einzige Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die einvernehmliche Auflösung. Die Frage eines möglichen Kündigungsgrundes sei zwischen den Parteien disponibel, was in gerichtlichen Vergleichen üblich sei. Wenn die Beklagte an dieser Stelle akzeptiert habe, dass der angegebene Kündigungsgrund die Wirklichkeit nicht abbilde, verhalte sie sich widersprüchlich, wenn sie ihm vorhalte, dass die von ihm vorgegebene Formulierung entsprechend der Befugnis, die ihm die Abwicklungsvereinbarung einräume, etwas Unwahres von ihr verlange. Das Gegenteil sei vielmehr richtig. Selbstverständlich sei das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2016 auf seinen Wunsch hin beendet worden. Denn hätte er der Abwicklungsvereinbarung nicht zugestimmt, würde das Arbeitsverhältnis auch heute noch fortbestehen. Deshalb entspreche die einvernehmliche Beendigung zumindest auch seinem Wunsch. Die Beklagte habe daher keinen Grund, an dieser Stelle seinen Formulierungsvorschlag abzulehnen. Die Formulierung, dass er das Arbeitsverhältnis beendet habe, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen, gehöre zu den üblichen Zeugnisformulierungen, so dass nicht erkennbar sei, wieso die Beklagte zur Ablehnung dieser Formulierung berechtigt sein sollte.

Der Kläger beantragt, 29

das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 03.08.2017 – 3 Ca 1580/16 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, das ihm von der Beklagten erteilte Arbeitszeugnis zu ändern und statt des vorletzten Satzes: „Das Arbeitsverhältnis mit Herrn X endet aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.09.2016“ folgenden Satz einzufügen: 30

„Herr X hat das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch zum 30.09.2016 beendet um sich einer neuen Herausforderung zu stellen.“ 31

Die Beklagte beantragt, 32

die Berufung des Klägers zurückzuweisen. 33

Die Beklagte verteidigt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens das Urteil des Arbeitsgerichts. Sie ist weiterhin der Ansicht, dass der Grundsatz der Zeugniswahrheit das oberste Gebot im Zeugnis sei, so dass sie nicht verpflichtet werden könne, dem Kläger etwas 34

zu bescheinigen, was nicht den Tatsachen entspreche. Selbst wenn man mit dem Kläger davon ausgehe, dass es einen unbedingten Vorrang des Grundsatzes der Zeugniswahrheit gegenüber weiteren Grundsätzen des Zeugnisrechts nicht gebe, führe dies zu keiner abweichenden Beurteilung der Rechtslage. Die vom Kläger gewünschte Formulierung, wonach dieser das Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch zum 30.09.2016 beendet habe, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen, sei objektiv unrichtig. Diese Formulierung erwecke gegenüber potentiellen Arbeitgebern den Eindruck, dass das Arbeitsverhältnis ausschließlich auf Wunsch des Klägers beendet worden sei, was dadurch untermauert werden solle, dass er sich einer neuen Herausforderung habe stellen wollen. Da sie dem Kläger ein Zeugnis ausgestellt habe, das dem Inhalt der Abwicklungsvereinbarung entspreche, stehe dem Kläger der geltend gemachte „Berichtigungsanspruch“ nicht zu.

Wegen des Parteienvorbringens im Übrigen wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze 35
nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe 36

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. 37

Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht den vom Kläger geltend gemachten 38
„Berichtigungsanspruch“ nach § 109 GewO verneint und die Klage abgewiesen. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen zunächst auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils gem. § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

Dem Kläger ist zwar zuzugeben, dass ihm nach Ziffer 4 des Vergleichs vom 18.03.2016 ein 39
Recht zum Entwurf eines Arbeitszeugnisses zustand und die Beklagte von dem Entwurf des Klägers nur aus einem wichtigen Grund abweichen durfte. Dies bedeutet aber nicht, dass die Beklagte verpflichtet war, ihm, dem Kläger, ein Zeugnis entsprechend dem von ihm angefertigten Entwurf zu erteilen, das eindeutig dem zwischen den Parteien vereinbarten Vergleich vom 18.03.2016 widerspricht. Denn insoweit hat das Arbeitsgericht zu Recht entschieden, dass ein wichtiger Grund jedenfalls dann vorliegt, wenn der Formulierungsvorschlag des Klägers inhaltlich unzutreffend ist, da die Beklagte dann gegen den zwingenden gesetzlichen Grundsatz der Zeugniswahrheit verstoßen würde. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall erfüllt.

Die Formulierung des Klägers ist inhaltlich unzutreffend und widerspricht der 40
Abwicklungsvereinbarung vom 18.03.2016. Nach dem eindeutigen und unmissverständlichen Wortlaut der Abwicklungsvereinbarung endete das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung durch die Beklagte zum 30.09.2016. Auf diese Beendigungsart und dem der Beendigung zugrunde liegenden Auflösungsgrund haben sich die Parteien in dem Vergleich ausdrücklich geeinigt. Dementsprechend hat eine Beendigung „auf Wunsch des Klägers“ offensichtlich nicht stattgefunden. Beendigungsgrund ist vielmehr nach dem unmissverständlichen Wortlaut der Abwicklungsvereinbarung vom 18.03.2016, die Anlass für die Rücknahme der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage war, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung endete, so dass auch dieser Grund im Zeugnis erwähnt werden könnte, sofern der Kläger - wie vorliegend - die Aufnahme des Beendigungsgrundes in das Zeugnis wünscht und Ziffer 4 insoweit keine Angaben enthält. Da die Festlegung auf den Beendigungsgrund vergleichsweise, also im beiderseitigen Einvernehmen erfolgt ist, ist auch eine Formulierung wie von der Beklagten gewählt mit dem Grundsatz der Zeugniswahrheit vereinbar, da der Kläger lediglich die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung akzeptiert hat und die Abwicklungsvereinbarung vom 18.03.2016

lediglich die Folgen der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung regelt. Dass die Beendigung „auch“ den Wünschen des Klägers entsprochen hat, wie er ausdrücklich geltend macht, ändert nichts daran. Denn es ist ein entscheidendes Merkmal und zwingendes eines jeden Vergleichs, dass nicht nur eine, sondern beide Parteien mit dem Vergleichsinhalt einverstanden ist, er also den beiderseitigen Wünschen entspricht, weil es sich dabei um eine vertragliche Vereinbarung handelt. Dementsprechend hatte die Beklagte nach der Abwicklungsvereinbarung vom 18.03.2016 in dem Zeugnis hinsichtlich des Beendigungsgrundes das aufzuführen, worauf die Parteien sich ausdrücklich geeinigt haben, nämlich eine betriebsbedingte Kündigung der Beklagten zum 30.09.2016, die der Kläger akzeptiert hat, indem er sich mit der Beklagten auf den Abschluss der (einvernehmlichen) Abwicklungsvereinbarung geeinigt hat. Denn ein anderer Beendigungsgrund würde der getroffenen Abwicklungsvereinbarung widersprechen.

Der Einwand des Klägers, dass die Frage des möglichen Kündigungsgrundes zwischen den Parteien disponibel sei, was regelmäßig in gerichtlichen und außergerichtlichen Vergleichen geschehe, ändert nichts daran. Es mag zwar sein, dass die Parteien sich in der Abwicklungsvereinbarung auf einen anderen Beendigungsgrund einigen könnten, was sie aber vorliegend gerade nicht getan haben. Vielmehr haben sich die Parteien ausdrücklich auf eine Beendigung durch eine betriebsbedingte Kündigung der Beklagten zum 30.09.2016 geeinigt. Es mag auch sein, dass es auch zutreffend ist, dass der Kläger der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat, um sich einer neuen beruflichen Herausforderung zu stellen und diese Formulierung zu den üblichen Zeugnisformulierungen gehört. Daraus kann aber nicht abgeleitet werden, dass, dass in ein Arbeitszeugnis diese Formulierung auf Wunsch des Klägers auch dann aufgenommen werden muss, wenn – wie hier - ein entsprechender Zeugnisinhalt in der Abwicklungsvereinbarung nicht geregelt wird. Entscheiden ist also nicht, was die Parteien tun könnten, aber nicht getan haben, sondern worauf sie sich nach dem Inhalt der Abwicklungsvereinbarung geeinigt haben (vgl. dazu auch LAG Köln, Urteil vom 29. Oktober 2014 – 3 Sa 459/14, juris; zust. Donner, jurisPR-ArbR 13/2015 Anm. 5).

Schließlich ist auch der Einwand des Klägers, dass die Beklagte sich widersprüchlich verhalte, wenn sie sich auf den Wortlaut der Abwicklungsvereinbarung in Kenntnis des Umstandes berufe, dass ihr im Zeitpunkt der Abwicklungsvereinbarung bekannt gewesen sei, dass ein betriebsbedingter Kündigungsgrund gar nicht vorgelegen habe. Denn die Beklagte konnte in dem ausgestellten Zeugnis nur den Beendigungsgrund angeben, auf den sich beide Parteien in der Abwicklungsvereinbarung geeinigt haben, weil jede andere Formulierung insoweit mit der Abwicklungsvereinbarung nicht zu vereinbaren wäre. Wollte der Kläger, dass ein vom Wortlaut der Abwicklungsvereinbarung abweichender Beendigungsgrund in das Zeugnis aufgenommen wird, hätte zumindest Ziffer 4 des Vergleichs anders formuliert werden müssen, worauf der Kläger im Rahmen der geführten Vergleichsverhandlungen hinwirken könnte, da er insoweit selbst vorträgt, dass die Frage eines möglichen Kündigungsgrundes zwischen den Parteien disponibel sei, aber nicht getan hat. Dementsprechend kann er der Beklagten nicht entgegen halten, dass sie sich widersprüchlich verhalte, wenn sie in dem Zeugnis den Beendigungsgrund nenne, auf den sich die Parteien in der Abwicklungsvereinbarung ausdrücklich geeinigt haben und nicht den aus seiner Sicht „wahren“ Beendigungsgrund, der aber in der Abwicklungsvereinbarung trotz einer Regelung zum Zeugnisinhalt nicht erwähnt wird.

Aus alledem folgt, dass die Berufung des Klägers zurückzuweisen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 5 ArbGG i.V.m. § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen.

45