
Datum: 10.04.2002
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 3. Kamme
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 1598/01
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2002:0410.3SA1598.01.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 8 Ca 2038/01
Schlagworte: Einzelvertragliche Ausschlussfrist für einen Zeugnisanpruch
Normen: § 630 BGB
Leitsätze:
Eine einzelvertragliche Ausschlussklausel, die "alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben" betrifft, erfasst auch den Anspruch auf „Berichtigung“ des qualifizierten Arbeitszeugnisses.
Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor:
Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 29.08.2001- AZ. 8 Ca 2038/01 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

TATBESTAND 1

Die Parteien streiten um den Wortlaut eines qualifizierten Zeugnisses. 2

Die am 12.12.1977 geborene Klägerin absolvierte bei den Beklagten, die eine Rechtsanwaltskanzlei betreiben, zunächst eine Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten. 3

In der Zeit vom 01.06.2000 bis zum 19.10.2000 war sie sodann als Rechtsanwaltsfachangestellte tätig.	4
Grundlage der Beschäftigung war ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 29.06.2000, dessen § 10 wie folgt lautet:	5
"Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind von den Vertragsschließenden binnen einer Frist von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von zwei Monaten einzuklagen."	6
Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet durch Eigenkündigung der Klägerin. Mit Datum vom 04.11.2000 erteilten die Beklagten der Klägerin ein Zeugnis, dessen Absätze 3 und 4 folgendermaßen lauten:	7
"Insgesamt waren wir mit ihrer Leistung im Wesentlichen zufrieden. Sie hat die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erledigt.	8
Ihr Verhalten uns, den anderen Mitarbeitern und den Mandanten gegenüber war vorbildlich. Sie war stets hilfsbereit und freundlich."	9
Das Zeugnis wurde der Klägerin über ihren Lebensgefährten am 15.11.2000 ausgehändigt.	10
Mit der unter dem 15.03.2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage moniert die Klägerin die zusammenfassende Leistungsbeurteilung, sowie die Verhaltensbewertung.	11
Sie hat behauptet, ihre Aufgaben stets einwandfrei erledigt zu haben.	12
So hätten die Beklagten selbst, insoweit unstreitig, mit Schreiben vom 02.03.2000 an die Rechtsanwaltskammer H3xx ihr eine Erledigung der aufgetragenen Arbeiten "zur vollsten Zufriedenheit" attestiert.	13
Des Weiteren sei bewusst und zu ihrer Benachteiligung das Wörtchen "stets" vor dem Wort "vorbildlich" weggelassen worden. Auch hier bestehe eine Diskrepanz zwischen dem End- und dem Zwischenzeugnis, für die es keinen sachlichen Grund gebe.	14
Die Klägerin hat beantragt,	15
die Beklagten als Gesellschafter bürgerlichen Rechts zu verurteilen, das Arbeitszeugnis vom 14.11.2000 mit folgenden Abänderungen erneut zu erteilen:	16
Der dritte Absatz hat wie folgt zu lauten:	17
"Sie hat die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt."	18
Der vierte Absatz hat wie folgt zu lauten:	19
"Ihr Verhalten uns, den anderen Mitarbeitern und den Mandanten gegenüber war stets vorbildlich. Sie war stets hilfsbereit und freundlich."	20
Die Beklagten haben beantragt,	21
die Klage abzuweisen.	22
	23

Sie haben behauptet, es treffe zwar zu, dass sie mit der Klägerin mit Abschluss des Ausbildungsverhältnisses bestätigt hätten, mit ihrer Arbeitsleistung vollstens zufrieden gewesen zu sein, bedauerlicherweise habe jedoch die Arbeitsleistung mit Übernahme in das Angestelltenverhältnis deutlich nachgelassen.	
Im Übrigen haben sich die Beklagten auf einen Verfall aufgrund der im Arbeitsvertrag vereinbarten Ausschlussfrist von drei Monaten berufen.	24
Mit Urteil vom 29.08.2001 hat das Arbeitsgericht die Beklagten antragsgemäß verurteilt.	25
Zur Begründung hat es ausgeführt, die Beklagten hätten nicht dargelegt, aufgrund welcher Tatsachen die von der Klägerin gewünschten guten Bewertungen hinsichtlich Leistung und Führung nicht gerechtfertigt seien. Die Beklagten hätten unberücksichtigt gelassen, dass die Klägerin nach ihrer fast dreijährigen Ausbildung bei ihnen bis zu ihrem Ausscheiden nur noch 4 1/2 Monate tätig gewesen sei, sie selbst aber einräumten, mit Abschluss des Ausbildungsverhältnisses mit den Leistungen vollstens zufrieden gewesen zu sein; dies müsse sich auch in der Gesamtbewertung niederschlagen.	26
Der Anspruch sei auch nicht aufgrund einzelvertraglicher Ausschlussfrist verfallen, da der Zeugnisanspruch nicht durch eine einzelvertraglich vereinbarte Verfallklausel erfasst werde.	27
Gegen das unter dem 15.10.2001 zugestellte Urteil, auf dessen Entscheidungsgründe im Übrigen Bezug genommen wird, haben die Beklagten unter dem 02.11.2001 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 03.01.2002 unter dem 02.01.2002 begründet.	28
Sie machen weiterhin geltend, dass Zeugnis entspreche der von der Klägerin erbrachten Arbeitsleistung.	29
Jedenfalls sei der Anspruch verfallen. Unter die Verfallklausel fielen ihrer Meinung nach auch Ansprüche auf Erteilung oder Abänderung eines Arbeitszeugnisses. Mit der Ausschlussfrist sei die Klägerin auch nicht unangemessen benachteiligt worden, ihr habe genügend Zeit zur Verfügung gestanden, das Zeugnis inhaltlich zu prüfen und Änderungswünsche anzumelden.	30
Die Beklagten beantragen,	31
das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 29.08.2001 abzuändern und die Klage abzuweisen.	32
Die Klägerin beantragt,	33
die Berufung zurückzuweisen.	34
Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil dahingehend, das abzuändernde Zeugnis entspreche ihrer Arbeitsleistung.	35
Die Ausführungen zum Thema der Verfallklausel seien rechtlich zutreffend.	36
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	37
<u>ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE</u>	38
Die Berufung der Beklagten ist zulässig und auch begründet.	39

A	40
Durchgreifende Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht.	41
Die Berufung ist statthaft nach §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 b) ArbGG.	42
Die Berufung ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 518 ff. ZPO in der bis zum 31.12.2001 geltenden Fassung.	43
B	44
Die Berufung ist auch begründet.	45
Der Anspruch der Klägerin auf Berichtigung des von den Beklagten erteilten Zeugnisses ist zum einen aufgrund der Ausschlussfrist in § 10 des Arbeitsvertrages verfallen, zum anderen könnte die Klägerin ohne Rücksicht auf den Verfall eines Anspruchs von den Beklagten kein Zeugnis mit dem von ihr begehrten Wortlaut erhalten.	46
I.	47
Nach Auffassung der Kammer ist die Klägerin gehindert, außerhalb der Ausschlussfrist in § 10 des Arbeitsvertrages vom 29.06.2000 einen Anspruch auf Abänderung des Zeugnisses vom 14.11.2000 geltend zu machen.	48
1) Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer nicht nur die Erteilung eines Zeugnisses verlangen, das sich auf Führung und Leistung im Dienst erstreckt, sondern auch dessen Berichtigung, wenn ihm ein nach Form und Inhalt der gesetzlichen Vorschriften entsprechendes Zeugnis nicht erteilt worden ist.	49
a) Nach § 630 BGB kann der Arbeitnehmer bei der Beendigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses von dem Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis über das Arbeitsverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienst zu erstrecken.	50
b) Macht der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung eines ihm erteilten Zeugnisses geltend, handelt es sich um einen Anspruch, den das Gesetz als solchen nicht kennt.	51
Wer Ergänzung oder Berichtigung eines ihm bereits ausgestellten Zeugnisses verlangt, macht nach der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung damit einen Erfüllungsanspruch geltend, der dahin geht, ihm ein nach Form und Inhalt den gesetzlichen Vorschriften entsprechendes Zeugnis zu erteilen. Der Arbeitgeber hat bei der Abfassung des Zeugnisses einen Beurteilungsspielraum, ähnlich wie bei einer Leistungsbestimmung nach § 315 BGB. Erst wenn das Zeugnis formuliert ist und der Arbeitnehmer von seinem Inhalt Kenntnis erlangt hat, kann er beurteilen, ob der Arbeitgeber den Beurteilungsspielraum richtig ausgefüllt und ein den gesetzlichen Erfordernissen entsprechendes Zeugnis ausgestellt hat. Ist das nicht der Fall, hat der Arbeitnehmer weiterhin einen Anspruch auf Erteilung eines ordnungsgemäßen, richtigen Zeugnisses (BAG, Urteil vom 23.06.1960 = AP Nr. 1 zu § 73 HGB; BAG, Urteil vom 23.02.1983 = AP Nr. 10 zu § 70 BAT).	52
2) Auch ein solcher Anspruch unterfällt jedoch der Ausschlussfrist in § 10 des Arbeitsvertrages.	53
	54

a) Die Parteien streiten nicht darüber, ob die zweistufige Verfallklausel mit dem Erfordernis schriftlicher Geltendmachung innerhalb einer Frist von drei Monaten seit Fälligkeit auf der ersten Stufe und dem Erfordernis gerichtlicher Geltendmachung im Falle der Ablehnung binnen einer Frist von zwei Monaten auf der zweiten Stufe einer richterlichen Inhaltskontrolle Stand hält.

In Anbetracht des Umstandes, dass das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 13.12.2000 (DB 2001, S. 928) eine einzelvertragliche zweistufige Verfallklausel mit dem Erfordernis einer schriftlichen Geltendmachung innerhalb eines Monats nach Fälligkeit des Anspruchs und dem Erfordernis gerichtlicher Geltendmachung binnen zweier Wochen nach Ablehnung des Anspruchs oder Nichtäußerung für zulässig erachtet hat, ergaben sich solche Bedenken auch nicht. 55

b) Ob ein Anspruch eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber eine einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist unterliegt, ist durch Auslegung der Verfallklausel zu entscheiden. 56

Vorliegend haben die Vertragsparteien alle Ansprüche der Verfallfrist unterworfen, "die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben". 57

Damit haben die Arbeitsvertragsparteien die Ausschlussfrist für alle solche Ansprüche vereinbart, die ihre Grundlage in der arbeitsvertraglichen Beziehung zueinander haben. 58

Unter dem Begriff der Ansprüche "aus dem Arbeitsverhältnis" fallen nämlich alle vertraglichen und gesetzlichen Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (BAG, Urteil vom 21.02.1990, EzA § 611 BGB Fürsorgepflicht Nr. 54). 59

Auch der Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis ist ein solcher, der aus dem Arbeitsverhältnis hergeleitet wird (BAG, Urteil vom 23.02.1983, EzA § 70 BAT Nr. 15). 60

Entsprechend geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne solcher Ausschlussfristen gehören kann (BAG, Urteil vom 23.02.1983, a.a.O.; BAG, Urteil vom 30.01.1991, EzA § 630 BGB Nr. 13; sh. auch LAG Köln, Urteil vom 17.06.1994, AR-Blattei ES 1850 Nr. 37). 61

Soweit in der Literatur die Auffassung vertreten wird, allgemeine Ausschlussklauseln erfassen den Zeugnisanspruch schon deswegen nicht, weil beim Zeugnisanspruch die Frage der Fälligkeit von besonderer Bedeutung sei, ein qualifiziertes Zeugnis nur auf Wunsch des Arbeitnehmers auszustellen sei, wird hiermit die Frage der Herleitung des Zeugnisanspruchs von der Frage der Fälligkeit eines Zeugnisanspruchs nicht ausreichend unterschieden. Dass ein Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht und, von tariflichen oder einzelvertraglichen Besonderheiten abgesehen, auch erst auf Verlangen des Arbeitnehmers zu erteilen ist, ändert nichts daran, dass der Zeugnisanspruch seine Grundlage im Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat und aus diesem hergeleitet wird. 62

Auch soweit geltend gemacht wird, dass ein Arbeitnehmer vielfach im Zeitpunkt der Beendigung überhaupt noch nicht überblicken könne, ob das Zeugnis künftig für ihn von Bedeutung sei oder nicht, betrifft dieser Einwand zumindest nicht die Fallgestaltung, dass ein Arbeitnehmer bereits ein qualifiziertes Zeugnis erhalten hat, er lediglich mit dessen inhaltlicher Ausgestaltung nicht einverstanden ist. 63

c) Es bestehen auch keine Bedenken, den Zeugnisanspruch als gesetzlichem Anspruch einer einzelvertraglichen Ausschlussfrist zu unterwerfen. 64

Zwar trifft es zu, dass die Bestimmung des § 630 BGB zumindest insoweit nicht abdingbar ist, dass auf das Zeugnis vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verzichtet werden kann; für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird ein Verzicht jedoch als möglich angesehen, jedenfalls weil ein Zeugnis nur auf entsprechendes Verlangen des Arbeitnehmers zu erteilen ist (vgl. beispielsweise ErfK/Müller-Glöge, § 630 BGB, RdNr. 104; offengelassen vom BAG mit Urteil vom 16.09.1974, EzA § 630 BGB Nr. 5, allerdings unter Hinweis darauf, dass gute Gründe dafür sprechen können, einen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochenen Verzicht anzuerkennen). 65

Ohnehin stellen Fristen für eine Geltendmachung von Ansprüchen keine Abweichung vom Gesetz dar, da eine Ausschlussfrist nicht den Inhalt des Anspruchs, sondern nur dessen Geltendmachung und zeitliche Begrenzung betrifft (so zuletzt BAG, Urteil vom 16.01.2002, BB 2002, S. 797 zum nach § 12 ET-ZG unabdingbarer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit). 66

Entsprechend werden weit verbreitet im Schrifttum keine Bedenken dagegen erhoben, einen Zeugnisanspruch einer Verfallklausel unterwerfen zu können, zum Teil unter Hinweis auf eine Abdingbarkeit des Anspruchs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zum Teil unter Hinweis darauf, dass auch gesetzliche Ansprüche einer zeitlichen Beschränkung unterworfen werden können (sh. beispielsweise Schleßmann, Das Arbeitszeugnis, 16. Auflage, S. 61, 62; Weyand, Die tariflichen Ausschlussfristen in Arbeitsrechtsstreitigkeiten, S. 78; Göldner, Grundlagen des Zeugnisrechts, S. 46, 47). 67

d) Für das Begehren auf Berichtigung des Zeugnisses hat die Klägerin schon die erste Stufe der Ausschlussfrist nicht gewahrt. 68

Bei einem unstreitigen Zugang des Zeugnisses am 15.11.2000 konnte die frühestens am 27.03.2001 zugestellte Klage die dreimonatige Frist zur schriftlichen Geltendmachung nicht mehr wahren. 69

II. 70

Im Übrigen wahren die Beklagten ohnehin nicht verpflichtet, der Klägerin ein Zeugnis mit den von ihr gewünschten Abänderungen zu erteilen. 71

I) Bei der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung hat sich in der Zeugnissprache eine Ausdrucksweise herausgebildet, bei der nach dem allgemeinen Sprachgebrauch neutrale oder nicht abwertende Urteile über den Arbeitnehmer geeignet sind, einen Tadel auszudrücken (Staudinger/Neumann, § 630 BGB Rz. 22). 72

Hierbei sind weitgehend bekannte Standardformulierungen üblich, an denen sich der Arbeitgeber auszurichten hat, wenn er die zusammenfassende Leistungsbeurteilung im Rahmen dieser Formulierungen vornimmt. 73

So hat sich ein Spektrum herausgebildet, das über die Attestierung eines Bemühens des Arbeitnehmers, die übertragenen Arbeiten zur Zufriedenheit zu erledigen, über die "Zufriedenheit" und eine "volle Zufriedenheit" bei einer "vollsten Zufriedenheit" endet. 74

Darüber hinaus ist die Verwendung von Worten üblich, die einen Zeitfaktor beschreiben. Hierbei sind Ausdrücke wie "stets", "jederzeit", "immer", "in der Regel", "im Großen und 75

Ganzen" gebräuchlich. Dabei erfolgt die Abstufung zwischen den einzelnen Zufriedenheitsgraden jeweils durch die Benutzung eines des Zeitfaktor ausdrückenden Wortes.

Soweit es um Standardformulierungen geht, die für den vorliegenden Rechtsstreit von Interesse sind, besteht Einigkeit, dass mit der Formulierung "stets zur vollen Zufriedenheit" oder gleichlautenden Formulierungen gute, überdurchschnittliche Leistungen attestiert werden (BAG, Urteil vom 23.09.1992 = AP Nr. 16 zu § 630 BGB; LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992, LAGE § 630 Nr. 16; LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.02.1985, DB 1985, S. 2692; Schießmann, Das Arbeitszeugnis, 16. Auflage, S. 147). 76

Mit der Formulierung "stets zu unserer Zufriedenheit" wird eine befriedigende Leistung attestiert. 77

Wird das Verhalten eines Arbeitnehmers als vorbildlich beschrieben, besteht Übereinstimmend, dass damit eine gute Führung attestiert wird. 78

II) Mit den verlangten Abänderungen begehrt die Klägerin damit zum einen eine überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung, zum anderen eine sehr gute Führungsbewertung. 79

Grundsätzlich ist es zwar Sache des Arbeitgebers, die Tatsachen darzulegen und zu beweisen, die der Zeugniserteilung und der darin enthaltenen Bewertung zugrunde liegen, da es Sache des Arbeitgebers ist, die ordnungsgemäße Erfüllung des Zeugnisanspruchs des Arbeitnehmers nachzuweisen. 80

Während das Bundesarbeitsgericht die Frage der Darlegungslast für die Fallgestaltung offengelassen hat, dass ein Arbeitnehmer eine bessere als eine durchschnittliche Leistungsbeurteilung erstrebt (Urteil vom 23.09.1992, a.a.O.), bürden die Instanzgerichte dem Arbeitnehmer diesfalls die Darlegungslast auf. Will daher der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung als eine durchschnittliche haben, liegt es an ihm, jedenfalls Tatsachen darzulegen, die eine solche Beurteilung rechtfertigen sollen (vgl. hierzu LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992, a.a.O.; LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.02.1985, a.a.O.; Welslau, Handbuch der Personalpraxis, Rz. 4916). 81

Einen solchen Vortrag hat die Klägerin nicht erbracht, sondern beschränkt sich auf die von ihr selbst vorgenommene Bewertung, ihre Aufgaben stets einwandfrei erledigt zu haben. 82

Ebenso ist nicht erkennbar, aus welchen Gründen ihre Führung nicht zu übertreffen gewesen sein soll. 83

Die Mitteilung der Beklagten an die Rechtsanwaltskammer vom 02.03.2000 steht den von den Beklagten vorgenommenen Bewertungen nicht entgegen. 84

Dabei ist von vornherein schon zu berücksichtigen, dass es sich bei dem Berufsausbildungsverhältnis um ein anderes Vertragsverhältnis mit der Klägerin gehandelt hat. 85

Vorliegend erstrebt die Klägerin eine Berichtigung des Zeugnisses für ihr Arbeitsverhältnis in der Zeit ab dem 01.06.2000. Für diesen Zeitraum haben die Beklagten keine Beurteilung der Leistung abgegeben, die sie bei dem in Rede stehenden Zeugnis binden könnte. 86

Eine Bewertung der Führung ist im Übrigen im Schreiben vom 02.03.2000 nicht vorgenommen worden. 87

C	88			
Die Kosten des Rechtsstreits waren der Klägerin gemäß § 91 Abs. 1 ZPO aufzuerlegen.	89			
Gründe für die Zulassung der Revision bestanden nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht.	90			
<table><tr><td>Schmidt</td><td>Seidel</td><td>Radek</td></tr></table>	Schmidt	Seidel	Radek	91
Schmidt	Seidel	Radek		
/je	92			