



## Newsletter Arbeitsrecht

---

Ausgabe 2 / 2022

Das neue Nachweisgesetz – jetzt bußgeldbewehrt!

BAG: Fehlen der Soll-Angaben bei Massenentlassungsanzeige

BAG: Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer

BAG: Diskriminierung bei fehlender Zustimmung durch das Integrationsamt?

BAG: Unwirksamkeit einer Fortbildungsvereinbarung – personenbedingte Eigenkündigung

BAG: Kein Anspruch auf Schlussformel im Arbeitszeugnis

BAG: Aufhebungsvertrag – Ist das noch fair?

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

# Das neue Nachweisgesetz – jetzt bußgeldbewehrt!

Am 23.06.2022 hat der Bundestag das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts beschlossen. Es wird erwartet, dass das Gesetz am 01.08.2022 in Kraft tritt.

## I. Ziel der EU-Richtlinie

Ziel der EU-Richtlinie ist es, die Transparenz und Vorhersehbarkeit in einem Beschäftigungsverhältnis zu verbessern. Dies soll durch weitergehende Nachweispflichten des Arbeitgebers erreicht werden.

## II. Durchsetzung des Ziels

Der deutsche Gesetzgeber wird zur Durchsetzung dieser Ziele insbesondere Änderungen im Nachweisgesetz, aber auch in dem Berufsbildungsgesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, der Gewerbeordnung und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vornehmen.

Verstöße gegen Regelungen des Nachweisgesetzes werden erstmalig **bußgeldbewehrt** sein **in Höhe von bis zu 2.000,00 €** je Verstoß. Die Arbeitgeber sind deshalb unmittelbar zum Handeln gezwungen, um die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Mitarbeiter/innen hinreichend zu dokumentieren.

## III. Was müssen Arbeitgeber machen?

Es ist zwischen Bestands- und Neuverträgen zu unterscheiden:

### 1. Bestandsverträge

#### a. Grundsatz

Arbeitsverträge, die bereits vor dem 01.08.2022 bestanden haben (Bestandsverträge), müssen

nicht sofort zum 01.08.2022 inhaltlich den Anforderungen des neuen Gesetzes entsprechen. Die Arbeitgeber sind also zunächst nicht gezwungen, alle bereits bestehenden Arbeitsverträge in den verbleibenden 4 Wochen an die neuen gesetzlichen Anforderungen anzupassen.

#### b. Anforderung durch Arbeitnehmer

Jedoch haben Arbeitnehmer mit Bestandsverträgen das Recht, vom Arbeitgeber eine Niederschrift über die Arbeitsbedingungen anzufordern. Der Arbeitgeber muss diese – je nach Angabe – **spätestens nach sieben Tagen** bzw. **spätestens in einem Monat** schriftlich niederlegen und dem Arbeitnehmer aushändigen. Insofern besteht ein nicht unerhebliches Risiko, dass sich Arbeitnehmer organisieren und in großer Anzahl gleichzeitig die Niederschriften unter Fristsetzung anfordern. Auf diese mögliche Situation sollten sich Arbeitgeber bereits jetzt vorbereiten, da ansonsten erhebliche Bußgelder drohen könnten. Angesichts der Kürze der Zeit ist dies insbesondere in Unternehmen mit vielen Arbeitnehmern eine kaum mehr zu bewältigende Aufgabe.

#### c. Wesentliche Änderungen

Ändern sich wesentliche Vertragsbedingungen, hat der Arbeitgeber diese an dem Tag, an dem diese wirksam werden, schriftlich niederzulegen.

#### d. Bußgeld

Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig nach, droht ab dem 01.08.2022 ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000,00 € pro Verstoß.

### 2. Neuverträge

#### a. Fristenregime

Bei neuen Arbeitsverträgen, die erst ab dem 01.08.2022 bestehen, gilt zukünftig anstatt der

bisher geltenden Monatsfrist ein abgestuftes Fristenregime. Da diese Verträge bereits abgeschlossen wurden oder zurzeit gerade abgeschlossen werden, ist dieses Fristenregime ggf. jetzt schon bei dem Abschluss von Arbeitsverträgen zu berücksichtigen.

Bestimmte Informationen – z.B. Name und Anschrift der Vertragsparteien, Höhe des Arbeitsentgelts und Arbeitszeit – sind danach bereits **am ersten Tag** der Arbeitsleistung schriftlich niederzulegen und auszuhändigen. Weitere Informationen sind **spätestens am siebten Kalendertag** bzw. spätestens **nach einem Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen und auszuhändigen.

## b. Bußgeld

Kommt der Arbeitgeber diesen Pflichten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig nach, droht ab dem 01.08.2022 ebenfalls ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000,00 € pro Verstoß.

## IV. Gesetzesänderungen im Detail

### a. Anwendungsbereich

Das Gesetz gilt nun für alle Arbeitnehmer.

### b. Katalog der Vertragsbedingungen

Der Katalog der niederzulegenden, wesentlichen Vertragsbedingungen wurde insbesondere um folgende Bedingungen erweitert:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses
- Möglichkeit zur freien Wahl des Arbeitsortes
- Dauer der Probezeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts (inkl. Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen) und dessen Fälligkeit und Art der Auszahlung
- Arbeitszeit, Ruhepausen/-zeiten

- bei Schichtarbeit das Schichtsystem, den Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- etwaiger Anspruch auf Fortbildung
- Aspekte des einzuhaltenden Verfahrens bei Kündigungen
- allgemeiner Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen auf Basis von Kirchenrecht

### c. Form

Obwohl die Transparenz-Richtlinie die elektronische Form ausreichen lässt, sofern der Arbeitnehmer die Informationen ausdrucken kann, lässt der deutsche Gesetzgeber weiter nur die **schriftliche Niederlegung** zu. Die Niederschrift ist **zu unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer **auszuhändigen**.

### d. Verweisungen auf andere Regelwerke

Der Arbeitgeber kann die Verpflichtung zur schriftlichen Niederlegung einiger Angaben – wie bislang - **ersetzen** durch einen Hinweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

## V. Fazit

Das neue Nachweisgesetz wird nicht nur aufgrund der unmittelbar drohenden Geldbußen erheblichen Druck bei den Unternehmen erzeugen. Auch der genaue Umfang der weiteren inhaltlichen Anforderungen – z.B. die notwendigen Angaben zum Schichtsystem – wird vom Gesetz nicht eindeutig vorgegeben, so dass die Arbeitgeber selber kurzfristig eine „vertretbare Linie“ finden müssen. Erst aufgrund der dann zu erwartenden Rechtsprechung werden die Arbeitsverträge entsprechend weiterentwickelt werden können.

*Dr. Gunnar Straube, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Hendrik Krome, Rechtsanwalt, beide Hannover*

# Fehlen der Soll-Angaben bei Massenentlassungsanzeige führt nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung

BAG, Urteil vom 19.05.2022 - 2 AZR 467/21

## Der Fall

Das beklagte Unternehmen hatte in dem Zeitraum vom 18.06. bis zum 18.07.2019 insgesamt 17 Arbeitsverhältnisse gekündigt. In dem Betrieb waren regelmäßig mehr als 20 aber weniger als 60 Arbeitnehmer beschäftigt, so dass vor Ausspruch der Kündigungen eine Massenentlassungsanzeige abzugeben war.

Eine der gekündigten Arbeitnehmerinnen hatte mit der Klage geltend gemacht, dass die Kündigung nach § 134 BGB nichtig sei, da die Beklagte unstreitig bei der Massenentlassungsanzeige die Angaben gemäß § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG, also Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer nicht gemacht hatte.

Die Vorinstanzen hatten die Massenentlassungsanzeige für unwirksam gehalten und der Kündigungsschutzklage daher stattgegeben.

## Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht führte zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Aufgrund der bisherigen Feststellungen lasse sich bereits nicht beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin überhaupt im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt wurde. Dazu müsste die Beklagte nach § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 KSchG mehr als fünf Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen haben. Hier umfasste der Zeitraum aber 31 Kalendertage. Zudem ist unklar, wie viele Kündigungen in diesem Zeitraum zugegangen sind.

Unabhängig hiervon führe das Fehlen der sogenannten Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG, also über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer, für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige und damit auch nicht zur Nichtigkeit der streitgegenständlichen Kündigung nach § 134 BGB.

Ein Verstoß gegen § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG führe nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige. Über diese gesetzgeberische Entscheidung dürfen sich die nationalen Gerichte nicht im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung hinwegsetzen. Eine solche sei auch nicht geboten. Durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sei geklärt, dass die in § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG vorgesehenen Angaben nicht in der Anzeige enthalten sein müssen.

## Unser Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht sorgt mit dem Urteil für Rechtsicherheit, indem es klargestellt hat, dass es sich bei den sogenannten Soll-Angaben bei einer Massenentlassungsanzeige nicht um eine Wirksamkeitsvoraussetzung handelt.

Dennoch ist bei der Massenentlassungsanzeige stets Vorsicht geboten, da Fehler bei den Pflichtangaben bzw. ein Verstoß gegen die formalen Anforderungen gemäß § 17 Abs. 3 KSchG zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige führen und somit einer nicht erfolgten Anzeige gleichstehen. Da eine Kündigung erst nach einer wirksamen Anzeige und abgelaufener Sperrfrist unter Beachtung der Freifrist wirksam wird, hat die unterlassene bzw. fehlerhafte Anzeige grundsätzlich die Unwirksamkeit der im Rahmen der Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen zur Folge. Das Fehlen der Soll-Angaben dagegen hat diese Folgen nicht, was nun durch das Bundesarbeitsgericht klargestellt ist.

*Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt*

# Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer

BAG, Urteil vom 01.06.2022 - 5 AZR 28/22

## Der Fall

Die Klägerin war als Flötistin an der Bayerischen Staatsoper beschäftigt. Die Arbeitgeberin hatte zum Schutz der Mitarbeiter vor COVID-19 bereits bauliche und organisatorische Maßnahmen ergriffen. Zu Beginn der Spielzeit 2020/21 entwickelte sie im Rahmen ihres betrieblichen Hygienekonzepts eine Teststrategie. Vorgesehen war die Einteilung der Beschäftigten in Risikogruppen und je nach Gruppe die Verpflichtung zur Durchführung von PCR-Tests in unterschiedlichen Zeitabständen. Die Klägerin sollte zu Beginn der Spielzeit einen negativen PCR-Test vorlegen und in der Folge weitere PCR-Tests im Abstand von ein bis drei Wochen vornehmen lassen. Die Arbeitgeberin bot hierfür kostenlose PCR-Tests an, akzeptierte aber auch die Vorlage eines PCR-Tests anderer Anbieter. Ohne Testung durfte die Klägerin nicht an Aufführungen und Proben teilnehmen.

Die Klägerin weigerte sich, Tests durchführen zu lassen. Die Arbeitgeberin hat daraufhin die Klägerin von Ende August bis Ende Oktober 2020 nicht beschäftigt und die Gehaltszahlungen eingestellt. Die Klägerin macht in den Vorinstanzen erfolglos Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs geltend.

## Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin blieb ebenfalls erfolglos. Der Arbeitgeber ist nach § 618 Abs. 1 BGB verpflichtet, die Umstände der Arbeitserbringung so zu regeln, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind. Die öffentlich-rechtlichen Normen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) konkretisieren den Inhalt der Fürsorgepflichten, die dem Arbeitgeber hiernach im Hinblick auf die Sicherheit und das Leben der Arbeitnehmer obliegen. Zur Umsetzung arbeitsschutzrechtli-

cher Maßnahmen kann der Arbeitgeber Weisungen nach § 106 S. 2 GewO erteilen. Das hierbei zu beachtende billige Ermessen wird im Wesentlichen durch das ArbSchG konkretisiert.

Hiervon ausgehend war die Anweisung zur regelmäßigen Testung rechtmäßig. Die Arbeitgeberin hat mit Blick auf die pandemische Verbreitung von SARS-CoV-2 mit diffusem Ansteckungsgeschehen zunächst technische und organisatorische Maßnahmen wie den Umbau des Bühnenraums ergriffen, diese aber als nicht ausreichend erachtet. Sie hat sodann mit wissenschaftlicher Unterstützung zweier virologischer Institute ein Hygienekonzept erarbeitet, das für Personen aus der Gruppe der Orchestermusiker PCR-Tests vorsah. Hierdurch sollte der Spielbetrieb ermöglicht und die Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden. Der mit der Durchführung der Tests verbundene minimale Eingriff in die körperliche Unversehrtheit ist verhältnismäßig. Auch das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung macht die Testanordnung nicht unzulässig, zumal ein positives Testergebnis mit Blick auf die infektionsschutzrechtlichen Meldepflichten und die Kontaktnachverfolgung sowieso im Betrieb bekannt wird. Vergütungsansprüche der Klägerin bestehen wegen fehlenden Leistungswillens nicht.

## Unser Kommentar

Die Entscheidung ist aus Arbeitgebersicht sehr zu begrüßen. Arbeitgeber können hiernach jedenfalls auf Grundlage eines wissenschaftlich abgesicherten Hygienekonzepts ihre Arbeitnehmer zu Corona-Tests verpflichten, um die Belegschaft zu schützen und ihren Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Erfreulich ist insbesondere, dass das Bundesarbeitsgericht die Voraussetzungen des Annahmeverzugslohns wegen fehlenden Leistungswillens verneint hat. Spannend wird sein, wie die Gerichte sich positionieren, wenn Arbeitnehmer wegen Verstoßes gegen die Nachweispflicht aus § 20a IfSG nicht beschäftigt werden.

*Dr. Jennifer Rasche, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover*

# Diskriminierung bei fehlender Zustimmung durch das Integrationsamt?

BAG, Urteil vom 02.06.2022 - 8 AZR 191/21

## Der Fall

Der Kläger war bei dem Beklagten als Hausmeister beschäftigt und auf der Grundlage eines „Vertrags zu einer Personalgestellung“ mit Hausmeisterleistungen an einer Grundschule der Stadt L. eingesetzt. Im Februar 2018 erlitt der Kläger einen Schlaganfall und war arbeitsunfähig erkrankt. Er wurde mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation behandelt. Hierüber wurden Mitarbeiter des Beklagten am 12.02.2018 durch die spätere vorläufige Betreuerin des Klägers telefonisch in Kenntnis gesetzt.

Mit Schreiben vom 14.02.2018 kündigte die Stadt L. den „Vertrag über eine Personalgestellung“ gegenüber dem Beklagten. Der Beklagte kündigte Ende März/Anfang April 2018 das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis unter Hinweis darauf, dass der Vertrag zwischen ihm und der Stadt L. ende. Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger mit einer Kündigungsschutzklage. Das Verfahren wurde durch einen Vergleich vor dem Arbeitsgericht erledigt.

Mit einer weiteren Klage begehrt der Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG – wonach eine angemessene Entschädigung in Geld zu leisten ist, wenn gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen wurde. Der Kläger macht geltend, dass der Beklagte ihn wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt habe. Dies ergebe sich u. a. daraus, dass der Beklagte vor der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nicht die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt hat. Zwar habe noch kein Nachweis seiner Schwerbehinderung durch eine behördliche Feststellung vorgelegen, seine Schwerbehinderung sei zum Zeitpunkt der Kündigung aber offenkundig gewesen. Die Klage

war vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht erfolglos.

## Die Entscheidung

Auch das Bundesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Kläger habe nicht dargelegt, dass die Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung erfolgt sei.

Zwar könne die fehlende Zustimmung des Integrationsamtes bei der Kündigung im Einzelfall die Vermutung begründen, dass die Schwerbehinderung (mit)ursächlich für die Benachteiligung war. Es lagen jedoch keine Umstände vor, nach denen im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beklagten von einer offenkundigen Schwerbehinderung auszugehen war.

## Unser Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach entschieden, dass ein Verstoß gegen Vorschriften zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben eine Indizwirkung für eine Diskriminierung haben kann. Bisher wurde dieses durch das Bundesarbeitsgericht angenommen, wenn bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen bei öffentlichen Arbeitgebern die besonderen Pflichten zur Behandlung dieser Bewerbungen nicht beachtet wurden (Pflicht zur Einladung zum Bewerbungsgespräch, § 165 SGB IX).

Jetzt stellt das Bundesarbeitsgericht klar, dass auch ein Verstoß gegen Vorschriften zum Schutz von schwerbehinderten Menschen im Zusammenhang mit der Kündigung ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen kann. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt der benachteiligenden Handlung die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers kennt. Ist diese bekannt, sollte die Zustimmung des Integrationsamtes vor Ausspruch der Kündigung stets eingeholt werden, um zum einen wirksam kündigen zu können, zum anderen aber auch einen Entschädigungsanspruch zu vermeiden.

*Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen*

# Unwirksamkeit einer Fortbildungsvereinbarung – personenbedingte Eigenkündigung

BAG, Urteil vom 01.03.2022 - 9 AZR 260/21

## Der Fall

Die Beklagte war bei der Klägerin als Altenpflegerin tätig. Die Parteien schlossen einen Fortbildungsvertrag. Die Klägerin verpflichtete sich, die näher aufgeschlüsselten Gesamtkosten von 4.090 Euro zurückzuzahlen, wenn sie binnen 6 Monaten nach Beendigung der Fortbildung das Arbeitsverhältnis beendet. Dies gilt nicht bei einer durch den Arbeitgeber zu vertretenden Eigenkündigung der Arbeitnehmerin. Andere Eigenkündigungen sollten zu einer Rückzahlungspflicht führen.

Die Arbeitnehmerin kündigte das Arbeitsverhältnis. Die Arbeitgeberin forderte die teilweise Rückzahlung der Kosten. Sie war der Auffassung, die Arbeitnehmerin sei aufgrund einer nicht durch die Arbeitgeberin zu vertretenden Kündigung ausgeschieden und die Arbeitnehmerin könne die Kenntnisse auch in einem anderen Arbeitsverhältnis verwenden.

## Die Entscheidung

Die Klage wurde abgewiesen. Grundsätzlich ist eine Beteiligung des Arbeitnehmers an den Kosten der Ausbildung, wenn er vor Ablauf einer Frist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, möglich. Die Klausel in der Fortbildungsvereinbarung enthält jedoch eine unangemessene Benachteiligung. Denn der Arbeitnehmer ist auch dann zur Rückzahlung verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis beendet, weil er unverschuldet dauerhaft die Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann. In einem solchen Fall aber kann der Arbeitgeber unabhängig von der Kündigung die Qualifikation bis zum Ende der Bindungsdauer nicht mehr nutzen. An dem Fortbestand eines solchen („sinnentleerten“) Arbeitsverhältnisses besteht in der Regel kein billigenwertes Interesse. Die Tatsache, dass

sich die getätigte Investition in die Ausbildung nicht nutzen lässt, ist dem unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers zuzurechnen. Außerdem müsste der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten, um der Rückzahlungspflicht zu entgehen.

Im Rahmen eines Rechtsstreits gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Der Arbeitgeber kann sich bei der Eigenkündigung zunächst darauf beschränken, vorzutragen, die Kündigung beruhe nicht auf unverschuldeten personenbedingten Gründen.

Für die Beurteilung der Rückzahlungsklausel ist es unerheblich, ob die Arbeitnehmerin im vorliegenden Einzelfall durch personenbedingte Gründe zur Eigenkündigung veranlasst wurde. Schon die Verwendung unangemessener Formulklauseln und nicht erst deren unangemessener Gebrauch im konkreten Fall führt zur Unwirksamkeit.

## Unser Kommentar

Die Entscheidung hat erhebliche Bedeutung für die Wirksamkeit von Fortbildungsvereinbarungen. Eine Vielzahl von in der Vergangenheit abgeschlossenen Fortbildungsvereinbarungen nehmen den Sachverhalt der Eigenkündigung aus personenbedingten Gründen nicht aus. Vielmehr sollte auch in diesen Fällen eine Rückzahlungspflicht bestehen. Häufig wird die Klausel aber so ausgestaltet sein, dass sie nicht teilbar ist. In einem solchen Fall wäre sie im Zweifel unwirksam. Dies ist vor klagweiser Geltendmachung genau zu prüfen.

Daneben ist für die Zukunft dringend anzuraten, Fortbildungsvereinbarungen zu ergänzen.

*Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Magdeburg*

# Kein Anspruch auf Schlussformel im Arbeitszeugnis

BAG, Urteil vom 25.01.2022 - 9 AZR 146/21

## Der Fall

Die Parteien streiten über die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses, das die Beklagte dem Kläger aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte.

Das Arbeitszeugnis endete mit dem Zusatz:

*Herr J scheidet mit dem heutigen Tage aus unserem Unternehmen aus.  
M, 31.03.2020*

Der Kläger verlangte von der Beklagten ein korrigiertes Zeugnis, das um einen Schlusssatz ergänzt sein sollte, mit folgendem Text:

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

Der Kläger war der Auffassung, dass eine solche sog. Dankes- und Wunsch-Schlussformel in einem Arbeitszeugnis erforderlich sei.

## Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil sodann abgeändert und der Klage stattgegeben.

Die dagegen gerichtete Revision vor dem Bundesarbeitsgericht war erfolgreich. Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen.

Eine Schlussformel, in der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht, ist nicht verpflichtend. Ein Anspruch steht dem Arbeitnehmer nicht zu. Dieser lässt sich weder aus der Gewerbeordnung noch aus

der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers herleiten.

Dabei erkennt das Bundesarbeitsgericht zwar grundsätzlich an, dass positive Schlusssätze geeignet sein können, die Bewerbungschancen des Arbeitnehmers zu erhöhen.

Dennoch trägt die Dankes- und Wunschformel nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht wesentlich zum Erreichen des Zeugniszwecks bei. Ein Arbeitszeugnis soll als Beurteilungsgrundlage für künftige Arbeitgeber dienen. Eine solche Schlussformel gibt hingegen Auskunft über Gedanken und Gefühle des Arbeitgebers, die jedoch weder Rückschlüsse auf die Leistung noch auf das Verhalten des Arbeitnehmers zulassen.

Daneben wäre die Pflicht zur Aufnahme einer Dankes- und Wunschformel eine Beeinträchtigung der negativen Meinungsfreiheit des Arbeitgebers. Es steht dem Arbeitgeber zu, seine Meinung bezüglich Dank und guten Wünschen nicht zu äußern. Es handelt sich bei einer solchen Schlussformel gerade nicht nur um eine bloße Höflichkeitsformel, sondern um überprüfbare innere Tatsachen. Der Arbeitgeber darf daher nicht gezwungen werden sich zu äußern oder eine andere als seine Meinung abzugeben.

## Unser Kommentar

Die Entscheidung ist zu begrüßen.

Es ist zwar bereits seit Längerem ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass ein solcher Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel nicht gegeben ist. Dennoch war diese Rechtsprechungslinie auf Grund der in der Praxis üblichen Verwendung solcher Formeln angezweifelt worden.

Diesen Stimmen hat das Bundesarbeitsgericht nun nochmals eine Absage erteilt und bekräftigt, dass die Rechtsprechung nach wie vor so zu beurteilen ist.

*Ulrike Brinkmann, Rechtsanwältin, Bremen*

# Aufhebungsvertrag – Ist das noch fair?

BAG, Urteil vom 24.02.2022 - 6 AZR 333/21

## Der Fall

Die Parteien stritten über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Der Arbeitgeber hatte die Klägerin zu einem Gespräch ins Büro des Geschäftsführers gerufen. Dort erhob der Geschäftsführer zusammen mit seinem Anwalt ihr gegenüber den Vorwurf, in der Vergangenheit unberechtigt Einkaufspreise für Waren in der EDV des Unternehmens reduziert zu haben, um so einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Die Vertreter der Beklagten legten der Klägerin einen vorbereiteten Aufhebungsvertrag vor. Nach einer etwa zehnminütigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saßen, unterzeichnete die Klägerin den Aufhebungsvertrag, focht diesen jedoch im Nachgang an und berief sich auf dessen Nichtigkeit wegen widerrechtlicher Drohung bzw. Unwirksamkeit wegen unfairen Verhandeln. Sie machte unter anderem geltend, sie habe den Vertrag nur sofort annehmen können und auch weitere Bedenkzeit sei ihr nicht gewährt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Die Revision wurde allerdings zugelassen wegen grundsätzlicher Bedeutung.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass der Arbeitgeber nicht entgegen § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB deswegen unfair verhandelt, weil er den von ihm angebotenen Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet und der Arbeitnehmer diesen nur sofort annehmen kann.

Für den Inhalt des Gebots fairen Verhandeln sei entscheidend, dass diese Nebenpflicht die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners schütze. Dieser soll „Herr“ über seine Entscheidung sein und bleiben. Erst wenn dies nicht mehr gegeben sei, könne eine Verhandlungssituation als unfair bezeichnet werden. Müsse der Arbeitnehmer bei objektivierter Betrachtung davon ausgehen, dass ihm nur noch eine Option – nämlich die der Unterschrift unter den Aufhebungsvertrag – verbleibe, um sich der Verhandlungssituation zu entziehen, sei seine Entscheidungsfreiheit unfair beeinträchtigt.

Das Bundesarbeitsgericht befand, dass die Klägerin ohne Beeinträchtigung ihrer Willensfreiheit das Gespräch auch hätte beenden und den Raum verlassen können. Dass dann der Abschluss des Aufhebungsvertrages ausgeschlossen gewesen wäre, sei gesetzliche Folge des § 147 Abs. 1 S. 1 BGB. Die Beklagte habe daher ihr Angebot zur sofortigen Annahme unterbreiten dürfen. Der dadurch auf die Klägerin aufgebaute Druck sei nicht unfair, sondern halte sich im Rahmen des nach § 241 Abs. 2 BGB Zulässigen.

## Unser Kommentar

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Sie macht deutlich: das Gebot fairen Verhandeln ist nicht zu verwechseln mit der Pflicht zur Schaffung einer Wohlfühlatmosphäre bzw. Leugnung der eigenen Interessen. Der Bereich dessen, was noch als „fair“ angesehen wird, ist relativ weit. Druck aufzubauen durch ein nur „Jetzt und Heute“ anzunehmendes Angebot, ist jedenfalls für sich betrachtet legitim. Zu Recht weist das Bundesarbeitsgericht darauf hin, dass dem Arbeitnehmer die Freiheit verbleibt zu entscheiden, dieses Angebot nicht anzunehmen und die Situation durch ein schlichtes „Nein“ zu beenden. Umgekehrt verbleibt dem Arbeitgeber damit mehr legitimer Spielraum bei den Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag.

*Juliane Krauß, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin*

## Bevorstehende Veranstaltungen

5. Dezember 2022: „Weiterbeschäftigungsansprüche im Prozess“, Online-Seminar der Deutsche **Anwalt**Akademie, 10:00 Uhr bis 16:45 Uhr, Anmeldung unter <https://www.anwaltakademie.de/seminare/weiterbeschaeftigungsansprueche-im-prozess.21181> (Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche).

## Aktuelle Veröffentlichungen

Der besondere Vertreter des Vereins und das Arbeitsrecht, ArbRB 2022, 190 ff. (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu BVerfG, Beschluss vom 27.04.2022 - 1 BvR 2649/21, Einrichtungsbezogene Impfpflicht verfassungsgemäß, ArbRB 2022, 174 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.03.2022 - 5 Sa 122/21, Außerordentliche Kündigung in der Elternzeit – Wahrung der Kündigungserklärungsfrist, ArbRB 2022, 137 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 02.03.2022 - 2 AZN 629/21, Kein Verzicht auf den Öffentlichkeitsgrundsatz wegen der Corona-Pandemie, ArbRB 2022, 111 ff. (Dr. Stefan Sasse)

## Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Frau Julia Schönfeld und Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise  
Blankenburg**  
Frankfurt a.M.



**Ulrike Brinkmann**  
Bremen



**Nicole  
Gajdamowicz**  
Hannover



**Dr. Karl von  
Hülsen**  
Berlin



**Juliane Krauß**  
Berlin



**Hendrik Krome**  
Hannover



**Dr. Lisa von  
Laffert**  
Berlin



**Dr. André Pietrek**  
Hannover



**Dr. Jennifer  
Rasche**  
Hannover



**Dr. Henning  
Rauls**  
Braunschweig



**Dr. Stefan Sasse**  
Magdeburg



**Julia Schönfeld**  
Bremen



**Maja Steffanski**  
Hannover



**Dr. Gunnar  
Straube**  
Hannover



**Dr. Teemu Tietje**  
Bremen



**Oliver Wiethaus**  
Barcelona