

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 352/04
3 Sa 1898/03
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juni 2005

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke und den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Schwarz für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. Januar 2004 - 3 Sa 1898/03 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Finanzbuchhalterin vom 1. April bis 30. September 2002 beschäftigt. Unter dem Datum 30. September 2002 erteilte die Beklagte ein Zeugnis, in dem sie das Verhalten der Klägerin wie folgt beurteilte:

„Ihr persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war stets einwandfrei“.

Nachdem die Klägerin das Zeugnis ua. wegen der falschen Angabe ihres Geburtsortes mit der Bitte um Berichtigung zurückgereicht hatte, erteilte ihr die Beklagte unter dem Datum 25. Oktober 2002 ein neuerliches Zeugnis, in dem sie den Beanstandungen der Klägerin Rechnung trug. Zusätzlich änderte sie die Verhaltensbeurteilung und bescheinigte der Klägerin nunmehr:

„Ihr persönliches Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war in der Zeit ihrer Anstellung einwandfrei“.

Beide Zeugnisse hatte die Leiterin der Buchhaltung unter Hinweis auf diese Funktion unterschrieben. Die Klägerin beanstandete die geänderte Verhaltensbeurteilung und das Ausstellungsdatum. Die Beklagte erteilte ihr unter dem Datum 30. September 2002 ein Zeugnis mit der Formulierung:

„Ihr dienstliches Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war einwandfrei“.

Dieses Zeugnis war vom Geschäftsführer der Beklagten unterzeichnet.

Mit ihrer im Februar 2003 erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Beklagte habe ihr Verhalten so zu beschreiben wie in der Ursprungsfassung. Andernfalls werde der Eindruck erweckt, sie habe sich nicht ausnahmslos einwandfrei verhalten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein Zeugnis mit dem Satz zu erteilen: „Ihr Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war stets einwandfrei“.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte meint, die Bescheinigung einwandfreien Verhaltens heiÙe nichts anderes, als dass es frei von Beanstandungen sei. Das Wort sei nicht steigerungsfähig; die Aufnahme des Zusatzes „stets“ führe zu einem überflüssigen „Wortgeklingel“.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Auf die Beschwerde der Beklagten hat das Bundesarbeitsgericht die Revision zugelassen, soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt hat, der Klägerin zu bescheinigen, ihr Verhalten sei stets einwandfrei gewesen. Insoweit begehrt die Revision die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Erteilung des verlangten Zeugnisses. Das haben die Vorinstanzen zu Recht erkannt.

I. Es spricht viel dafür, dass die Revision schon deshalb unbegründet ist, weil die Beklagte vom Wortlaut des der Klägerin ursprünglich erteilten Zeugnisses nicht abweichen durfte.

1. Der Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis war bis zum 31. Dezember 2002 in § 73 HGB für kaufmännische Angestellte, für gewerbliche Arbeitnehmer in § 113 GewO und für andere Arbeitnehmer in § 630 BGB geregelt. Seit dem 1. Januar 2003 ist die maßgebliche Rechtsgrundlage für alle Arbeitnehmer § 109 GewO. Auf den Streitfall ist noch altes Recht anzuwenden. Denn es ist zu beurteilen, ob die Beklagte mit dem Zeugnis vom 30. September 2002 ihre Verpflichtung so erfüllt hat, dass der Zeugnisanspruch der Klägerin erloschen ist. Das ist entgegen der Annahme der Beklagten nicht der Fall, so dass die Klägerin zu Recht die Berichtigung des Zeugnisses verlangt.

2. Der Arbeitgeber ist an den Inhalt eines erteilten Zeugnisses grundsätzlich gebunden. Die Bindung kann sich aus den Grundsätzen von Treu und Glauben ergeben (vgl. BAG 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112). Sie kann darauf beruhen, dass das Zeugnis Wissenserkklärungen des Arbeitgebers zum Verhalten oder der Leistung des Arbeitnehmers enthält, von denen er nur dann abrücken kann, wenn ihm nachträglich Umstände bekannt werden, die eine abweichende Beurteilung rechtfertigen (vgl. BAG 3. März 1993 - 5 AZR 182/92 - AP BGB § 630 Nr. 20 = EzA BGB § 630 Nr. 17). Betroffen ist auch die Verwendung des Wortes „vollste“ Zufriedenheit, die der Arbeitgeber zwar in einem Zwischenzeugnis benutzt hat, die er aus grammatikalischen Gründen aber nicht in das Endzeugnis übernehmen will (BAG 23. September 1992 - 5 AZR 573/91 - EzA BGB § 630 Nr. 16). Will der Arbeitgeber von diesem Sprachgebrauch abrücken, weil es kein „voller“ als „voll“ gibt, muss er eine sehr gute Leistung mit anderen Worten bescheinigen.

3. Hier geht es zwar nicht um eine abweichende Verhaltensbeurteilung in einem Zwischenzeugnis, sondern um eine Abweichung vom zunächst erteilten Endzeugnis, dessen Berichtigung die Klägerin jedenfalls wegen der fehlerhaften Angabe ihres Geburtsortes zu Recht verlangt hatte (zur Korrektur wegen eines möglichen Rechtschreibfehlers ArbG Düsseldorf 19. Dezember 1984 - 6 Ca 5682/84 - NZA 1985, 812). Der Sachverhalt ist aber nicht anders zu beurteilen. Das ergibt sich auch aus dem Rechtsgedanken des Maßregelungsverbots (§ 612a BGB). Danach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Der Arbeitgeber ist deshalb nicht befugt, vom Arbeitnehmer nicht beanstandete Teile des Zeugnisses grundlos über die zu Recht verlangten Berichtigungen hinaus zu ändern.

4. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte keine Umstände vorgetragen, die ein Abrücken vom ursprünglichen Zeugnistext rechtfertigen könnten. Ihre Bedenken gründen in ihrem Verständnis des Wortes „einwandfrei“, das hinreichend erkennen lasse, dass die Klägerin sich ohne Ausnahme einwandfrei verhalten habe. Ein „Mehr“ als „einwandfrei“ gebe es nicht. Soweit die Beklagte zusätzlich geltend macht, es ginge im Streitfall um eine „durchschnittliche“ Beurteilung, so ergibt sich diese Einstufung nicht aus dem ursprünglich erteilten Zeugnis. Die Beurteilung „stets einwandfrei“ wird üblicherweise als überdurchschnittlich eingestuft (vgl. Schießmann Das Arbeitszeugnis 17. Aufl. S. 157; ErfK/Müller-Glöge 5. Aufl. § 109 GewO Rn. 88).

5. Dass die beiden ersten Zeugnisse, mit denen die Beklagte versucht hat, den Anspruch der Klägerin zu erfüllen, nicht vom Geschäftsführer der beklagten Stiftung oder dem Vorstand unterzeichnet waren, sondern von der Leiterin der Buchhaltung, rechtfertigt nach dem bisherigen Vorbringen der Beklagten den Wechsel in der Beurteilung ebenfalls nicht. Die Klägerin hat die Unterzeichnung des Zeugnisses durch ihre unmittelbare Vorgesetzte nicht beanstandet. Die Beklagte hat diese Mitarbeiterin gewähren lassen und somit nach außen hin den Eindruck erweckt, diese handele in ihrem Namen.

6. Gleichwohl ist der Senat gehindert, die Revision aus diesem Grund zurückzuweisen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Beklagte zu diesem neuen rechtlichen Gesichtspunkt - insbesondere im Hinblick auf die Unterzeichnung des Zeugnisses durch die Fachvorgesetzte - ergänzend vortragen könnte.

II. Der Anspruch der Klägerin folgt aus § 73 HGB aF.

1. Sowohl nach altem als auch nach neuem Zeugnisrecht 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 die Leistungen“ erstrecken, nach der Formulierung in § 109 Abs. 1 GewO auf „Leistung und Verhalten“. Der Arbeitgeber erfüllt diesen Anspruch mit einem Zeugnis, das nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Genügt das Zeugnis diesen Anforderungen nicht, kann der Arbeitnehmer dessen Berichtigung oder Ergänzung beanspruchen (*st. Rspr., Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - BAGE 108,86*).

2. 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. Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss, wie der Arbeitgeber seine Leistung und sein Sozialverhalten beurteilt. Inhaltlich muss das Zeugnis daher dem Gebot der Zeugniswahrheit und dem Gebot der Zeugnisklarheit gerecht werden (*vgl. Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - BAGE 108, 86*).

In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber frei in der Wahl seiner Formulierungen. Sie müssen klar und verständlich sein, wie in § 109 Abs. 2 GewO nunmehr ausdrücklich bestimmt ist. 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 seiner Wortwahl verbindet, sondern auf die Sicht des Zeugnislesers (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57).

3. Im Interesse des beruflichen Fortkommens ist das Zeugnis außerdem wohlwollend zu fassen (so schon BAG 23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - BAGE 9, 289). Deshalb ist Grundlage des Zeugnisses das Verhalten, das für den Arbeitnehmer kennzeichnend ist. Einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer, seine Führung und Leistung nicht charakteristisch sind, gehören nicht in das Zeugnis. Dem Arbeitnehmer kann mithin auch bei kleineren Auffälligkeiten oder einem einmaligen Fehlverhalten zu bescheinigen sein, dass sein Verhalten einwandfrei gewesen sei (vgl. BAG 23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - aaO). Gab das Verhalten des Arbeitnehmers dagegen keinerlei Anlass zu Beanstandungen, muss sich dieses positive Moment im Zeugnistext niederschlagen. In Betracht kommen sprachliche Beiwörter wie beispielhaft „immer“, „durchweg“ oder „ausnahmslos“ (vgl. ErfK/Müller-Glöge 5. Aufl. § 109 GewO Rn. 88; Schießmann Das Arbeitszeugnis 17. Aufl. S. 157). Gleich steht die von der Beklagten im ursprünglich erteilten Zeugnis gewählte Formulierung, das Verhalten der Klägerin sei „stets einwandfrei“ gewesen.

Ein solcher Zusatz führt zu keinem „Wortgeklingel“; das Begriffspaar „stets einwandfrei“ ist in einem Arbeitszeugnis kein „Pleonasmus“, wie die Beklagte meint. Darunter wird die überflüssige Häufung sinn gleicher oder sinnähnlicher Ausdrücke verstanden (Duden Die deutsche Rechtschreibung 23. Aufl. Bd. 1, zB „weißer Schimmel“). Ob eine „überflüssige Häufung“ vorliegt, bestimmt sich nach dem jeweiligen textlichen Zusammenhang, in dem die Begriffe verwendet werden und nicht nach grammatikalischen Gesichtspunkten. Gleiches gilt für die von der Beklagten angenommene „Tautologie“. Dabei handelt es sich um die doppelte Wiedergabe eines Sachverhaltes (Duden aaO, Beispiele: „immer und ewig“ oder „voll und ganz“). Tautologien sind in einem Arbeitszeugnis nicht „per se“ aus semantischen Gründen (Duden aaO Stichwort Semantik: die Lehre von der Bedeutung sprachlicher Zeichen) zu vermeiden. Sie sind vielmehr gebräuchliche rhetorische Mittel, um die gebotene abgestufte Beurteilungsskala in Worte umzusetzen.

Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Januar 1986 (- 4 AZR 479/84 - BAGE 51, 104) ist entgegen der Auffassung der Beklagten nichts anderes zu entnehmen. Dort wollte ein Arbeitnehmer das Testat erhalten, seine Führung sei „ein-

wandfrei“ gewesen, obgleich er wegen unbefugter Privatnutzung eines Dienstfahrzeuges seines Arbeitgebers in fahruntüchtigem Zustand strafrechtlich verurteilt worden war und den Arbeitgeber wiederholt bei der Geltendmachung von Reisekosten betrogen hatte. Wegen dieses nicht nur einmaligen Fehlverhaltens hat das Bundesarbeitsgericht einen Anspruch auf Bescheinigung einwandfreien Verhaltens verneint und den Begriff „einwandfrei“ als „frei von Beanstandungen jeder Art“ erläutert.

Auch die von der Beklagten herangezogene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Juli 1993 (- 4 Sa 171/93 -) betrifft die Rechtsverteidigung des Arbeitgebers gegen einen geltend gemachten Anspruch auf Bescheinigung eines „beanstandungsfreien“ Verhaltens, obgleich die Arbeitnehmerin tatsächlich wiederholt gegen dienstliche Weisungen verstoßen hatte und des Öfteren ermahnt worden war. Zur Begründung der Klageabweisung hat das Landesarbeitsgericht Hamm auf das Verständnis der Zeugnisformulierung „beanstandungsfrei“ abgestellt. Es hat ausgeführt, damit werde der Eindruck erweckt, es habe keinerlei Beanstandungen gegeben und es bestehe überhaupt kein Anlass, über den Mitarbeiter irgendwelche Klagen zu erheben. Die Aussage erklärt sich aus den Besonderheiten des Streitfalls und betrifft nicht die hier zu entscheidende Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine positiv verstärkende Formulierung hat.

4. Gemessen daran hat die Beklagte den Zeugnisanspruch der Klägerin bisher nicht erfüllt.

Da das Verhalten der Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts „ohne Ausnahme“ einwandfrei war, ist ihr das zu bescheinigen. Wenn die Beklagte sprachliche Bedenken gegen diese Formulierung hatte, hätte sie eine vergleichbare Umschreibung wählen müssen. Das hat sie unterlassen.

III. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Düwell

Böck

Reinecke

Fr. Holze

Schwarz