
Datum: 30.08.2007
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Sa 482/07
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2007:0830.10SA482.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 3 Ca 3380/06
Schlagworte: Zwischenzeugnis, Elternzeit
Normen: § 109 GewO
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Zum Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.
2. Zur Frage, ob die elternzeitbedingte Ausfallzeit in einem Zeugnis erwähnt werden darf.
3. Kein Anspruch auf Umstellung der Wortreihenfolge "Kollegen - Vorgesetzte" in "Vorgesetzte - Kollegen" bei der Verhaltensbeurteilung im Zeugnis.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das am 17.01.2007 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Köln – 3 Ca 3380/06 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Die Parteien streiten über den Inhalt des Zwischenzeugnisses vom 06.02.2006.	2
Der Kläger, geboren am 27.10.1971, ist bei der Beklagten seit dem 06.02.1995 als Werkzeugmechaniker im Kunststoffspritzgussformenbau beschäftigt. Vom 01.02.2003 – 16.01.2005 war der Kläger in Elternzeit. Während dieser Elternzeit wechselten seine beiden Vorgesetzten. Nach Rückkehr aus der Elternzeit beantragte der Kläger am 15.06.2005 ein Zwischenzeugnis. Ab 01.01.2006 nahm er erneut Elternzeit in Anspruch. Die elternzeitbedingte Ausfallzeit dauert nach Angabe des Klägers noch bis Dezember 2007.	3
Das streitgegenständliche Zwischenzeugnis wurde dem Kläger am 06.02.2006 erteilt. Es hat folgenden Wortlaut:	4
"Zwischenzeugnis	5
Herr Rüdiger P , geboren am 27. Oktober 1971 in L , ist seit dem 06.02.1995 in unserem Unternehmen als Werkzeugmechaniker im Kunststoffspritzformenbau beschäftigt. Vom 01.02.2003 bis 16.01.2005 nahm Herr P Elternzeit in Anspruch.	6
Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die Reparatur und die Korrektur von Spritzgussformen	7
Hierzu gehört im Einzelnen:	8
• Demontage und Reinigung der eingehenden Spritzgussformen	9
• Erkennen der beschädigten Einzelteile bzw. Funktionsstörungen	
• Reparatur/Neuanfertigung der defekten Teile	
• WIG-Schweißen	
• Bedienung einer Senkerodiermaschine	
• Einpassen der Einzelteile, montieren der Spritzgussform sowie durchführen der Funktionsprüfung	
• Allgemeine Tätigkeiten wie Drehen, Bohren, Fräsen etc. im Reparaturbereich	
• Vergabe von externen Reparaturaufträgen (einschließlich Erstellen der Bestellungen, Anfertigen von CAD-Zeichnungen für die Reparaturen und die Terminverfolgung).	
Die oben aufgeführten Tätigkeiten werden überwiegend manuell ausgeführt, anfallende mechanische Arbeiten teilweise auf CNC-Bearbeitungsmaschinen.	10
Herr P verfügt über sehr gute Fachkenntnisse, überblickt Zusammenhänge, erkennt das Wesentliche und zeigt schnell Lösungen auf. Er arbeitet selbständig und bewältigt die ihm übertragenen Aufgaben in guter Qualität stets zu unserer vollen Zufriedenheit.	11
Er ist ehrlich, pünktlich und zuverlässig. Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist stets einwandfrei.	12
Dieses Zwischenzeugnis erhält Herr P auf eigenen Wunsch. Das Arbeitsverhältnis ist beidseitig ungekündigt."	13
Der Kläger, der unter anderen Vorgesetzten bereits am 11.12.1998 wunschgemäß ein Zwischenzeugnis (Bl. 5 d. A.) erhalten hatte, hat geltend gemacht, Führung und Leistung im Zwischenzeugnis vom 06.02.2006 müssten anders und besser bewertet werden. Hinsichtlich der Führung begehrt er die Umstellung der Worte Kollegen und Vorgesetzte in die Reihenfolge Vorgesetzte und Kollegen, hinsichtlich der Leistungsbeurteilung solle ihm die Aufgabenerfüllung in "sehr" guter Qualität und die Zufriedenheit der Beklagten mit stets zu	14

"unserer vollsten" Zufriedenheit bescheinigt werden. Seine damaligen Vorgesetzten hätten ihm bis Ende Januar 2003 immer wieder mündlich bestätigt, dass er die ihm übertragenen Aufgaben in sehr guter Qualität stets zur vollsten Zufriedenheit erledigt habe. Die elternzeitbedingte Ausfallzeit dürfe die Beklagte im Zeugnis nicht erwähnen. Die Erwähnung dieser Ausfallzeit könne sich bei Bewerbungen nachteilig auswirken.

Der Kläger hat beantragt,	15
die Beklagte zu verurteilen, das Zwischenzeugnis vom 06.02.2006 in folgenden Aussagen zu berichtigen:	16
1. in Absatz 1 wird Satz 2 ersatzlos gestrichen;	17
2. der vorletzte Absatz wird geändert in:	18
Herr P ist jederzeit ehrlich, pünktlich und zuverlässig. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen ist stets einwandfrei;	19
3. Absatz 5 (also Absatz 1 auf Seite 2) wird wie folgt geändert:	20
Herr P verfügt über sehr gute Fachkenntnisse, überblickt Zusammenhänge, erkennt das Wesentliche und zeigt schnell Lösungen auf. Er arbeitet selbständig und bewältigt die ihm übertragenen Aufgaben in sehr guter Qualität stets zu unserer vollsten Zufriedenheit.	21
Die Beklagte hat beantragt,	22
die Klage abzuweisen.	23
Sie hat die Auffassung vertreten, dass Zeugnis vom 06.02.2006 sei wahrheitsgemäß und benachteilige den Kläger nicht. Da er in den letzten drei Jahren seiner Betriebszugehörigkeit weniger als 1/3 seiner vertraglich geschuldeten Arbeitszeit zur Verfügung gestanden habe, dürfe auch die Ausfallzeit erwähnt werden.	24
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf das Urteil vom 17.01.2007 (Bl. 58 – 73 d. A.) wird verwiesen. Gegen diese Entscheidung hat der Kläger Berufung eingelegt, mit der er seine erstinstanzlichen Anträge weiter verfolgt. Hilfsweise beantragt er, für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 3., die Abänderung des Absatzes 5 des Zwischenzeugnisses vom 06.02.2006 wie folgt:	25
Herr P verfügt über sehr gute Fachkenntnisse, überblickt Zusammenhänge, erkennt das Wesentliche und zeigt schnell Lösungen auf. Er arbeitet selbständig und bewältigt die ihm übertragenen Aufgaben stets mit sehr guter Qualität. Mit seinen Leistungen sind wir außerordentlich zufrieden.	26
Der Kläger greift das erstinstanzliche Urteil im Wesentlichen mit Rechtsausführung an; zu der von ihm begehrten Umstellung Kollegen und Vorgesetzte in Vorgesetzte und Kollegen behauptet er eine negative "codierte Zeugnissprache".	27
Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Berufung und vertritt die Auffassung, sie habe dem Kläger ein zutreffendes und insgesamt wohlwollendes Zwischenzeugnis erteilt.	28
<u>Entscheidungsgründe</u>	29
Die Berufung des Klägers ist unbegründet.	30

I. Der Kläger macht einen Anspruch auf Berichtigung eines ihm erteilten Zwischenzeugnisses geltend. Einen derartigen Anspruch kennt das Gesetz nicht. Wer Ergänzungen oder Berichtigungen eines ihm bereits ausgestellten Zeugnisses verlangt, macht damit einen Erfüllungsanspruch geltend, ihm ein nach Form und Inhalt den gesetzlichen Vorschriften entsprechendes Zeugnis zu erteilen. Der Arbeitgeber hat bei der Abfassung des Zeugnisses einen Beurteilungsspielraum. 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 17.02.1988 – 5 AZR 638/86 – AP Nr. 17 zu § 630 BGB; bestätigend BAG, Urteil vom 10.05.2005 – 9 AZR 261/04 – AP Nr. 30 zu § 630 BGB). 31

II. Das Begehren des Klägers, das Zwischenzeugnis vom 06.02.2006 in bestimmten Zeugnispassagen "zu berichtigen", ist unter Berücksichtigung des Klageziels dahingehend auszulegen, dass die Beklagte verurteilt werden soll, dem Kläger das fragliche Zwischenzeugnis mit demselben Datum und grundsätzlich demselben Wortlaut, jedoch mit den gewünschten Änderungen neu zu erteilen. Selbst wenn zugunsten des Klägers ein derartiger Antrag mit einem vollstreckungsfähigen Inhalt anzunehmen ist, ist zunächst zweifelhaft, ob ein Erfüllungsanspruch auf ein solches Zwischenzeugnis überhaupt besteht. Das Gesetz sieht in § 630 S. 4 BGB i. V. m. § 109 GewO nur einen Anspruch auf Erteilung eines Abschlusszeugnisses vor. Tarifliche Ansprüche des Klägers sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Soweit tarifliche Vorschriften wie hier nicht eingreifen, kann sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erteilung eines Zwischenzeugnisses aus einer allgemeinen vertraglichen Nebenpflicht ergeben, wenn der Arbeitnehmer einen triftigen Grund (vgl. § 61 Abs. 2 BAT) oder zumindest eine sachliche Begründung dafür hat, wozu er das Zwischenzeugnis benötigt (ErfK-Müller-Glöge, § 109 GewO, Rn. 102). 32

Sachliche Gründe sind insbesondere bei einer bevorstehenden längeren Arbeitszeitunterbrechung (z. B. Wehr- oder Zivildienst, Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit) oder Vorgesetztenwechsel anzunehmen. Der Kläger hat das Zwischenzeugnis erst nach seiner 2-jährigen elternzeitbedingten Arbeitsunterbrechung und erst nach dem bereits während der ersten Elternzeit vollzogenen Vorgesetztenwechsel beantragt. Außerdem hatte er bereits unter den neuen Vorgesetzten gearbeitet, unter deren Mitwirkung ein Zwischenzeugnis zu erstellen war. Der Vortrag des Klägers, er habe festgestellt, "dass die nachfolgenden Vorgesetzten seine Leistungen nicht ebenso schätzten", erscheint für sich allein nicht hinreichend für einen sachlichen Grund, im Nachhinein ein Zwischenzeugnis zu verlangen, da die Beurteilung durch die neuen Vorgesetzten nicht gewissermaßen rückwirkend unberücksichtigt bleiben kann. Schließlich ist auch nicht ohne weiteres anzunehmen, dass ein Anspruch auf Erteilung eines neuen Zwischenzeugnisses gerade unter dem 06.02.2006 bestehen müsste. Der Kläger mag einen Anspruch auf ein neues Zwischenzeugnis unter aktuellem Datum haben, wenn er es zur Vorlage für eine Bewerbung benötigt. Ein 1,5 Jahre altes Zwischenzeugnis, das – anders als ein Schlusszeugnis mit festem Beendigungstermin – grundsätzlich den aktuellen Stand des Arbeitsverhältnisses wiedergeben soll, erscheint hierfür wenig geeignet (vgl. LAG Berlin, Urteil vom 14.11.2002 – 16 Sa 970/02 – juris Tz. 35). 33

III. Selbst wenn von einem Anspruch des Klägers auf ein neues Zwischenzeugnis mit Datum vom 06.02.2006 auszugehen ist, ist ein solcher Anspruch erloschen, weil er von der Beklagten erfüllt wurde (§ 362 Abs. 1 BGB). 34

1. Für den Inhalt des Zwischenzeugnisses gelten die gleichen Grundsätze wie für das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszustellende Zeugnis. Seit dem 01.01.2003 ist die maßgebliche Rechtsgrundlage für alle Arbeitnehmer § 109 GewO. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Leistung und Verhalten erstrecken. Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch mit einem Zeugnis, das nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses bestimmt sich nach den mit ihm verfolgten Zwecken. Er dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für die Personalauswahl. Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen das Gebot der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit. Insbesondere muss das Zeugnis ein objektives Bild über den Verlauf des Arbeitsverhältnisses vermitteln. Dabei darf Unwesentliches verschwiegen werden. Der Grundsatz der Zeugniswahrheit wird ergänzt durch das Verbot, das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers ungerechtfertigt zu erschweren (BAG, Urteil vom 10.05.2005 – 9 AZR 261/04 – AP Nr. 30 zu § 630 BGB).

2. Diesen Grundsätzen wird das von der Beklagten erteilte Zeugnis vom 06.02.2006 gerecht. 36
Das Arbeitsgericht hat daher die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Das Berufungsgericht nimmt zunächst zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Entscheidungsgründe der Vorinstanz Bezug, denn es kommt auch unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens zu übereinstimmenden Feststellungen, § 69 Abs. 2 ArbGG. Ergänzend ist folgendes auszuführen:

a. Die Erwähnung der elternzeitbedingten Ausfallzeit ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie 37
entspricht der Zeugniswahrheit. Allerdings sind nicht alle Unterbrechungen der Tätigkeit in ein Arbeitszeugnis aufzunehmen. Das berechtigte Informationsinteresse bezieht sich nicht auf gewöhnliche Ausfallzeiten kürzerer Dauer wie z. B. Erkrankungen, Urlaub und Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz. Anders ist dies bei längeren Unterbrechungen wie vorliegend 2 Jahren. Dabei können schematische Grenzen über die Dauer der Ausfallzeit nicht gezogen werden. Es kommt auf die Umstände des Einzelfalles an. Deshalb ist auch nicht schematisch auf ein Verhältnis der Ausfallzeit zur Gesamtzeit des Arbeitsverhältnisses abzustellen. So ist es ein Unterschied, ob die Ausfallzeit zu Beginn oder zum Ende eines Arbeitsverhältnisses war. Bei einem Zwischenzeugnis, das Grundlage für eine Bewerbung sein kann, ist es für den potentiellen neuen Arbeitgeber wichtig zu wissen, ob der Bewerber auf dem neuesten Stand des von ihm ausgeübten Berufes ist. Deshalb wird es ihn auch weniger interessieren, was der Kläger in den 90er Jahren gemacht hat, sondern was er in dem schnelllebigen technischen beruflichen Umfeld in den letzten Jahren gemacht hat. Da der Kläger in den letzten 3 Jahren vor Ausstellung des Zwischenzeugnisses 2 Jahre nicht in seinem Beruf gearbeitet hat, ist kein Grund ersichtlich, weshalb dieser wahre Sachverhalt in ein Arbeitszeugnis nicht aufgenommen werden dürfte. Diese Entscheidung steht insoweit auch nicht im Widerspruch zu dem zitierten Urteil des BAG vom 10.05.2005. Abzustellen ist jeweils auf die Umstände des Einzelfalles.

Eine andere Frage ist, ob der Grund für eine Unterbrechung im Arbeitszeugnis angegeben 38
werden darf. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade die Angabe der Gründe geeignet sein kann zu verhindern, dass der potentielle Arbeitgeber über den Grund der Ausfallzeit für den Arbeitnehmer nachteilige Mutmaßungen (etwa Verbüßen einer Freiheitsstrafe) anstellt. Grundsätzlich kann das Einverständnis des Arbeitnehmers unterstellt werden, wenn die Gründe angegeben sind, wie etwa beim Wehr- und Zivildienst und auch bei der Elternzeit. Im vorliegenden Prozess ist Ziel der Klage nicht die isolierte Streichung des privaten Grundes für die Ausfallzeit, sondern die ersatzlose Streichung der gesamten elternzeitbedingten Unterbrechung. Darauf hat der Kläger keinen Anspruch (BAG a. a. O., m. Anm.

Schleißmann).

Ein Anspruch auf Nichterwähnung der Ausfallzeit lässt sich nicht aus dem Zwischenzeugnis vom 30.12.2005 (Bl. 6 d. A.) herleiten. In diesem ersten etwas kürzer gehaltenen Zwischenzeugnis hatte die Beklagte die elternzeitbedingte Ausfallzeit, zwei Positionen bei der Tätigkeitsbeschreibung und Ergänzungen bzw. Verbesserungen bei der Beurteilung von Leistung und Verhalten des Klägers, die Gegenstand des späteren Zwischenzeugnisses vom 06.02.2006 wurden, noch nicht erwähnt. Nachdem der Kläger gegen dieses Zeugnis vom 30.12.2005 Einwendungen erhoben hatte, erstellte die Beklagte das streitgegenständliche etwas ausführlichere Zwischenzeugnis vom 06.02.2006. Die Beklagte war nicht gehindert, sich das vom Kläger beanstandete Zeugnis vom 30.12.2005, wie sie im Termin erklärte, näher anzusehen und neben einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung und einer besseren Beurteilung wahrheitsgemäß auch die Ausfallzeit in das neue Zwischenzeugnis vom 06.02.2006 aufzunehmen. 39

b. Das Arbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass dem Kläger auch kein Anspruch auf Umstellung der Wortreihenfolge "Kollegen – Vorgesetzte" in "Vorgesetzte – Kollegen" bei der Verhaltensbeurteilung zusteht. Die von der Beklagten gewählte Formulierung "Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist stets einwandfrei" ist nicht zu beanstanden. Die Behauptung des Klägers bei dieser Reihenfolge handle es sich um eine negative codierte Zeugnissprache, ist nicht durch hinreichende Fakten belegt und ein solcher Zeugniscode ist der erkennenden Kammer, die auch mit einem Personalleiter besetzt ist, nicht bekannt. Es mag sein, dass in der Praxis die Wortreihenfolge häufig umgekehrt ist und die eine oder andere Stimme in der Literatur daraus Vermutungen herleitet. Mehr spricht für die Rechtsauffassung, die das Arbeitsgericht Saarbrücken (Urteil vom 12.04.2001 – 6a Ca 47/01 – juris) vertritt, wonach eine Verletzung des Grundsatzes der wohlwollenden Beurteilung des Arbeitnehmers nicht schon dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber in einem qualifizierten Arbeitszeugnis bei der Darstellung des Verhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und seinen Kollegen bzw. Vorgesetzten zuerst die Kollegen nennt und danach die Vorgesetzten. Schlussfolgerungen aus der Reihenfolge Vorgesetzter, Kollegen bzw. umgekehrt sind mangels anderer Anhaltspunkte nicht zwingend und erscheinen hier auch gekünstelt. Auch in einem Zeugnisberichtigungsprozess, der bis zum BAG ging, wurde über andere Punkte des Zeugnisses, nicht aber über die gewählte Formulierung in der Reihenfolge Mitarbeiter und Vorgesetzten bzw. Geschäftsleitung gestritten (Urteil vom 17.02.1988 – 5 AZR 638/86 – AP Nr. 17 zu § 630 BGB). 40

c. Der Kläger hat eine gute Leistungsbeurteilung erhalten. Für eine sehr gute Beurteilung fehlt es, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausführt, am hinreichenden Vortrag von Fakten. Der Kläger beruft sich im Wesentlichen auf sein erstes Zwischenzeugnis vom 11.12.1998, in dem er mit "sehr gut" beurteilt worden sei. Abgesehen davon, dass diese Einschätzung des Klägers keineswegs zwingend ist angesichts der Formulierung im damaligen Zwischenzeugnis, dass der Kläger stets eine "überdurchschnittliche Arbeitsqualität" geliefert habe, kann der Kläger aus einem ca. 7 Jahre zurückliegenden Zwischenzeugnis keine Verpflichtung der Beklagten herleiten, diese müsse die Wertungen übernehmen. Ein früheres Zeugnis kann zwar Indizwirkung, ggf. auch Bindungswirkung für ein späteres Zeugnis haben. Im Streitfall spricht jedoch nicht nur die lange zurückliegende Zeit des ersten Zwischenzeugnisses, sondern der eigene Vortrag des Klägers, dass die neuen Vorgesetzten seine Leistungen anders einschätzten, gegen eine Pflicht der Beklagten, diese Beurteilung völlig unberücksichtigt zu lassen und die Wertungen aus einem 7 Jahre zurückliegenden Zwischenzeugnis im Wesentlichen zu übernehmen. In diesem Zusammenhang ist auch dem Umstand Rechnung zu tragen, dass der Kläger für eine sehr gute Beurteilung 41

darlegungspflichtig ist (BAG, Urteil vom 14.10.2003 - 9 AZR 12/03). Ebenfalls in diesem Zusammenhang kann der Kläger nicht verlangen, dass die Beklagte in die Formulierung "Er ist ehrlich, pünktlich und zuverlässig" das verstärkende Wort "jederzeit" einfügt, abgesehen davon, dass die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 04.11.2005 (Bl. 28 d. A.) eine Abmahnung über nicht rechtzeitiges Unterrichten über den Grund seines Fernbleibens vom Arbeitsplatz erteilt hat.

Auch der vom Kläger in der Berufungsinstanz gestellte "Hilfsantrag" ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger zu bescheinigen, dass sie mit seinen Leistungen "außerordentlich zufrieden" ist. Abgesehen davon, dass die Beklagte schon nach dem eigenen Vortrag des Klägers unter Berücksichtigung der Beurteilung seiner neuen Vorgesetzten zu einer solchen Leistungsbeurteilung keine Veranlassung hat, fehlt die Faktengrundlage. 42

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 43

V. Für die Zulassung der Revision besteht keine Veranlassung, da es hierfür am gesetzlichen Grund fehlt. 44

Rechtsmittelbelehrung 45

Gegen dieses Urteil ist mangels Zulassung der Revision kein Rechtsmittel statthaft. Auf den Rechtsbehelf einer Nichtzulassungsbeschwerde unter den Voraussetzungen des § 72 a ArbGG wird verwiesen. 46

(Schroeder) (Röcker) (Dujardin) 47