

# Hinweisgeberschutzgesetz

## Anwendungsbereich und Risiken

### **Klassische Teilzeit und Brückenteilzeit**

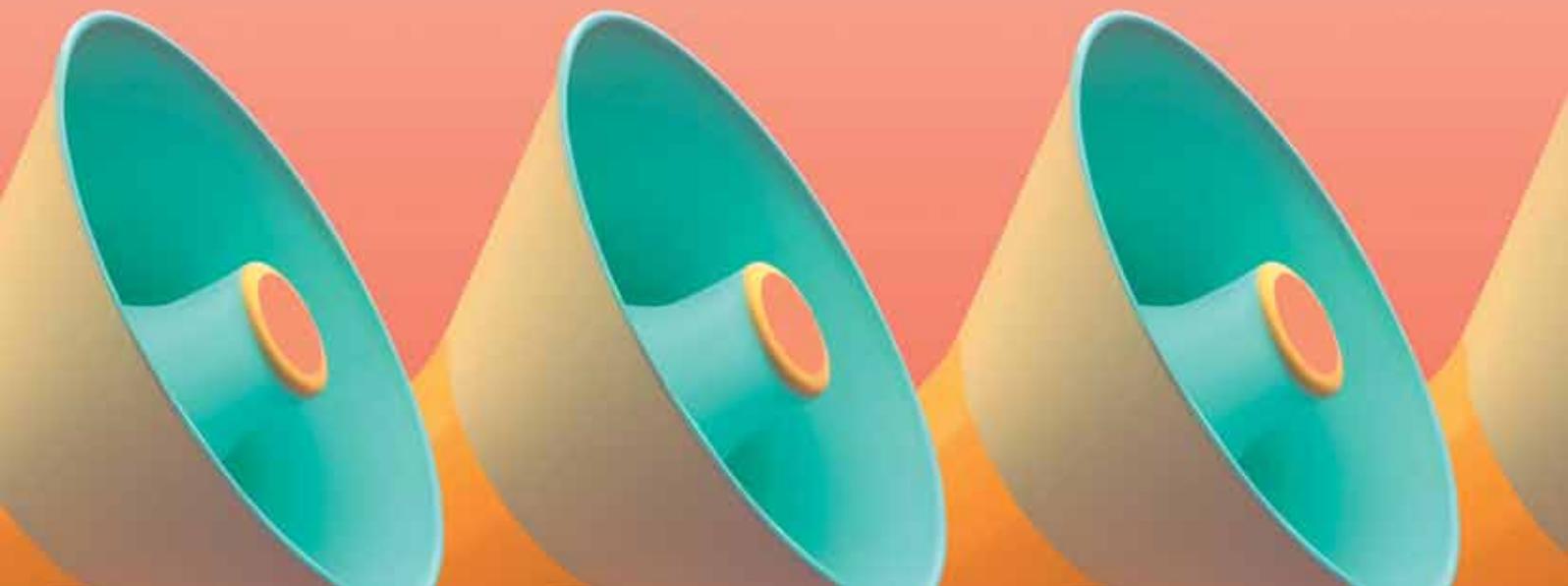
Voraussetzungen und Grenzen S. 14

### **Arbeitgeberseitiger Auflösungsantrag**

Strategischer Einsatz im Prozess S. 26

### **Sucht im Arbeitsverhältnis**

Betriebsvereinbarung S. 30



# Arbeitszeugnis, Maßregelungsverbot

Weder § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO noch § 241 Abs. 2 BGB verpflichten den Arbeitgeber dazu, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis zu erteilen, das mit einer sog. Dankes- und Wunschformel endet (BAG, Urt. v. 6.6.2023 – 9 AZR 272/22).

Eine solche Formel kann etwa lauten:

„Frau/Herr verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch. Wir danken ihr/ihm für ihre/seine wertvolle Mitarbeit und bedauern es, sie/ihn als Mitarbeiter zu verlieren. Für ihren/seinen weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir ihr/ihm alles Gute und auch weiterhin viel Erfolg.“

§ 109 Abs. 1 Satz 3 GewO lautet:

„Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.“

§ 241 Abs. 2 BGB lautet:

„Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.“

Ein Arbeitnehmer kann 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. Die verfassungsrechtlichen Vorgaben in Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG rechtfertigen es nicht, die Beurteilung des § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO über den Wortlaut hinaus auszulegen.

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 3 GewO sind abschließend. (BAG, Urt. v. 6.6.2023 – 9 AZR 272/22).

Hat der Arbeitgeber somit ein solches Arbeitszeugnis mit Dankes- und Wunschformel erstellt und verlangt der Arbeitnehmer berechtigt Änderungen zum Inhalt des Arbeitszeugnisses zu seinen Gunsten und kommt der Arbeitgeber diesen Wünschen nach und erstellt aufgrund dessen ein neues Arbeitszeugnis, so darf der Arbeitgeber bei diesem neuen Arbeitszeugnis die entsprechende Dankes- und Wunschformel nicht eigen-

mächtig weglassen. Denn dies wäre ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. 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. 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 Maßregelung stehen würde (BAG, Urt. v. 6.6.2023 – 9 AZR 272/22, vgl. zur Entscheidung auch die ausführliche Besprechung in dieser Ausgabe, AuA 11/23, S. 57).



**Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
München

12. UND 13. MÄRZ 2024

**KONGRESS  
ARBEITSRECHT**

IN BERLIN UND VIRTUELL



**JETZT ANMELDEN**  
[kongress-arbeitsrecht.de](https://kongress-arbeitsrecht.de)