

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 109 Abs 1 GewO, § 109 Abs 2 S 2 GewO, § 362 Abs 1 BGB

- 1. Das Recht des Arbeitgebers, selbst darüber zu entscheiden, ob er bestimmte Leistungen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers hervorhebt, wird durch die gesetzlichen Gebote der Zeugnisklarheit und Zeugniswahrheit begrenzt.**
- 2. Soweit Merkmale in besonderem Maße gefragt sind und deshalb der allgemeine Brauch besteht, diese im Zeugnis zu erwähnen, führt die ungerechtfertigte Nichterwähnung dieser Merkmale zu einem Anspruch des Arbeitnehmers auf ein ergänztes Zeugnis.**

BAG, Urteil vom 12.08.2008 Az. : 9 AZR 632/07

Tenor:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 30. November 2006 - 6 Sa 963/05 - aufgehoben. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über den Inhalt eines qualifizierten Arbeitszeugnisses.

2

Der Kläger war seit dem Jahre 1993 bis zum 31. März 2003 als Tageszeitungsredakteur bei der Beklagten beschäftigt. Zwischen den Parteien war ein Kündigungsrechtsstreit anhängig, der am 6. Dezember 2004 vor dem Sächsischen Landesarbeitsgericht vergleichsweise beigelegt wurde. In Ziffer 4 dieses Vergleichs heißt es:

„Die Beklagte erteilt dem Kläger ein Zeugnis, mit dem diesem gute Führung und Leistung bescheinigt werden.“

3

In dem zuletzt unter dem 31. März 2003 erteilten Zeugnis heißt es auszugsweise:

„Herr E arbeitete sich schnell in neue Fachgebiete ein und kann diese journalistisch verwerten. Er erschließt in kurzer Zeit Gesprächspartner und kann deren Informationen redaktionell umsetzen. Herr E ist stilsicher, hat Sprachgefühl,

beherrscht in Theorie und Praxis die journalistischen Genres, kann aus aktuellen Erfordernissen journalistische Themen ableiten, deren politische Bedeutung erfassen und redaktionell sowie medienspezifisch umsetzen. Sein Schreibstil ist sachlich, originell, verständlich und variabel.

Bei seiner journalistischen Tätigkeit für unser Haus zeichnete sich Herr E durch gründliche Recherche sowie zielstrebige und gewissenhafte Arbeitsweise aus. Entwicklungen und Missstände bei von ihm bearbeiteten Themen verfolgte er hartnäckig und gründlich. Herr E führte seine Aufgabe stets selbstständig und zuverlässig aus.

Er kann seine eigenen Leistungen und die seiner Kollegen sachlich kritisch werten und ist offen für neue journalistische Sichten und Anregungen. Wir bescheinigen Herrn E gute Führung und gute Leistungen.

Das Arbeitsverhältnis mit Herrn E endete am 31. März 2003. Wir bedanken uns für die geleistete Arbeit.“

4

Der Kläger begehrt ein Zeugnis in dem die Beklagte ihm zusätzlich bescheinigt, dass

a)
er auch in Stresssituationen zuverlässig und effektiv arbeite,

b)
sein Verhalten vorbildlich und er bei Vorgesetzten und Kollegen sehr geschätzt gewesen sei,

c)
der Arbeitgeber ihm für seinen weiteren persönlichen und beruflichen Lebensweg weiterhin viel Erfolg wünsche

und

d)
mit seinen Leistungen jederzeit sehr zufrieden gewesen sei.

5

Der Kläger hat vorgetragen, dass es zum üblichen Zeugnisinhalt bei Tageszeitungsredakteuren gehöre, die Belastbarkeit in Stresssituationen gesondert zu beurteilen. Schweige sich ein Zeugnis darüber aus, sei das Zeugnis unvollständig und suggeriere, dass der Arbeitnehmer in diesem Beurteilungsmerkmal unterdurchschnittlich oder allenfalls durchschnittlich gearbeitet habe.

6

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, ihm ein Zeugnis mit folgendem Text zu erteilen:

„Herr E, geboren am 1962 in P, war vom 15. Februar 1993 bis zum 31. März 2003 als Redakteur der S Zeitung bei der D GmbH & Co. KG beschäftigt. Die D GmbH & Co KG ist eines der großen deutschen Druck- und Verlagsunternehmen. Im Verbund mit der G AG & Co KG gibt der Unternehmensbereich Zeitungen mit der S Zeitung, der S Zeitung am Sonntag, der Morgenpost S und der Morgenpost am Sonntag die führenden Zeitungen im Regierungsbezirk D heraus. Mehrere regionale Zeitschriften

und der Internet-Dienst s-online runden das Unternehmensportfolio ab. Täglich erreicht das Unternehmen mit seinen Produkten rund eine Million Leser.

Herr E begann seine Tätigkeit für unser Haus als Redakteur in der Lokalredaktion W. Dort wurde er in allen Bereichen des Lokaljournalismus eingesetzt. Er recherchierte und schrieb Meldungen und führte Interviews. Dabei zeigte Herr E starkes Interesse an kommunalpolitischen und wirtschaftlichen Themen sowie an technischen Bau- und Landschaftsdenkmalen. Seine besonderen Fachkenntnisse in Bauwesen, Architektur und Städteplanung unterstützten seine journalistische Tätigkeit.

Ab Mai 1999 wechselte Herr E in die Abteilung Redaktionelle Dienste/Text des Bereiches Produktion der S Zeitung. In dieser Funktion war Herr E Ansprechpartner für den Leitstand und für die Blattplaner zu den tagesaktuellen Seiten. Die Mitarbeiter der Abteilung sind verantwortlich für die Kontrolle aller redaktionellen Seiten für die gesamte „S Zeitung“ und deren pünktliche und vollständige Übergabe an die Produktion/Vorstufe. Zum Anforderungsprofil für diese Tätigkeit gehört das Beherrschen des gesamten Redaktionsprozesses und umfangreiches Hintergrundwissen zur redaktionellen Arbeit. Die Tätigkeit erforderte außerdem eine enge Zusammenarbeit mit den Redaktionen der Lokalausgaben der S Zeitung.

Aufgrund seiner vorangegangenen Tätigkeit als Lokalredakteur war Herr E in dieser Funktion befugt, fehlerhafte Texte nicht nur an die Verfasser zur Korrektur zurückzusenden, sondern den fehlerhaften Text inhaltlich selbst zu bearbeiten.

Herr E arbeitet sich schnell in neue Fachgebiete ein und kann diese journalistisch verwerten. Er erschließt in kurzer Zeit Gesprächspartner und kann deren Informationen redaktionell umsetzen. Herr E ist stilsicher, hat Sprachgefühl, beherrscht in Theorie und Praxis die journalistischen Genres, kann aus aktuellen Erfordernissen journalistische Themen ableiten, deren politische Bedeutung erfassen und redaktionell sowie medienspezifisch umsetzen. Sein Schreibstil ist sachlich, originell, verständlich und variabel.

Bei seiner journalistischen Tätigkeit für unser Haus zeichnete sich Herr E durch gründliche Recherche sowie zielstrebige und gewissenhafte Arbeitsweise aus. Entwicklungen und Missstände bei von ihm bearbeiteten Themen verfolgte er hartnäckig und gründlich. Herr E führte seine Aufgaben stets selbstständig aus.

Er ist offen für neue journalistische Sichten und Anregungen und arbeitet auch in Stresssituationen zuverlässig und effektiv. Wir waren mit seinen Leistungen jederzeit sehr zufrieden.

Das Verhalten von Herrn E war vorbildlich. Bei Vorgesetzten und Kollegen war er sehr geschätzt.

Das Arbeitsverhältnis endete zum 31. März 2003. Wir danken Herrn E für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für seinen weiteren persönlichen und beruflichen Lebensweg weiterhin viel Erfolg.“

7

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, mit dem erteilten Zeugnis ihren gesetzlichen und im gerichtlichen Vergleich übernommenen Verpflichtungen gerecht geworden zu sein. Der Leser des Zeugnisses eines Journalisten erwarte keine positive Hervorhebung der Arbeit in Stresssituationen. Es bleibe Sache des Arbeitgebers, welche Leistungen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er mehr hervorheben oder zurücktreten lassen

wolle, solange das Zeugnis wahr sei und keine Auslassung enthalte, wo der Leser eine positive Hervorhebung, wie etwa bei der Ehrlichkeit eines Kassierers, erwarte.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

9

A. Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung und zur Zurückverweisung.

10

Mit der vom Berufungsgericht gegebenen Begründung durfte die Klage nicht abgewiesen werden.

11

I. Der Kläger hat gemäß § 109 GewO und aus dem gerichtlichen Vergleich vom 6. Dezember 2004 Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses. Im Vergleich verpflichtete sich die Beklagte, dem Kläger ein Zeugnis zu erteilen, mit dem sie ihm „gute Führung und Leistung“ bescheinigt.

12

II. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob der Zeugnisanspruch des Klägers nach § 362 Abs. 1 BGB durch Erfüllung erloschen ist.

13

1. Der Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch durch Erteilung eines Zeugnisses, das nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Genügt das Zeugnis diesen Anforderungen nicht, kann der Arbeitnehmer dessen Berichtigung oder Ergänzung beanspruchen (Senat 21. Juni 2005 - 9 AZR 352/04 - BAGE 115, 130, zu II 1 der Gründe) . Mit einer Klage auf Berichtigung oder Ergänzung eines erteilten Arbeitszeugnisses macht der Arbeitnehmer deshalb weiterhin die Erfüllung seines Zeugnisanspruchs geltend und keinen dem Gesetz fremden Berichtigungs- oder Ergänzungsanspruch (st. Rspr., Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - BAGE 108, 86, zu IV 2 b bb der Gründe; BAG 17. Februar 1988 - 5 AZR 638/86 - BAGE 57, 329, zu I 1 der Gründe).

14

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe dem Kläger ein ordnungsgemäßes Zeugnis erteilt. Der Anspruch des Klägers sei durch Erfüllung erloschen. Der Kläger habe insbesondere keinen Anspruch auf Hervorhebung seiner Leistungsfähigkeit in Stresssituationen. Es müsse nicht jeder Einzelaspekt des Tätigkeitsspektrums in einem Zeugnis Erwähnung finden.

15

Damit hat das Berufungsgericht die Behauptung des Klägers, für Tageszeitungsredakteure sei die Hervorhebung der Belastbarkeit mit Stress im Zeugnis üblich und deren Auslassung ein für den Arbeitnehmer nachteiliges Geheimzeichen, rechtsfehlerhaft übergangen.

16

a) Der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses bestimmt sich nach den mit ihm verfolgten Zwecken (Senat 10. Mai 2005 - 9 AZR 261/04 - BAGE 114, 320, zu II 2 a der Gründe; 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - BAGE 108, 86, zu III 2 der Gründe) . Ein Zeugnis ist regelmäßig Bewerbungsunterlage und damit gleichzeitig Entscheidungsgrundlage für die Personalauswahl künftiger Arbeitgeber. Deshalb hat es Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers (vgl. BT-Drucks. 14/8796 S. 25). Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber seine Leistungen beurteilt (Senat 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - aaO; BAG 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112, 115). Vom Arbeitgeber wird dabei verlangt, dass er den Arbeitnehmer auf der Grundlage von Tatsachen beurteilt und, soweit das möglich ist, ein objektives Bild über den Verlauf des Arbeitsverhältnisses vermittelt (Senat 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57, zu B I 2 a der Gründe). Daraus ergeben sich die Gebote der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit.

17

aa) Der Grundsatz der Zeugniswahrheit erstreckt sich auf alle wesentlichen Tatsachen, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind und an deren Kenntnis ein künftiger Arbeitgeber ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann. Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers sind so vollständig und genau zu beschreiben, dass sich ein künftiger Arbeitgeber ein klares Bild machen kann (Senat 10. Mai 2005 - 9 AZR 261/04 - BAGE 114, 320, zu II 2 b der Gründe).

18

Das Gebot der Zeugnisklarheit ist nach § 109 Abs. 2 GewO in seiner ab 1. Januar 2003 geltenden Fassung gesetzlich normiert. Danach muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Abzustellen ist auf den objektiven Empfängerhorizont des Lesers des Zeugnisses. Es kommt nicht darauf an, welche Vorstellungen der Zeugnisverfasser mit seiner Wortwahl verbindet (zuletzt Senat 21. Juni 2005 - 9 AZR 352/04 - BAGE 115, 130, zu II 2 der Gründe).

19

bb) In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Formulierung frei, solange das Zeugnis nichts Falsches enthält (BAG 29. Juli 1971 - 2 AZR 250/70 - AP BGB § 630 Nr. 6 = EzA BGB § 630 Nr. 1, zu II der Gründe) . Der Arbeitgeber entscheidet deshalb auch darüber, welche positiven oder negativen Leistungen er stärker hervorheben will als andere (BAG 23. September 1992 - 5 AZR 573/91 - EzA BGB § 630 Nr. 16, zu II der Gründe) . Maßstab ist der eines wohlwollenden verständigen Arbeitgebers (Küttner/Reinecke Personalbuch 2008 Zeugnis Rn. 28) . Davon ist auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen, wenn es ausführt, dass nicht jeder Einzelaspekt eines Tätigkeitsspektrums Erwähnung finden müsse.

20

b) Das Recht des Arbeitgebers, selbst darüber zu entscheiden, ob er bestimmte Leistungen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers hervorhebt, wird durch die gesetzlichen Gebote der Zeugnisklarheit und Zeugniswahrheit begrenzt. Ist es für Arbeitnehmer einer Branche oder einer Berufsgruppe üblich, bestimmte positive Eigenschaften oder Leistungen hervorzuheben, dann muss diesem Brauch auch im Zeugnis Rechnung getragen werden. Diesen rechtlichen Gesichtspunkt hat das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt.

21

aa) Nach § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO ist es unzulässig, ein Zeugnis mit geheimen Merkmalen oder unklaren Formulierungen zu versehen, durch die der Arbeitnehmer anders beurteilt werden soll, als dies aus dem Zeugniswortlaut ersichtlich ist (vgl. zum früheren Recht Senat 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57, zu B I 2 a der Gründe). Weder Wortwahl noch Auslassungen dürfen dazu führen, dass bei Lesern des Zeugnisses der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen können (Senat 21. Juni 2005 - 9 AZR 352/04 - BAGE 115, 130, zu II 2 der Gründe). Ein Zeugnis darf deshalb dort keine Auslassungen enthalten, wo der verständige Leser eine positive Hervorhebung erwartet (vgl. Senat 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - aaO; BAG 29. Juli 1971 - 2 AZR 250/70 - AP BGB § 630 Nr. 6 = EzA BGB § 630 Nr. 1, zu II der Gründe). Anspruch auf ausdrückliche Bescheinigung bestimmter Merkmale hat damit der Arbeitnehmer, in dessen Berufskreis dies üblich ist und bei dem das Fehlen einer entsprechenden Aussage im Zeugnis sein berufliches Fortkommen behindern könnte (vgl. BAG 23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - BAGE 9, 289). Das Weglassen bestimmter Prädikate oder berufsspezifischer Merkmale ist bei einer im Übrigen positiven Beurteilung zwar grundsätzlich noch kein Hinweis auf deren Fehlen, wenn das Prädikat zu den Selbstverständlichkeiten des Berufskreises des Arbeitnehmers gehört (Schleißmann Das Arbeitszeugnis S. 176). Soweit jedoch die Merkmale in besonderem Maße gefragt sind und deshalb der allgemeine Brauch besteht, diese im Zeugnis zu erwähnen, kann die Nichterwähnung (beredtes Schweigen) ein erkennbarer Hinweis für den Zeugnisleser sein (BGH 22. September 1970 - VI ZR 193/69 - AP BGB § 826 Nr. 16, zu III 1 der Gründe).

22

bb) Das ist nach dem Vorbringen des Klägers der Fall. Danach soll die Beurteilung der Belastbarkeit in Stresssituationen bei Tageszeitungsjournalisten zum üblichen Zeugnisinhalt gehören. Das Schweigen darüber suggeriere, dass der Arbeitnehmer in diesem Beurteilungsmerkmal unterdurchschnittlich oder allenfalls durchschnittlich arbeite. Da die Beklagte nicht behauptet hat, die Auslassung sei wegen fehlender Belastbarkeit des Klägers mit Stress gerechtfertigt, kommt es darauf an, ob das Vorbringen des Klägers tatsächlich zutrifft. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen.

23

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

24

a) 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.

25

b) Die Feststellung eines Zeugnisbrauchs ist als Tatfrage der Tatsacheninstanz vorbehalten (vgl. für Handelsbrauch und Verkehrssitte BGH 11. Mai 2001 - V ZR 492/99 - NJW 2001, 2464, zu II 1 c der Gründe). Dabei ist es dem Tatsachengericht nicht verwehrt, das Bestehen oder Nichtbestehen eines Zeugnisbrauchs zu beurteilen, wenn es dazu über ausreichende Sachkunde und Lebenserfahrung verfügt. Andernfalls hat es sich der Hilfe eines Sachverständigen zu bedienen (vgl. BGH 2. Oktober 2003 - I ZR 150/01 - BGHZ 156, 250, zu II 2 a der Gründe; 1. April 1993 - I ZR 136/91 - NJW-RR 1993, 1000, zu II 1 b der Gründe). Unerheblich ist, dass der Kläger keinen entsprechenden Beweis angetreten hat. Der Antritt eines Sachverständigenbeweises ist ohnehin nur Anregung an das Gericht. Die Zuziehung eines Sachverständigen zur Unterstützung des Gerichts ist gemäß § 144 Abs. 1 ZPO

durch die Tatsachengerichte stets nach pflichtgemäßen Ermessen zu prüfen (BAG 9. November 1973 - 4 AZR 27/73 - BAGE 25, 371, zu VI 1 der Gründe) . Dies wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

26

B. Da über den zeugnisrechtlichen Erfüllungsanspruch nur einheitlich entschieden werden kann, war es dem Senat nicht möglich, im Wege eines Teilurteils über die weiteren vom Kläger begehrten „Berichtigungen“ zu erkennen.