

2 AZR 250/70

5 Sa 155/70 Hamm

Verkündet  
am 29. Juli 1971

gez. Kistner,  
Angestellte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

87

## Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juli 1971 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengler sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Wörner für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Mai 1970  
- 5 Sa 155/70 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

Tatbestand:

Die 1932 geborene Klägerin war seit Januar 1961 bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte zu einem monatlichen Gehalt von zuletzt 1.344,- DM brutto beschäftigt.

Die Klägerin war vom Beginn ihrer Beschäftigung bei der Beklagten bis Ende September 1967 als Sachbearbeiterin und als Sekretärin des Abteilungsleiters in der Hauptabteilung Personal- und Sozialwesen tätig. Seit dem 1. Oktober 1967 arbeitete sie in der neugebildeten Gruppe "Personalorganisation". Vereinbart war eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende.

Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. Juni 1969 zum 30. Juni 1969. Sie meint, sie sei durch ein vertragswidriges Verhalten der Beklagten zur vorzeitigen Kündigung veranlaßt worden. Deshalb habe sie einen Anspruch auf Schadenersatz für den Verdienstausfall in Höhe des Unterschiedes zwischen ihrem Gehalt bei der Klägerin und ihrem jetzigen Gehalt sowie auch dafür, daß durch ihre vorzeitige Kündigung sie nicht mehr in den Genuß einer zusätzlichen Betriebsrente komme, auf die sie nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit eine Anwartschaft habe. Sie hat Klage erhoben auf Zahlung eines Betrages von 6.142,- DM nebst Zinsen, auf Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihr eine Werksrente für den Fall vorzeitiger Invalidisierung nach zehnjähriger Berufstätigkeit zu zahlen, sowie auf Ergänzung des von der Beklagten ihr erteilten Zeugnisses.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageansprüche weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Der Antrag der Klägerin, die Beklagte zu verurteilen, ihr den Unterschied, der zwischen dem bei der Beklagten bezogenen und dem in ihrer jetzigen Stellung bezogenen Gehalt besteht, zu zahlen, sowie ihr Antrag, eine Verpflichtung der

Beklagten festzustellen, ihr bei Erwerbsunfähigkeit eine Werksrente in der Höhe zu zahlen, wie sie ihr nach zehnjähriger Werkszugehörigkeit zugestanden hätte, könnte nur aus § 70 Abs. 2 HGB (a.F.) hergeleitet werden. Voraussetzung ist hiernach, daß die Klägerin zu ihrer fristlosen Kündigung einen wichtigen Grund hatte und sie zu ihrer fristlosen Kündigung durch schuldhaftes vertragswidriges Verhalten der Beklagten veranlaßt worden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Klägerin keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gehabt habe, seine Ausführungen lassen aber auch erkennen, daß das Landesarbeitsgericht jedenfalls ein schuldhaftes vertragswidriges Verhalten der Beklagten und damit der für sie handelnden Person verneint hat.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin - etwa wegen objektiver Zerrüttung des Betriebsklimas oder doch seiner Störung und wegen einer ihr feindlich gesonnenen oder auch nur so empfundenen Einstellung der Kollegenschaft ihr gegenüber - aus wichtigem Grunde gemäß § 70 Abs. 1 HGB (a.F.) kündigen konnte. Auf jeden Fall fehlt es an dem außerdem für den hier geltend gemachten Schadenersatzanspruch aus § 70 Abs. 2 HGB an einem schuldhaft vertragswidrigen Verhalten der für die Beklagte handelnden Personen.

Soweit der Personaldirektor G in der vorvergangenen Zeit einige die Klägerin in ihrer Ehre verletzende Äußerungen getan hat bzw. getan haben sollte, so ist zu bedenken, daß er nach seinem Gespräch mit dem auf Veranlassung der Klägerin eingeschalteten Betriebsrat der Klägerin und dem Betriebsrat gegenüber erklärt hat, die Klägerin werde ab 1. Juli 1969 wieder als Abteilungssekretärin in der Personalabteilung beschäftigt werden, womit die Klägerin offensichtlich einverstanden war. Weiter ist zu berücksichtigen, daß G sich selbst noch am Tage vor dem Ausspruch der Kündigung um eine Beilegung der Differenzen zwischen der Klägerin und Frau K -V bemüht hat. Wenn er im Anschluß hieran, weil seine Bemühungen erfolglos blieben, die Versetzung beider Angestellten ankündigte,

so kann dieses Vorgehen, mochte es auch die Wünsche der Klägerin nicht recht befriedigen, der Beklagten nicht angelastet werden. Denn, worauf das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 16, 21 = AP Nr. 5 zu § 242 BGB Kündigung) mit Recht hinweist, gehört es nicht zu den Pflichten eines Arbeitgebers, den Gründen einer in seinem Betriebe zwischen einzelnen Arbeitnehmern aufgetretenen Differenz mit aller Gründlichkeit nachzugehen und den letztlich Schuldigen zu ermitteln. Deshalb fehlt es hier, wovon auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeht, an einem schuldhaften vertragswidrigen Verhalten der Beklagten.

II. Auch der Antrag der Klägerin auf Ergänzung ihres Zeugnisses ist nicht begründet.

Wenn hierzu allerdings das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, daß der von der Klägerin begehrte Zusatz, sie habe sich gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen immer einwandfrei verhalten, der Wahrheit widerspreche, so kann dem nicht beigespflichtet werden. Denn in diesem Zusatz sollte nicht das Fehlen jeglichen Streites bescheinigt werden, sondern allein das gehörige Verhalten der Klägerin zu Mitarbeitern und Vorgesetzten. Daß aber die Klägerin es hieran hätte fehlen lassen, ist auch aus dem Vorbringen der Beklagten nicht zu entnehmen.

Dennoch kann die Klägerin die gewünschte Ergänzung ihres Zeugnisses nicht erzwingen. Ein Zeugnis im einzelnen zu formulieren, ist Sache des Arbeitgebers. Er ist in seiner Entscheidung darüber frei, welche positiven oder negativen Leistungen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hierin mehr hervorheben will als andere. Das Zeugnis darf nur nichts Falsches enthalten; es darf auch nichts auslassen, was der Leser eines Zeugnisses erwartet. So darf etwa bei einem ehrlichen Kassierer nicht der Hinweis auf seine Zuverlässigkeit fehlen. Damit ist der hier gegebene Sachverhalt jedoch nicht vergleichbar. Wenn hier der von der Klägerin gewünschte Zusatz nicht im Zeugnis steht, so schließt der Leser des Zeugnisses nicht auf Gegenteiliges, zumal, wie das sehr genaue und recht

günstige Zeugnis ausweist, die Klägerin unter Anleitung ihres Abteilungsleiters überwiegend selbständig und gerade nicht in einer Kollegengemeinschaft gearbeitet hat.

gez. Dr. König

Dr. Meier-Scherling

Dr. Rengier

Dr. Zimmermann

A. Wörner