
Datum: 24.09.2007
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 14. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 14 Sa 539/07
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2007:0924.14SA539.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 9 Ca 701/07
Schlagworte: Weihnachtsgeld; Zeugnis
Normen: § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB; § 109 GewO
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Wird ein Weihnachtsgeld zugesagt, so ist darin mangels gegenteiliger Anhaltspunkte eine Stichtagsregelung enthalten, wonach Anspruchsvoraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch bestehen muss (im Anschluss an BAG 30.3.1994 - 10 AZR 134/93 – NZA 1994, 651).
2. Bei vorzeitigem Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres entsteht daher auch kein anteiliger Anspruch.
3. Die Verwendung des Begriffs Weihnachtsgeld ist eindeutig und verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB.
4. Zur Reihenfolge von Beurteilungen im Zeugnis.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 05.03.2007 – 9 Ca 701/07 – wird kostenpflichtig

zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

<u>Tatbestand:</u>	1
Die Parteien streiten um einen Weihnachtsgeldanspruch sowie um die Berichtigung des Zeugnisses des Klägers.	2
Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.03.1999 aufgrund schriftlicher Arbeitsverträge (Bl. 6 ff. d. A.) als Diplomgeograf beschäftigt.	3
Zum Weihnachtsgeldanspruch heißt es in § 6 des Arbeitsvertrages:	4
"Als freiwillige Leistung – ohne jeden Rechtsanspruch – wird in Abhängigkeit von der Geschäftslage und der persönlichen Leistung im November festgelegt, ob und in welcher Höhe Herr K ein Weihnachtsgeld gezahlt wird. Auch bei wiederholter Zahlung besteht hierauf kein Rechtsanspruch.	5
Herr K verpflichtet sich, das Weihnachtsgeld unverzüglich zurückzuzahlen, falls sein Anstellungsverhältnis mit F vor dem 1. April eines folgenden Jahres durch eigene Kündigung oder durch Kündigung von F aus Gründen, die in Ihrer Person liegen, beendet wird."	6
Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt wegen Arbeitsmangels mit Schreiben vom 25.07.2006 zum 30.09.2006. Die daraufhin erhobene Kündigungsschutzklage des Klägers endete durch einen gerichtlichen Abfindungsvergleich zum 30.09.2006.	7
Aufgrund verschiedener Änderungswünsche des Klägers, die dieser in einer E-Mail vom 30.08.2006 (Bl. 30 d. A.) mitgeteilt hatte, erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zwischenzeugnis unter dem Datum vom 31.08.2006 (Bl. 28 f. d. A.). In diesem Zeugnis hieß es u. a.:	8
"Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist stets loyal, kooperativ und aufgeschlossen."	9
Mit E-Mail vom 03.10.2006 (Bl. 31 ff. d. A.) übermittelte der Kläger weitere Änderungswünsche, die die Beklagte in dem erteilten Zeugnis vom 10.10.2006 (Bl. 36 ff. d. A.) berücksichtigte.	10
Im November 2006 zahlte die Beklagte an die bei ihr verbliebenen Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Monatsverdienstes.	11
Mit der Klage begehrt der Kläger zum einen die Zahlung eines anteiligen Weihnachtsgeldes in Höhe von 9/12 einer Monatsvergütung. Zum anderen beehrte der Kläger die Berichtigung des erteilten Zeugnisses dahingehend, dass in dem Satz "sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten war stets loyal, kooperativ und aufgeschlossen" die Reihenfolge zwischen Kollegen und Vorgesetzten geändert werde. Aus der Tatsache, dass zuerst die Kollegen genannt seien, könne der Eindruck entstehen, dass sein Verhältnis zum Vorgesetzten nicht ungetrübt gewesen sei.	12

Durch Urteil vom 05.03.2007 (Bl. 45 ff. d. A.) hat das Arbeitsgericht die Klage hinsichtlich beider Begehren abgewiesen und zur Begründung darauf abgestellt, ein Weihnachtsgeld könne nur beansprucht werden, wenn das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten auch noch bestanden habe. Auch eine Zeugnisberichtigung könne der Kläger nicht verlangen, schon deshalb nicht, weil er ja bei seinen insgesamt vorangegangenen fünf Änderungswünschen zu keiner Zeit die Reihenfolge der Nennung von Kollegen und Vorgesetzten beanstandet habe.

Gegen dieses ihm am 17.05.2007 zugestellte Urteil hat der Kläger am 18.05.2007 Berufung einlegen und diese am 22.06.2007 begründen lassen. 14

Der Kläger trägt vor, die Voraussetzungen des § 6 des Arbeitsvertrages seien erfüllt. Denn diese verlangten für die Zahlung des Weihnachtsgeldes nur die Kriterien Geschäftserfolg und persönliche Leistung. Aus dem Begriff Weihnachtsgeld könne nicht abgeleitet werden, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch bestehen müsse. Die Auslegung des Arbeitsgerichts führe zu einem Verstoß gegen das Transparenzgebot. Auch die Tatsache, dass im Vertrag keine Rückzahlung bei betriebsbedingtem Ausscheiden vorgesehen sei, spreche für die Auslegung des Klägers. Jedenfalls habe der Kläger Anspruch auf eine anteilige Weihnachtsvergütung aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser könne nicht durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt ausgeschlossen werden. 15

Hinsichtlich des Zeugnisses könne sich die Beklagtenseite nicht auf Verwirkung berufen. Die Reihenfolge der Nennung von Kollegen und Vorgesetzten könne vielmehr Kritik andeuten. Daher habe der Kläger Anspruch darauf, dass in der Reihenfolge zunächst der Vorgesetzte und dann die Kollegen genannt würden. 16

Der Kläger beantragt, 17

dass am 05.03.2007 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Köln – 9 Ca 701/07 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, 18

1. an den Kläger 1.233,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klage zu zahlen; 19

2. das dem Kläger erteilte Arbeitszeugnis im vierten Absatz von unten auf Seite 2 in der zweiten Zeile von oben dahingehend zu ändern, dass es dort heißt: "Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war stets loyal, kooperativ und aufgeschlossen." 20

Die Beklagte beantragt, 21

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen. 22

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Die Auslegung des § 6 des Arbeitsvertrages ergebe ein eindeutiges Ergebnis, nämlich dass Anspruchsvoraussetzung sei, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch bestehe. Aus § 6 des Arbeitsvertrages ergebe sich eindeutig, dass das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt Voraussetzung für die Zahlung sei. Ein Verstoß gegen § 307 BGB liege nicht vor. 23

Auch ein Zeugnisberichtigungsanspruch bestehe nicht. Der Kläger habe die Beklagte über einen Zeitraum von fast vier Monaten mit insgesamt fünf Änderungswünschen bemüht, die die Beklagte jeweils erfüllt habe. Die Beklagte habe demnach darauf vertrauen dürfen, dass damit allen Ansprüchen und Wünschen des Klägers Rechnung getragen worden sei, so dass 24

der jetzigen Anspruchserhebung auf jeden Fall der Einwand der Verwirkung entgegengesetzt sei.

Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 25

Entscheidungsgründe: 26

Die zulässige Berufung ist nicht begründet. Zu Recht und mit zutreffenden Überlegungen hat das Arbeitsgericht sowohl den geltend gemachten Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld als auch den Zeugnisberichtigungsanspruch des Klägers abgewiesen. 27

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft gemäß § 64 ArbGG. Sie ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 28

II. In der Sache hat die Berufung jedoch keinen Erfolg. Mit zutreffenden Überlegungen hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Kläger weder ein anteiliges Weihnachtsgeld noch eine Zeugnisberichtigung verlangen kann. 29

1. Einen Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld hat der Kläger nicht. 30

a. Aus § 6 des Arbeitsvertrages folgt ein solcher Anspruch nicht. 31

aa. Maßgebend für die Anspruchsvoraussetzungen ist der Inhalt der Vertragsklausel in § 6, mit der ein Weihnachtsgeld zugesagt worden ist. Der Inhalt dieser Klausel ist durch Auslegung zu ermitteln. Zu klären ist nach der ständigen höchstgerichtlichen Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 16.03.1994 - 10 AZR 669/92, AP Nr. 162 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 17.4.1996 – 10 AZR 558/95, NZA 1997, 55; zustimmend die Rechtsliteratur s. nur Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Preis, 7. Auflage 2007, § 611 BGB Rz. 664 ff), ob eine Gratifikation vorliegt, deren alleiniger Zweck eine zusätzliche Entgeltzahlung war, oder ob die Gratifikation ausschließlich die Betriebstreue belohnen sollte, oder mit der Zusage beide Zweckelemente beabsichtigt und folglich eine Gratifikation mit Mischcharakter vorlag. Nur bei einer Gratifikation, die allein eine zusätzliche Vergütung der Arbeitsleistung bezweckt, entsteht auch bei vorzeitigem Ausscheiden vor Ende des Kalenderjahres ein anteiliger Zahlungsanspruch, weil die Arbeitsleistung jedenfalls für einen Teil des Jahres erbracht worden ist. Ist hingegen allein die Belohnung der Betriebstreue gewollt, folgt aus dem vorzeitigen Ausscheiden, dass der Arbeitnehmer die Betriebstreue bis zum Stichtag nicht erbracht hat, so dass kein anteiliger Zahlungsanspruch erwächst. Sind hingegen beide Zweckelemente gewollt, liegt also eine Gratifikation mit Mischcharakter vor, ist bei vorzeitigem Ausscheiden jedenfalls das zweite Zweckelement nicht erfüllt, so dass eine anteilige Zahlung ausscheidet, es sei denn die Rechtsgrundlage selbst enthält eine ausdrückliche Bestimmung zur zeitanteiligen Quotelung (s. BAG, Urteil vom 07.11.1991 – 6 AZR 498/89 – BB 1992, 142). 32

bb. Die Auslegung des § 6 des Arbeitsvertrages ergibt im vorliegenden Fall, dass die Parteien eine Gratifikation mit Mischcharakter gewollt haben. Dass nicht nur allein die zusätzliche Vergütung der erbrachten Arbeitsleistung gewollt war, ist bereits daran deutlich, dass die Parteien eine Rückzahlungsklausel für den Fall vereinbart haben, dass der Kläger vor dem 1. April des folgenden Jahres durch eigene Kündigung oder durch Kündigung des Arbeitgebers aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden wäre. Damit wird deutlich, dass jedenfalls auch die Betriebstreue des Arbeitnehmers durch die Weihnachtsgeldzusage honoriert werden sollte. Bei einer solchen 33

Gratifikation mit Mischcharakter ist die Zusage eines Weihnachtsgeldes regelmäßig so zu verstehen, dass der Anspruch voraussetzt, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch besteht (s. BAG, Urteil vom 30.03.1994 – 10 AZR 134/93 – NZA 1994, 651). Dies ist aus dem allgemeinen Sprachgebrauch abzuleiten. Die Zusage eines Weihnachtsgeldes impliziert in einer solchen Konstellation regelmäßig die Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten auch noch besteht. Damit ist wegen des Begriffs Weihnachtsgeld i. d. R. nicht nur eine Fälligkeitsregelung, sondern eine Stichtagsregelung gewollt.

cc. Abweichend hiervon kann trotz der Verwendung des Begriffs Weihnachtsgeld die Auslegung einer vertraglichen Vereinbarung ergeben, dass ausschließlich eine Zahlung als Gegenleistung für die Arbeitsleistung gewollt war. Anhaltspunkt dafür kann z. B. sein, wenn das Weihnachtsgeld in einer Vertragsklausel als Bestandteil der Gesamtvergütung aufgeführt wird, der Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag nicht vorausgesetzt wird und eine Rückzahlungsklausel nicht vereinbart worden ist (so BAG, Urteil vom 21.05.2003 – 10 AZR 408/02 – NJOZ 2004, 1532 ff.). Solche Anhaltspunkte liegen hier nicht vor. Denn das Weihnachtsgeld ist, anders als in dem vom BAG mit Urteil vom 21.05.2003 entschiedenen Fall nicht als Teil der Gesamtvergütung in § 4 des Vertrages geregelt worden, sondern in einer separaten Vorschrift in § 6 des Vertrages, die zudem festlegt, dass es sich um eine freiwillige Leistung ohne jeden Rechtsanspruch handeln soll. Ein Parteiwille, das Weihnachtsgeld als unbedingten Teil der Gesamtvergütung anzusehen, kann daraus nicht abgeleitet werden. Zudem haben die Parteien hier eine Rückzahlungsklausel vereinbart, die zusätzlich gegen die Annahme spricht, mit dem Weihnachtsgeld solle allein eine zusätzliche Vergütung für die erbrachte Arbeit geleistet werden. 34

Dies folgt auch nicht aus der Regelung § 6 des Arbeitsvertrages, wonach das Weihnachtsgeld in Abhängigkeit von der Geschäftslage und der persönliche Leistung festgelegt werden soll. Diese Bestimmung bezweckt, festzulegen, in welchem Umfang und nach welchen Kriterien Weihnachtsgeld zu bemessen ist. Vorrangig ist aber die Frage, ob überhaupt ein Anspruch auf ein Weihnachtsgeld erwächst. Aus dem Begriff Weihnachtsgeld muss insoweit abgeleitet werden, dass eine Stichtagsregelung in dem Sinne gewollt war, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten auch noch bestehen sollte. 35

dd. Anhaltspunkte dafür, dass statt einer Stichtagsregelung nur eine Fälligkeitsregelung gewollt war und tatsächlich allein die zusätzliche Honorierung der Arbeit Zweck des Weihnachtsgeldes gewesen sein könnte, liegen ferner dann vor, wenn eine als Weihnachtsgeld bezeichnete Vergütung als Teil der Gesamtvergütung im Arbeitsvertrag geregelt wird und der Arbeitnehmer auch im Eintrittsjahr eine anteilige Weihnachtsgeldzahlung erhalten hat (s. BAG, Urteil vom 21.12.1994 – 10 AZR 832/93 – zitiert nach juris). 36

Diesbezügliche Anhaltspunkte sind im vorliegenden Fall nicht gegeben, zumal die Parteien, wie bereits ausgeführt, das Weihnachtsgeld nicht in einer vertraglichen Bestimmung über die Vergütung, sondern in einer separaten Bestimmung geregelt und keine Bestimmung über eine anteilige Zahlung im Eintrittsjahr getroffen haben. Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte muss es daher dabei bleiben, dass ausgehend vom allgemeinen Sprachgebrauch und einem verbreiteten Verständnis des Begriffs Weihnachtsgeld im Arbeitsleben davon auszugehen ist, dass Weihnachtsgeld nur zu Weihnachten gezahlt wird und dass in der Bezeichnung Weihnachtsgeld nicht nur die Bestimmung eines Fälligkeitszeitpunkts, sondern eine Stichtagsregelung dergestalt, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch bestehen muss, enthält. Die aus dem Begriff Weihnachtsgeld folgende Zweckbestimmung beinhaltet, dem Arbeitnehmer aus Anlass des Weihnachtsfestes eine 37

Freude zu bereiten und zugleich einen Beitrag zu den vermehrten Ausgaben im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest zu leisten. Der Umstand, dass ein Weihnachtsgeld auch in Anerkennung geleisteter Dienste für den Betrieb und als zusätzliche Vergütung für diese gezahlt wird, zwingt nicht zu der Annahme, dass dieses Weihnachtsgeld im Eintritts- und Austrittsjahr auf jeden Fall anteilig zu zahlen wäre. Eine solche anteilige Zahlungspflicht für das Eintritts- und das Austrittsjahr haben die Parteien gerade nicht vereinbart.

ee. Die Bestimmung in § 6 des Arbeitsvertrages verstößt schließlich nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Nach dieser Bestimmung kann eine Vertragsklausel unangemessen benachteiligen und damit rechtsunwirksam sein, wenn sie nicht klar und verständlich ist. Nach Auffassung der Kammer ist die Bestimmung in § 6 des Arbeitsvertrages ausreichend klar und verständlich, so dass Einwendungen im Hinblick auf § 307 Abs. 1 S. 2 BGB nicht erhoben werden können. Denn mit dem Begriff ist angesichts der Vertragsgestaltung eindeutig und klar die Voraussetzung verbunden, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch bestehen muss. Diese im Begriff Weihnachtsgeld liegende Voraussetzung ist unmittelbar erkennbar und entspricht dem allgemeinen Sprachverständnis. Der Begriff umschreibt den zeitlichen Anlass und die Voraussetzung für die entsprechende Zahlung. Er lässt eine Übertragung auf andere Zeiträume oder Zeitpunkte des Jahres nicht zu.

Eine Unklarheit oder mangelnde Verständlichkeit ist darin nicht enthalten, so dass kein Verstoß gegen § 307 BGB vorliegt.

b. Aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ergibt sich ebenfalls kein Anspruch des Klägers auf ein anteiliges Weihnachtsgeld.

Hierzu kann sich die Klägerseite nicht auf das Urteil des BAG vom 28.03.2007 – 10 AZR 261/06 – zitiert nach juris, berufen. Denn in jenem Verfahren hatte das Arbeitsverhältnis des dortigen Klägers bis zum 31.12. des Jahres und damit bis zum Weihnachtsfest bestanden. Insoweit konnte eine Gleichbehandlung mit allen anderen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis ebenfalls zum Ende des Kalenderjahres bestanden hat, verlangt werden. Hingegen ist im vorliegenden Fall das Arbeitsverhältnis des Klägers bereits am 30.09.2006 beendet worden. Der Kläger kann sich daher nicht auf eine Gleichbehandlung mit denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berufen, deren Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch bestanden hat. Dies gilt erst recht, weil in der Rechtsprechung des BAG anerkannt ist, dass Stichtagsregelungen zulässig sind und ein Ende des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der zulässigen Bindungsfrist zur Folge hat, dass kein Anspruch entsteht (s. BAG, Urteil vom 28.03.2007 – 10 AZR 261/06 – zitiert nach juris).

Nach allem kann der Kläger kein anteiliges Weihnachtsgeld beanspruchen.

2. Der geltend gemachte Zeugnisanspruch besteht ebenfalls nicht. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die Reihenfolge von Mitarbeitern und Vorgesetzten bei der Verhaltensbeurteilung geändert wird. Zunächst ist der Inhalt der Formulierung nicht zu beanstanden. Denn mit der Formulierung wird zum Ausdruck gebracht, dass der Kläger sowohl gegenüber Kollegen als auch Vorgesetzten ein einwandfreies Verhalten an den Tag gelegt hat, was in den Adjektiven loyal, kooperativ und aufgeschlossen zum Ausdruck kommt. Die Reihenfolge der Nennung von Kollegen und Vorgesetzten kann nicht beanstandet werden. Eine solche Beanstandung wäre nur unter Berufung auf § 109 Abs. 2 S. 2 GewO möglich. Danach darf ein Zeugnis keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Untersagt sind damit Formulierungen, die

versteckte Botschaften enthalten und abweichend vom Wortlaut gegenläufige inhaltliche Botschaften transportieren wollen. Dabei kann zugunsten des Klägers noch davon ausgegangen werden, dass Fälle denkbar sind, in denen mit der Reihenfolgetechnik versteckte Aussagen im Einzelfall getroffen werden (s. Weuster, BB 1992, 58 ff., 60). Eine allgemeine Überzeugung, dass die Reihenfolge eine versteckte Wertung enthält, kann nicht angenommen werden. Denn die Frage, ob zuerst Kollegen oder zuerst Vorgesetzte genannt werden, kann auch von den Anforderungen des Arbeitsplatzes abhängen. So wird es bei einem Mitarbeiter, der vor allem selbst Vorgesetztenfunktion ausübt und für eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantwortlich ist, wichtiger sein, zuerst sein Verhalten zu den ihm unterstellten Mitarbeitern zu bewerten, etwa im Hinblick darauf, ob er seine Vorgesetztenfunktion und der in ihr liegenden Verpflichtung zur Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachgekommen ist. Ist das Arbeitsverhältnis hingegen von vertiefter Weisungsabhängigkeit geprägt, wird das Verhalten gegenüber Vorgesetzten im Vordergrund stehen. Zu berücksichtigen ist zudem, dass das Formulierungsermessen, dass dem Arbeitgeber bei der Abfassung eines Zeugnisses zusteht. Ein allgemeines Zeugnisverständnis, wonach jeweils stets zuerst die Vorgesetzten und danach die Kollegen zu nennen wären, lässt sich jedenfalls nicht feststellen. Vielmehr kann sich hinsichtlich der Reihenfolge der Nennung von Vorgesetzten und Kollegen eine versteckte und damit verbotene verdeckte Botschaft nach § 109 Abs. 2 S. 2 GewO nur aus den Umständen des Einzelfalls entnehmen. Solche Umstände sind im vorliegenden Fall weder dargetan noch ersichtlich. Gegen eine solche Annahme im vorliegenden Einzelfall spricht bereits, dass die Beklagte dem Kläger insgesamt ein gutes Zeugnis erstellt hat. Zu berücksichtigen ist weiter, dass die Beklagte alle auch mehrfachen Änderungswünsche des Klägers berücksichtigt hat, so dass kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich ist, dass die Beklagte ihre Pflicht, ein wahrheitsgemäßes aber auch wohlwollendes Zeugnis zu erteilen, nicht hätte nachkommen wollen. Entscheidend ist zudem, dass auch der Kläger selbst, obwohl die jetzt beanstandete Formulierung bereits im ersten Zeugnisentwurf enthalten war, die Reihenfolge zunächst nicht als versteckte Negativbotschaft aufgefasst hat. Die Kammer hält die offenbar auch vom Kläger zunächst geteilte Einschätzung, dass die Reihenfolge nicht beanstandungswürdig war, nach wie vor für richtig. Es sind keine Umstände dafür dargetan, aufgrund welcher tatsächlichen Umstände diese anfängliche Einschätzung sich nunmehr als unrichtig darstellen sollte. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte mit der Formulierung von Anfang an beabsichtigt haben sollte, eine versteckte und verbotenen Negativbotschaft i. S. d. § 109 Abs. 2 S. 2 GewO im Zeugnis anzubringen, sind auch im Berufungsverfahren nicht erkennbar geworden.

Nach allem konnte auch der Zeugnisberichtigungsanspruch keinen Erfolg haben. 44

III. Insgesamt war die Berufung des Klägers gegen das zutreffende erstinstanzliche Urteil erfolglos und musste mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden. 45

Die Kammer hat die Revision zugelassen, weil die Beurteilung einer Weihnachtsgeldzusage nach Inkrafttreten des § 307 BGB in Rede stand und die höchststrichterlich bisher – soweit ersichtlich – nicht entschiedene Beurteilung der Reihenfolgetechnik im Zeugnis. 46

Rechtsmittelbelehrung: 47

Gegen dieses Urteil kann von 48

REVISION 49

eingelegt werden. 50

Die Revision muss	51
<u>innerhalb einer Notfrist* von einem Monat</u>	52
schriftlich beim	53
Bundesarbeitsgericht	54
Hugo-Preuß-Platz 1	55
99084 Erfurt	56
Fax: (0361) 2636 - 2000	57
eingelegt werden.	58
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	59
Die Revisionsschrift muss von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	60
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	61
(Dr. Griesse) (Schloß) (Rosenbach)	62
