

---

**Datum:** 22.05.2002  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 3. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 3 Sa 231/02  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2002:0522.3SA231.02.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Detmold, 2 Ca 722/01  
**Schlagworte:** Zusammenfassende Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis  
**Normen:** § 630 BGB  
**Leitsätze:**  
Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein "gehobenes Befriedigend" bescheinigen, ist dies mit der Formulierung "zur vollen Zufriedenheit" zum Ausdruck zu bringen.

**Rechtskraft:** Die Revision wird nicht zugelassen

---

**Tenor:**

Auf die Berufung des beklagten Rechenzentrums wird das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 27.11.2002 - 2 Ca 722/01 - teilweise abgeändert.

Der Tenor wird wie folgt neu gefasst:

Das beklagte Rechenzentrum wird verurteilt, dem Kläger Zug um Zug gegen die Rückgabe des Zwischenzeugnisses vom 05.03.2001 ein neues Zeugnis zu erteilen, in dem der 4. Absatz, 2. Satz, wie folgt abgeändert ist:

„Er war verantwortungsbewusst, selbständig und führte die ihm übertragenen Arbeiten zu unserer vollen Zufriedenheit aus.“

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Anschlussberufung des Klägers wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen

der Kläger zu 2/5,

das beklagte Rechenzentrum zu 3/5.

---

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um den Wortlaut eines Zwischenzeugnisses.

Der Kläger ist seit dem 30.01.1989 als Angestellter auf Grund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 12.01.1989 bei dem beklagten Rechenzentrum beschäftigt.

Gemäß § 2 des Arbeitsvertrages richtet sich das Arbeitsverhältnis unter anderem nach den Bestimmungen des BAT und der ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Unter dem 05.03.2001 erteilte das beklagte Rechenzentrum dem Kläger auf dessen Antrag ein Zwischenzeugnis, dessen zweiter Satz im Absatz 4 wie folgt lautet:

"Er war verantwortungsbewusst, durchaus selbständig und führte die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer Zufriedenheit aus."

Ein Verlangen auf Berichtigung dieses Satzes in die Formulierung "er war sehr verantwortungsbewusst, sehr selbständig und führte die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus" vom 10.04.2001 lehnte das beklagte Rechenzentrum mit Schreiben vom 11.04.2001 ab.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ihm lediglich befriedigende Leistungen bescheinigt.

Er habe jedoch Anspruch auf eine gute, überdurchschnittliche Bewertung, solange der Arbeitgeber Defizite nicht substantiiert darlege und notfalls beweise.

Zudem stehe die Beurteilung im Widerspruch zu einem innerbetrieblichen Schreiben vom 14.03.1996 betreffend seiner Höhergruppierung, in dem ihm, insoweit unstreitig, bescheinigt werde, dass er die von ihm ausgeführten Arbeiten gewissenhaft und zügig zur vollen Zufriedenheit erledigt habe.

Der Kläger hat beantragt,

das beklagte Rechenzentrum zu verurteilen, ihm Zug um Zug gegen Rückgabe des Zwischenzeugnisses vom 05.03.2001 ein neues Zeugnis zu erteilen, in dem der vierte Absatz wie folgt abgeändert ist:

"Er war sehr verantwortungsbewusst, sehr selbständig und führte die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus".

Das beklagte Rechenzentrum hat beantragt, 14

die Klage abzuweisen. 15

Seiner Meinung nach sei dem Kläger mit der Formulierung "stets zur Zufriedenheit" ein gehobenes befriedigend attestiert worden. Insoweit entspreche das Zeugnis dem Führungs- und Leistungsverhalten des Klägers. 16

Die Darlegungslast für eine bessere Leistungsbeurteilung liege insoweit bei dem Kläger. 17

Ein Berichtigungsanspruch ergebe sich insbesondere nicht aus der Formulierung des internen Schreibens vom 14.03.1996; hierbei sei zu berücksichtigen, dass dieses zur Vorlage gegenüber der Geschäftsführung gedient habe und es sich eben nicht um Zeugnis gehandelt habe, zum anderen könne nicht geleugnet werden, dass die Beurteilung vor fünf Jahren erfolgt sei und Leistungen von Arbeitnehmern Schwankungen unterworfen seien. 18

Auch bei den weiteren vom Kläger gewünschten Änderungen müsse berücksichtigt werden, dass einem Arbeitgeber bei der Formulierung von Werturteilen ein nicht nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zustehe. 19

Mit Urteil vom 27.11.2001 hat das Arbeitsgericht das beklagte Rechenzentrum verurteilt, Zug um Zug gegen Rückgabe des Zwischenzeugnisses vom 05.03.2001 ein neues Zeugnis zu erteilen, in dem der vierte Absatz wie folgt abgeändert ist: 20

"Er war verantwortungsbewusst, selbständig und führte die ihm übertragenen Arbeiten 21 stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus".

Im Übrigen hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. 22

Zur Begründung hat es ausgeführt, mit der Beurteilung "stets zu unserer vollen Zufriedenheit" bescheinige die Beklagte dem Kläger eine Tätigkeit, die durchgehend ohne jegliche Beanstandung gegeben sei. Hiervon sei auszugehen, da das beklagte Rechenzentrum keine Beanstandungen vorgetragen habe. 23

Ferner habe der Kläger Anspruch auf Entfernung des Wortes "durchaus" bei der Beurteilung der Selbständigkeit. Hiermit werde eine Einschränkung der 24

Selbständigkeit dargestellt, wofür die Beklagte darlegungs- und beweispflichtig sei. 25

Hingegen habe der Kläger keinen Anspruch auf eine Heraushebung der Worte "verantwortungsbewusst" und "selbständig" durch das Wörtchen "sehr". Eine Steigerung sei schon sprachlich nicht möglich, zudem begehre der Kläger eine besondere Heraushebung, für die wiederum der Kläger darlegungs- und beweispflichtig sei, Tatsachen aber nicht vorgetragen habe. 26

Gegen das unter dem 14.01.2001 zugestellte Urteil, auf dessen Entscheidungsgründe im Übrigen Bezug genommen wird, hat die Beklagte unter dem 13.02.2002 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese unter dem 08.03.2002 begründet. 27

28

Sie verbleibt bei ihrer Auffassung, dem Kläger ein gehobenes befriedigend mit der gewählten Formulierung attestiert zu haben; die Einschätzung des Arbeitsgerichts, eine durchschnittliche Leistung liege erst bei der Formulierung "stets zu unserer vollen Zufriedenheit" entspreche nicht der herrschenden Meinung.

Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger gute Leistungen erbracht habe, seien nicht vorgetragen. 29

Das beklagte Rechenzentrum beantragt, 30

das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 27.11.2001 abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen. 31

Der Kläger beantragt, 32

die Berufung zurückzuweisen. 33

Er verbleibt bei seiner Auffassung, das beanstandete Zwischenzeugnis attestiere kein gehobenes befriedigend. 34

Er habe jedoch Anspruch auf eine gute überdurchschnittliche Bewertung, weil der Arbeitgeber Defizite nicht substantiiert dargelegt habe. Auch das interne Schreiben vom 14.03.1996 stütze seinen Anspruch auf Berichtigung; dieses bedeute eine zumindest vollbefriedigende Leistung. 35

Ferner liege zwischen der zentralen Leistungsbewertung des Zwischenzeugnisses und derjenigen der Höhergruppierungsvermerke ein Notengefälle von insgesamt zwei Notenstufen. Bei einem solchen Abfall sei ein vorangegangenes Personalgespräch erforderlich gewesen, damit er sein Verhalten daran habe ausrichten können. 36

Mit der unter dem 29.04.2002 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anschlussberufung verfolgt er Kläger darüber hinaus sein ursprüngliches Abänderungsverlangen weiter. 37

Eine sehr selbständige Tätigkeit ergebe sich bereits aus den Tätigkeitsbeschreibungen in den ersten drei Absätzen des Zwischenzeugnisses. Auch Beschreibungen, dass er wesentlich bei der Einführung des automatisierten Zeiterfassungssystems mitgewirkt habe und mit der Betreuung dieses Systems betraut worden sei, belege eine sehr selbständige Arbeitsweise. Gleiches gelte für die Ausführung im zweiten Abschnitt, wonach ihm die Verantwortung für das Projekt zur Einführung des kaufmännischen Rechnungswesens übertragen worden sei. Eine sehr selbständige Arbeitsweise werde auch dadurch belegt, 38

dass er die ihm zugewiesenen Aufgaben ohne irgendwelche Vorgaben und Hilfestellung durch Vorgesetzte oder andere Mitarbeiter zu bewältigen gehabt habe. Unter anderem habe er den jährlichen Rechenschaftsbericht selbständig erstellt, die Einführung des automatischen Zeiterfassungssystems ausschließlich initiiert und bearbeitet und ihm sei die Projektleitung der Einführung kaufmännischen Rechnungswesens übertragen worden. 39

Auch sei er sehr verantwortungsbewusst gewesen. Dies ergebe sich bereits daraus, dass er bei zugestandenem schwierigen Arbeitsbedingungen einen reibungslosen Ablauf des kaufmännischen Rechnungswesens immer gewährleistet habe. 40

Der Kläger beantragt daher, 41

42

auf seine Anschlussberufung das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 27.11.2001, soweit es die Klage abgewiesen hat, abzuändern und das beklagte Rechenzentrum zu verurteilen, ihm Zug um Zug gegen Rückgabe des Zwischenzeugnisses vom 12.03.2001 ein neues Zeugnis zu erteilen, in dem der vierte Absatz wie folgt abgeändert ist:

"Er war sehr verantwortungsbewusst, sehr selbständig und führte die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus".

Das beklagte Rechenzentrum beantragt, 44

die Anschlussberufung zurückzuweisen. 45

Insoweit habe das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt, schon aus sprachlichen Gründen sei die gewünschte Formulierung abzulehnen. 46

Im Übrigen ist das Rechenzentrum der Auffassung, der erst in zweiter Instanz erfolgte Tatsachenvortrag sei als verspätet zurückzuweisen. Inhaltlich bestreitet das Rechenzentrum den betreffenden Vortrag. 47

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 48

## **Entscheidungsgründe** 49

Berufung und Anschlussberufung sind zulässig. 50

Die Berufung des beklagten Rechenzentrums ist jedoch nur zum Teil, die Anschlussberufung des Klägers vollumfänglich unbegründet. 51

A. 52

I. 53

Durchgreifende Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung des beklagten Rechenzentrums bestehen nicht. 54

Die Berufung ist statthaft nach §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 b) ArbGG. 55

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. 56

II. 57

Auch die Anschlussberufung des Klägers ist zulässig, da sie formgerecht erhoben worden ist. 58

Das Fristerfordernis des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO in der ab dem 01.01.2002 geltenden Fassung galt vorliegend noch nicht, da nach § 26 Nr. 5 EGZPO "für die Berufung" die am 31. Dezember 2001 geltenden Vorschriften weiter gelten, wenn die mündliche Verhandlung, auf die das anzufechtende Urteil ergeht, vor dem 01.01.2002 geschlossen worden ist. 59

Vorliegend ist die mündliche Verhandlung im Verfahren vor dem Arbeitsgericht am 27.11.2001, somit vor dem maßgeblichen Stichtag geschlossen worden. 60

Da weitergehende Regelungen für das Berufungsverfahren in § 26 Nr. 5 EGZPO nicht getroffen worden sind, ist die Formulierung "für die Berufung" dahingehend zu verstehen, dass zumindest die Fristen für das Berufungsverfahren sich nach dem Stand bis zum 31.12.2001 richten sollen, wenn der Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem 01.01.2002 lag.

B. 62

I. 63

Die Berufung des beklagten Rechenzentrums ist nur insoweit begründet, als mit ihr eine Abänderung der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung auf "zu unserer vollen Zufriedenheit" erzielt wird. 64

1) Soweit das Arbeitsgericht im vierten Absatz Satz 2 des Zwischenzeugnisses vom 05.03.2001 die ersatzlose Streichung des Wortes "durchaus" vor der Bezeichnung "selbständig" vorgenommen hat, ist das beklagte Rechenzentrum dem in der Begründung der Berufung nicht entgegengetreten. 65

2) In der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung war dem Kläger nach Auffassung der Kammer eine Leistung "zur vollen Zufriedenheit" und nicht lediglich "stets zur Zufriedenheit" zu attestieren. 66

Demgegenüber kann der Kläger keine Leistungsbeurteilung "stets zur vollen Zufriedenheit" vom beklagten Rechenzentrum verlangen. 67

a) Nach § 61 Abs. 2 BAT, der kraft einzelvertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, kann der Angestellte aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses die Erteilung eines Zeugnisses verlangen. 68

Der Kläger macht allerdings einen Anspruch auf Berichtigung eines ihm erteilten Zeugnisses geltend. 69

Einen derartigen Anspruch kennen Gesetz und Tarifvertrag jedoch nicht. Wer Ergänzung oder Berichtigung eines ihm bereits ausgestellten Zeugnisses verlangt, macht 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 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 Erfüllungsanspruch auf Erteilung eines ordnungsgemäßen 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). 70

Ist der Arbeitnehmer mit dem Wortlaut eines erteilten Zeugnisses nicht einverstanden, ist der Streit der Parteien im Rahmen des Klageantrages über die gesamte Inhaltsfrage des Zeugnisses zu klären und festzulegen, welches Zeugnis mit welchem Wortlaut vom Arbeitgeber nunmehr zu erteilen ist (ständige Rechtsprechung des LAG Hamm, beispielsweise Urteil vom 13.02.1992, LAGE § 630 BGB Nr. 16). 71

Das Gericht hat sodann die Leistungen des Arbeitnehmers festzustellen, sie nach objektiven Maßstäben zu bewerten und gegebenenfalls ein Zeugnis selbst neu zu formulieren (BAG, 72

Urteil vom 23.06.1960, a.a.O.; BAG, Urteil vom 24.03.1977 = AP Nr. 12 zu § 630 BGB).

b) Die Formulierung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses hat sich dabei an den allgemeinen Grundsätzen auszurichten, die für die Erteilung eines Zeugnisses maßgeblich sind und sich hierfür herausgebildet haben. 73

Der Zweck eines Zeugnisses besteht einerseits darin, dem Arbeitnehmer eine Unterlage für künftige Bewerbungen an die Hand zu geben; seine Belange sind damit gefährdet, wenn er im Zeugnis unterbewertet wird. Das Zeugnis muss wohlwollend sein, um ihm den ferneren Lebens- und Arbeitsweg nicht zu erschweren (BAG, Urteil vom 08.02.1972 = AP Nr. 7 zu § 630 BGB). 74

Andererseits dient ein Zeugnis einem an einer Einstellung interessierten Dritten; dessen Belange sind gefährdet, wenn der Arbeitnehmer überbewertet wird. Das Zeugnis muss daher inhaltlich wahr sein (BAG, Urteil vom 05.08.1976 = AP Nr. 10 zu § 630 BGB). 75

Für die Erteilung eines Zeugnisses bestehen daher die Grundsätze des Wohlwollens und der Wahrheit. 76

Die Forderung nach "verständigem Wohlwollen" hat somit dort ihre Grenze, wo sich das Interesse eines an einer Einstellung interessierten an der Zuverlässigkeit der Grundlagen für die Beurteilung des Arbeitssuchenden aufdrängt. Die Zeugniswahrheit hat daher als oberster Grundsatz des Zeugnisrechts den Interessengegensatz zwischen verständigem Wohlwollen und wahrheitsgemäßer Unterrichtung auszugleichen. 77

Ein Zeugnis kann daher nur im Rahmen der Wahrheit verständig wohlwollend sein (BAG, Urteil vom 09.09.1992 = AP Nr. 19 zu § 630 BGB; BGH, Urteil vom 26.11.1963 = AP Nr. 10 zu 826 BGB). 78

Die Wahrheitspflicht umfasst alle Fragen des Zeugnisrechts (BAG, Urteil vom 23.06.1960, a.a.O.), also auch die Bewertung und Darstellung der Leistungen des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 09.09.1992, a.a.O.). 79

c) Zwar obliegt es dem Arbeitgeber, das Zeugnis zu formulieren. Danach ist er frei bei seiner Entscheidung, welche Leistungen und Eigenschaften seines Arbeitnehmers er mehr hervorheben oder zurücktreten lassen will (BAG, Urteil vom 29.07.1971 = AP Nr. 6 zu § 630 BGB); er muss sich jedoch der Zeugnissprache bedienen, die sich in der Praxis allgemein herausgebildet hat. Dies gilt jedenfalls dann, wenn er sich beispielsweise im Rahmen der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung dem Zeugnissprachgebrauch anschließt, die die Beurteilung mit Graden der Zufriedenheit zum Ausdruck bringt. 80

Ebenso hat er bei der Beurteilung des Arbeitnehmers einen nach der Verkehrssitte üblichen Maßstab anzulegen. 81

In der Zeugnissprache existieren daher ständig wiederkehrende floskelhafte Sätze, die wohlwollender klingen, als sie gemeint sind (BAG, Urteil vom 12.08.1976 = AP Nr. 11 zu § 630 BGB). 82

d) Unter dem Begriff der Leistung ist die berufliche Verwendbarkeit eines Arbeitnehmers zu verstehen. 83

Sie umfasst die Merkmale der Arbeitsbereitschaft, der Arbeitsbefähigung, der Arbeitsweise, des Arbeitsvermögens und des Arbeitsergebnisses, bei Arbeitnehmern in vorgesetzter 84

Funktion auch die sogenannte Führungsleistung.

e) Gerade bei der zusammenfassenden Leistungsbewertung 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). 85

Hierbei sind weitgehend bekannte Standardformulierungen üblich, an denen sich der Arbeitgeber ausrichten hat, wenn er die zusammenfassende Leistungsbeurteilung im Rahmen dieser Formulierungen vornimmt. 86

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. 87

Darüber hinaus ist die Verwendung von Wörtern üblich, die einen Zeitfaktor beschreiben. Hierbei sind Ausdrücke wie "stets", "jederzeit", "immer", "in der Regel", "im Großen und Ganzen" gebräuchlich. Dabei erfolgt die Abstufung zwischen den einzelnen Zufriedenheitsgraden jeweils durch die Benutzung eines den Zeitfaktor ausdrückenden Wortes. 88

Mit der Formulierung "stets zur vollen Zufriedenheit" oder gleichlautender Formulierungen werden einem Arbeitnehmer gute, überdurchschnittliche Leistungen attestiert (BAG, Urteil vom 23.09.1992, EzA § 630 BGB Nr. 16; LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992, a.a.O.; LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.02.1985, DB 1985, Seite 2692; Schmid, DB 1982, Seiten 1111 ff.). 89

Wird dem Arbeitnehmer eine Leistungsbeurteilung "zur vollen Zufriedenheit" zuteil, gehen die Auffassungen auseinander, ob hiermit eine bessere als eine befriedigende Leistung attestiert wird oder lediglich eine befriedigende, dem Durchschnitt entsprechende Leistung. 90

Zur Wortwahl "Zufriedenheit" hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 12.08.1976 (EzA § 630 BGB Nr. 7) ausgeführt, hiermit werde dem Arbeitnehmer eine befriedigende Leistung attestiert. 91

Demgegenüber gehen die Instanzgerichte im Wesentlichen davon aus, mit der Leistungsbewertung "zur Zufriedenheit" werde eine unterdurchschnittliche, aber noch ausreichende Leistung bescheinigt (LAG Frankfurt, Urteil vom 10.09.1987, LAGE § 630 BGB Nr. 3; LAG Hamm, Urteil vom 19.10.1990, LAGE § 630 BGB Nr. 12; LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992, LAGE § 630 BGB Nr. 16). 92

Teilt man den Ansatz, dass mit der Beurteilung "stets zur vollen Zufriedenheit" eine gute Leistung attestiert wird, sehen die Abstufungen dergestalt aus, dass mit der Attestierung einer "vollen Zufriedenheit" eine vollbefriedigende Leistung bescheinigt wird, die zwischen einer guten und einer durchschnittlichen, befriedigenden Leistung liegt, sodass in der nächsten Abstufung unter Benutzung eines Zeitgrades die Beurteilung "stets zur Zufriedenheit" als befriedigende Leistung angesehen werden muss. 93

f) Zwar ist es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, die Tatsachen darzulegen und zu beweisen, die der Zeugniserteilung und der darin enthaltenen Bewertung zu Grunde liegen, da es regelmäßig Sache des Arbeitgebers ist, die ordnungsgemäße Erfüllung des Zeugnisanspruches des Arbeitnehmers nachzuweisen. 94

Während das Bundesarbeitsgericht die Frage der Darlegungslast für die Fallgestaltung offen gelassen hat, dass ein Arbeitnehmer eine bessere als eine durchschnittliche Leistungsbeurteilung anstrebt, bürden Instanzgerichte dem Arbeitnehmer diesfalls die Darlegungslast auf. Will daher der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung als eine durchschnittliche haben, liegt es an ihm, jedenfalls Tatsachen dafür darzulegen, dass eine solche bessere Beurteilung gerechtfertigt ist (vergleiche hierzu LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1992, a.a.O.; LAG Düsseldorf, Urteil vom 26.02.1985, a.a.O.; Welzlau, Handbuch der Personalpraxis, Rz. 4916).

g) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat das beklagte Rechenzentrum dem Kläger mit Zwischenzeugnis vom 05.03.2001 eine durchschnittliche Leistungsbeurteilung zukommen lassen. 96

Da das Rechenzentrum nach eigener Darlegung dem Kläger ein gehobenes Befriedigend attestieren wollte, sich am für Zeugnisse üblichen Wortlaut ausrichten muss, war sie schon aus diesem Grund gehalten, dem Kläger eine Ausführung der Arbeiten "zur vollen Zufriedenheit" zu attestieren. 97

Darüber hinaus muss sich die zusammenfassende Leistungsbeurteilung in die zuvor vorgenommenen Einzelbeurteilungen einpassen lassen. 98

Hier wird dem Kläger im zweiten Absatz bescheinigt, sich in ein bestimmtes Projekt voll eingebracht zu haben. Ferner wird dem Kläger bescheinigt, trotz unbefriedigender personeller Situation dafür Sorge getragen zu haben, dass ein reibungsloser Ablauf gewährleistet war. Der Kläger wird als belastbarer und gewissenhafter Mitarbeiter bezeichnet, der seine Aufgaben auch unter schwierigen Arbeitsbedingungen gut bewältigt hat. Damit wird dem Kläger in Einzeldarstellungen eine überdurchschnittliche Bewertung zuteil, die auch in der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung ihren Niederschlag finden muss. 99

Im Übrigen hat eine Vorgesetzter des Klägers noch in 1996 ausgeführt, der Kläger habe die von ihm ausgeführten Arbeiten "gewissenhaft und zügig" und "zur vollen Zufriedenheit" erledigt. 100

Selbst wenn es sich um ein internes Schreiben anlässlich einer Höhergruppierung gehandelt hat, kann ohne nähere Anhaltspunkte nicht davon ausgegangen werden, dass es sich um eine reine Gefälligkeitsbescheinigung gehandelt hat und hier eine Ausführung von Arbeiten attestiert worden ist, die inhaltlich nicht zutrifft. Zumindest für eine nicht unerhebliche Zeit des Beschäftigungsverhältnisses ist dem Kläger damit eine überdurchschnittliche Leistung bescheinigt worden. 101

Dem Kläger war daher eine zusammenfassende Leistungsbeurteilung "zur vollen Zufriedenheit" zu attestieren. 102

Demgegenüber konnte der Kläger mangels näherer Darlegung keine Leistungsbeurteilung verlangen, mit der ihm durchweg gute Leistungen attestiert werden. 103

Dabei folgt die Kammer nicht den Auffassungen, dass eine nicht beanstandete Leistung immer schon als gute Leistung anzusehen ist. Denn ein Arbeitgeber kann auch dann, wenn er einen Arbeitnehmer im Schnitt aller Beschäftigten liegen sieht, keine Veranlassung finden, ihn zu einer besseren Leistung anzuhalten oder Fehler zu bemängeln. 104

II. 105

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |           |          |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------|-----|
| Demgegenüber war das beklagte Rechenzentrum nicht verpflichtet, dem Kläger zu bescheinigen, dass er "sehr verantwortungsbewusst und sehr selbständig" gewesen ist.                                                                                                                                                                                     | 106       |           |          |     |
| Die Kammer teilt dabei die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass es sich bei der Darstellung eines Verantwortungsbewusstseins und der Selbständigkeit einer Tätigkeit um keine Eigenschaften handelt, die mit der Zufügung des Wortes "sehr" gesteigert werden können. Allenfalls ließe sich daran denken, die Begriffe mit einem Zeitgrad zu versehen. | 107       |           |          |     |
| Wird einem Arbeitnehmer ein Verantwortungsbewusstsein bescheinigt, ergibt sich allein hieraus, dass er fortwährend sich seiner Verantwortung bewusst war und entsprechend gehandelt.                                                                                                                                                                   | 108       |           |          |     |
| Gleiches gilt in entsprechender Form für die Attestierung einer "Selbständigkeit", mehr als eigenständig im Sinne eines Handelns ohne Zutun anderer kann nach sprachlichem Verständnis eine Tätigkeit nicht ausgeübt werden.                                                                                                                           | 109       |           |          |     |
| C.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 110       |           |          |     |
| Die Kosten des Rechtsstreits waren gemäß § 92 Abs. 2 Satz 1 ZPO zu verteilen.                                                                                                                                                                                                                                                                          | 111       |           |          |     |
| Die Kammer hat dabei berücksichtigt, dass sich die vorgenommene Leistungsbeurteilung zwischen den Vorstellungen der Parteien bewegt. Mit der Streichung des Wortes "durchaus" ist ein größeres Gewicht verbunden als mit dem Nichtaufführen des Wortes "sehr". Dies ließ eine Kostenverteilung im vorgenommenen Umfang angemessen erscheinen.          | 112       |           |          |     |
| Gründe für die Zulassung der Revision bestanden nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht.                                                                                                                                                                                                                                                                          | 113       |           |          |     |
| <table><tr><td>Schmidt</td><td>Pohlmeyer</td><td>Schmolke</td></tr></table>                                                                                                                                                                                                                                                                            | Schmidt   | Pohlmeyer | Schmolke | 114 |
| Schmidt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Pohlmeyer | Schmolke  |          |     |
| Spo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 115       |           |          |     |