
Datum: 18.12.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 1092/08
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2009:1218.11SA1092.08.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 14 Ca 7148/07
Schlagworte: Überstunden, Nachteilsausgleich, Betriebsänderung, Zeugnisberichtigung
Normen: §§ 612 BGB, 109 GewO, 111 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Einzelfall zur Darlegungslast bei Überstundenvergütung (time sheets).
2. Die Formulierung im Arbeitszeugnis "kennen gelernt" lässt jedenfalls dann keinen Rückschluss auf das Nichtvorhandensein der bescheinigten Eigenschaft zu, wenn die Formulierung in ein durchweg gutes Zeugnis eingebettet ist.
3. Eine Betriebsänderung kann vorliegen, wenn sich die Änderung der Betriebsorganisation in der Gesamtschau grundlegend in erheblicher Weise auf den Betriebsablauf, die Arbeitsweise oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer auswirkt.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 17.06.2008 – 14 Ca 7148/07 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

<u>Tatbestand:</u>	1
Die Parteien streiten zuletzt noch um die Vergütung von Mehrarbeit, die Zahlung eines Nachteilsausgleichs sowie die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses.	2
Der Kläger war seit dem 01.04.2004 als Mitarbeiter im SAP Competence Center der Beklagten zu einem monatlichen Bruttoentgelt von 6.050,00 € bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Kündigung der Beklagten zum 28.02.2007.	3
Die Beklagte ist eine Tochtergesellschaft der O AG mit Sitz in der S . Sie produziert und vertreibt Füllstoffe und Pigmente für industrielle Anwendungsbereiche. Sie beschäftigte im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung in ihrem K Betrieb 185 Arbeitnehmer. Das SAP Competence Center bestand aus sechs Teams, in denen insgesamt 14 Mitarbeiter tätig waren. Im Betrieb der Beklagten ist ein Betriebsrat gebildet.	4
Am 19.09.2006 beschloss die Muttergesellschaft der Beklagten die Auflösung von vier Teams des SAP Competence Centers, was den Wegfall von sieben Arbeitsplätzen, einschließlich des Arbeitsplatzes des Klägers, zur Folge hatte. Die Beklagte kündigte die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer, so auch das des Klägers durch Schreiben vom 17.11.2006. Die Aufgaben der aufgelösten Teams werden nunmehr unmittelbar von der Muttergesellschaft erledigt.	5
Die Beklagte zahlte an den Kläger eine Abfindung nach § 1 a KSchG von 9.831,00 € brutto. Ferner vergütete sie mit der Abrechnung März 2007 Mehrarbeit in Höhe von 367,80 €.	6
Mit Schreiben vom 17.11.2006 stellte die Beklagte den Kläger unter Anrechnung auf Resturlaubs- und sonstige Freistellungsansprüche von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung für insgesamt 69 Arbeitstage frei.	7
Unter dem Datum 28.02.2007 erteilte die Beklagte dem Kläger ein Arbeitszeugnis. Wegen dessen Inhalt wird auf Bl. 16 f. d. A. verwiesen.	8
Das Arbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 17.06.2008 die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe nicht hinreichend dargetan, welche Stunden aus seiner Auflistung als Überstunden geltend gemacht würden und welche Tätigkeiten er auf Anordnung oder mit Billigung der Beklagten verrichtet habe. Einen Nachteilsausgleich könne der Kläger mangels hinreichender Darlegung einer Betriebsänderung nicht beanspruchen. Eine Zeugnisänderung könne der Kläger nicht verlangen, dass Zeugnis sei klar und vollständig formuliert, weise eine gute Beurteilung aus und die Formulierung "kennen gelernt" vermittele unter Berücksichtigung des Kontextes nicht den Eindruck des Nichtvorhandenseins der angesprochenen Eigenschaften. Wegen der weiteren Einzelheiten des Tatbestandes sowie der Entscheidungsgründe wird auf Bl. 348 ff. d. A. Bezug genommen.	9
Gegen das ihm am 18.08.2008 zugestellte Urteil hat der Kläger am 12.09.2008 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 20.11.2008 begründet.	10

Der Kläger rügt, dass die Tätigkeit des "Customizing" lediglich im Rahmen der "Anpassung betriebswirtschaftlicher Prozesse bei Strukturänderungen" aufgeführt sei, nicht hingegen in Bezug auf die Tätigkeit "Optimierung und Betreuung des Material Ledgers", wodurch der Eindruck entstehe, der Kläger sei im Bereich Material Ledgers nur in der Anwendung tätig gewesen. Da die Beklagte seine Gesamtleistung mit "stets zur vollen Zufriedenheit" bewertet habe, müsse sie ihm auch eine "stets" gute Aufgabenlösung bestätigen. Das Fehlen des Wortes "stets" deute darauf hin, dass er seine Fähigkeiten nicht habe umsetzen können. Die Verwendung des Passus "kennen gelernt" werde in der Berufswelt überwiegend negativ verstanden und müsse daher entfernt werden. Die Schlussformel müsse zur Vermeidung einer Entwertung der Zeugnisbeurteilung dadurch ergänzt werden, dass die Beklagte ihm "weiterhin" alles Gute und viel Erfolg wünsche. 11

Der Kläger meint, die Beklagte sei zum Ausgleich des sich aus den time sheets ergebenden Stundensaldos verpflichtet. Er sei seiner Substantiierungslast durch die Vorlage der time sheets hinreichend nachgekommen. Die Beklagte verhalte sich widersprüchlich, wenn sie eine mangelnde Darlegung rüge, selbst aber Überstunden nach eigenem Vortrag in dem Parallelverfahren LAG Köln - 11 Sa 455/09 - nach den niemals beanstandeten time sheets abrechne. Die time sheets seien nach Vorgabe der Beklagten wöchentlich ausgefüllt und vom Vorgesetzten kontrolliert worden. Da das Arbeitspensum allenfalls durch eine 50-Stundenwoche habe bewältigt werden könne, habe der Vorgesetzte erklärt, dass er eine tägliche Arbeitsleistung von 10 Stunden erwarte. 12

Die Auflösung der Teams sei Bestandteil einer Maßnahme, die darin bestanden habe, die gesamte SAP Infrastruktur und die damit verbundenen Dienstleistungen auszugliedern. Dieses Outsourcing stelle eine Betriebsänderung wegen grundlegender Änderung der Betriebsorganisation dar, da eine individuelle Betreuung spezieller Belange der Beschäftigten des K Betriebs erschwert werde. 13

Der Kläger beantragt, 14

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 17.06.2008 – 14 Ca 7148/07 – wird abgeändert 15d
die Beklagte verurteilt,

1. dem Kläger unter dem Ausstellungsdatum 28.02.22007 ein korrigiertes Zeugnis nach 16
folgender Maßgabe zu erteilen:

1.1. Auf Blatt 1 wird der 3. Punkt in der Aufgabenbeschreibung durch das Wort "Customizing" 17
ergänzt und wie folgt gefasst:

Optimierung und Betreuung des Material Ledgers (Analyse, Prozessmodellierung, 18
Konzeption, Customizing, Spezialreporting)

1.2. Auf Blatt 1 letzter Absatz ist der 1. Satz wie folgt zu ändern: "Herr K war dank seiner 19
guten Fachkenntnisse stets in der Lage, die ihm übertragenen Aufgaben gut zu lösen."

1.3. Im 1. Absatz auf der zweiten Seite wird der Satz: "Wir haben Herrn K als sehr 20
interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe
Einsatzbereitschaft zeigte."

durch den Satz 21

"Herr K war ein sehr interessierter und hochmotivierter Mitarbeiter, der stets eine sehr 22
hohe Einsatzbereitschaft zeigte."

ersetzt. 23

1.4. Der letzte Satz auf Blatt 2 des Zeugnisses ist wie folgt abzuändern: "Für seine persönliche und berufliche Zukunft wünschen wird Herrn K weiterhin alles Gute und viel Erfolg." 24

2. an den Kläger 21.617,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 25

3. an den Kläger eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von mindestens 8.319,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2007 zu zahlen. 26

Die Beklagte beantragt, 27

die Berufung kostenpflichtig abzuweisen. 28

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie habe die Schwerpunkte der Tätigkeit im Zeugnis richtig beschrieben. Das gute Zeugnis sei insgesamt positiv formuliert, einschließlich der Abschlussformel. Bei den time sheets handele es sich um einen vom Kläger selbst geführten elektronischen Kalender. Diese Aufstellungen seien lediglich zur konzerninternen Weiterverrechnung der Arbeitsleistungen des Klägers herangezogen worden, der wie die übrigen Mitarbeiter des SAP Competence Centers für verschiedene konzernangehörige Gesellschaften tätig gewesen sei. Die Aufgabenverlagerung an die Muttergesellschaft in der S stelle sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht keine Betriebsänderung dar. Auf einen Nachteilsausgleich sei jedenfalls die gezahlte Abfindung anzurechnen. 29

Wegen weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen. 30

Entscheidungsgründe: 31

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, denn sie ist gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft und wurde innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet. 32

II. Die Berufung ist unbegründet, denn das Arbeitsgericht hat mit zutreffenden Gründen die Klage abgewiesen. Die Begründung der Berufung rechtfertigt keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. 33

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf Abgeltung von Mehrarbeitsstunden nicht schlüssig dargetan. 34

a) 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. Ist streitig, ob in einem Zeitraum Arbeitsleistungen erbracht wurden, trifft den Arbeitnehmer nach allgemeinen Grundsätzen die Darlegungs- und Beweislast. Der Arbeitnehmer muss darlegen, welche (geschuldete) Tätigkeit er ausgeführt hat. Dem Arbeitgeber obliegt, dem Vortrag substantiiert entgegentreten (BAG, Urt. v. 29.05.2002 – 5 AZR 370/01 –; ErfK-Preis, 10. Auflage, § 611 35

b) Selbst wenn man die Bezugnahme auf die eingereichten Ablichtungen der time sheets für zulässig erachtet, genügt der Kläger nicht seiner Darlegungslast. Diesen Aufzeichnungen ist bereits nicht zu entnehmen, von wann bis wann seine Normalarbeitszeit lag, so dass offen bleibt, welche konkreten Stunden Gegenstand der Klage auf Abgeltung von Mehrarbeit sind. Zudem sind die einzelnen Tätigkeiten inhaltlich nur in allgemeiner Form mit groben Zeiteinheiten auf Stundenbasis beschrieben, ihre konkrete zeitliche Lage bleibt offen. Eine konkrete Anordnung, Billigung oder Duldung der Beklagten auf Ableistung von Mehrarbeit hat der Kläger nicht dargetan, sondern lediglich ohne nähere zeitliche Präzisierung behauptet, der Vorgesetzte habe erklärt, er erwarte eine tägliche Arbeitsleistung von 10 Stunden. In dieser in allgemeiner Form gehaltenen Äußerung ist lediglich die Erwartung der Bereitschaft zur Mehrarbeit zu erkennen. Warum das Arbeitspensum allenfalls durch eine 50-Stundenwoche habe bewältigt werden können, ist mangels konkreter Angaben zum Inhalt der jeweils geleisteten Tätigkeit nicht nachvollziehbar. Die Beklagte verhält sich auch nicht widersprüchlich (§ 242 BGB), wenn sie den time sheets die Anerkennung als Arbeitszeitnachweis verweigert. Zwar hat die Beklagte die im Parallelverfahren LAG Köln - 11 Sa 455/09 - anerkannten 133 Überstunden auf der Grundlage der time sheets ermittelt. Jedoch hat sie dort im Einzelnen unwidersprochen dargetan, dass der Anerkennung dieser Überstunden eine spezielle Fallgestaltung zugrunde lag. Es handelte sich um konkret angeordnete, projektbezogene Auftragsarbeit für das Wochenende, wobei die Mehrarbeit am 13.01.2006 in direktem Zusammenhang mit der Wochenendarbeit am 14.01./15.01.2006 stand. Im Übrigen durfte der Kläger auch nicht darauf vertrauen, dass die time sheets als Arbeitszeitnachweis für geleistete Mehrarbeit anerkannt werden. Die time sheets sind von ihrem Aufbau und Inhalt als konkreter Überstundennachweis nicht geeignet, sie dienen erkennbar anderen Zwecken, hier der konzerninternen Verrechnung von Stundenanteilen, für die eine allgemeine Angabe des Inhalts der Tätigkeit und grobe zeitliche Zuordnungen ausreichend waren.

2. Der Kläger hat auch keinen Nachteilsausgleichsanspruch gegen die Beklagte aus den §§ 113 Abs. 3, Abs. 1, 111 BetrVG schlüssig dargelegt.

Seinem Vorbringen lässt sich bereits keine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG entnehmen. Soweit er vorträgt, die unstreitige Auflösung von vier Teams und die Verlagerung der Tätigkeiten in die S sei Bestandteil eines umfassenden Outsourcings der SAP Infrastruktur und der damit verbundenen Dienstleistungen, fehlt bereits konkreter Tatsachenvortrag nebst Beweisangebot für Tatsachen, die diesen Schluss rechtfertigen könnten. Bereits das Arbeitsgericht hat darauf hingewiesen, dass von dem Personalabbau, ohne dass dies von der Berufung angegriffen worden ist, quantitativ kein wesentlicher Teil der Belegschaft betroffen worden ist. Soweit sich der Kläger in der Berufungsinstanz erneut auf eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG beruft, ist zu bemerken, dass offen bleibt, warum es sich vorliegend um eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation handeln soll. Eine Änderung der Betriebsorganisation liegt vor, wenn der Betriebsaufbau, insbesondere hinsichtlich Zuständigkeiten und Verantwortung, umgewandelt wird. Grundlegend ist die Änderung, wenn sie sich auf den Betriebsablauf in erheblicher Weise auswirkt. Maßgeblich ist der Grad der Veränderung. Es kommt entscheidend darauf an, ob die Änderung einschneidende Auswirkungen auf den Betriebsablauf, die Arbeitsweise oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer hat. Die Änderung muss in ihrer Gesamtschau von erheblicher Bedeutung für den gesamten Betriebsablauf sein (BAG, Urt. v. 26.03.2009 – 2 AZR 879/07 – m. w. N.). Ob der Wegfall örtlich-individueller Betreuung die Betriebsorganisation im K Betrieb grundlegend ändert, lässt sich nach dem Vortrag des

Klägers nicht feststellen. Es fehlen insbesondere Ausführungen des Klägers zum Inhalt und Umfang der Betreuung der K Belegschaft, zumal der Kläger nicht nur für den K Betrieb Arbeitsleistungen erbracht hat, sondern auch für andere konzernangehörige Gesellschaften.

3. Auch die Zeugnisberichtigungsklage des Klägers erweist sich in vollem Umfang als unbegründet. Die Beklagte hat den Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis nach § 109 GewO erfüllt, § 362 Abs. 1 BGB. 39

a) Inhaltlich muss ein Zeugnis den Geboten der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit entsprechen. In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber in der Wahl seiner Formulierungen frei (BAG, Urt. v. 16.10.2007 – 9 AZR 248/07 m. w. N.). Weder Wortwahl noch Auslassungen dürfen dazu führen, dass bei Dritten, den Lesern des Zeugnisses, der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen können. Es kommt nicht darauf an, welche Vorstellungen der Zeugnisverfasser mit einer Wortwahl verbindet, sondern auf die Sicht des Zeugnislesers (BAG, Urt. v. 21.06.2005 – 9 AZR 352/04 – m. w. N.). 40

b) Der Kläger hat hiernach keinen Anspruch auf Ergänzung des Unterpunkts "Optimierung und Betreuung des Material Ledgers" durch den Aspekt Customizing. Das Customizing betrifft die Einstellung eines oder mehrerer SAP-Systeme auf den jeweiligen Kunden. SAP-Anwendungen werden an unternehmensspezifische Anforderungen angepasst, ohne dass in die bestehende Programmierung eingegriffen werden muss. Die Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, dass zum Modul CO auch das Material Ledgers gehört. Hinsichtlich des Moduls CO hat die Beklagte dem Kläger bescheinigt, dass er für die europaweite Betreuung und Einführungsunterstützung verantwortlich gewesen sei. Mithin ist auch das Customizing im Bereich Material Ledgers im Arbeitszeugnis erhalten, ohne dass es einer erneuten Erwähnung im Unterpunkt "Optimierung und Betreuung des Material Ledgers" bedurfte. Aufgrund dieses Zusammenhangs lässt sich für den Zeugnisleser auch nicht aus einem Vergleich des Unterpunkts "Anpassung betriebswirtschaftlicher Prozesse bei Strukturänderungen", in dem das Customizing ausdrücklich erwähnt ist, und dem Unterpunkt "Optimierung und Betreuung des Material Ledgers" schließen, dass die Arbeit des Klägers sich im Bereich des Material Ledgers auf die reine Anwendung beschränkt habe. 41

c) Soweit der Kläger meint, das Fehlen des Wortes "stets" in der Beschreibung seiner Fähigkeit zur Aufgabenlösung deute darauf hin, dass er zwar fähig gewesen sei, diese Fähigkeit habe jedoch nicht umsetzen können, kann dem nicht gefolgt werden. Die beanstandete Einzelbeurteilung fügt sich nahtlos in die gute Gesamtbeurteilung "stets zur vollen Zufriedenheit" (hierzu vgl.: BAG, Urt. v. 14.10.2003 – 9 AZR 12/03 – m. w. N.) ein. Die Beklagte hat dem Kläger nicht nur bescheinigt, dass er in der Lage war, Aufgaben gut zu lösen. Vielmehr hat sie im Folgesatz ausdrücklich bestätigt, dass er praktikable Lösungen gefunden hat, die er konsequent und erfolgreich in seinem Arbeitsbereich umgesetzt hat. 42

d) Wenn der Kläger meint, die Formulierung "kennen gelernt" deute auf das Nichtvorhandensein der bescheinigten Eigenschaft hin, sie sei zumindest zweideutig, kann dem bezogen auf den Streitfall ebenfalls nicht gefolgt werden. Zwar wird vereinzelt vertreten, dass der Gebrauch des Wortes "kennengelernt" das Nichtvorhandensein der im Kontext aufgeführten Fähigkeit oder Eigenschaft ausdrückt (vgl.: LAG Hamm, Urt. v. 28.03.2000 – 4 Sa 648/99 -; LAG Hamm Urt. v. 27.04.2000 – 4 Sa 1018/99 -; zur Kritik vgl.: Weuster BB 2001, 629 f.). Die erkennende Kammer hat bereits erhebliche Bedenken, ob diese Einschätzung richtig ist. Jedenfalls im Streitfall ist dies unzutreffend, denn die streitige Formulierung ist in ein durchweg gutes Zeugnis eingebettet. Dass die Beklagte den Kläger tatsächlich als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter betrachtet hat, wird für den Leser auch dadurch deutlich, dass im folgenden Nebensatz betont wird, dass er stets eine 43

sehr hohe Einsatzbereitschaft gezeigt hat und zudem im Folgesatz ausgeführt wird, dass der Kläger jederzeit bereit war, sich über die normale Arbeitszeit hinaus für die Belange des Unternehmens einzusetzen.

e) Hinsichtlich der Abschlussformel erweist sich die Berichtigungsklage bereits deshalb als unbegründet, weil aus dem Fehlen des Wortes "weiterhin" nicht gefolgert werden kann, der Kläger sei bislang erfolglos gewesen. Angesichts des in jeder Hinsicht guten Gesamtkontextes kann beim Zeugnisleser nicht ernsthaft ein entsprechend negativer Eindruck entstehen. Eine Relativierung mit den objektiven Zeugnisaussagen zu Führung und Leistung ist damit nicht verbunden. 44

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 45

IV. Die Revision war nicht zuzulassen, denn die Entscheidung beruht auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und wirft keine Rechtsfragen auf, die noch nicht höchstrichterlich geklärt sind. 46

Weyergraf Recki Beißel 47