

Der Gesetzgeber hat die Vorschriften des EntgFG trotz dieser Gefahr nicht geändert, sodass der Arbeitgeber bei Vorlage einer ordnungsgemäßen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Es ist ausreichend, dass bei Leistung der vorgesehenen Nachdienste mit einer Verschlechterung der Grunderkrankung zu rechnen war.

Das Gericht bestätigte damit einmal mehr den hohen Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Die Revision ließ es nicht zu.

## Kein Einsichtsrecht des Betriebsrats in die elektronische Personalakte

Vor dem LAG Düsseldorf (Beschl. v. 23.6.2020 – 3 TaBV 65/19, rk.) stritten die Betriebsparteien über ein in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregeltes permanentes Zugriffsrecht örtlicher Betriebsräte bzw. ihrer Vorsitzenden auf die elektronisch geführte Personalakte der im jeweiligen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

In einer Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (GBV) war ein solches permanentes Leserecht verankert. Zugleich war geregelt, dass der Betriebsrat sich verpflichtet, dieses Recht nicht zu anderen als zu Kontrollzwecken i. S. d. GBV auszuüben. Das Unternehmen verweigerte dem Betriebsrat den lesenden Zugriff. Dieser beantragte die Durchführung der Betriebsvereinbarung im streitigen Punkt. Sowohl erste als auch zweite Instanz wiesen die Anträge im Ergebnis als unbegründet zurück, da die Regelung wegen des Verstoßes gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer unwirksam ist.

Nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG haben die Betriebsparteien beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) zu beachten. Dieses umfasst insbesondere die aus dem Gedanken der Selbstbestimmung folgende Befugnis des einzelnen, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden. Es kann nur durch verfassungsgemäße Regelungen eingeschränkt werden. Das zulässige Maß der Beschränkung richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Der permanente lesende Zugriff auf die Personalakte stellt einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar, denn es werden einem Dritten persönliche Lebenssachverhalte, wie die Stammdaten, Unterhaltspflichten, Pfändungen, vertragliche Absprachen, Abmahnungen und vieles anderes mehr, offenbart, ohne dass dies von der Zustimmung des Mitarbeiters abhängig wäre oder er davon auch nur erführe. Dies ist unverhältnismäßig.

Der Betriebsrat hatte seinen Anspruch u. a. damit begründet, dass er die Informationen dazu benötige, um z. B. Daten zur Gleichstellungsthematik oder zur Problematik der Förderung der Beschäftigung älterer Mitarbeiter im Betrieb zu erhalten. Allein dieser Vortrag bestätigte jedoch, dass das Gremium den Zweck des Kontrollrechts völlig missverstanden hatte. Es ging nie darum, dem Betriebsrat durch die Einsichtnahme in die Personalakte die notwendigen Informationen zur Erfüllung aller seiner Aufgaben nach § 80 BetrVG zu verschaffen. Der Zweck eines Zugriffsrechts könnte allenfalls darin liegen, die vereinbarte chronologische Aktenanlage oder die Beachtung von Löschrufen zu überprüfen. Dieser Kontrollzweck steht aber völlig außer Verhältnis zur Schwere des Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer. Da die Regelung somit unwirksam ist, bestand kein Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung der GBV.

## Kein Anspruch auf Bedauerns- und Gute-Wünsche-Formel im Zeugnis

In einem zunächst sehr positiv verlaufenden Arbeitsverhältnis kam es zunehmend zu Problemen in der Kommunikation. Da der Arbeitgeber dem Wunsch der Mitarbeiterin nach einem Aufhebungsvertrag nicht nachkam, sprach diese eine Eigenkündigung aus. Die Vorgesetzte schrieb der Mitarbeiterin daraufhin eine E-Mail, in der es heißt: „Es ist schade, dass wir uns so getrennt haben. Ich wünsche dir dennoch alles erdenklich Gute für die berufliche und private Zukunft und bedanke mich aufrichtig für die Zusammenarbeit über die Jahre.“ Das Unternehmen erteilte ein qualifiziertes Endzeugnis mit der Leistungs- und Verhaltensbewertung „gut“. Das Zeugnis enthielt keine Bedauerns-, Dankes- und Gute-Wünsche-Formel. Die Mitarbeiterin klagte auf Abänderung und Ergänzung des Zeugnisses um eine Schlussformel, die zum Ausdruck bringt, dass das Unternehmen das Ausscheiden sehr bedauert und ihr für die stets gute Zusammenarbeit dankt und beruflich wie privat alles Gute und viel Erfolg wünscht.

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG München (Urt. v. 15.7.2021 – 3 Sa 188/21, rk.) keinen Erfolg. Nach der Rechtsprechung des BAG hat ein Arbeitnehmer schon grundsätzlich keinen Anspruch auf Aufnahme einer persönlichen Schlussformel in ein Arbeitszeugnis (vgl. BAG, Urt. v. 11.12.2012 – 9 AZR 227/11, AuA 10/13, S. 612). Das Gericht ließ offen, ob dieser Rechtsprechung zu folgen ist. Denn jedenfalls bei einer (nur) guten Verhaltens- und Leistungsbewertung ist eine Bedauernsformel nicht üblich. Es wäre eher widersprüchlich, einem guten

Mitarbeiter, der keine Spitzenkraft war, zu bescheinigen, dass man sein Ausscheiden bedauert. Erst recht besteht kein Anspruch auf die gesteigerte Form des „sehr Bedauerns“. Auch eine Gute-Wünsche-Formel, die sich auf den Privatbereich bezieht, ist nicht in ein Zeugnis aufzunehmen.

Nach § 109 Abs. 2 Satz 1 GewO muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Es muss widerspruchsfrei sein und eine dem beruflichen Fortkommen förderliche Bescheinigung von Tätigkeit, Führung und Leistung enthalten. Es richtet sich nicht in erster Linie an den Arbeitnehmer persönlich, sondern an potenzielle künftige dritte Arbeitgeber als Grundlage für die Personalauswahl. Private Zukunftswünsche sind daher fehl am Platz. Auch aus dem Umstand, dass die Vorgesetzte in ihrer E-Mail das Bedauern und die guten Wünsche zum Ausdruck gebracht hatte, ergab sich kein anderes Ergebnis. Denn die Vorgesetzte war nicht berechtigt, das Zeugnis zu zeichnen und für die Beklagte zu handeln. Auch aus dem Grundsatz der Zeugniswahrheit ergab sich kein anderes Bild. Wahr oder unwahr können nur Tatsachen sein, nicht Höflichkeitsformeln wie gute Wünsche.

## BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

**Dr. Claudia Rid**  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
CMS Hasche Sigle, München