

# Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§ 109 Abs 2 GewO, § 241 Abs 2 BGB, Art 2 Abs 1 GG

- 1. Eine lediglich stichwortartige Aufzählung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben genügt den Anforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auch dann, wenn sie nur in einer eingerückten Liste mit Hervorhebungspunkten in das Zeugnis eingebaut ist.**
- 2. Schreibfehler im Zeugnistext sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu berichtigen, denn nur ein Zeugnis, das nach den Regeln der deutschen Sprache zu Papier gebracht ist, kann den gesetzlichen Zeugnisanspruch erfüllen.**
- 3. Bei konkreten Anhaltspunkten, die darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber den ausgeschiedenen Arbeitnehmer durch die Verweigerung der Schlussformel schädigen will, kann ein Anspruch auf eine verkehrübliche Schlussformel im qualifizierten Abschlusszeugnis aus § 241 Absatz 2 BGB folgen.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.01.2020 Az. : 2 Sa 187/18

#### **Tenor:**

1. Auf die teilweise erfolgreiche Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichtes Rostock vom 31.07.2018 (3 Ca 1619/17) zum Zwecke der Klarstellung insgesamt abgeändert.
2. Auf den Hilfsantrag des Klägers wird die Beklagte verurteilt, das von ihr unter dem 31. März 2014 erstellte Zeugnis um einen Schlusssatz mit folgendem Text zu ergänzen:  
„Wir danken ihm für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die weitere berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg“  
und das geänderte Zeugnis neu zu erteilen.
3. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen und die weitere Klage abgewiesen.

4 Die Kosten des Rechtsstreites werden gegeneinander aufgehoben.

5. Die Revision wird nicht zugelassen.

**Tatbestand:**

1

Der Kläger begehrt die Berichtigung des ihm von der Beklagten erteilten Zeugnisses.

2

Die Parteien waren von Anfang Januar 2012 bis Ende März 2014 arbeitsvertraglich miteinander verbunden. Nach dem Anstellungsvertrag vom 23. September 2011 sollte der Kläger für die Beklagte ab Januar 2012 als IT Netzwerk Administrator tätig werden. Tatsächlich wurde der Kläger von der Beklagten als Netzwerk Infrastruktur Manager angesprochen und beschäftigt, was nach Darstellung des Klägers eine höherwertige Position ist. Nach § 1 des Anstellungsvertrages finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die für die Beklagte geltenden Tarifverträge Anwendung. Von dieser Bindungsklausel ist insbesondere der Rahmentarifvertrag vom 21. Mai 2003, abgeschlossen mit der Gewerkschaft TRANSNET erfasst (Kopie hier Blatt 122 ff – im Folgenden abgekürzt mit RTV bezeichnet), erfasst.

3

Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis im August 2013 gekündigt. In dem darauf vom Kläger angestregten Kündigungsschutzprozess hatten sich die Parteien vergleichsweise auf eine Beendigung zum 31. März 2014 verständigt (ArbG Rostock – 2 Ca 1535/13 – hier als Vorprozess bezeichnet). In dem Prozessvergleich vom 28. Januar 2014 haben sich die Parteien außerdem in Ziffer 4 wie folgt geeinigt:

4

"Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis zu erteilen und herauszugeben. Vorab wird die Beklagte ein gleichlautendes Zwischenzeugnis erteilen und herausgeben."

5

Vor der Erstellung des Zwischenzeugnisses wurde der Kläger von der Personalabteilung der Beklagten aufgefordert, eine Liste der Tätigkeiten zu übersenden, die er für die Beklagte erbracht hatte. Darauf übersandte der Kläger am 31. Januar 2014 eine Mail an die Beklagte, in der er stichwortartig die ihm übertragenen Aufgaben in Form einer eingerückten Liste mit vorangestellten Hervorhebungspunkten aufgeführt hat (Kopie hier Blatt 33, es wird Bezug genommen):

6

In Erfüllung der vergleichsweise übernommenen Verpflichtung hat die Beklagte dem Kläger sodann mit Schreiben vom 5. Februar 2014 ein Zwischenzeugnis übersandt. In dieses Zwischenzeugnis hatte die Beklagte, die von dem Kläger in der Mail vom 31. Januar 2014 aufgeführte Punkte-Liste seiner Aufgaben wortwörtlich einschließlich der darin enthaltenen orthographischen Schwächen in das Zeugnis hineinkopiert. Dabei wurden auch die Einrückung des Textes und die den Stichworten vorangestellten graphischen Hervorhebungspunkte beibehalten.

7

Mit Mail vom 14. Februar 2014 hat sich der Kläger bei der Beklagten für das Zwischenzeugnis bedankt, jedoch darum gebeten, im noch folgenden Schlusszeugnis

die Beschreibung seiner Aufgaben durch nähere Erläuterungen und unter Vermeidung der Einrückung und der Hervorhebungspunkte in den Fließtext einzubauen. Dazu hat der Kläger einen Formulierungsvorschlag gemacht, der mit dem nunmehr gerichtlich verfolgten Text übereinstimmt.

8

Am 31. März 2014 hat die Beklagte schließlich dem Kläger das geschuldete Schlusszeugnis erteilt, ohne auf die Forderungen des Klägers einzugehen. Der Textblock mit der Beschreibung der übertragenen Aufgaben besteht nach wie vor – wie im Zwischenzeugnis – aus der stichwortartigen Liste aus der klägerischen Mail vom 31. Januar 2014 nebst der dort enthaltenen Nachlässigkeiten in der Verwendung von Satzzeichen, der Wortwahl und der Bildung von Fachbegriffen. Wörtlich lautet diese Passage des Zeugnisses wie folgt (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das als Anlage K 9 in Kopie zur Akte gelangte Zeugnis, hier Blatt 42 f Bezug genommen):

9

"Zu seinen Aufgaben gehörte insbesondere

10

- Leitung des Bereiches Infrastruktur

11

- Koordinierung der 4 Mitarbeiter im Bereich Infrastruktur in D. und D.

12

- Koordinierung der externen Partner für Server Hosting, Netzwerkmanagement und Benutzersupport in D. und D.

13

- Sicherstellung des reibungslosen Betriebs der Windows 2008 Domäne mit Exchange 2010, SCCM Server, BlackBerry Server auf der virtuellen VMWare Umgebung

14

- Sicherstellung des reibungslosen Betriebs des ERP Systems (SAP)

15

- Sicherstellung des reibungslosen Betriebs der WAN und LAN Infrastruktur (CISCO)

16

- Leitung von IT Infrastruktur Projekten (Hosting Server Konsolidierung, WAN Konsolidierung, Implementierung von COASTLink™ (Datenfunkverbindung zu den Schiffen))"

17

Der Kläger hat mit Schreiben seines späteren Prozessbevollmächtigten vom 13. Mai 2014 (Anlage K 10, hier Blatt 44 ff, es wird Bezug genommen) Berichtigung dieses Zeugnisses verlangt. Dabei ging es ihm nicht nur um die stichwortartige Liste seiner Aufgaben, sondern nunmehr erstmals auch um das Begehren, das Zeugnis um eine sogenannte Schlussformel (Dank und gute Wünsche) zu ergänzen. Die Beklagte hat die klägerischen Änderungswünsche bezüglich des erteilten Schlusszeugnisses mit Schreiben der seinerzeit bevollmächtigten Rechtsanwälte vom 19. Mai 2014 (Anlage K 11, hier Blatt 47 f, wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen) zurückgewiesen. Das Zurückweisungsschreiben lautet auszugsweise wie folgt:

18

"... Sofern Sie den Grundsatz der Zeugniswahrheit bemühen, nehmen wir dies zum Anlass Folgendes festzuhalten.

19

Die von Ihrem Mandanten gewünschten Änderungen spiegeln nicht dessen tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten wider.

20

Die Qualität der Arbeitsweise Ihres Mandanten wird für spätere potentielle Arbeitgeber am wahrheitsgetreuesten dokumentiert, durch die unverfälschte Aufnahme der seinerseits für die Zeugnisanfertigung übermittelte Tätigkeitsaufzählung, einschließlich aller sprachlichen Ungenauigkeiten und aller Tippfehler. ..."

21

Im Dezember 2017 – also rund dreieinhalb Jahre nach dieser Zurückweisung der Änderungswünsche durch die Beklagte – hat der Kläger Klage vor dem Arbeitsgericht auf Zeugniserteilung bzw. Zeugnisberichtigung erhoben.

22

Mit der Klage hat der Kläger ein vollständig durchformuliertes Zeugnis vorgelegt und beantragt, die Beklagte zu verurteilen, dieses zu erteilen. Der Sache nach hat der Kläger seinem Zeugnis weitgehend den Text des von der Beklagten erteilten Zeugnisses zu Grunde gelegt. Sein Begehren richtet sich danach auf zwei Änderungswünsche. Zum einen wünscht der Kläger statt der eingerückten Stichwortliste mit vorangestellten Hervorhebungspunkten eine in den Fließtext integrierte Darstellung der ihm übertragenen Aufgaben, die er in drei durchformulierten Textabsätzen eingebaut sehen will. – Zum anderen begehrt der Kläger die Ergänzung des Zeugnisses um eine zur erteilten Gesamtbewertung passenden Schlussformel.

23

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 31. Juli 2018 als unbegründet abgewiesen und den Streitwert auf etwas über 4.500 Euro festgesetzt (3 Ca 1618/17). – Auf dieses Urteil wird wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes vor dem Arbeitsgericht Bezug genommen.

24

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass das Zeugnis die dem Kläger übertragenen Aufgaben vollständig und zutreffend beschreibe und die textliche Darstellung den Anforderungen "noch genüge". Soweit der Kläger die Erwähnung von ihm veranlasster Effizienzsteigerungen wünsche, gehöre das nicht in den Block der Beschreibung der übertragenen Aufgaben. – Ein gesetzlicher Anspruch darauf, das Zeugnis mit einer abschließenden Dankesformel zu beenden, gebe es nicht.

25

Mit der rechtzeitig eingelegten und fristgemäß begründeten Berufung verfolgt der Kläger sein Begehren unverändert fort. Seinen Hauptantrag hat er dabei im Rahmen der Kammerverhandlung um zwei Hilfsanträge erweitert. Das Zeugnis, das der Kläger erstreiten will, hat er in einer Anlage A zum Berufungsantrag zu 1 wie folgt ausformuliert (Anlage zur Berufungsbegründung, hier Blatt 244 f – Zum Zwecke des besseren Verständnisses sind die Passagen des Zeugnisses, die von dem erteilten Zeugnis abweichen, hier kursiv gesetzt):

26

Zeugnis

27

Herr A., geboren am 01.04.1977, war vom 01.01.2012 bis zum 31.03.2014 in der Abteilung IT als Netzwerk Infrastruktur Manager in unserem Unternehmen tätig.

28

...

29

Herr A. hatte in unserem Unternehmen insbesondere folgende Aufgaben:

30

Leitung des Bereichs IT-Infrastruktur

31

Herr A. koordinierte konzernübergreifend vier Mitarbeiter aus D. und D. sowie zwei externe Dienstleister bei der Administration der Windows 7 Client-Systeme und der Windows Server 2003/2008 Server-Landschaft sowie der Netzwerkkomponenten des Unternehmensnetzwerks. Hierbei stellte er den reibungslosen Betrieb der LAN/WAN-Infrastruktur mit CISCO-Komponenten, des ERP-Systems (SAP) und der virtuellen VMware-Umgebung sicher. Er erteilte die Aufträge und überwachte die Ergebnisse, wobei eine Effizienzsteigerung in der Abteilung erzielt wurde. Zu seinen Aufgaben gehörten ferner auch die Kommunikation und Lösungsfindung mit externen Partnern und die Definition technischer Standards gemäß unseren Konzernrichtlinien.

32

IT-Infrastruktur Projektmanagement

33

Herr A. leitete unter anderem das COASTLink™-Projekt mit dem wir eine zuverlässige Netzwerkverbindung zu den Schiffen aufgebaut haben, um Daten von SAP, VoIP und unseres Kassensystems übertragen zu können. Im Rahmen dieses Projekts koordinierte er die externen Partner und Dienstleister und fand Lösungen für die Integration in unserem Unternehmensnetzwerk.

34

Ferner leitete Herr A. das WAN-Konsolidierungsprojekt, in dem unsere bestehende WAN-Infrastruktur überprüft wurde und die Verträge an zukünftige Anforderungen angepasst wurden. Hiermit wurde eine hohe Kostenersparnis erzielt. Im Rahmen des Projekts Server-Konsolidierung entwarf Herr A. als Projektleiter mit einem externen Beratungsunternehmen neue Verträge für das künftige Server-Hosting. Er entwickelte das Service Level Agreement zusammen mit unseren Geschäftsbereichen und verhandelte es mit em zukünftigen Server-Hoster. Anschließend koordinierte er die Migration der Systeme.

35

Herr A. verfügt über umfassende und vielseitige Fachkenntnisse, die er immer sicher und gekonnt in der Praxis einsetzte. Zum Nutzen unseres Unternehmens erweiterte und aktualisierte er immer mit gutem Erfolg seine umfassenden Fachkenntnisse durch Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen.

36

Seine schnelle Auffassungsgabe ermöglichte es ihm, auch schwierige Situationen sofort zu überblicken und dabei stets das Wesentliche zu erkennen. Herr A. engagierte sich sehr für unser Unternehmen, häufig auch über die übliche Arbeitszeit hinaus und zeigte dabei großen persönlichen Einsatz. Auch unter schwierigen Arbeitsbedingungen und großem Zeitdruck bewältigte er alle Aufgaben in guter Weise.

37

Alle Aufgaben führte er vollkommen selbstständig, sehr sorgfältig und planvoll durchdacht aus. Er agierte immer ruhig, überlegte und zielorientiert und in hohem Maße präzise. Dabei überzeugte er stets in guter Weise sowohl in qualifizierter als auch in quantitativer Hinsicht. Herr A. war in besonderem Maße zuverlässig.

38

Auch für schwierige Problemstellungen fand er effektive Lösungen, die er erfolgreich in die Praxis umsetzte und damit immer gute Arbeitsergebnisse erzielte. Er wurde von seinen Mitarbeitern anerkannt und geschätzt. Er erzielte mit seinen Mitarbeitern immer gute Leistungen, ging auf sie ein und unterstützte und förderte sie in guter Weise. Sie waren mit den Leistungen von Herrn A. stets in vollem Umfang zufrieden.

39

Wegen seines stets freundlichen, kontaktfreudigen und ausgeglichenen Wesens wurde er allseits geschätzt, er förderte durchgehend aktiv die gute Zusammenarbeit und Teamatmosphäre. Sein Verhalten gegenüber der Leitung, Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen und Kunden war stets einwandfrei.

40

Herr A. verlässt unser Unternehmen mit dem 31.03.2014 aus betriebsbedingten Gründen. Wir danken ihm für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die weitere berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg.

41

...

42

Der Kläger wirft dem Arbeitsgericht vor, die rechtlichen Anforderungen an das geschuldete wohlwollende qualifizierte Zeugnis falsch bestimmt zu haben.

43

Die nur stichwortartige Wiedergabe der dem Kläger übertragenen Aufgaben im streitigen Schlusszeugnis vom 31. März 2014 genüge nicht dem klägerischen Anspruch auf ein klares und wahres Zeugnis. Die Mängel in der Rechtschreibung, insbesondere bei der Bildung der Fachbegriffe aus mehreren Worten (beispielsweise IT Infrastruktur Projekt statt richtigerweise IT-Infrastruktur-Projekt), müsse der Kläger nicht hinnehmen. Die von ihm nunmehr klageweise verfolgte Formulierung seiner Aufgaben sei zutreffend. Das gelte auch für seinen Wunsch, die von ihm für die Beklagte erzielten Effizienzsteigerung im Zeugnis zu erwähnen.

44

Der Kläger habe auch einen Anspruch darauf, dass das Zeugnis mit einer verkehrsüblichen Schlussformel mit Dank und guten Wünschen abgeschlossen werde. Das sei in der Rechtsprechung anderer Landesarbeitsgerichte anerkannt. Der Anspruch ergebe sich schon aus § 109 GewO, hilfsweise jedenfalls aus dem gerichtlichen Vergleich aus dem Vorprozess vom 28. Januar 2014. Die von ihm

geforderte Schlussformel entspreche den Anforderungen an eine solche Schlussformel.

45

Der Zeugniskorrekturanspruch sei weder nach § 19 RTV verfallen, noch sei die klageweise Geltendmachung des Berichtigungsanspruchs gegen Ende des Jahres 2017 verwirkt gewesen.

46

Der Kläger beantragt, unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils,

47

1. das dem Kläger mit Datum vom 31.03.2014 erteilte Zeugnis wie aus

48

der Anlage A ersichtlich zu berichtigen und neu zu erteilen.

49

2. – Hilfsweise – das unter dem Datum des 31. März 2014 tatsächlich erteilte Zeugnis (in der Gerichtsakte Anlage K 9, Blatt 42 f) um einen Schlusssatz folgenden Inhalts zu ergänzen: "Wir danken ihm für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die weitere berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg."

50

3. – abermals hilfsweise – das unter dem Datum des 31. März 2014 tatsächlich erteilte Zeugnis (in der Gerichtsakte Anlage K 9, Blatt 42 f) um einen Schlusssatz folgenden Inhalts zu ergänzen: "Wir möchten uns bei Herrn A. für seinen Beitrag zu unserem unternehmerischen Erfolg bedanken und bedauern sein Ausscheiden. Als Ausdruck unserer Wertschätzung wünschen wir Herrn A. für seine Zukunft sowohl im Privaten wie auch im Beruflichen alles Gute und den nötigen Erfolg" und neu zu erteilen.

51

Die Beklagte beantragt,

52

die Berufung zurückzuweisen und die Hilfsanträge abzuweisen.

53

Die Beklagte verteidigt das angegriffene Urteil. Die Beklagte habe mit dem erteilten Zeugnis sowohl den Anforderungen aus § 109 GewO entsprochen wie auch den Anforderungen aus dem gerichtlichen Vergleich im Vorprozess vom 28. Januar 2014. Die Aufgabenbeschreibung in dem erteilten Zeugnis sei vollständig. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter von ihm bevorzugter Formulierungen, denn der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer erteile das Zeugnis.

54

Weder aus dem Gesetz noch aus dem Vergleich ergebe sich ein Anspruch auf eine Schlussformel am Ende eines Zeugnisses. Das sei in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes geklärt.

55

Hilfsweise nimmt die Beklagte den Standpunkt ein, die klägerische Forderung sei nach § 19 RTV verfallen. Jedenfalls habe der Kläger sein Recht, den Anspruch

klageweise geltend zu machen, verwirkt. Nachdem die Beklagte die Änderungswünsche durch Schreiben der seinerzeit bevollmächtigten Rechtsanwälte vom 19. Mai 2014 (Anlage K 11, hier Blatt 47 f, wegen der Einzelheiten wird Bezug genommen) zurückgewiesen habe, habe sich der Kläger über Jahre nicht wieder gemeldet. Erst rund dreieinhalb Jahre später sei der Kläger mit seiner Klage aus Dezember 2017 auf die Angelegenheit zurückgekommen.

56

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrags der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf die überreichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

57

Der Berufungsantrag zu 1, mit dem der Kläger die Erteilung des Zeugnisses nach seiner Anlage A verlangt, ist unbegründet. Der Hilfsantrag dazu ist begründet. Damit steht der weitere Hilfsantrag nicht zur Entscheidung an.

I.

58

Der Berufungsantrag zu 1 ist – unabhängig davon, ob es sich um einen Zeugniserteilungsanspruch oder einen Zeugnisberichtigungsanspruch handelt – nicht begründet.

1.

59

Hat der Arbeitgeber nach Ansicht des Arbeitnehmers kein ordnungsgemäßes Zeugnis erteilt, kann der Arbeitnehmer gerichtlich dessen Berichtigung oder Ergänzung verlangen. Mit einer solchen Klage macht der Arbeitnehmer nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts keinen dem Gesetz fremden Berichtigungsanspruch geltend, sondern verlangt weiterhin die Erfüllung seines Zeugnisanspruchs (BAG 12. August 2008 – 9 AZR 632/07 – AP Nr. 1 zu § 109 GewO = NZA 2008, 1349; BAG 16. Oktober 2007 – 9 AZR 248/07 – AP Nr. 33 zu § 630 BGB = NZA 2008, 298). Anspruchsgrundlage für die Erfüllung des Zeugnisanspruchs ist § 288 Absatz 4 BGB, wenn der Arbeitgeber ein nicht den formalen Anforderungen entsprechendes, inhaltlich vollständiges Zeugnis mittlerer Art und Güte erstellt hat und er durch eine Mahnung des Arbeitnehmers in Verzug geraten ist. Erfüllt das Zeugnis diese Anforderungen, enthält es jedoch materielle Bewertungsfehler, kann der Arbeitnehmer nach § 280 BGB Schadensersatz verlangen. Der Schadensersatz ist durch Naturalrestitution zu leisten, indem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein mangelfreies Zeugnis ausstellt. – Hat der Arbeitgeber – wie vorliegend – ein Zeugnis erteilt und verlangt der Arbeitnehmer Berichtigungen, muss er den Antrag bestimmt fassen (§ 253 Absatz 2 Nr. 2 ZPO) und die zu ändernden Passagen selbst formulieren (vgl. nur BAG 14. Februar 2017 – 9 AZB 49/16 – JurBüro 2017, 497).

2.

60

Sollte der klägerische Antrag, ihm das Zeugnis nach Anlage A zu erteilen, als Antrag auf Erteilung eines Zeugnisses auszulegen sein, ist die Berufung schon deshalb unbegründet, weil die Beklagte dem Kläger bereits ein Zeugnis erteilt hat, nämlich

das als Anlage K 9 zur Akte gereichte streitige Zeugnis (hier Blatt 42 f). Das Begehren, das erteilte Zeugnis abzuändern, kann dann nur im Wege eines Zeugnisberichtigungsanspruchs geltend gemacht werden.

3.

61

Der Berufungsantrag zu 1 ist aber auch dann nicht begründet, wenn man zu Gunsten des Klägers unterstellt, mit seiner Klage verfolge er der Sache nach einen Zeugnisberichtigungsantrag. Denn der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Berichtigung bezüglich der ihm übertragenen Aufgaben.

62

In diesem Sinne erfüllt das von der Beklagten erteilte Zeugnis noch die Anforderungen an ein ordnungsgemäßes qualifiziertes Zeugnis. Das gilt insbesondere in Bezug auf den Block des Zeugnistextes, in dem die Beklagte die dem Kläger übertragenen Arbeitsaufgaben umrissen hat (3. Absatz des streitigen Zeugnisses).

a)

63

Mit dem Arbeitsgericht geht das Berufungsgericht davon aus, dass eine lediglich stichwortartige Aufzählung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben auch dann, wenn sie vorliegend nur in einer eingerückten Liste mit Hervorhebungspunkten in das Zeugnis eingebaut ist, noch den Anforderungen an ein ordentliches qualifiziertes Zeugnis genügt.

64

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber in seinem Zeugnistext bestimmte Formulierungen wählt. Das gilt dann auch für die Form der Darstellung. Wenn der Arbeitgeber meint, eine stichwortartige Liste sei in besonderer Weise geeignet, die Lesbarkeit eines Zeugnisses zu verbessern, liegt es im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, dieses Stilmittel anzuwenden.

65

Bei der Auslegung des Zeugnisses ist ein objektiver Maßstab anzulegen. Entscheidend ist nicht die Vorstellung des Verfassers des Zeugnisses. Vielmehr ist auf den objektiven Empfängerhorizont eines gedachten abwägenden Zeugnislesers abzustellen (BAG 15. November 2011 – 9 AZR 386/10 – AP Nr. 3 zu § 109 GewO = NJW 2012, 1754 = DB 2012, 636).

66

In diesem Sinne lässt sich feststellen, dass es insbesondere in kleineren Betrieben oder im Handwerk gängig ist, Zeugnisse nicht mit vollständigen Sätzen durchzuformulieren, sondern sich auf Stichworte zu konzentrieren, die gegebenenfalls – wie hier – durch graphische Elemente (Einrückung und vorangestellte Hervorhebungspunkte) einheitlich gegliedert sind. Diese Feststellung beruht auf der Berufserfahrung des Gerichts, die im Rahmen eines vorbereitenden Hinweises und im Rahmen der mündlichen Verhandlung angesprochen wurde.

67

Bei objektiver Auslegung des Zeugnisses kann daher die verwendete Gestaltungsform nicht als Fehler des Zeugnisses angesehen werden. Auf die subjektive Vorstellung der Beklagten bzw. ihres vorgerichtlich bestellten bevollmächtigten Rechtsanwalts, wie sie eindrucksvoll in dem vorgerichtlichen Schreiben vom 19. Mai 2014 (hier Blatt

44 f) zum Ausdruck kommt, kommt es damit hier nicht an. Maßgebend ist der objektive Auslegungsmaßstab.

b)

68

Das Gericht muss offenlassen, ob die vom Kläger kritisierten Mängel der stichwortartigen Aufzählung, als Schreibfehler anzusehen sind, deren Behebung er hätte verlangen können. Denn die Klage ist schon deshalb unbegründet, weil er sich nicht auf die Behebung der von ihm gesehenen Mängel beschränkt hat.

aa)

69

Schreibfehler im Zeugnistext sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu berichtigen, denn nur ein Zeugnis, das nach den Regeln der deutschen Sprache zu Papier gebracht ist, kann den gesetzlichen Zeugnisanspruch erfüllen. Denn Rechtschreibfehler geben Anlass zu der negativen Vermutung, der Aussteller des Zeugnisses könnte sich – durch bewusst mangelnde Sorgfalt – vom Inhalt des Zeugnisses distanzieren. (vgl. nur Hessisches Landesarbeitsgericht 21. Oktober 2014 – 12 Ta 375/14 – AuA 2015, 549). Nach § 109 Absatz 2 GewO muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein und darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtlichen Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Im Rahmen des Gebots der Zeugnisklarheit ist der Arbeitgeber auch in der formalen Gestaltung des Zeugnistextes frei.

bb)

70

Ob man die vom Kläger monierten Schwächen in dem Text der Liste mit den übertragenen Aufgaben in diesem Sinne bereits als korrekturbedürftige Rechtschreibfehler ansehen kann, ist nicht ganz selbstverständlich. Bedenkt man, dass Rechtschreibfehler in der Rechtsprechung als kritisch angesehen werden, weil sie unausgesprochen Ausdruck einer Distanzierung des Zeugnisausstellers von seinem Text darstellen können, wird man bei fehlerhafter Verwendung von Satzzeichen und Interpunktationsfehlern diese Aussage unter Umständen nur dann treffen können, wenn die Fehler offensichtlich sind.

71

Neun der zehn vom Kläger kritisierten Mängel in der Aufgabenbeschreibung gehören zur Fehlerklasse der fehlerhaften (Nicht-)Verwendung von Bindestrichen bei der Bildung von künstlichen Mehr-Wort-Fach-Begriffen. Gemessen am Zweck der Anforderung an ein rechtschreibfehlerfreies Zeugnis ist es nicht selbstverständlich, in dem weitgehenden Weglassen der Bindestriche bei der Bildung von künstlichen Mehr-Wort-Fachbegriffen bereits von einem erheblichen Fehler zu sprechen. Das Sprachverständnis des Lesers ist hier offen für eine gewisse Variationsbreite der Bezeichnungen. Die Wortfolge IT Infrastruktur Projekt wird in dem gegebenen Kontext nahezu genauso gut verstanden wie die sprachlich wohl korrekte Fassung des Gemeinten in Form des Mehrwortbegriffs IT-Infrastruktur-Projekt. Als Hinweis mag genügen, dass die Kammer im Rahmen der Vorberatung Schwierigkeiten hatte, diese Fehlerklasse durch das Lesen des streitigen Textes überhaupt zu erkennen. Ergänzend muss bedacht werden, dass die dort verwendeten Mehrwort-Fachbegriffe sich aus lateinischen, deutschen und insbesondere englischen Begriffen zusammensetzen, die teilweise noch durchsetzt sind durch geschützte Eigennamen

der in der IT der Beklagten verwendeten Produkte. In dieser Gemengelage sind nach der Überzeugung des Gerichts Fehler in der Verwendung der Bindestriche verzeihlich und bieten keinen Anhalt dafür, dass der Arbeitgeber damit bewusst eine nonverbale negative Konnotation beim Leser hervorrufen möchte.

72

Auffällig ist dagegen der Fehler am Ende der Liste, wo der dort verwendete Klammerzusatz mit zwei unmittelbar aufeinander folgenden schließenden Klammern endet, was nach den Regeln für die schriftliche Darstellung der deutschen Sprache nicht vorkommen kann. Es handelt sich um einen typischen Leichtsinnsfehler bei der Erstellung des Textes. Wenn ein solcher typischer Leichtsinnsfehler im Zeugnis auftaucht, kann das bei Leser durchaus zu Irritationen führen.

cc)

73

Ob man die vom Kläger aufgezeigten Fehler hier als zeugnisschädlich gravierend einstufen muss, muss aber offen bleiben, denn der Kläger fordert mit seiner Klage keine Korrektur dieser Fehler, sondern er begehrt die vollständige Ersetzung der Liste der ihm übertragenen Aufgaben durch drei Absätze Fließtext (4. bis 6. Absatz des gewünschten Zeugnisses). Es fehlt also an dem inneren Zusammenhang zwischen der Kritik am erteilten Zeugnis und dem Text, der an Stelle der als fehlerhaft eingeschätzten Sätze gestellt werden soll.

74

Da die Klage nicht auf die Korrektur der monierten Fehler gerichtet ist, kann sie insoweit nicht begründet sein. Auf den vom Arbeitsgericht besonders hervorgehobenen handwerklichen Fehler, dass der Kläger in der Beschreibung seiner Aufgaben bewertende Elemente hat einfließen lassen, kommt es damit nicht mehr an. Allerdings zeigt der vom Arbeitsgericht hervorgehobene handwerkliche Fehler ("Effizienzsteigerung" in Absatz 4) anschaulich, weshalb der Kläger mit seinen Änderungswünschen über das Ziel hinausgeschossen ist. Das gilt im Übrigen ebenso für die im sechsten Absatz seines Zeugnistextes enthaltenen Hinweis auf die "hohe Kostenersparnis", die seinem Wirken zu verdanken sei.

II.

75

Der erstmals im Berufungsrechtszug gestellte erste Hilfsantrag (Berufungsantrag zu 2) ist begründet.

76

Dieser Antrag zielt auf die Ergänzung des Zeugnisses durch einen weiteren neuen Absatz am Ende, der in der Fachliteratur unter dem Begriff Schlussformel erörtert wird (hier: Wir danken ihm für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die weitere berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg).

77

Das Gericht lässt offen, ob sich dieser Anspruch bereits aus dem Vergleich im Vorprozess ergibt, nach dem sich die Beklagte verpflichtet hatte, dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Da der Arbeitgeber ohnehin nach dem Gesetz dazu verpflichtet ist, sein Zeugnis wohlwollend zu erstellen, dürfte der Vergleich nicht dahin ausgelegt werden können, dass die Beklagte dort eine Verpflichtung übernommen hat, die über ihre gesetzlichen Pflichten hinausgeht.

78

Der Anspruch ergibt sich jedoch im vorliegenden Einzelfall aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Absatz 2 BGB) in Verbindung mit dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers (Art. 2 Absatz 1 GG).

1.

79

Es hat sich weitgehend eingebürgert, das qualifizierte Zeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird und der Arbeitgeber gute Wünsche für den weiteren Berufsweg ausdrückt. Gelegentlich wird das Ausscheiden des Arbeitnehmers auch bedauert. Durch eine solche Schlussformel kann der übrige Inhalt des Zeugnisses bekräftigt bzw. durch Weglassung relativiert werden. Solche Schlussformeln sind damit geeignet, ein Zeugnis abzurunden. Ihr Fehlen wird daher im Regelfall negativ beurteilt (Poeche in Küttner, Personalbuch 2019, Stichwort: Zeugnis RNr. 34; ähnlich Linck in Schaub Arbeitsrechtshandbuch § 147 RNr. 27; dieser empirische Befund wird selbst vom Bundesarbeitsgericht nicht in Abrede gestellt, vgl. nur BAG 20. Februar 2001 – 9 AZR 44/00 – NZA 2001, 843).

80

Obwohl die Üblichkeit einer solchen Schlussformel nahezu allgemein anerkannt ist, gehört die Schlussformel nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zum notwendigen Inhalt eines qualifizierten Zeugnisses im Sinne von § 109 GewO (BAG 20. Februar 2001 aaO; BAG 11. Dezember 2012 – 9 AZR 227/11 – NZA 2013, 324). Mit einer auf § 109 GewO gestützten Klage kann daher auch nicht die Berichtigung einer als fehlerhaft angesehenen Schlussformel verlangt werden.

2.

81

Nach § 241 Absatz 2 BGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei seinen Handlungen auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Diese erst in Zusammenhang mit der Schuldrechtsreform ab 2002 in das Gesetz aufgenommene Pflicht wird allgemein als Versuch des Gesetzgebers gewertet, der Rechtsprechung, die viele Pflichten des Arbeitgebers früher aus dem Fürsorgegedanken abgeleitet hatte, eine gesetzliche Grundlage zu verschaffen und ihr damit gleichzeitig Grenzen zu setzen.

82

Ist ein Recht, Rechtsgut oder Interesse des Arbeitnehmers berührt, muss das im konkreten Einzelfall gebotene und zumutbare Maß der Rücksichtnahme durch Bewertung der auf beiden Seiten beteiligten Interessen und unter Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ermittelt werden.

83

Die Verweigerung der Schlussformel in einem Zeugnis berührt das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber zeigt damit insbesondere auch gegenüber den zukünftigen Lesern des Zeugnisses, dass er dem Arbeitnehmer gegenüber jedenfalls zum Schluss der Zusammenarbeit hin nicht mehr den Respekt und die Wertschätzung entgegengebracht hat, die für das gute Gelingen eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

84

Angesichts der unbestreitbaren Üblichkeit solcher Schlussformeln geht die Verweigerung der Schlussformel mit einer sozusagen öffentlich dokumentierten

Kränkung des Arbeitnehmers einher. Der Arbeitgeber kann und darf diese Regel des (Arbeits-)Marktes nicht unberücksichtigt lassen. Ohne sachlichen Anlass darf er sich daher einer angemessenen Schlussformel nicht verweigern.

85

Wegen der überragenden Bedeutung der Zeugnisse für das nähere und fernere berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers wiegt das Arbeitgeberinteresse, das Zeugnis ohne Schlussformel zu erteilen, da er im umgangssprachlichen Sinne keinen Dank empfindet und auch keine guten Wünsche aussprechen möchte, vergleichsweise gering. Das gilt insbesondere für die Branche, in der sich der Kläger bewegt, da sie von häufigen Arbeitgeberwechseln geprägt ist und dieser sogar gelegentlich als besonderes Merkmal für die Qualität des Arbeitnehmers angesehen wird.

86

Erschwerend kommt hinzu, dass im vorliegenden Falle die Weigerung, das Zeugnis um eine Schlussformel zu ergänzen, von der Beklagten ausdrücklich in einen Zusammenhang mit der Verärgerung über den Kläger während des Arbeitsverhältnisses und in Zusammenhang mit dem Aushandeln des Vergleichs im Vorprozess gestellt worden ist. In dem vorgerichtlichen Schreiben der Beklagten vom 19. Februar 2014, mit dem ein Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Klägers beantwortet wird (Anlage K 8, hier Blatt 41) heißt es unmissverständlich "Ein weiteres Entgegenkommen wird es nicht geben, was nicht zuletzt an dem schlechten Stil liegt, welchen Sie schon während der gesamten Auseinandersetzung pflegen". In diesem Sinne ist dann auch die Stellungnahme der auf Seiten der Beklagten seinerzeit tätig gewordenen Rechtsanwälte ausgefallen, was sich aus dem Schreiben an den Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 19. Mai 2014 (Anlage K 11, hier Blatt 47 f – auszugsweise oben wiedergegeben im Tatbestand) zweifelsfrei ergibt. Dort offenbart der unterzeichnende Rechtsanwalt, dass das Zeugnis – soweit es die listenartige Aufzählung der Aufgaben des Klägers betrifft – so erstellt worden ist, um dem Zeugnisleser die von der Beklagten gesehenen Schwächen in der Arbeitsleistung des Klägers aufzuzeigen. Damit steht fest, dass die Beklagte ein Zeugnis erstellen wollte, das den Kläger bei zukünftigen Arbeitgebern bloßstellt. Ein davon abweichendes Interesse an der Verweigerung der Schlussformel ist nicht dargelegt. Die persönliche Verärgerung über den ehemaligen eigenen Mitarbeiter ist ein Interesse, das durch das Gesetz im Rahmen von § 241 Absatz 2 BGB nicht geschützt ist.

3.

87

Das Gericht hat seiner Entscheidung die vom Kläger vorgeschlagene Formulierung der Schlussformel zu Grunde gelegt. Sie ist unauffällig und entspricht Schlussformeln wie man sie häufig vorfindet. Sie passt zu der Gesamtbewertung der klägerischen Leistungen. Zudem hat die Beklagte auch keine Einwendungen gegen einzelne Formulierungen aus der gewünschten Schlussformel erhoben.

4.

88

Der klägerische Anspruch auf die zugesprochene Zeugnisberichtigung ist weder nach § 19 RTV verfallen, noch hat der Kläger sein Recht, die Zeugnisberichtigung klageweise durchzusetzen, durch sein langes Zuwarten bis zur Klage verwirkt.

a)

89

Nach § 19 RTV (Text hier Blatt 142) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Fälligkeit geltend gemacht werden.

90

Danach ist der klägerische Berichtigungsanspruch nicht verfallen. Der Kläger hat seine Kritik an dem Zeugnis, das er zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2014 ausgehändigt bekommen hatte, bezogen auf die fehlende Schlussformel bereits mit Schreiben vom 13. Mai 2014 (Anlage K 10, hier Blatt 44 ff) geltend gemacht. Damit kann die Forderung nicht nach § 19 RTV verfallen sein.

b)

91

Der Kläger hat sein Recht, sein Berichtigungsbegehren mit gerichtlicher Hilfe durchzusetzen, auch nicht durch sein langes Zuwarten mit der Klageerhebung verwirkt.

92

Es steht außer Frage, dass das Recht, eine Zeugnisberichtigung gerichtlich durchzusetzen, auch verwirkt werden kann (vgl. nur BAG 17. Februar 1988 – 5 AZR 638/86 – DB 1988, 1071). Denn der Rechtsgedanke der Verwirkung, der aus § 242 BGB abgeleitet wird, ist ein allgemeingültiges Rechtsprinzip, das damit auch im Zeugnisrecht Geltung beanspruchen kann. Neben dem untätigen Verstreichenlassen einer rechtserheblichen Zeit bedarf es zusätzlich eines sogenannten Umstandsmoment. Es muss also ein Verhalten des Arbeitnehmers feststellbar sein, aus dem der Arbeitgeber schließen konnte und schließen durfte, dass der Arbeitnehmer den Streit um die Durchsetzung des Rechts auf sich beruhen lassen will.

93

Als Umstandsmoment kommt hier allenfalls das Schweigen des Klägers auf das vorgerichtliche Anschreiben der seinerzeit von der Beklagten bevollmächtigten Rechtsanwältin vom 19. Mai 2014 in Betracht, das hier bereits mehrfach erwähnt wurde (Anlage K 10, hier Blatt 44 f). Denn mit diesem Schreiben brach der Dialog der Parteien über den klägerischen Wunsch auf Berichtigung des erteilten Zeugnisses ab.

94

Wenn ein Arbeitnehmer auf ein Schreiben des Arbeitgebers, mit dem die arbeitnehmerseitig aufgemachte Forderung mit begründeten Sachargumenten abgelehnt wird, schweigt, kann das im Allgemeinen durchaus das Umstandsmoment darstellen, das als Anknüpfungspunkt für eine Verwirkung erforderlich ist. Was im Allgemeinen gilt, kann aber vorliegend nicht gelten. Denn die Beklagte hat hier das klägerische Begehren mit offensichtlich unsachlichen und nicht gesetzeskonformen Argumenten ablehnen lassen. Dem Kläger war es daher nicht zuzumuten, den Konflikt mit der Beklagten auf dieser unsachlichen Ebene weiter fortzusetzen. Als Anknüpfungspunkt für das Umstandsmoment der Verwirkung scheidet dieses Schreiben daher aus.

4.

95

Das Gericht hat die Beklagte auf den klägerischen Hilfsantrag hin nicht nur zur Ergänzung des Zeugnistextes um die Schlussformel verurteilt, sondern auch zur

Neuerteilung des geänderten Zeugnisses. Das war so zwar nicht ausdrücklich im Antrag formuliert. Aus der Formulierung des nur wenige Minuten später zu Protokoll genommenen weiteren Hilfsantrages ergibt sich jedoch mit hinreichender Sicherheit, dass auch der erste klägerische Hilfsantrag in diesem Sinne zu verstehen ist.

III.

96

Da der erste Hilfsantrag des Klägers (Berufungsantrag zu 2) begründet ist, fällt der zweite Hilfsantrag (Berufungsantrag zu 3) nicht zur Entscheidung an.

IV.

97

Die Kosten des Berufungsverfahrens sind nach § 92 Absatz 1 ZPO gegeneinander aufzuheben, da bei einer wertenden Betrachtung der Kläger mit seiner Berufung zur Hälfte obsiegt hat.

98

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision aus § 72 ArbGG sind nicht erfüllt, denn das Gericht hat seine Entscheidung ohne die Aufstellung von Rechtssätzen allein einzelfallbezogen begründet.