

# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 12/03  
16 Sa 824/02  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
14. Oktober 2003

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Oktober 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Lang und Bruse für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Oktober 2002 - 16 Sa 824/02 -

aufgehoben und der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über den Inhalt eines Arbeitszeugnisses.

Der Kläger war vom 1. November 1998 bis 30. Juni 2001 bei der Beklagten als Softwareentwickler beschäftigt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte die Beklagte ihm auf ihrem Geschäftsbogen folgendes Zeugnis:

#### **„Zeugnis**

Herr D , geboren am 24.8.1970 in Frankfurt am Main, trat am 01.11.1998 als Softwareentwickler in unser Unternehmen ein.

W GmbH, eine 100 %ige Tochter der P AG, ist ein bundesweit tätiges Unternehmen für Standardsoftware in der Branche der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer sowie der Steuerfachabteilungen der Industrie und Großunternehmen mit über 5.000 installierten Softwaresystemen.

Herr D war mit Aufgaben in der Softwareentwicklung unseres Standard-Produkts [tse:nit], eines Client-Server-Systems für Microsoft Windows-Betriebssysteme, betraut. Sein Tätigkeitsschwerpunkt lag in der Pflege und Weiterentwicklung der Module für die Körperschaftsteuer. Dabei handelte es sich um COM ActiveX DLLs in Visual Basic auf Basis der Microsoft Komponententechnik. Herr D implementierte das Interface, über das die Kommunikation mit der übergeordneten Anwendung stattfindet. Er realisierte hierüber das Einlesen und die Speicherung der Daten sowie die Druckausgabe der Steuerformulare. Herr D programmierte Zusatzmasken mit Berechnungsfunktionen in den Steuerformularen, die dem Benutzer des Programms als Eingabehilfe dienen. Außerdem erstellte er typische Object-Interface Module, über die von der Körperschaftsteuerapplikation sowohl MS Access als auch MS SQL-Server Datenbanken benutzt werden. Funktionen zur Rundung numerischer Werte entwickelte er als ActiveX DLLs mit MS Visual C++. Er führte Fehlerbehebungen an numerischen Eingabeelementen durch, die ebenfalls in MS Visual C++ geschrieben sind. Ferner steuerte er für die Erfassung von Daten zur Steuerberechnung und die Ausgabe der Berechnungsergebnisse MS Excel aus der Anwendung heraus an. Des weiteren ent-

warf und implementierte Herr D für die Körperschaftsteuer ein Modul zur Anzeige und Ausführung von Buchungsvorschlägen, das auch von anderen Steuerapplikationen verwendet wird.

Bei der Softwareentwicklung setzte Herr D seine umfassenden Fachkenntnisse in diesen Techniken mit gutem Erfolg ein. Nach steuerfachlichen Vorgaben entwickelte er die benötigten Komponenten selbständig. Herr D hatte Interesse an der beruflichen Weiterbildung und hat an einem Seminar über die Microsoft Active Server Pages (ASP) teilgenommen.

Dank seiner raschen Auffassungsgabe arbeitete sich Herr D schnell und gut in die ihm übertragenen Aufgabengebiete ein. Er zeigte große Bereitschaft und das Interesse, sich weiterzubilden und Neues zu lernen und erweiterte ständig seine Kenntnisse. Er arbeitete sicher und selbständig und fand gute Lösungen. Herr D führte alle ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit aus.

Herr D zeigte stets Initiative und große Einsatzbereitschaft und setzte sich loyal für die Belange des Unternehmens ein. Er fand schnell und leicht Kontakt, war hilfsbereit und bereit, sachliche Kritik zu üben und zu akzeptieren. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war stets einwandfrei.

Herr D verlässt unser Haus zum 30.06.2001, weil wir im Rahmen einer Neuordnung die Software-Entwicklung in eine andere Region verlegen. Wir danken Herrn D für die Mitarbeit in unserem Hause und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.

H , 29. Juni 2001.“

Der Kläger ist mit der ihm am Ende des drittletzten Absatzes erteilten Gesamtnote nicht einverstanden. Er habe alle ihm übertragenen Aufgaben stets sorgfältig und gut ausgeführt, mit erheblich über dem Durchschnitt liegendem Einsatz gearbeitet und überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse erbracht. Die Beklagte habe ihn deshalb zusammenfassend als „gut“ zu beurteilen und zu bescheinigen, er habe „stets zu ihrer vollen Zufriedenheit“ gearbeitet. Die Erklärung, er habe zur „vollen Zufriedenheit“ gearbeitet, beurteile seine Gesamtleistung zu Unrecht als nur durchschnittlich/befriedigend. Das zeigten auch die durchgehend gute Beurteilung der einzelnen Leistungsmerkmale. Das Zeugnis sei insoweit auch widersprüchlich.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger auf dem Geschäftsbriefkopf und unter dem Datum des 29. Juni 2001 ein Endzeugnis entsprechend den Formulierungen und dem Inhalt des bereits erteilten Endzeugnisses erneut zu erteilen, wobei die

Gesamtbewertung der Leistung allerdings „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ lautet.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Endnote entspreche den Leistungen des Klägers.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil der Kläger keine Tatsachen vorgetragen habe, die den Schluss auf die von ihm verlangte Endbeurteilung rechtfertigten. Das Landesarbeitsgericht hat offen gelassen, ob es dieser Auffassung folgt. Es hat die Klage abgewiesen, weil die Beklagte durch das dem Kläger erteilte Zeugnis vom 29. Juni 2001 den Anspruch erfüllt habe. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe eine Gesamtbeurteilung erhalten, die dem übrigen, zwischen den Parteien nicht im Streit stehenden Zeugnisinhalt gerecht werde. Da keine einheitliche Sprachregelung bestehe, was unter der Gesamtbeurteilung „voll zufrieden“ und „stets voll zufrieden“ zu verstehen sei, bewege sich die Beurteilung der Beklagten (jedenfalls noch) in einem Bereich, der einer Korrektur verschlossen sei. Sowohl die Beurteilung der einzelnen Leistungen als auch die Gesamtbeurteilung ließen nichts anderes erkennen, als dass der Kläger nicht zu beanstandende, mehr als befriedigend zu bewertende Leistungen erbracht habe. Die Beklagte habe dem Kläger ein im herkömmlichen Sinn „gutes“ Zeugnis erteilt. Daran ändere das fehlende Wort „stets“ nichts. Entscheidend sei nicht das einzelne Wort, sondern der Kontext, in dem es stehe.

II. Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.

Der Antrag des Klägers richtet sich auf ein Zeugnis, das dem bereits erteilten Zeugnis vom 29. Juni 2001 mit einer Ausnahme wörtlich entsprechen soll. Die Ge-

samtbeurteilung der Leistung soll lauten: „... stets zur vollen Zufriedenheit“. Der Kläger erstrebt damit kein Zeugnis, das ihn als einen „überdurchschnittlichen“ Mitarbeiter ausweist oder das sich nach seinem gesamten Inhalt als ein „gutes“ Zeugnis darstellt. Vielmehr beansprucht er eine bestimmte Formulierung, von der er ausgeht, sie entspreche der Gesamtbeurteilung „gut“. Ein so formuliertes Zeugnis hat die Beklagte dem Kläger nicht erteilt, nach ihrem Vorbringen den Kläger auch nicht als „gut“ beurteilen wollen. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

III. Das Urteil ist auch nicht aus anderen Gründen richtig.

1. Der Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis war bis zum 31. Dezember 2002 in § 630 BGB geregelt. Seit In-Kraft-Treten des Gesetzes vom 24. August 2002 ist die maßgebliche Rechtsgrundlage § 109 GewO. Auf den Streitfall ist noch altes Recht anzuwenden. Denn es ist zu beurteilen, ob die Beklagte mit dem Zeugnis vom 29. Juni 2001 ihre Verpflichtung so erfüllt hat, dass der Zeugnisanspruch des Klägers erloschen ist.

2. Sowohl nach altem als nach neuem Recht hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu erteilen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Führung und Leistung erstrecken. Der Arbeitgeber erfüllt diesen 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. Es dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl (*BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57, 59*). Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss, wie der Arbeitgeber seine Leistung beurteilt (*BAG 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112, 115*). Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen das Gebot der Zeugniswahrheit und das Gebot der Zeugnisklarheit.

3. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend ausgegangen. Es hat ebenso richtig erkannt, dass ein Zeugnis nur dann geeignet ist, den Arbeitnehmer oder Dritte zuverlässig zu informieren, wenn es aus sich heraus verstehbar ist. Es muss deshalb klar und verständlich formuliert sein. In § 109 GewO ist das nunmehr ausdrücklich bestimmt. Dem Arbeitgeber ist damit gesetzlich nicht vorgegeben, welche Formulierungen er im Einzelnen verwendet (*st. Rechtsprechung des BAG vgl. zuletzt*

Senat 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57). Auch steht ihm frei, welches Beurteilungssystem er heranzieht. Der Zeugnisleser darf nur nicht im Unklaren gelassen werden, wie der Arbeitgeber die Leistung des Arbeitnehmers einschätzt.

Benutzt der Arbeitgeber allerdings ein im Arbeitsleben übliches Beurteilungssystem, so ist das Zeugnis so zu lesen, wie es dieser Üblichkeit entspricht. Das gilt auch für eine zusammenfassende Endbeurteilung, die für das weitere berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers von erheblicher Bedeutung ist. Bei einer Fülle von Bewerbungen werden eingereichte Zeugnisse vielfach nur „diagonal“ überflogen und das Augenmerk auf die Schlussnote gerichtet. Deren Formulierung kann daher den Ausschlag geben, ob der Bewerber zum Vorstellungsgespräch gebeten wird und sich damit seine Chancen auf eine Einstellung erhöhen (*Weuster/Scheer Arbeitszeugnisse in Textbausteinen 9. Aufl. S. 87*). Das hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt. Es genügt nicht, wenn dem Zusammenhang eines Zeugnisses zu entnehmen ist, dass es sich um ein „insgesamt“ gutes Zeugnis handelt. Im Interesse des Arbeitnehmers muss sich aus der Schlussnote auch dem eiligen Leser erschließen, ob er sich mit der Bewerbung näher befasst.

4. Gemessen daran hat die Beklagte dem Kläger nicht die verlangte Note „gut“ erteilt.

a) Das Zeugnis vom 29. Juni 2001 enthält im drittletzten Absatz eine Gesamtbeurteilung der Leistungen des Klägers: „... führte alle ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit aus.“ Mit dieser Formulierung hat die Beklagte die sogenannte Zufriedenheitsskala benutzt. Nach der empirischen Untersuchung von Weuster/Scheer (*Arbeitszeugnisse in Textbausteinen 9. Aufl. S. 81*) wurde die Zufriedenheitsformel in rd. 88 % von 1000 Zeugnissen verwendet. Ausgehend von den dem Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten und dem sich daraus ergebenden Anforderungsprofil wird dabei die Leistung des Arbeitnehmers daran gemessen, wie der Arbeitgeber mit der Aufgabenerfüllung „zufrieden“ war. Der Begriff „zufrieden“ bezeichnet abweichend vom üblichen Sprachgebrauch nicht die subjektive Befindlichkeit des Arbeitgebers. Er enthält vielmehr eine auf die Arbeitsaufgabe abgestellte Beurteilung, die sich an den objektiven Anforderungen orientiert, die üblicherweise an einen Arbeitnehmer mit vergleichbarer Aufgabe gestellt werden. Verstärkende oder abschwächende Zusätze führen zu einer Schul- oder Prüfungsnoten vergleichbaren Skala, die von „sehr gut“, über „gut“ und „befriedigend“ bis hin zu „ausreichend“ und „mangelhaft“ reicht.

Wird dem Arbeitnehmer bescheinigt, er habe „zur vollen Zufriedenheit“, oder er habe „stets zur Zufriedenheit“ des Arbeitgebers gearbeitet, wird das der Note „befriedigend“ zugerechnet, teils einer Zwischennote „voll befriedigend“ (so zB *Schleißmann Das Arbeitszeugnis 16. Aufl. S. 147*) oder auch als „gutes befriedigend“ oder „gehobenes befriedigend“ verstanden (vgl. *LAG Hamm 22. Mai 2002 - 3 Sa 231/02 - NZA-RR 2003, 71, 72*). In gleicher Weise werden den Graden der Zufriedenheitsskala - ausgehend von einer durchschnittlichen Leistung - Aussagen wie über- oder unterdurchschnittlich zugerechnet. Danach setzt die Endnote „gut“ voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mehr als die „volle Zufriedenheit“ bescheinigt. Das kann durch Berücksichtigung des für die Beurteilung besonders wichtigen Zeitmoments geschehen, mit dem der Arbeitgeber die Beständigkeit der Leistungen charakterisiert. „Gut“ im Sinne der Zufriedenheitsskala ist ein Arbeitnehmer nur dann, wenn ihm bescheinigt wird, er habe „stets“, „immer“ oder „durchgehend“ zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers gearbeitet (vgl. *BAG 23. September 1992 - 5 AZR 573/91 - EzA BGB § 630 Nr. 16; Weuster/Scheer Arbeitszeugnisse in Textbausteinen 9. Aufl. S. 81; Schleißmann Das Arbeitszeugnis 16. Aufl. S. 147; ErfK/Müller-Glöge 3. Aufl. § 630 BGB Rn. 73, 74 mwN*). Fehlt es daran, so sind nur gut durchschnittliche Leistungen bescheinigt.

So liegt es hier. Die Beklagte hat dem Kläger lediglich ihre „volle Zufriedenheit“ ausgedrückt. Sie hat damit nach eigenem Verständnis wie auch nach dem Verständnis des Klägers seine Leistungen gerade nicht zusammenfassend als „gut“ beurteilt. Der vom Landesarbeitsgericht angenommene Beurteilungsspielraum betrifft die Einschätzung der Leistung selbst und nicht deren Formulierung.

b) Entgegen der Revision ist die Beklagte nicht deshalb verpflichtet, dem Kläger die gewünschte „stets volle Zufriedenheit“ zu bescheinigen, weil ihre Beurteilung andernfalls mit dem sonstigen Zeugnisinhalt in Widerspruch stünde. Das hat das Landesarbeitsgericht zu Recht entschieden.

aa) Aus dem Gebot der Zeugnisklarheit folgt zwar, dass die dem Arbeitnehmer erteilte Schlussnote mit der Beurteilung der einzelnen Leistungen vereinbar sein muss. Es darf nicht in sich widersprüchlich sein. Aus diesem Gebot kann aber die Revision nichts herleiten. Denn ein Anspruch auf eine bestimmte Endnote ergibt sich daraus nur, wenn die Einzelbeurteilungen zwingend den Schluss auf die vom Arbeitnehmer verlangte bessere Endbeurteilung zulassen (vgl. *BAG 23. September 1992 - 5 AZR 573/91 - EzA BGB § 630 Nr. 16*).

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers ist dieser Schluss hier nicht gerechtfertigt. Die bescheinigte, mit befriedigend/voll befriedigend einzustufende Gesamtleistung entspricht der Charakterisierung der einzelnen dargestellten Leistungen. Dort wird kein besseres Bild gezeichnet. Das gilt ungeachtet der Tatsache, dass die Beklagte im Zusammenhang mit den Einzelleistungen gelegentlich den Begriff „gut“ verwendet hat. Erkennbar „schweigt“ das Zeugnis zu einigen Aspekten, die für die Beurteilung der Arbeit eines Softwareentwicklers wichtig sind. So enthält es keine Aussagen zur praktischen Verwendbarkeit der vom Kläger gefundenen Lösungen, insbesondere fehlen Angaben zur Fehlerfreiheit und Vollständigkeit der Aufgabenerfüllung.

IV. Der Senat kann in der Sache nicht abschließend entscheiden.

1. Nach § 563 Abs. 3 ZPO hat das Revisionsgericht in der Sache selbst zu entscheiden, wenn das Urteil des Berufungsgerichts nur wegen eines Mangels in der Gesetzesanwendung aufzuheben und der Rechtsstreit entscheidungsreif ist. Das setzt voraus, dass das beiderseitige Parteivorbringen festgestellt und weiterer Sachvortrag nicht zu erwarten ist. Das ist hier nicht sichergestellt.

2. Bei seiner neuen Verhandlung hat das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast davon auszugehen, dass der Kläger die Tatsachen vortragen und beweisen muss, aus denen der Schluss gezogen werden soll, er habe die Gesamtnote „gut“ verdient.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber als Schuldner des Zeugnisses die Richtigkeit der Tatsachen darzulegen, aus denen sich seine Beurteilung ergibt (23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - BAGE 9, 289). Ob daran auch dann festzuhalten ist, wenn der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung als „gut“ erstrebt, hat der Fünfte Senat in der Entscheidung vom 23. September 1992 (- 5 AZR 573/91 - EzA BGB § 630 Nr. 16) offen gelassen. In Schrifttum und Instanzrechtsprechung sind die Auffassungen geteilt. Teils wird die Darlegungslast dem Arbeitgeber auferlegt (RGRK/Eisemann BGB 12. Aufl. § 630 Rn. 98, der von entsprechender Anwendung des § 315 BGB ausgeht; Baumgärtel Handbuch der Beweislast 2. Aufl. § 630 BGB Rn. 1 a), teils wird nach der dem Arbeitnehmer erteilten „Note“ differenziert (vgl. LAG Köln 2. Juli 1999 - 11 Sa 255/99 - LAGE BGB § 630 Nr. 35; Schaub/Linck ArbR-Hdb. 10. Aufl. § 146 Rn. 19 f.; ErfK/Müller-Glöge 3. Aufl. BGB § 630 Rn. 152, 156; Staudinger/Preis BGB Stand Januar 2002 § 630 Rn. 71). Der Arbeitnehmer habe die Nachteile mangelnder Sachaufklärung zu tragen, wenn er überdurchschnittlich im Sin-

ne von gut beurteilt werden wolle, der Arbeitgeber dann, wenn er dem Arbeitnehmer eine unterdurchschnittliche Leistung bescheinige (so auch Hueck in Anm. zu BAG 23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - AP HGB § 73 Nr. 1).

b) Dieser Differenzierung stimmt der für das Zeugnisrecht allein zuständige Neunte Senat zu. Soweit der Rechtsprechung des früher für das Zeugnisrecht zuständigen Fünften Senats zu entnehmen ist, der Arbeitgeber habe als Schuldner des Zeugnisanspruchs stets die Darlegungslast für die seiner Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen, wird daran nicht festgehalten.

aa) Nach den allgemeinen Regeln über die Verteilung der Darlegungslast hat jede Partei die ihr günstigen Tatsachen vorzutragen. Der Arbeitnehmer, der die Erteilung eines Zeugnisses verlangt, hat deshalb die Tatsachen vorzutragen, aus denen sich der Zeugnisanspruch ergibt. Das betrifft zunächst allein die in § 630 BGB aF (§ 109 GewO) bestimmten Merkmale, also das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, dessen Beendigung und - wenn ein qualifiziertes Zeugnis begehrt wird - das entsprechende „Verlangen“. Dem Arbeitgeber obliegt dann als Schuldner, die Tatsachen darzulegen, aus denen sich das Nichtbestehen des Zeugnisanspruchs ergeben. Hierzu gehört auch der Einwand, der Zeugnisanspruch sei im Sinne von § 362 BGB erfüllt. Dieser Last genügt der Arbeitgeber, wenn er darlegt, dass er ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Zeugnis erteilt hat, dieses also formell ordnungsgemäß ist und den allgemein erforderlichen Inhalt hat, also Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und zur Führung und Leistung des Arbeitnehmers enthält.

bb) Ist der Arbeitnehmer mit dem erteilten Zeugnis nicht einverstanden, kann er vom Arbeitgeber gerichtlich dessen Berichtigung oder Ergänzung verlangen. Mit einer solchen Klage macht er weiterhin die Erfüllung seines Zeugnisanspruchs geltend und keinen dem Gesetz fremden Berichtigungsanspruch (st. Rspr. BAG vgl. 17. Februar 1988 - 5 AZR 638/86 - BAGE 57, 329 mwN). Denn der Zeugnisanspruch richtet sich auf ein inhaltlich „wahres“ Zeugnis; das umfasst auch die Schlussnote. Auch diese muss „wahr“ sein (BAG 29. Juli 1971 - 2 AZR 250/70 - AP BGB § 630 Nr. 6 = EzA BGB § 630 Nr. 1). Ein Arbeitnehmer, der auf Grund seiner Arbeitsleistung die Gesamtnote „gut“ verdient, kann eine entsprechende Beurteilung beanspruchen und die Ausstellung eines Zeugnisses mit dieser Note durchsetzen.

Dieser Erfüllungsanspruch wird nicht dadurch berührt, dass dem Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber erwachsen können, weil dieser das

Zeugnis schuldhaft verspätet oder mit einem den Leistungen des Arbeitnehmers nicht gerecht werdenden Inhalt erstellt (vgl. BAG 16. November 1995 - 8 AZR 983/94 - EzA BGB § 630 Nr. 20). Denn das Zeugnisrecht enthält keine Gewährleistungsvorschriften, die den Erfüllungsanspruch verdrängen.

cc) Auch im „Berichtigungsprozess“, mit dem der Arbeitnehmer eine überdurchschnittliche Beurteilung erstrebt, verbleibt es bei der allgemeinen Regel, dass der Arbeitnehmer als derjenige, der einen Anspruch auf eine konkrete Zeugnisformulierung geltend macht, die hierfür erforderlichen Tatsachen vorzutragen hat. Denn § 630 BGB aF (§ 109 GewO) begründet keinen Anspruch auf ein „gutes“ oder „sehr gutes“ Zeugnis, sondern „nur“ auf ein leistungsgerechtes Zeugnis. Erst wenn der Arbeitnehmer dargelegt hat, leistungsgerecht sei ausschließlich eine überdurchschnittliche Beurteilung, hat der Arbeitgeber die Tatsachen vorzutragen, die dem entgegenstehen sollen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass jede Beurteilung von einer Vielzahl von Faktoren abhängig ist. Sie wird zwangsläufig von den Erfahrungen des Arbeitgebers geprägt, die er mit der Leistung einzelner Arbeitnehmer gewonnen hat. Ein Beurteilungsspielraum ist somit unerlässlich (BAG 29. Juli 1971 - 2 AZR 250/70 - AP BGB § 630 Nr. 6 = EzA BGB § 630 Nr. 1 und 12. August 1976 - 3 AZR 720/75 - AP BGB § 630 Nr. 11 = EzA BGB § 630 Nr. 7). Folgerichtig ist der gerichtliche Prüfmaßstab entsprechend einzuschränken.

Düwell

Krasshöfer

Reinecke

B. Lang

Vermerk:  
Der ehrenamtliche Richter  
Bruse ist infolge Urlaubs  
an der Unterschrift verhindert.  
Düwell