
Datum: 28.03.2000
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 1578/99
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2000:0328.4SA1578.99.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herford, 3 Ca 347/99
Schlagworte: Zulässigkeit der Klage auf Erteilung eines Zeugnisses mit ausformuliertem Zeugnistext
Normen: § 113 GewO, § 888 ZPO

Leitsätze:

1. Klagt der Arbeitnehmer erstmals auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses und formuliert er den gewünschten Text im Klageantrag vor, so kann sich der Arbeitgeber damit begnügen, darzulegen und gegebenenfalls unter Beweis zu stellen, inwieweit er den Vorstellungen des Arbeitnehmers nicht entsprechen kann. In einem solchen Falle ist dann – wie bei einem Rechtsstreit über Zeugnisberichtigung – der Streit der Parteien im Rahmen des Klageantrags über die gesamte Inhaltsfrage des Zeugnisses zu klären und festzulegen, welches Zeugnis mit welchem Wortlaut vom Arbeitgeber zu erteilen ist.

2. Wenn der Arbeitgeber nicht selbst das Zeugnis formuliert, dann kann er sich gegen eine Verurteilung zu einer Zeugniserteilung mit bestimmten, ihm vorgegebenen Formulierungen nicht mit der Begründung wehren, „durch das erstinstanzliche Urteil wird der Beurteilungsspielraum ... bei der Erteilung des Zeugnisses in unzulässiger Weise beeinträchtigt“. Der Arbeitgeber muß dann von seinem Recht, das Zeugnis abzufassen, Gebrauch machen und es selbst formulieren. Tut er dies nicht, dann muß er nicht nur exakt beanstanden, welche Formulierung des vom Arbeitnehmer gewünschten Zeugnisses inhaltlich falsch ist, sondern auch im einzelnen darlegen, warum dies der Fall sein soll.

Tenor:

*Herr R... B....., geb. am in M....., Kreis O.....
, war vom 01.12.1997 bis zum 03.06.1998 als Sachbearbeiter in
der Arbeitsvorbereitung unseres Unternehmens tätig.*

*Herr B..... arbeitete sich dank seiner raschen Auffassungsgabe
schnell in das ihm neue Arbeitsgebiet ein. Er ist den an ihn
gestellten Anforderungen jederzeit in vollem Umfang gerecht
geworden. Er besitzt die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten und
mitzudenken, und arbeitet mit Fleiß und Zuverlässigkeit. Wir
bestätigen Herrn B..... eine überdurchschnittliche Leistung, die
zu unserer vollen Zufriedenheit ausfiel.*

*Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden
war stets einwandfrei.*

*Wir wünschen ihm für seinen weiteren Berufsweg weiterhin viel
Erfolg.*

Im übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu $\frac{1}{5}$ und die
Beklagte zu $\frac{4}{5}$ zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 3.000,00 DM =
1.533,88 ? festgesetzt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten um die Erteilung eines Arbeitszeugnisses.	2
Die Beklagte betreibt mit ca. 80 Arbeitnehmern ein Unternehmen, das sich mit der Herstellung von Fenstern befaßt.	3
Bei ihr war der Kläger ab dem 01.12.1997 als Sachbearbeiter zu einem monatlichen Gehalt in Höhe von 3.000,00 DM brutto in der Arbeitsvorbereitung tätig.	4
Am 03.06.1998 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos. In dem hiergegen erhobenen Kündigungsschutzverfahren hat die Beklagte die fristlose Kündigung mit mangelnden Leistungen des Klägers, die von diesem bestritten worden sind, begründet. Im Kammertermin vom 08.12.1998 (3 Ca 803/98) haben die Parteien vor dem Arbeitsgericht Herford einen Vergleich geschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung mit dem 04.06.1998 beendet worden ist, die Beklagte an den Kläger wegen des Verlustes seines Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von 1.500,00 DM zahlt und mit Erfüllung dieses Vergleichs alle Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis erledigt und ausgeglichen seien mit Ausnahme eines noch auszustellenden Zeugnisses. Die Erstellung des Zeugnisses ist von der Beklagten im weiteren Verlauf jedoch verweigert worden.	5

Der Kläger hat mit der beim Arbeitsgericht am 08.03.1999 eingegangenen Klage die Erteilung eines von ihm vorformulierten Zeugnisses begehrt, dessen Inhalt er für zutreffend hält.	6
Der Kläger hat beantragt,	7
die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Abschlußzeugnis zu erteilen, daß seinem beruflichen Fortkommen förderlich ist und als qualifiziertes Zeugnis sinngemäß folgenden Inhalt hat:	8
<i>Zeugnis</i>	9
<i>Herr R... B....., geboren am , in M..... , Kreis O...-..... , trat am 01. Dez. 1997 bis zum 03. Juni 1998 als Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung in unser Unternehmen ein.</i>	10
<i>Herr B..... arbeitete sich durch seine rasche Auffassungsgabe schnell in seine verantwortungsvolle Tätigkeit ein. Wir können vorbehaltlos versichern, daß er den Anforderungen jederzeit in vollem Umfang gerecht wurde. Herr B..... besitzt die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten und mitzudenken, verbunden mit Fleiß und absoluter Zuverlässigkeit. Wir bestätigen Herrn B..... eine überdurchschnittliche Leistung, die stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ausfiel.</i>	11
<i>Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war stets vorbildlich. Betriebsbedingt war es uns leider nicht möglich, Herrn B..... weiter zu beschäftigen.</i>	12
<i>Wir bedauern, daß Herr B..... unser Unternehmen verläßt und wünschen ihm für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg weiterhin viel Erfolg.</i>	13
sowie dem Beklagten die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.	14
Die Beklagte hat beantragt,	15
die Klage abzuweisen.	16
Sie hat die Richtigkeit des vom Kläger vorformulierten Zeugnisses, insbesondere die von ihm beehrte positive Beurteilung, bestritten.	17
Das Arbeitsgericht Herford hat durch Urteil vom 27.07.1999 (3 Ca 347/99), auf welches vollinhaltlich Bezug genommen wird, wie folgt für Recht erkannt:	18
Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger folgendes	19
<i>Zeugnis</i>	20
zu erteilen:	21
<i>Herr R... B....., geboren am , in M..... , Kreis O...-..... , trat am 01. Dez. 1997 bis zum 03. Juni 1998 als Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung in unser Unternehmen ein.</i>	22
<i>Herr B..... arbeitete sich durch seine rasche Auffassungsgabe schnell in seine verantwortungsvolle Tätigkeit ein. Wir können vorbehaltlos versichern, daß er den Anforderungen jederzeit in vollem Umfang gerecht wurde. Herr B..... besitzt die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten und mitzudenken, verbunden mit Fleiß und absoluter Zuverlässigkeit.</i>	23

Wir bestätigen Herrn B..... eine überdurchschnittliche Leistung, die zu unserer vollen Zufriedenheit ausfiel.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war stets vorbildlich. 24

Wir wünschen ihm für seinen weiteren Berufs? und Lebensweg weiterhin viel Erfolg. 25

Im übrigen wird die Klage abgewiesen. 26

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt. 27

Streitwert. 3.000,00 DM. 28

Gegen das ihr am 11.08.1999 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 08.09. 1999 Berufung eingelegt und diese am 05.10.1999 begründet. 29

Sie trägt vor, durch das erstinstanzliche Urteil werde ihr Beurteilungsspielraum bei der Erteilung des Zeugnisses in unzulässiger Weise beeinträchtigt. Unzutreffend sei, daß der Kläger eine verantwortungsvolle Tätigkeit im Unternehmen ausgefüllt habe. Er sei bei ihr im Bereich der Arbeitsvorbereitung eingesetzt gewesen, wobei er die Aufgabe gehabt habe, die Aufträge der Kunden in die EDV einzugeben und vorab die technische Ausführung der Aufträge abzustimmen (Beweis: Zeugnis des P..... V.....). Diese Tätigkeit sei von untergeordneter Bedeutung, so daß von ihr nicht verlangt werden könne, dem Kläger ein Zeugnis über eine verantwortungsvolle Tätigkeit auszustellen. Die Wertigkeit seiner Tätigkeit ergebe sich auch daraus, daß der Kläger nur ein monatliches Bruttoeinkommen von 3.000,00 DM verdient habe. Zudem sei es in ihrem Betrieb unüblich, einem Arbeitnehmer, der sich noch in der Probezeit befinde, eine verantwortungsvolle Tätigkeit zu übertragen. Ebenso unzutreffend sei, daß der Kläger eine rasche Auffassungsgabe bei der Ausführung der ihm übertragenen Arbeiten gezeigt habe. Es sei vielmehr so gewesen, daß der Kläger nicht in der Lage gewesen sei, die Aufträge der Kunden in die EDV einzugeben, zumal ihm dabei häufig Fehler unterlaufen seien (Beweis: Zeugnis des P..... V.....). Der Kläger habe in seiner Arbeitsweise häufig unkonzentriert gewirkt und sei nicht bei der Sache gewesen. Dieser Eindruck sei auch dadurch gestützt worden, daß sich der Kläger seinen eigenen Schreibtischstuhl mitgebracht habe, der habe zurückgeklappt werden können, so daß der Kläger häufig dabei angetroffen worden sei, wie er seine Füße auf seinen Schreibtisch gelegt habe, ohne sich um seine Arbeit zu kümmern. In diesem Zusammenhang habe es sich nicht um einen Einzelfall gehandelt, so daß der Kläger erst mit dem Hinweis abgemahnt worden sei, daß er seine Arbeiten konzentrierter vollziehen müsse, da ansonsten sein Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden könnte. Sie habe sich diesbezüglich auch keine einzelnen Daten notiert, da die oben beschriebene Arbeitsauffassung des Klägers ein Dauerzustand gewesen sei (Beweis: Zeugnis des P..... V.....). Ebenso unzutreffend sei es, daß der Kläger den Anforderungen in vollem Umfang gerecht worden sei, selbständig habe arbeiten können und bei seiner Arbeit Fleiß und absolute Zuverlässigkeit gezeigt habe. Wenn sie mit dem Kläger in vollem Umfang zufrieden gewesen wäre, so wäre das Arbeitsverhältnis nicht kurz nach Beendigung der Probezeit gekündigt worden. 30

Der Kläger sei nach der ersten Abmahnung von ihr in die Abteilung Auftragskontrolle mit technischer Abklärung umgesetzt worden. Hier habe er die Aufgabe gehabt, die Auftragsbestätigungsschreiben abzugleichen mit den sich daraus ergebenden Arbeitszetteln für die Produktion. Auch hier habe der Kläger nicht die entsprechenden Leistungen erbracht. Er habe trotz der Abmahnung sein äußerliches Leistungsbild fortgesetzt, indem er immer wieder mit den Füßen auf dem Tisch angetroffen worden sei. Die von ihm erbrachten 31

Arbeitsleistungen seien auch unzureichend gewesen. So sei u. a. von dem Kläger nicht bemerkt worden, daß die von ihr produzierten 14 Scheiben und die neun Aufsatzelemente für einen Kunden nicht mit der dazu gehörenden Bestellung übereinstimmten. Der Kläger habe auch nicht festgestellt, daß zehn Fenster, die in der Farbe „Eiche rustikal“ bestellt worden seien, nach dem Arbeitszettel als „Eiche hell“ produziert worden seien. Dadurch sei ihr ein Schaden in Höhe von 12 TDM entstanden (Beweis: Zeugnis des P..... V.....). Dem Kläger seien häufig die gleichen Fehler unterlaufen, indem er Maße nicht überprüfte und auch nicht die Bestellung der Kunden aufeinander abgestimmt habe. So habe er beispielsweise nicht festgestellt, daß bei einer Bestellung die Maße eines Blendrahmens zu klein gewesen seien, so daß der Flügel dort nicht hinein gepaßt habe. Bei einer weiteren Bestellung habe er nicht darauf geachtet, daß ein neben einer Balkontür befindliches Fenster die gleichen Sprossenfolge aufwies, wie zwischen Tür bzw. Fenster (Beweis: Zeugnis des P..... V.....-.....). Da der Kläger bei seiner Einstellung vorgegeben habe, daß er in dem Betrieb seines Vaters, einer Tischlerei, mit den Abläufen der Fenster- und Türenherstellung vertraut gewesen sei, habe sie darauf vertraut, daß der Kläger bei der Eingabe der Kundenaufträge dazu in der Lage gewesen sei, eventuelle Unstimmigkeiten der Maße aufzudecken und dies mit den Kunden noch einmal abzustimmen. Diese Anforderungen habe der Kläger in keiner Weise erfüllt (Beweis: Zeugnis des P..... V.....).

Es verstehe sich von selbst, daß sie dem Kläger daher auch nicht ein Zeugnis darüber erteilen könne, er habe seine Arbeit mit Fleiß und absoluter Zuverlässigkeit durchgeführt. Bei der zusammenfassenden Gesamtbeurteilung könnten dem Kläger daher auch keine überdurchschnittlichen Leistungen bescheinigt werden. Hierbei verkenne das Arbeitsgericht, daß der Arbeitnehmer dafür darlegungs- und beweispflichtig sei, wenn er überdurchschnittliche Leistungen bescheinigt bekommen wollte. Diesen Nachweis habe der Kläger nicht geführt. Das erstinstanzliche Urteil sei insoweit auch widersprüchlich, da die Formulierung „zu unserer vollen Zufriedenheit“ gerade nur eine Durchschnittsleistung bescheinige. Daß das Verhalten des Klägers gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden stets vorbildlich gewesen sein soll, würde ihm ebenfalls eine gute Leistung bescheinigen, die mit der Verwendung des Wortes „stets“ verbunden werde. Aufgrund der Tatsache, daß der Kläger seine Füße häufig auf den Schreibtisch gelegt und oft fehlerhaft gearbeitet habe, sei es vielfach zu Unstimmigkeiten mit Vorgesetzten und Kollegen gekommen, wodurch das Arbeitsklima negativ beeinträchtigt worden sei.

32

Die Beklagte beantragt,

33

das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 27.07.1999 (3 Ca 347/99) aufzuheben und die Klage abzuweisen sowie den Wert des Streitgegenstandes festzusetzen.

34

Der Kläger beantragt,

35

die Berufung kostenpflichtig unter Aufrechterhaltung des erstinstanzlichen Urteils abzuweisen sowie den Wert des Streitgegenstandes festzusetzen.

36

Er verteidigt das angefochtene Urteil und trägt vor, die gerichtsbekannte „Prozeßhäufigkeit“ der Beklagten sei offensichtlich wieder einmal Auslöser für dieses Verfahren. Er habe als früherer Arbeitnehmer der Beklagten von dieser fristgemäß ein qualifiziertes Abschlußzeugnis gefordert. Es gehöre zum Stil der Beklagten, diesem Wunsch und die damit verbundene Aufforderung zunächst zu ignorieren, es zum Prozeß kommen zu lassen, um dann zu erklären, der Arbeitnehmer solle besser den Wunsch fallen lassen, ansonsten müsse man ihm auf gesamte Bandbreite volle Unzulänglichkeit attestieren. Konkrete Mängel und Vorwürfe habe sie in beiden Instanzen jedoch nicht vorzutragen vermocht.

37

Die Beklagte erklärt, er habe keine verantwortungsvolle Tätigkeit in ihrem Unternehmen ausgeführt. Mit dem Zeugnis solle ihm attestiert werden, daß er „Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung“ gewesen sei. Sicherlich gäbe es Abstufungsgrade, wenn man von verantwortungsvoller Tätigkeit spreche. Ohne jedwede Verantwortung könne die unbeanstandet begehrte Tätigkeitsbezeichnung für ihr jedenfalls nicht gewesen sein. Dieser Vortrag der Beklagten sei absurd. Die Beklagte sei nicht bekannt dafür, ihren Arbeitnehmern in irgendeiner Form Wohltaten zuteil werden zu lassen. So gestalte sie auch ihre Gehaltspolitik. Das Gehalt selbst sage nichts dahingehend aus, daß ein Vollzeit Arbeitnehmer, die 3.000,00 DM brutto verdiene, nicht verantwortungsvoll tätig sei. Dieser Vortrag der Beklagten sei unerheblich. Das Zeugnis solle ihm attestieren, daß er eine rasche Auffassungsgabe bei der Ausführung der ihm übertragenen Arbeiten gezeigt habe. Fehlerlosigkeit sei damit nicht gemeint. Er habe von sich nicht behauptet, ohne Fehl und Tadel zu sein und wolle nicht ausschließen, daß ihm auch einmal ein Irrtum unterlaufen sei. Mit seiner „raschen Auffassungsgabe“, die sich grundsätzlich bei der Ausführung der ihm übertragenen Arbeiten gezeigt habe, habe all dieses überhaupt nichts zu tun. Als Langzeitarbeitsloser sei er nach Umschulung vom Tischler zum Büroangestellten durch entsprechende Förderung des Arbeitsamtes zur Beklagten vermittelt worden. Da er einen Rückenschaden habe, weshalb ihm die Krankenkasse einen Schreibtischstuhl finanzierte, der orthopädisch ausgestattet sei, habe er diesen an seinen Arbeitsplatz mitgebracht und benutzt. Es handele sich um einen Schreibtischstuhl, der von seiner Funktionalität mit allen anderen gängigen und nicht orthopädischen Modellen vergleichbar sei. Es sei nicht ersichtlich, was bei der Benutzung dieses Stuhles auszusetzen sein solle. Er habe die Füße nicht auf den Tisch gelegt, weil das seiner Auffassung vom Benehmen her nicht entspreche. Es habe daher nie Anlaß gegeben, ihn diesbezüglich abzumahnern. Er sei in dieser Sitzposition auch nie angetroffen worden. Es sei zu fragen, was die konzentrierte Arbeitsweise mit der jeweiligen Sitzposition zu tun habe. Der diesbezügliche Vortrag der Beklagten sei unlogisch.

38

Die Fluktuationsrate bei der Beklagten sei hoch. Woran das liege, davon möge sich das Gericht, wenn nicht bereits schon geschehen, ein eigenes Bild machen. Die Art der Prozeßführung der Beklagten zeige, welchen Stil sie in der Unternehmens- und insbesondere Personalführung pflege. Ausfluß dieses Stils sei die Kündigung nach Beendigung der Probezeit gewesen, die bereits Gegenstand eines Kündigungsschutzverfahrens gewesen sei, welcher mit einem Vergleich geendet habe. Dabei habe er eine Abfindung in Höhe der sog. Regelabfindung erhalten. Einen Kündigungsgrund habe die Beklagte mithin also nicht. Sie habe ihn, wie schon viele andere Arbeitnehmer vor und nach ihm, lediglich loswerden wollen. Von einer Versetzung höre er jetzt erstmals. Fakt sei, daß sich sein Aufgabengebiet während der Beschäftigungsdauer erweitert habe. Die Beklagte spreche von Produktionsfehlern. Diese Produktionsfehler seien ihm bekannt, von ihm allerdings nicht zu verantworten. Er habe sie vorgefunden und hierauf die Unternehmensleitung der Beklagten aufmerksam gemacht, und zwar im Rahmen seiner „Abgleichungsarbeiten“. Was liege für die Beklagte näher als nun einen Schuldigen zu suchen, den man glaube, in seiner Person gefunden zu haben? Allein: Dieser Glaube sei irrig! Nicht durch ein wie auch immer geartetes Fehlverhalten von ihm, sondern durch einen von ihm nicht zu verantwortenden Produktionsfehler, den er lediglich aufgeklärt und zur Sprache gebracht habe, sei es zu einem Fehler und möglicherweise auch zu einem Schaden der Beklagten gekommen. Einen wie auch immer gearteten Vorwurf könne man bis heute ihm hieraus nicht machen.

39

Er habe einen Anspruch auf die Erteilung eines durchschnittlich guten Zeugnisses. Überdurchschnittliche Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Leistungen verlange er nicht,

40

attestiert zu erhalten. Sie würden ihm auch durch das arbeitsgerichtliche Urteil nicht bescheinigt. Bis heute sei es der Beklagten nicht gelungen, auch nur ein einziges sachliches Argument dafür anzuführen, daß ihm auch nur in irgendeinem Punkte eine unterdurchschnittliche Beurteilung zuteil werden müßte.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze sowie auf die zu den Gerichtsakten gereichten Urkunden Bezug genommen. 41

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 42

Die aufgrund entsprechender Beschwer statthafte, form- und fristgerecht eingelegte sowie rechtzeitig ordnungsgemäß begründete Berufung der Beklagten hat nur in einem geringen Umfang Erfolg und führt unter Zurückweisung des Rechtsmittels im übrigen zu einer geringfügigen Abänderung des angefochtenen Urteils. 43

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses mit im wesentlichen dem Inhalt, wie er erstinstanzlich ausgeurteilt worden ist. Ein ordnungsgemäßes qualifiziertes Arbeitszeugnis eines technischen Angestellten muß sich nach dem Gesetz (§ 113 GewO) über die folgenden vier Punkte verhalten, nämlich über 44

– die Dauer des Arbeitsverhältnisses, 45

– die Art des Arbeitsverhältnisses, 46

– die Leistungen des Arbeitnehmers, 47

– die Führung des Arbeitnehmers. 48

Das qualifizierte Zeugnis enthält demnach stets die im einfachen Zeugnis enthaltenen Angaben zu Art und Dauer der Beschäftigung. Das folgt schon aus dem Wortlaut der hier einschlägigen Vorschrift des § 113 Abs. 1 GewO. Das Zeugnis ist auf Führung und Leistung auszudehnen (§ 113 Abs. 2 GewO). 49

1.1. Arbeitgeber und Gericht haben nicht nur die Zeugnissprache, sondern auch die gebräuchliche Gliederung eines qualifizierten Zeugnisses zu beachten, denn diese hat sich inzwischen weitgehend standardisiert. Welche Grundelemente ein qualifiziertes Zeugnis enthalten muß, ist in dem einen oder anderen Punkte noch umstritten. Es müssen nicht in jedem Zeugnis alle Gesichtspunkte ausführlich enthalten sein, sondern sie können auch zusammengefaßt werden. Die Art der Beschäftigung und die Beschreibung des Aufgabengebietes gehen meist ineinander über. Gleiches gilt im Regelfall auch für die Beurteilung der Vertrauenswürdigkeit und des Sozialverhaltens, nämlich der „Führung“ des Arbeitnehmers. Auch kann sich z.B. eine Gesamtbewertung über Führung und Leistung verhalten. Allgemein enthält ein qualifiziertes Schluß- bzw. Zwischenzeugnis, wie die erkennende Kammer wiederholt entschieden hat (*LAG Hamm* v. 21.12.1993 – 4 Sa 880/93, AR-Blattei ES 1850 Nr. 36 [*Grimm*] = BB 1995, 154; *LAG Hamm* v. 12.07.1994 – 4 Sa 192/94, LAGE § 630 BGB Nr. 27; *LAG Hamm* v. 12.07.1994 – 4 Sa 564/94, LAGE § 630 BGB Nr. 26; *LAG Hamm* v. 01.12.1994 – 4 Sa 1631/94, LAGE § 630 BGB Nr. 28; *LAG Hamm* v. 27.02.1997 – 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998, 151), folgende Grundelemente (siehe dazu auch *Weuster*, AiB 1992, 327, 331; *H. Schleßmann*, Das Arbeitszeugnis, 14. Aufl. 1994, S. 88 f.; *Huber*, Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis, 7. Aufl. 2000, S. 45; *Berscheid*, HwB AR, 1980 „Zeugnis“ Rz. 36; *Berscheid*, WPrax Heft 21/1994, S. 3 ff.; *Berscheid/Kunz*, Praxis des 50

Firmenbogen		
Firmenbriefkopf		Angaben zum Arbeitgeber
Überschrift		
(Schluß?)Zeugnis		Zwischenzeugnis
Ausbildungszeugnis		Praktikantenzeugnis
Eingangsformel		
Personalien des Arbeitnehmers		Akademische Titel
Dauer des Arbeitsverhältnisses		
Vordienst? oder Ausbildungszeiten		Unterbrechungen der Beschäftigung
Aufgabenbeschreibung		
Unternehmen/ Branche	Hierarchische Position (Kompetenzen/Verantwortung)	Berufsbild/ Berufsbezeichnung
Aufgabengebiet	Art der Tätigkeit	Berufliche Entwicklung
Leistungsbeurteilung		
Arbeitsbefähigung (Können)	Arbeitsbereitschaft (Wollen)	Arbeitsvermögen (Ausdauer)
Arbeitsweise (Einsatz)	Arbeitsergebnis (Erfolg)	Arbeitserwartung (Potential)
Herausragende Erfolge oder Ergebnisse (Patente — Verbesserungsvorschläge)		
Zusammenfassende Leistungsbeurteilung (Zufriedenheitsaussage — Erwartungshaltung)		

Führungsleistung (nur bei Führungskräften)			
Abteilungsleistung		Mitarbeitermotivation	
Gruppenleistung		Betriebsklima	
Verhaltensbeurteilung			
Vertrauenswürdigkeit (Loyalität — Ehrlichkeit)		Verantwortungsbereitschaft (Pflichtbewußtsein — Gewissenhaftigkeit)	
Sozialverhalten (Zusammenfassende Führungsbeurteilung)			
Verhalten zu Vorgesetzten	Verhalten zu Gleichgestellten	Verhalten zu Untergebenen	Verhalten zu Dritten (Kunden)
Beendigungsmodalität (bei Schlußzeugnis)			
Zeugnisvergabegrund (bei Zwischenzeugnis)			
Schlußformel (bei Schlußzeugnis)			
Dankes-Bedauern-Formel (Wiedereinstellungszusage)		Zukunftswünsche (Einstellungsempfehlung)	
Aussteller			
Ort — Datum		Unterschrift (ggf. Vertretungsbefugnis)	

1.1.1. Die Vollstreckung des Erfüllungstitels erfolgt nach § 888 ZPO. Es handelt sich bei der Erteilung oder Berichtigung eines Zeugnisses um eine nicht vertretbare Handlung. Im Zwangsvollstreckungsverfahren darf nur überprüft werden, ob das Zeugnis formal den Anforderungen an ein einfaches bzw. qualifiziertes Zeugnis entspricht. Ist es formal unvollständig, kann daher seine Ergänzung über das Verfahren nach § 888 ZPO betrieben werden, z.B. wenn die Unterschrift fehlt oder durch eine Paraphe ersetzt worden ist. Eine ausdrückliche Verurteilung zur Unterschriftsleistung durch eine bestimmte Person

kann im Erkenntnisverfahren nicht durchgesetzt werden (*LAG Hamm* v. 11.07.1996 – 4 Sa 1285/95, n.v.; *LAG Hamm* v. 27.02.1997 – 4 Sa 1691/96, NZA-RR 1998, 151). Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem Prozeßvergleich, ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erteilen, ist mangels Festlegung eines bestimmten Zeugnisinhaltes im Vollstreckungsverfahren nur überprüfbar, ob der Arbeitgeber überhaupt der Verpflichtung nachgekommen ist und ein Zeugnis erteilt hat, das nach Form und Inhalt den Anforderungen eines qualifizierten Zeugnisses genügt (*LAG Nürnberg* v. 14.01. 1993, LAGE § 888 ZPO Nr. 26 = BB 1993, 365; *LAG Schleswig-Holstein* v. 12.07. 1995 – 4 Ta 78/95, n.v.).

1.1.2. Nur wenn das einem technischen Angestellten nach § 113 GewO erteilte Zeugnis nicht der vorgeschriebenen Form entspricht oder wenn es inhaltlich unrichtig ist oder der Arbeitgeber bei der Bewertung von Führung und Leistung seinen Beurteilungsspielraum überschritten hat, kann der Mitarbeiter verlangen, daß das Zeugnis nachträglich abgeändert wird. Über die Zwangsvollstreckung kann im Falle der Verurteilung zur Zeugniserteilung weder ein bestimmter Inhalt erzwungen noch überprüft werden, ob der Inhalt tatsächlich zutrifft (*LAG Schleswig-Holstein* v. 12.07.1995 – 4 Ta 78/95, n.v.). Verpflichtet ein Urteil oder gerichtlicher Vergleich den Arbeitgeber, „ein Zeugnis über Führung und Leistung zu erteilen“, oder einfach, „ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen“, kann der Arbeitnehmer im Verfahren nach § 888 ZPO durchsetzen, daß darin auch bisher fehlende Ausführungen zu Führung (*LAG Nürnberg* v. 14.01.1993, a.a.O.) und/oder Leistung (*LAG Frankfurt/Main* v. 16.06.1989, LAGE § 630 BGB Nr. 7 = NZA 1990, 192) aufgenommen werden. Es reicht nämlich nicht aus, daß sich aus der positiven Leistungsbeurteilung gewisse positive Rückschlüsse auf die Führung des Arbeitnehmers schließen lassen (*LAG Düsseldorf* v. 30.05.1990, LAGE § 630 BGB Nr. 10). In einem solchen Falle kann der Arbeitgeber im Wege der Zwangsvollstreckung angehalten werden, ein ordnungsgemäßes Zeugnis zu erteilen. Dies gilt auch dann, wenn dem Zeugnis ein Entwurf des Arbeitnehmers zugrunde lag, der keine Angaben über die Führung des Arbeitnehmers im Dienst enthielt. 53

1.2. Ist der Zeugnisinhalt im Wortlaut tituliert und wird ein hiervon abweichendes Zeugnis erteilt, erfolgt die Vollstreckung nach § 888 ZPO. Ein erneutes Erkenntnisverfahren ist in einem solchen Falle unzulässig. Auch scheidet eine Zeugnisberichtigung aus, und zwar unabhängig davon, ob das Zeugnis in seinem Wortlaut durch gerichtliches Urteil oder in einem Vergleich der Parteien festgelegt worden ist. Dies erklärt sich aus folgenden Überlegungen: 54

1.2.1. Klagt der Arbeitnehmer erstmals auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses und formuliert er den gewünschten Text im Klageantrag vor, so kann sich der Arbeitgeber damit begnügen, darzulegen und gegebenenfalls unter Beweis zu stellen, inwieweit er den Vorstellungen des Arbeitnehmers nicht entsprechen kann; in einem solchen Falle ist dann – wie bei einem Rechtsstreit über Zeugnisberichtigung – der Streit der Parteien im Rahmen des Klageantrags über die gesamte Inhaltsfrage des Zeugnisses zu klären und festzulegen, welches Zeugnis mit welchem Wortlaut vom Arbeitgeber zu erteilen ist (*ArbG Siegen* v. 30.05.1980, EzA § 4 TVG Ausschlußfristen Nr. 43). Ein solches Vorgehen ist nicht nur prozeß-ökonomisch, sondern erscheint auch unter der Überlegung sachgerecht zu sein, daß die Arbeitgeber vielfach die ausscheidenden Arbeitnehmer auffordern, ihre Vorstellungen über das zu erteilende Zeugnis zu Papier zu bringen. In einem solchen Falle kann der Arbeitgeber davon ausgehen, daß der Arbeitnehmer die Tätigkeiten, die er im Laufe des Arbeitsverhältnisses ausgeübt hat, so vollständig und genau beschreibt, daß sich künftige Arbeitgeber ein klares Bild machen können, so daß er einem möglichen Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers von vornherein vorbeugen kann. Auch vermeidet der Arbeitgeber in einem solchen Falle einen ansonsten möglichen Berichtigungsanspruch 55

des Arbeitnehmers. Dieser würde sich nämlich zu seinem vorangegangenen Tun in Widerspruch setzen, wenn er – obwohl er selbst ein Zeugnis mit einem bestimmten Inhalt verlangt und zugesprochen erhalten hat – nachträglich noch Änderungswünsche anbringen wollte. Daher bestehen dann, wenn der Arbeitnehmer erstmals auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses mit einem bestimmten Zeugnisinhalt klagt, keine Bedenken, das Zeugnis durch Urteil zu formulieren, wenn sich der Arbeitgeber mit dem Inhalt des begehrten Zeugnisses auseinandersetzt und darlegt, inwieweit er mit den begehrten Formulierungen nicht einverstanden ist; er macht in einem solchen Falle nämlich den nicht beanstandeten Teil des Zeugnisses zu seinem eigenen Sachvortrag. Der Inhalt des Zeugnisses war daher – wie es das Arbeitsgericht getan hat – bereits in dem Urteil auf Erteilung desselben festzulegen.

1.2.2. Dabei hat das Gericht die Leistungen des Arbeitnehmers festzustellen, sie nach objektiven Maßstäben zu bewerten und gegebenenfalls ein Zeugnis zu formulieren (*BAG v. 23.06.1960, AP Nr. 1 zu § 73 HGB [A. Hueck]*; *BAG v. 24.03.1977, AP Nr. 12 zu § 630 BGB = EzA § 630 BGB Nr. 9*). Das Gericht hat bei der Fassung des Zeugnisses die Grundsätze zu beachten, die ein verständiger und gerecht denkender Arbeitgeber angewandt hätte, wenn er den Arbeitnehmer zu beurteilen gehabt hätte. Das Zeugnis ist also nach Form und Stil objektiv abzufassen, wobei der Verkehrssitte Rechnung zu tragen ist, die mit bestimmten Formulierungen (»er hat sich bemüht ...«) den Ausdruck des Tadels verbindet oder in Zeugnissen bestimmter Arbeitnehmergruppen die Attestierung gewisser Eigenschaften verlangt, denn der neue Arbeitgeber wird regelmäßig davon ausgehen, daß der Arbeitnehmer diejenigen Qualitäten besitzt, die diesem nach der als innegehabt ausgewiesenen, beruflichen Stellung beizumessen sind (*Bischoff, 'Die Haftung gegenüber Dritten für Auskünfte, Zeugnisse und Gutachten', Dissertation, Tübingen 1971, § 9 V 1, S. 228, m.w.N.*). Der jeweilige Berufskreis schließt aus dem bezeugten Berufsbild auf das Vorliegen der Normaleigenschaften, besonders gelobter Qualitäten und bei gehobenen Berufen auf positiv bezeugte Sonderqualitäten (*Bischoff, a.a.O.*). Normaleigenschaften gelten um so selbstverständlicher als vorhanden, je mehr

56

die sonstigen Eigenschaften gelobt sind, sie werden eher in Frage gestellt durch sonst knappe, zurückhaltende Formulierungen (*Bischoff, a.a.O.*). Das Zeugnis muß wohlwollend sein, um dem Arbeitnehmer den ferneren Lebens- und Arbeitsweg nicht zu erschweren (*BAG v. 08.02.1972, AP Nr. 7 zu § 630 BGB = EzA § 630 BGB Nr. 2*). Es soll andererseits einem Dritten, der die Einstellung des Zeugnisinhabers erwägt, zur Unterrichtung dienen; seine Belange sind gefährdet, wenn der Arbeitnehmer überbewertet wird. Das Zeugnis muß daher wahr sein (*BAG v. 05.08.1976, AP Nr. 10 zu § 630 BGB [Schnorr von Carolsfeld] = EzA § 630 BGB Nr. 8*). Die Forderung nach „verständigem Wohlwollen“ hat dort ihre Grenze, wo sich das Interesse des künftigen Arbeitgebers oder Kreditgebers an der Zuverlässigkeit der Grundlagen für die Beurteilung des Arbeitsuchenden ohne weiteres aufdrängt (*BGH v. 26.11.1963, AP Nr. 10 zu § 826 BGB*), denn es darf bei allem Wohlwollen in einem Zeugnis nichts Unwahres geschrieben werden. Wegen dieser Wahrheitspflicht dürfen nur nachprüfbare Tatsachen, dagegen keine Behauptungen, Annahmen oder Verdachtsmomente im Zeugnis enthalten sein (*LAG Bremen v. 16.09.1953, BB 1954, 227 = DB 1954, 352*). Dabei dürfen einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer, seine Führung und Leistung nicht charakteristisch sind, seien sie für ihn vorteilhaft oder nachteilig, nicht enthalten sein, selbst wenn sie zur Lösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben (*BAG v. 23.06.1960, AP Nr. 1 zu § 73 HGB [A. Hueck]*; vgl. auch *LAG Düsseldorf/Köln v. 09.03.1954, DB 1954, 371*).

57

1.3. Bei Anwendung dieser Grundsätze war dem Kläger ein Zeugnis zuzuerkennen, wie es im wesentlich vom Arbeitsgericht antragsgemäß ausgeurteilt worden ist. Die ersten fünf

58

Oberpunkte der Grundelemente eines qualifizierten Zeugnisses, nämlich Firmenbogen, Überschrift, Eingangsformel, Dauer des Arbeitsverhältnisses und Aufgabenbeschreibung sind vorliegend unstreitig. Statt der Formulierung:

„... trat am 01.12.1997 bis zum 03.06.1998 als Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung unseres Unternehmens ein“, 59

war sprachlich besser zu formulieren: 60

„...war vom 01.12.1997 bis zum 03.06.1998 als Sachbearbeiter in der Arbeitsvorbereitung unseres Unternehmens tätig“. 61

1.3.1. Der Arbeitgeber ist bei der Ausstellung des Zeugnisses grundsätzlich in seiner Ausdrucksweise frei (*ArbG Koblenz* v. 11.05.1988, EzBAT § 61 BAT Nr. 14), muß sich aber der in der Praxis allgemein angewandten Zeugnissprache bedienen und bei der Beurteilung des Arbeitnehmers den nach der Verkehrssitte üblichen Maßstab anlegen (so bereits *A. Hueck* in Anm. zu ARS 17, 282; ferner *LAG Breslau* v. 05.03.1935, ARS 24, 171 [*A. Hueck*]; *LAG Düsseldorf* v. 30.01.1956, AR-Blattei ES 1850 Nr. 2 = „Zeugnis, Entsch. 2“). Solange das Zeugnis den gesetzlichen Anforderungen entspreche, soll der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf bestimmte Formulierungen und einen bestimmten Wortlaut haben, denn der Arbeitgeber lege erst einmal innerhalb seines Beurteilungsspielraumes die Wahl der Worte und ihre Abfolge fest (*BAG* v. 29.07. 1971, AP Nr. 6 zu § 630 BGB [*Schnorr von Carolsfeld*] = AR-Blattei ES 1850 Nr. 10 = „Zeugnis: Entsch. 10“ [*Monjau*] = EzA § 630 BGB Nr. 1; *BAG* v. 12.08.1976, AP Nr. 11 zu § 630 BGB [*K. Schießmann*] = EzA § 630 BGB Nr. 7). Diese Rechtsprechung hat zu einem System verdeckter Kritik mittels Usancen bei der Zeugnisformulierung geführt, das den Arbeitnehmer dazu zwingt, sein berufliches Fortkommen unter anderem auf Zeugnisse zu stützen, deren Tragweite er aus eigener Sachkunde kaum voll übersieht. Es reicht daher nicht aus, dem Arbeitgeber die Beweislast für zugrundegelegte Tatsachen aufzuerlegen, und seine Werturteile auf Verständigkeit und Sachlichkeit zu kontrollieren. Vielmehr darf der Arbeitgeber, da er arbeitsvertraglich zu besonderer Rücksichtnahme auf das Fortkommen des Arbeitnehmers verpflichtet ist, vom Arbeitnehmer vorgeschlagene Formulierungen nicht ablehnen, die sachlich richtig und in der Wertung von Übertreibung frei sind und die der Zeugnisklarheit und Wahrheit dienen. Dafür hat dann der Arbeitnehmer, der auf seiner Formulierung besteht, dann auch die Beweislast (*LAG Hamm* v. 13.02.1992 – 4 Sa 1077/91, LAGE § 630 BGB Nr. 16; ferner *BAG* v. 25.02.1959, AP Nr. 6 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). 62

1.3.2. Wenn der Arbeitgeber nicht selbst das Zeugnis formuliert, dann kann und darf er sich gegen eine Verurteilung zu einer Zeugniserteilung mit bestimmten, ihm vorgegebenen Formulierungen nicht mit der Begründung wehren, „durch das erstinstanzliche Urteil wird der Beurteilungsspielraum ... bei der Erteilung des Zeugnisses in unzulässiger Weise beeinträchtigt“. Der Arbeitgeber muß dann von seinem Recht, das Zeugnis abzufassen, Gebrauch machen und es selbst formulieren. Tut er dies nicht, dann muß er nicht nur exakt beanstanden, welche Formulierung des vom Arbeitnehmer gewünschten Zeugnisses inhaltlich falsch ist, sondern auch im einzelnen darlegen, warum dies der Fall sein soll. Mit den vom Kläger gewünschten Formulierungen: 63

„Herr B..... arbeitete sich durch seine rasche Auffassungsgabe schnell in seine verantwortungsvolle Tätigkeit ein. Wir können ihm vorbehaltlos versichern, daß er den Anforderungen jederzeit in vollem Umfang gerecht wurde. Er besitzt die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten und mitzudenken, und arbeitet mit Fleiß und Zuverlässigkeit.“, 64

will sich die Beklagte nicht einverstanden erklären. Es ist ihr zuzugeben, daß die Tätigkeiten eines Arbeitsvorbereiters im Vergleich zu den übrigen Aufgabengebieten bei einem Fensterhersteller keine außergewöhnliche Verantwortung verlangt. Der Kläger will mit der von ihm gewünschten Formulierung auch nur bescheinigt bekommen, daß er sich als Umschüler rasch in sein neues Tätigkeitsfeld eingearbeitet hat. Dies ist von der Beklagten zwar in Abrede gestellt worden, aber ihre diesbezüglichen Darlegungen in der Berufungsbegründung sind so allgemein gehalten, daß sie keiner Beweiserhebung zugänglich waren. Mithin war dem Klagebegehren des Klägers in inhaltlich leicht abgeschwächter Form wie folgt zu entsprechen:

„Herr B..... arbeitete sich dank seiner raschen Auffassungsgabe schnell in das ihm neue Arbeitsgebiet ein. Er ist den an ihn gestellten Anforderungen jederzeit in vollem Umfang gerecht geworden Er besitzt die Fähigkeit, selbständig zu arbeiten und mitzudenken, und arbeitet mit Fleiß und Zuverlässigkeit..“

66

Soweit die Beklagte meint, daß der Kläger keine Auffassungsgabe besitze und vor allem den an ihn gestellten Anforderungen überhaupt nicht gerecht geworden sei, muß sie sich entgegenhalten lassen, daß sie konkrete Tatsachen für ihre Bewertung nicht vorgetragen hat. Dies gilt auch hinsichtlich der Selbständigkeit seines Handelns und der Zuverlässigkeit seines Tuns. Hier bewegt sich die Beklagte auf Allgemeinplätzen und ergeht sich in Verunglimpfungen des Prozeßgegners. Ein solches Vorgehen kann nicht zu dem gewünschten Erfolg der Abänderung des angefochtenen Urteils führen.

67

1.3.3. Hinsichtlich der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung sind in der betrieblichen Praxis im Laufe der Jahre Standardformulierungen entstanden, die weitgehend bekannt sind (siehe dazu näher *Berscheid/Kunz*, Praxis des Arbeitsrechts, Teil 4 Rz. 2517–2520; *Huber*, Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis, 7. Aufl. 2000, S. 58 ff.). Die Notenskalen sind im wesentlichen abgeschlossen. Die Formulierungen können Nuancen noch voneinander abweichen, Unterschiede sind jedoch kaum noch meßbar (*RGRK-Eisemann*, 12. Aufl., § 630 BGB Rz. 47, m.w.N.). Je nach Autor eines Zeugnisanleitungsbuches sind leichte Abweichungen in der Auswertung dieser Standardformulierungen festzustellen, ihre Richtigkeit ist letztlich mehr Geschmackssache als Rechtsfrage. Die Kammer legt in ständiger Rechtsprechung (seit *LAG Hamm* v. 13.02.1992, a.a.O.) folgende Notenskala zugrunde:

68

Er/sie hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben	sehr gute Leistungen.
stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt =	gute Leistungen.
stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt =	vollbefriedigende Leistungen.
zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt =	befriedigende Leistungen.
stets zu unserer Zufriedenheit erledigt =	ausreichende Leistungen.
zu unserer Zufriedenheit erledigt =	mangelhafte Leistungen.
im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt =	unzureichende Leistungen.
zu unserer Zufriedenheit zu erledigen versucht =	

69

Bei der zusammenfassenden Zufriedenheitsaussage erfolgt die Abstufung in der Benotung durch die Variation des Zufriedenheitsgrades von „vollst zufrieden“ bis „insgesamt zufrieden“

70

sowie durch den Zeitfaktor „stets“ oder „jederzeit“ oder „immer“. Hinsichtlich der Bewertung der Leistung des Klägers als „überdurchschnittlich“ enthält das angefochtene Urteil keine Widersprüchlichkeit, weil es die zusammenfassende Leistungsbewertung des Klägers wie folgt übernommen hat:

„Wir bestätigen Herrn B..... eine überdurchschnittliche Leistung, die zu unserer vollen Zufriedenheit ausfiel.“

71

Die vom Kläger gewünschte und von der Beklagten beanstandete Leistungsbewertung „zu unserer vollen Zufriedenheit“ hat im Klartext die Note »vollbefriedigend« und liegt damit leicht über der Durchschnittsbewertung „stets zu unserer Zufriedenheit“, die der Note »befriedigend« entspricht. Da die Beklagte keinen einzigen Fall von Schlechtleistung so konkretisiert hat, daß darüber hätte Beweis erhoben werden können, bestand kein Anlaß, von den arbeitsgerichtlichen Feststellungen und Bewertungen abzuweichen.

72

1.3.4. Bei der Bewertung der Führung kommen ebenfalls zusammenfassende Beurteilungen vor. Hier ist aber meist wichtiger, ob alle drei bzw. vier Bereiche (Vorgesetzte, Arbeitskollegen, Untergebene und Kunden) bewertet werden oder ob durch eine Leerstelle, d.h. Nichterwähnung einer Gruppe, Schwierigkeiten in diesem Bereich wie folgt angedeutet werden (*Berscheid*, HwB AR, 1980 „Zeugnis“ Rz. 166; *Berscheid/Kunz*, Praxis des Arbeitsrechts, Teil 4 Rz. 2525; *Huber*, Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis, 7. Aufl. 2000, S. 64 ff.):

73

Sein/Ihr Verhalten zu Vorgesetzten, Arbeitskollegen, (Untergebenen) und Kunden	
war stets vorbildlich =	sehr gute Führung.
war vorbildlich =	gute Führung.
war stets einwandfrei =	vollbefriedigende Führung.
war einwandfrei =	befriedigende Führung.
war ohne Tadel =	ausreichende Führung.
gab zu keiner Klage Anlaß =	mangelhafte Führung.
Über ... ist uns nichts Nachteiliges bekannt geworden =	unzureichende Führung.

74

Anstelle von »einwandfrei« kann auch »korrekt« stehen, da dieses Wort gleichen Aussagewert hat (*ArbG Solingen* v. 17.05.1990, ARST 1991, 77). Die Formulierung:

75

„Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war stets vorbildlich“,

76

entspricht danach der Note „sehr gut“. Diese Note will die Beklagten nicht übernommen. Sie kann allerdings keine Mängel im Verhalten des Klägers aufzeigen, sieht man von dem Vortrag, der Kläger habe „seine Füße häufig auf den Schreibtisch gelegt“ und deshalb „kam es häufig zu Unstimmigkeiten mit Vorgesetzten und Kollegen, wodurch das Arbeitsklima negativ beeinträchtigt worden ist“. Hierzu hätte das Berufungsgericht gerne den Geschäftsführer F..... V..... näher angehört. Aus der Tatsache, daß er grundlos und

77

ohne Entschuldigung zur Berufungsverhandlung nicht erschienen ist, hat daher nur geschlossen werden können, daß er hier nicht Rede und Antwort hat stehen wollen.

1.3.5. Es ist vielfach üblich, als Abschluß eines Zeugnisses eine Dankes-Bedauern-Formel mit Zukunftswünschen anzubringen. Wird eine Schlußformel verwendet, muß sie mit der Leistungs- und Führungsbewertung des Arbeitnehmers übereinstimmen, denn (zuvor) unterlassene negative Werturteile dürfen nicht versteckt mit einer knappen, „lieblosen“ Schlußformel nachgeholt werden (*LAG Hamm* v. 12.07.1994 – 4 Sa 564/94, LAGE § 630 BGB Nr 26; *LAG Hamm* v. 12.07.1994 – 4 Sa 192/94, LAGE § 630 BGB Nr. 27). Insbesondere bei den Zukunftswünschen kommen zusammenfassende Beurteilungen vor, die noch nicht allgemein bekannt und üblich sind, aber vielfach, wenn auch mit unterschiedlichem Erfolg eingeklagt werden (*Berscheid*, HwB AR, 1980 „Zeugnis“ Rz 169; *ders.*, WPrax Heft 17/1994, S. 2, 7; *Berscheid/Kunz*, Praxis des Arbeitsrechts, Teil 4 Rz. 2530; ähnl. *Huber*, Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis, 7. Aufl. 2000, S. 69 ff.):

78

Wir wünschen ihr/ihm	
auf ihrem/seinem weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin recht viel Erfolg =	sehr gut
auf ihrem/seinem weiteren Berufsweg alles Gute und viel Erfolg =	gut
auf ihrem/seinem weiteren Berufsweg alles Gute und Erfolg =	vollbefriedigend
auf ihrem/seinem weiteren Berufsweg alles Gute =	befriedigend
alles Gute =	ausreichend
alles Gute und in Zukunft auch Erfolg =	mangelhaft
für die Zukunft alles nur erdenklich Gute =	unzulänglich

79

Die Formulierung: „Wir wünschen ihr/ihm für die Zukunft viel Glück“, stellt ebenfalls eine mangelhafte Gesamtbewertung dar (*Huber*, Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis, 7. Aufl. 2000, S. 71), denn „Glück“ wünscht man jemandem, der aus eigener Kraft und mit eigenem Antrieb nicht zum Erfolg kommen wird, eben weil er nach der Auffassung des Beurteilers weder die nötigen Fähigkeiten und Fertigkeiten hat noch das erforderliche Fachwissen besitzt. Vorliegend hat der Kläger die Formulierung eingeklagt:

80

„Wir wünschen ihm für seinen weiteren Berufsweg weiterhin viel Erfolg.“

81

Diese Bewertung dürfte im Klartext der Note »vollbefriedigend« entsprechen, den es wird „weiterhin“ viel Erfolg gewünscht. Mit dieser Bewertung hat sich die Beklagte inhaltlich überhaupt nicht auseinandergesetzt, so daß für eine Abänderung kein Bedürfnis ersichtlich ist.

82

2. Nach alledem hatte die Berufung nur in dem aus dem Urteilstenor ersichtlichen bescheidenen Umfang Erfolg und war im übrigen zurückzuweisen.

83

2.1. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO. Die Kostenquotelung war an dem jeweiligen Obsiegen und Unterliegen der Parteien zu messen, welche das Berufungsgericht mit $\frac{1}{5}$ zu Lasten des Klägers und mit $\frac{4}{5}$ zu Lasten der Beklagten

84

gewichtet.

2.2. Der Wert des Streitgegenstandes war nach §§ 25 Abs. 1 GKG, 9 BRAGO i.V.m. §§ 3 ff. ZPO auf einen Monatsverdienst des Klägers festzusetzen. Der Streitwertbeschluß hat mit der Urteilsformel verbunden werden können. 85

2.3. Ein Grund für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 1 ArbGG ist bei der vorliegenden Einzelfallgestaltung nicht ersichtlich. Die Nichtzulassung der Revision war in den Urteilstenor aufzunehmen, da die Parteien bereits nach Verkündung des Urteils wissen müssen, ob der zwischen ihnen bestehende Konflikt entschieden ist oder nicht. 86