
Datum: 17.06.2008
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 14.Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 14 Ca 7148/07
ECLI: ECLI:DE:ARBKGK:2008:0617.14CA7148.07.00

Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Kein Leitsatz

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Widerklage wird abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger zu 95 % und der Beklagten zu 5 % auferlegt.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 37.924,80 festgesetzt.

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses, die Vergütung von Überstunden, die Zahlung eines Nachteilsausgleichs sowie über einen Rückzahlungsanspruch der Beklagten. 2

Der Kläger war auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags vom 19. Dezember 2003 (Bl. 9ff. d.A.) seit dem 1. April 2004 als Mitarbeiter im der Beklagten zu einem monatlichen Bruttoentgelt iHv. zuletzt EUR 6050,- beschäftigt. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 38 3

Stunden. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Kündigung der Beklagten aus dringenden betrieblichen Gründen zum 28. Februar 2007.

Die Beklagte beschäftigte bei Ausspruch der Kündigung 185 Mitarbeiter. Mit der Einführung von richtete sie den sog. ein, in dem auch der Kläger beschäftigt war. Dieses bestand aus sechs Teams, in denen insgesamt 14 Mitarbeiter tätig waren. Der Kläger selbst gehörte dem Team " " an. Im Betrieb der Beklagten in Köln ist ein Betriebsrat gebildet.

Der Aufgabenbereich des Klägers umfasste auch das sog. Customizing. Hierunter ist das Gesamtverfahren zur Einstellung eines oder mehrerer SAP-Systeme zu verstehen, so insbesondere die Anpassung der unternehmensneutral ausgelieferten Funktionalität an die spezifischen betriebswirtschaftlichen Anforderungen des Unternehmens, die Erweiterung der SAP-Funktionalität im Unternehmen; die Einführung von SAP-Lösungen im Unternehmen, die benutzerfreundliche Dokumentation und Überwachung der Systemeinstellungen.

Am 19. September 2006 beschloss die Muttergesellschaft der Beklagten die Auflösung von vier Teams des , darunter das des Klägers, was den Wegfall von sieben Arbeitsplätzen im Betrieb der Beklagten zur Folge hatte. Die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer wurden gekündigt, so auch mit Schreiben vom 17. November 2006 (Bl. 209 d.A.) das des Klägers. Mit der Kündigung bot die Beklagte dem Kläger die Zahlung einer Abfindung iHv. EUR 9831,- brutto an, die sie, nachdem er gegen die Kündigung nicht gerichtlich vorgegangen war, auch auszahlte.

Für den Monat März 2007 rechnete die Beklagte als "sonstigen Bezug JT" EUR 367,80 ab (Bl. 205 d.A.). Hierbei handelte es sich um das Entgelt für im Rahmen von Wochenendarbeit angefallene Mehrarbeit.

Mit Schreiben vom 17. November 2006 (Bl. 273 d.A.) stellte die Beklagte den Kläger unter Anrechnung auf Resturlaubs- und sonstige Freistellungsansprüche von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung für insgesamt 69 Arbeitstage frei.

Unter dem 9. März 2007 erteilte sie dem Kläger ein Arbeitszeugnis (Bl. 16f. d.A.). In diesem heißt es auszugsweise:

"() Innerhalb des international zusammengesetzten war Herr am Standort Köln für die europaweite Betreuung und Einführungsunterstützung im Modul CO verantwortlich. Sein Aufgabengebiet bestand schwerpunktmäßig aus folgenden Tätigkeiten:

- Anpassung betriebswirtschaftlicher Prozesse bei Strukturänderungen (Prozessanalyse, Customizing, Erstellung Testszenarien, Schulung, Nachbetreuung)
- ()
- Optimierung und Betreuung des Material Ledgers

(Analyse, Prozessmodellierung, Konzeption, Spezialreporting)

()

Herr war dank seiner guten Fachkenntnisse in der Lage, die ihm übertragenen Aufgaben gut zu lösen. Aufgrund seiner raschen Auffassungsgabe fand er praktikable Lösungen, die er konsequent und erfolgreich in seinem Arbeitsbereich umsetzte. Er war ein ausdauernder und belastbarer Mitarbeiter, der sich durch eine selbständige und engagierte Arbeitsweise auszeichnete.

Wir haben Herrn als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte. Herr war jederzeit bereit, sich über die normale Arbeitszeit hinaus für die Belange des Unternehmens einzusetzen. Er erledigte seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit.

()

Für seine persönliche und berufliche Zukunft wünschen wir Herrn alles Gute und viel Erfolg!

Auf den übrigen Inhalt des Arbeitszeugnisses wird hiermit Bezug genommen.

Mit seiner am 28. August 2007 bei Gericht eingegangenen Klage macht der Kläger die Berichtigung des ihm erteilten Arbeitszeugnisses, die Vergütung von Überstunden sowie die Zahlung eines Nachteilsausgleichs geltend. Mit der am 21. Mai 2008 eingegangenen Widerklage beansprucht die Beklagte die Rückzahlung zu viel gezahlten Entgelts.

Der Kläger ist der Auffassung, dass von seinem Aufgabenbereich umfasste sog. Customizing sei in die Klammererläuterung des dritten Unterpunkts der Aufgabenbeschreibung in das Arbeitszeugnis aufzunehmen. Im Zeugnis komme nicht zum Ausdruck, dass das Customizing bei der Optimierung und Betreuung des Material Ledgers mit umfasst gewesen sei. Weiterhin vertritt er die Auffassung, die Beklagte habe das Zeugnis dahingehend zu ergänzen, dass er dank seiner guten Fachkenntnisse "stets" in der Lage gewesen sei, die ihm übertragenen Arbeiten gut zu lösen. Die Beklagte sei außerdem verpflichtet, den Ausdruck "kennen gelernt" im Zeugnis zu ändern. Dieser drücke gerade das Nichtvorhandensein der im Kontext aufgeführten Fähigkeiten und Eigenschaften aus. Schließlich dürfe sie in der sog. Dankes- und Bedauernsformel die zuvor attestierten guten Leistungen nicht durch das Fehlen des Begriffs "weiterhin" entwerten. Nur auf diese Weise bleibe die Schlüssigkeit des Zeugnisses erhalten.

Die Beklagte sei außerdem verpflichtet, die von ihm auf ihre Weisung hin im Jahre 2005 geleisteten 310 Überstunden ebenso wie die im Jahre 2006 geleisteten 333,60 Überstunden zu vergüten. Unter Berücksichtigung eines Bruttostundenlohns von EUR 34,16 ergebe sich ein Vergütungsanspruch von EUR 21.985,37. Hiervon seien die von der Beklagten in Höhe von EUR 367,80 für März 2007 abgerechneten Überstunden abzuziehen. Bei der Beklagten sei entscheidend gewesen, dass die Arbeitsergebnisse zeitgerecht erledigt wurden. Zur Darlegung der Überstunden verweist der Kläger auf die von ihm gefertigten sog. Time Sheets für diese beiden Jahre (Bl. 23 bis 204 d.A.), auf die hiermit Bezug genommen wird. Diese seien wöchentlich gepflegt und von der Beklagten eingefordert worden. Die Überstunden seien von ihr nie beanstandet worden. Sofern sie im einzelnen nicht angeordnet worden seien, habe sie sie jedenfalls gebilligt oder geduldet. Außerdem seien sie zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen.

Schließlich habe er Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs. Die Beklagte habe die Auflösung der vier Teams als Reorganisationsmaßnahme umgesetzt, ohne diese Betriebsänderung iSd. § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG zuvor mit dem Betriebsrat erörtert zu haben. Der stelle einen Betrieb iSd. § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG dar. Die Höhe der Abfindung stelle er in das Ermessen des Gerichts. Angesichts seines Alters, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und seines Bruttomonatsverdienstes sei ein Mindestbetrag von EUR 18.150,- brutto anzusetzen. Hiervon sei die gem. § 1a KSchG gezahlte Abfindung abzuziehen.

Die widerklagend geltend gemachte Forderung könne er nicht nachvollziehen. Hilfsweise rechne er den Widerklagebetrag mit der Klageforderung auf.

Der Kläger beantragt,	24
1. Die Beklagte wird verurteilt, ihm unter dem Ausstellungsdatum 28.02.2007 ein korrigiertes Zeugnis nach folgender Maßgabe zu erteilen:	25
1.1. Auf Blatt 1 wird der 3. Punkt in der Aufgabenbeschreibung durch das Wort "Customizing" ergänzt und wie folgt gefasst:	26
• Optimierung und Betreuung des Material Ledgers (Analyse, Prozessmodellierung, Konzeption, Customizing, Spezialreporting)	27
1.2. Auf Blatt 1 letzter Absatz ist der 1. Satz wie folgt zu ändern: "Herr war dank seiner Fachkenntnisse stets in der Lage, die ihm übertragenen Aufgaben gut zu lösen."	28
1.3. Im 1. Absatz auf der zweiten Seite wird der Satz "Wir haben Herrn als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte." durch den Satz "Herr war ein sehr interessierter und hochmotivierter Mitarbeiter, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte." ersetzt.	29
1.4. Der letzte Satz auf Blatt 2 des Zeugnisses ist wie folgt abzuändern: "Für seine persönliche und berufliche Zukunft wünschen wir Herrn weiterhin alles Gute und viel Erfolg."	30
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 21.617,57 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	31
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von mindestens EUR 8.319,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2007 zu zahlen.	32
Die Beklagte beantragt,	33
die Klage abzuweisen.	34
Widerklagend beantragt sie,	35
den Kläger zu verurteilen, an sie EUR 1938,23 nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. April 2007 zu zahlen.	36
Der Kläger beantragt,	37
die Widerklage abzuweisen.	38
Die Beklagte ist der Ansicht, der Zeugnisberichtigungsanspruch stehe dem Kläger nicht zu. Sie habe im Zeugnis die Aufgaben beschrieben, die von ihm schwerpunktmäßig erbracht worden seien. Das, was unter Customizing zu verstehen sei, nämlich das gesamte Vorgehen zur Einstellung eines oder mehrerer SAP-Systeme, habe sie im ersten Schwerpunkt seiner Tätigkeit beschrieben. Im übrigen besage dies bereits der zweite Absatz des Zeugnisses, in dem die Verantwortlichkeit des Klägers "für die europaweite Betreuung und Einführungsunterstützung im Modul CO" erwähnt werde. Der Hinweis auf das sog. Customizing sei daher schon im zweiten Absatz des Zeugnisses enthalten und zum anderen bei der Beschreibung der einzelnen Schwerpunkte im Rahmen des Schwerpunkts Nr. 1 ausdrücklich erwähnt. Außerdem habe der Schwerpunkt der Tätigkeit des Klägers im Zusammenhang mit der Optimierung und Betreuung des Material Ledgers in der Analyse,	39

Prozessmodellierung, Konzeption und dem Spezial Reporting gelegen. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Einfügung des Begriffs "stets". Sie habe ihm in diesem Teil des Zeugnisses gute Fachkenntnisse ebenso bescheinigt wie eine gute Lösung der ihm übertragenen Aufgaben. Sie habe also durchweg die Note "gut" erteilt. Sie sei weiterhin nicht verpflichtet, die Formulierung "kennen gelernt" zu streichen. Diese Begriffe seien nicht "negativ belegt", zumal sie dem Kläger durchgängig ein gutes Zeugnis erteilt habe. Mit dem Klageantrag zu 1.4. greife der Kläger schließlich in ihr Recht ein, das Zeugnis zu formulieren.

Die von dem Kläger geltend gemachten und von ihr bestrittenen Überstunden seien jedenfalls in einer Größenordnung von bis zu 525 Stunden durch die vom Kläger akzeptierte Freistellung abgegolten. Bei den sog. Time Sheets handele es sich im übrigen um Pauschalangaben.

Schließlich stehe dem Kläger auch nicht der geltend gemachte Nachteilsausgleichsanspruch zu. Hierzu fehle es an einer Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG. Selbst wenn die Schließung einiger Teams des eine Änderung der Organisation dieser Abteilung darstelle, folge daraus nicht eine Änderung der Betriebsorganisation der Beklagten im Betrieb in Köln. Im übrigen könne der Kläger über die bereits erhaltene Abfindung hinaus keinen weitergehenden Anspruch aus § 113 BetrVG geltend machen. Der hier üblicherweise zugrunde zu legende sog. Regelsatz entspreche der bereits gezahlten Abfindung.

Zur Begründung der Widerklage behauptet sie, bei der Abrechnung des Monats Februar 2007 sei ihr ein Fehler bei der Berechnung der Steuer unterlaufen, so dass sie einen Betrag in Höhe der Widerklageforderung zu viel überwiesen habe. In der Abrechnung für den Monat März 2007, mit der die Abfindung abgerechnet worden sei, sei richtigerweise ein Gesamtbruttobetrag in Höhe von EUR 10.198,80 ermittelt worden. Hieraus ergebe sich eine Lohnsteuerlast in Höhen von EUR 4.284,-, eine Kirchensteuer in Höhe von EUR 385,56 sowie ein Solidaritätszuschlag in Höhe von EUR 235,62. Es verbleibe ein Nettobetrag in Höhe von EUR 5293,62. Im Februar habe sie versehentlich einen Betrag in Höhe von EUR 7.231,85 überwiesen, wobei sie von einer fehlerhaften Berechnung der Steuer ausgegangen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A. Die zulässige Klage ist ebenso unbegründet wie die zulässige Widerklage.

I. Die Klage ist zulässig, jedoch unbegründet. Zweifel an der Zulässigkeit bestehen lediglich im Hinblick auf den Antrag zu 2).

1. Die Klage ist zunächst mit dem Antrag zu 1) unbegründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf eine Korrektur des Zeugnisses in der mit den Anträgen zu 1.1. bis 1.4. begehrten Weise. Mit Erteilung des auf den 28. Februar 2007 datierten Arbeitszeugnisses hat die Beklagte den Anspruch des Klägers nach § 109 GewO gemäß § 362 BGB erfüllt.

a. Maßgebliche Rechtsgrundlage für den Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis ist § 109 GewO. Genügt ein erteiltes Arbeitszeugnis nicht den an seine Form oder seinen Inhalt zu stellenden gesetzlichen Anforderungen, so ist dieser Anspruch nicht durch Erfüllung

untergegangen und der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer ein neues, inhaltlich oder formal korrigiertes Zeugnis auszustellen. Mit dem Begehren, ein erteiltes Zeugnis zu berichtigen, macht der Arbeitnehmer daher seinen Erfüllungsanspruch geltend. Der Arbeitgeber trägt demgemäß für seine Behauptung, er habe ein formell und inhaltlich richtiges Zeugnis erteilt, die Darlegungs- und Beweislast (BAG 21. Juni 2005 – 9 AZR 352/04 – BAGE 115, 130; 23. September 1992 – 5 AZR 573/91 – EzA BGB § 630 Nr. 16; HWK-Gäntgen 2. Aufl. GewO § 109 Rdn. 27). Dem ist die Beklagte im Streitfall in vollem Umfang nachgekommen.

b. Es bedarf zunächst nicht der mit dem Klageantrag zu 1.1) begehrten Ergänzung des Zeugnisses im dritten Unterpunkt der Aufgabenbeschreibung um den Begriff "Customizing". Das von der Beklagten erstellte Zeugnis ist insoweit vollständig und klar. 49

Der Arbeitgeber muss die von dem Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Tätigkeiten so vollständig und genau im Arbeitszeugnis beschreiben, dass sich der künftige Arbeitgeber ein klares Bild machen kann. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die einzelnen Tätigkeiten nach Umfang und Art besonders bedeutungsvoll waren, sondern ob ihr Umfang und ihre Bedeutung ausreichen, um sie im Falle einer Bewerbung des Arbeitnehmers für einen künftigen Arbeitgeber interessant erscheinen zu lassen (BAG 12. August 1976 – 3 AZR 720/75 – DB 1976, 2211). Nach Auffassung der Kammer bleibt es dem Arbeitgeber jedoch unbenommen, bei der Tätigkeitsbeschreibung Schwerpunkte zu bilden, sofern er dies - wie im Streitfall - im Zeugnis zum Ausdruck bringt. 50

Die Ergänzung des im dritten Unterpunkt des Zeugnisses enthaltenen Klammerzusatzes um den Begriff "Customizing" setzte daher voraus, dass das Customizing einen Schwerpunkt der Tätigkeit des Klägers im Rahmen der "Optimierung und Betreuung des Material Ledgers" war und deshalb eine gesonderte Erwähnung in diesem Zusammenhang verdient. Dies trägt der Kläger jedoch nicht vor. Ohne weitere Erklärungen des diese Ergänzung begehrenden Klägers vermochte sich die Kammer auch kein Bild über die Art seiner Tätigkeit zu machen. Hierzu fehlte es bereits an Darlegungen dazu, was unter der "Optimierung und Betreuung des Material Ledgers" zu verstehen ist. Dass die Beklagte das sog. Customizing im ersten Unterpunkt erwähnt hat, hat nicht zwingend zur Folge, dass es auch im dritten Unterpunkt Erwähnung finden muss, da nicht auszuschließen ist, dass es im ersten Fall einen Schwerpunkt innerhalb der Tätigkeit bildete, im zweiten jedoch nicht. 51

Darüber hinaus hat der Kläger auch nichts gegen das Vorbringen der Beklagten eingewendet, sie habe bereits im zweiten Absatz des Zeugnisses die Tätigkeiten, die mit dem sog. Customizing verbunden seien, aufgeführt und der Aufzählung vorangestellt. Vielmehr haben die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer übereinstimmend festgestellt, dass das sog. Customizing in das erteilte Zeugnis aufgenommen wurde. Der Kläger vertritt lediglich die aus den oben genannten Gründen für die Kammer nicht nachvollziehbare Auffassung, dass es nochmals im dritten Unterpunkt aufgeführt werden müsse. 52

c. Die Beklagte muss das Zeugnis auch nicht im ersten Satz des letzten Absatzes der ersten Seite um das Wort "stets" ergänzen. 53

Das Fehlen dieses Begriffs führt entgegen der Auffassung des Klägers nicht zur Unschlüssigkeit des Zeugnisses insgesamt. 54

Der Kläger geht zunächst fehl in der Annahme, das Zeugnis müsse in allen Einzelbeurteilungen der Gesamtbeurteilung entsprechen. Dies ist gerade nicht der Fall. Aus 55

dem Gebot der Zeugnis Klarheit folgt vielmehr umgekehrt, dass die dem Arbeitnehmer erteilte Schlussnote mit der Beurteilung der einzelnen Leistungen vereinbar sein muss. Es darf nicht in sich widersprüchlich sein (BAG 14. Oktober 2003 – 9 AZR 12/03 – BAGE 108, 86). Ein Verstoß gegen dieses Gebot liegt jedoch nicht vor, wenn einzelne Beurteilungen nicht der Gesamtbeurteilung entsprechen.

Dies ist im Streitfall jedoch auch nicht der Fall. Mit der Gesamtbeurteilung "stets zu unserer vollen Zufriedenheit" hat die Beklagte die Leistungen des Klägers nach der sog. Zufriedenheitsskala mit "gut" bewertet. Bereits aufgrund der Verwendung des Begriffs "gut" in der streitigen Passage des Zeugnisses ("Herr war dank seiner guten Fachkenntnisse in der Lage, die ihm übertragenen Aufgaben gut zu lösen") hat die Beklagte ihm auch in dieser Hinsicht eine der Gesamtbeurteilung entsprechende Leistung attestiert. Einer Hinzufügung des Begriffs "stets" bedarf es – anders als bei einer gemäß der sog. Zufriedenheitsskala erfolgenden Beurteilung, in der sich die Noten eben nur durch die Hinzufügung oder das Weglassen des Begriffs "stets" unterscheiden – nicht. Anders als bei der so formulierten Gesamtbeurteilung liegt in dem Weglassen des Begriffs "stets" an der vorliegend streitigen Stelle somit kein "beredtes Schweigen". 56

d. Die Beklagte ist weiterhin nicht verpflichtet, die auf der zweiten Seite im ersten Absatz enthaltene Zeugnispassage unter Streichung der Formulierung "Wir haben kennen gelernt" abzuändern. Die Auffassung des Klägers, die Verwendung dieser Formulierung drücke gerade das Nichtvorhandensein der im Kontext aufgeführten Fähigkeiten und Eigenschaften aus, vermag die Kammer auch nicht durch den Hinweis auf die Urteile des LAG Hamm (vgl. zB. 28. März 2000 – 4 Sa 648/99 – BB 2001). 57

Dem Kläger ist darin zu folgen, dass die Zeugnissprache klar und eindeutig sein muss. Weder Wortwahl noch Satzstellung noch Auslassungen dürfen dazu führen, dass bei Dritten der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen (BAG 21. Juni 2006 – 9 AZR 352/04 – BAGE 115, 130). Die Verwendung der Formulierung "wir haben kennengelernt" führt im Streitfall jedenfalls im Kontext des erteilten Zeugnisses nicht dazu, dass der Leser den Eindruck gewinnen kann, der Kläger verfüge über die dort angesprochenen Eigenschaften gerade nicht. 58

Mit der Verwendung dieser Formulierung bringt die Beklagte lediglich etwas selbstverständliches zum Ausdruck, nämlich dass der wiedergegebene Eindruck auf ihrer eigenen Wahrnehmung beruht und nicht auf Schilderungen dritter Personen. 59

Überdies handelt es sich bei "kennen gelernt" nach Weuster (BB 2001, 629) um eine gängige Formulierungsweise in der Zeugnispraxis, die je nach dem Kontext Positives oder Negatives beschreibt. In dem im übrigen sehr positiven Zeugnis des Klägers drückt die Formulierung "wir haben Herrn als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte" ebenfalls eine gute Beurteilung aus, die weder in den vorangehenden noch in den folgenden Zeugnispassagen relativiert wird. 60

e. Der Kläger hat schließlich keinen Anspruch auf die Ergänzung des letzten Satzes des Zeugnisses um den Begriff "weiterhin". Aus welchem Grund allein auf diese Weise die Schlüssigkeit des Zeugnisses erhalten bleibt, erschließt sich der Kammer nicht. 61

Das Fehlen des Begriffs "weiterhin" drückt vor dem Hintergrund des insgesamt und einschränkungslos guten Zeugnisses nicht aus, dass das Wirken des Klägers bislang nicht erfolgreich war. Es relativiert die getroffenen Beurteilungen auch nicht. Dies gilt insbesondere auch deswegen, weil die Beklagte im vorangehenden Satz den Wegfall des Arbeitsplatzes 62

ausdrücklich bedauert und dem Kläger für seine Arbeit dankt.

2. Die Klage ist auch mit dem auf die Vergütung der Überstunden gerichteten Antrag zu 2) unbegründet. 63

a. Die Kammer hat bereits Bedenken an der Zulässigkeit des Klageantrags. Denn er ist nicht hinreichend bestimmt iSd. § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 64

Ausweislich der Antragsbegründung macht der Kläger die Vergütung von insgesamt 643,60 Überstunden geltend. Von dem sich aus dem Produkt mit dem Stundenlohn iHv. EUR 34,16 brutto ergebenden Betrag zieht er die von der Beklagten für Wochenendarbeit geleisteten EUR 367,80 brutto ab und errechnet so die Klagesumme. Hierbei bleibt unklar, welche sich aus den vorgelegten sog. Time Sheets ergebenden 643,60 Überstunden damit bereits vergütet sind, zumal auf ihnen keine Wochenendarbeit verzeichnet ist. Demgemäß ist nicht erkennbar, für welche Überstunden der Kläger im einzelnen Vergütungsansprüche geltend macht. Es steht jedoch nicht im Ermessen der Kammer, sich die Überstunden aus der Auflistung des Klägers mehr oder weniger wahllos herauszusuchen. 65

Bei der Geltendmachung eines Teilbetrags aus mehreren selbständigen Ansprüchen – nichts anderes macht der Kläger im Streitfall, auch wenn der vorgenommene Abzug verhältnismäßig gering ist – muss angegeben werden, welcher Teil klageweise geltend gemacht wird. Die fehlende Abgrenzung macht die Klage mangels Individualisierung des Streitgegenstands unzulässig (Zöller-Greger ZPO 26. Aufl. § 253 Rdn. 15). Ein gleichwohl ohne nähere Abgrenzung ergehendes Sachurteil wäre nicht der materiellen Rechtskraft fähig, da nicht klar wäre, über welche Ansprüche im einzelnen entschieden wurde. 66

Die Bestimmtheit der Klage unterliegt darüber hinaus auch deswegen Bedenken, weil der Kläger zur Darlegung der von ihm behaupteten Überstunden undifferenziert auf die als Anlage der Klage beigefügten sog. Time Sheets verweist, die immerhin aus 180 Blättern bestehen. Die sog. Time Sheets führen dabei auch Tage und Wochen auf (wie zB. Urlaubswochen), an denen entweder gar keine Arbeitsleistung oder aber – auch nach dem Verständnis des Klägers – keine Überstunden erbracht worden sind. Seine Klage ist damit auch hinsichtlich des Klagegrundes nicht hinreichend bestimmt. Dieser ist ebenfalls konkret darzulegen. Zwar ist die Individualisierung durch Bezugnahme auf Schriftstücke zulässig. Unzureichend ist jedoch die nicht substantiierte Bezugnahme auf den Inhalt eines der Klageschrift beigegebenen umfangreichen Anlagenkonvoluts (Zöller-Greger ZPO 26. Aufl. § 253 Rdn. 12a; § 130 Rdn. 2). 67

b. Ungeachtet dessen ist die Klage jedoch auch unbegründet. 68

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von EUR 21617,57 brutto aus den § 611 Abs. 1 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag. 69

Der Arbeitnehmer, der die Vergütung von Überstunden fordert, muss im einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt ferner voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. Der Arbeitnehmer muss darlegen, von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht und dass er tatsächlich gearbeitet hat. Er muss außerdem darlegen, welche (geschuldete) Tätigkeit er ausgeführt hat (BAG 29. Mai 2002 – 5 AZR 370/01 – NZA 2003, 120). 70

Es ist bereits zweifelhaft, ob der Kläger mit der Vorlage der sog. Time Sheets seiner Obliegenheit zur Darlegung, wie viele Stunden er an welchem Arbeitstag gearbeitet hat, in ausreichendem Maße nachgekommen ist. Die Aufstellungen enthalten nur volle Stundenangaben und stellen nach den der Kammer sehr nachvollziehbaren Angaben der Beklagten lediglich ein grobes Raster dar. Es erscheint äußerst lebensfremd, dass der Kläger über gut 1,5 Jahre nur volle Stunden gearbeitet und dabei auch nur volle Stunden auf die Erledigung einzelner Arbeitsaufgaben verwendet hat.

Jedenfalls lässt sich den durch Vorlage der sog. Time Sheets ersetzten Darlegungen des Klägers nicht entnehmen, welche Tätigkeiten er innerhalb der behaupteten Überstunden erbracht hat. Sein Sachvortrag war daher, auch soweit er die Behauptung umfasste, die Beklagte habe ihn angewiesen bzw. die Überstunden seien zur Erledigung der ihm zugewiesenen Aufgaben notwendig gewesen, für die Beklagte nicht einlassungsfähig. Zwar lässt sich den sog. Time Sheets entnehmen, welche Tätigkeiten er im groben an welchen Tagen verrichtet hat. Nicht erkennbar ist jedoch, welche Tätigkeit die Ableistung der von ihm behaupteten Überstunden zur Folge hatte.

72

Selbst, wenn an die Darlegung der Überstunden aufgrund des Umstands, dass die Beklagte die sog. Time Sheets regelmäßig widerspruchsfrei entgegengenommen und wohl auch zur (konzerninternen) Abrechnung genutzt hat, geringere Anforderungen gestellt würden, fehlte es an einer hinreichenden Darlegung zu der weiteren Voraussetzung des Vergütungsanspruchs, dem Anordnen oder Billigen der Überstunden durch die Beklagte.

73

Dem Vortrag des Klägers lässt sich bereits nicht entnehmen, auf welche Weise die Beklagte die Überstunden im weiteren Sinne angeordnet haben soll. So spricht er in der Klageschrift noch davon, sie seien "weisungsgemäß geleistet" worden. Im Schriftsatz vom 15. Januar 2008 bringt er vor, für die Beklagte sei entscheidend gewesen, dass "die Arbeitsergebnisse zeitgerecht erledigt" worden seien (S. 5); sofern "Überstunden im Einzelnen nicht angeordnet" worden seien, seien sie "ausweislich der Daten im Zeiterfassungssystem" "gebilligt oder geduldet worden", "jedenfalls" seien "sie zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig" (S. 7) gewesen. Was für welche Überstunden zutrifft, ist nicht ersichtlich. Dass die Beklagte möglicherweise regelmäßig eine zeitnahe Erledigung der zugewiesenen Aufgaben erwartet hat, beinhaltet überdies noch nicht die Weisung, erforderlichenfalls über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Eine genauere Darlegung war auch nicht deswegen entbehrlich, weil die Beklagte die Überstunden – wie der Kläger meint – durch Entgegennahme der sog. Time Sheets gebilligt haben könnte. In der bloßen Entgegennahme von Aufzeichnungen liegt kein Einverständnis mit den Überstunden (vgl. auch LAG Schleswig-Holstein 14. November 2007 – 6 Sa 492/06 – nv.). Ebenso wenig liegt in der Entgegennahme eine Duldung. Hiervon kann nur ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber von der Leistung Kenntnis hatte und sie zugelassen hat (LAG Schleswig-Holstein aaO.). Dies behauptet der Kläger indes nicht.

74

3. Der Kläger hat schließlich keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gemäß § 113 Abs. 1 und 3 BetrVG.

75

Es fehlt bereits am Vorliegen einer interessenausgleichspflichtigen Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG. Die Auflösung von vier Teams und die damit verbundene Entlassung von sieben Arbeitnehmern lässt sich weder unter § 111 S. 1 noch unter § 111 S. 2 Nr. 4 BetrVG subsumieren.

76

Eine Betriebsänderung nach der Generalklausel gemäß § 111 S. 1 BetrVG kommt schon nicht in Betracht, weil nicht "erhebliche Teile der Belegschaft" von der in Rede stehenden

77

Maßnahme betroffen waren. Insoweit sind die Grenzwerte des § 17 Abs. 1S. 1 KSchG heranzuziehen (Fitting BetrVG 24. Aufl. § 111 Rdn. 48). Wie die Beklagte zutreffend ausführt, sind diese nicht erreicht, da von dem Personalabbau lediglich 3,8% der Belegschaft betroffen waren.	
Eine Betriebsänderung liegt auch nicht nach Maßgabe des § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG vor, da es an – der allenfalls in Betracht kommenden - wesentlichen Änderung der Betriebsorganisation fehlt. Eine solche liegt grundsätzlich vor, wenn die Art und Weise wesentlich geändert wird, in der die Menschen und die Betriebsanlagen koordiniert sind, um den Betriebszweck zu verfolgen (Fitting aaO. Rdn. 92). Dies ist im Streitfall in keiner Weise erkennbar. Es ist schon nicht erkennbar, ob die Auflösung der vier Teams sich überhaupt qualitativ auf den Betriebszweck oder -ablauf auswirkte. Schon gar nicht ist dargetan oder ersichtlich, dass diese Auswirkungen eine "grundlegenden" Charakter iSd. Norm hatten. Nachvollziehbar ist allein, dass die Auflösung der Teams Auswirkungen auf den Arbeitsablauf und die Organisation innerhalb des selbst gehabt hat. Dies genügt jedoch nicht den Voraussetzungen der Vorschrift.	78
Die Auffassung des Klägers, der sei ein Betrieb und seine Einschränkung eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG ist für die Kammer schließlich schlichtweg nicht nachvollziehbar.	79
II. Die zulässige Widerklage ist unbegründet.	80
Die Beklagte hat gegen den Kläger keinen Anspruch auf Zahlung von EUR 1938,23 nebst Zinsen aus § 812 Abs. 1 BGB.	81
Allein die Vorlage der im März für den Monat Februar 2007 erstellten Korrekturabrechnung erklärt nicht, welcher Fehler der Beklagten bei der ursprünglichen Abrechnung unterlaufen ist. Dass die Korrekturabrechnung selbst rechnerisch schlüssig ist, besagt nichts über die Fehlerhaftigkeit der ursprünglichen – der Kammer nicht bekannten – Februarabrechnung, die für sich betrachtet wahrscheinlich rechnerisch ebenfalls schlüssig war. Denn die Fehlerhaftigkeit der in den Abrechnungen aufgeführten Lohnsteuerbeträge ergibt sich nicht ohne nähere Erläuterung aus der Abrechnung selbst.	82
III. Nach alledem waren sowohl die Klage als auch die Widerklage abzuweisen.	83
B. Die Kostentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Die Beklagte war insoweit an der Kostentragung zu beteiligen, als sie mit der Widerklage unterlag. Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO und erfolgte für den Klageantrag zu 1) in Höhe eines Bruttomonatsgehalts und für die übrigen Klageanträge sowie die Widerklage in Höhe der jeweiligen Antragssumme.	84
<u>Rechtsmittelbelehrung</u>	85
Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei	86
B e r u f u n g	87
eingelegt werden.	88
Die Berufung muss	89
innerhalb einer N o t f r i s t * von einem Monat	90

beim Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln eingegangen sein.	91
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	92
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	93
1. Rechtsanwälte, 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	94
Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	95
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	96