

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

1 Sa 55/15

11 Ca 2917/14

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 23.07.2015

Rechtsvorschriften: § 109 GewO

Leitsatz:

1. Die Bestätigung von sehr guten Leistungen – verbunden mit der Zahlung einer Gratifikation – für ein Jahr genügt bei einem mehr als drei Jahren bestehenden Arbeitsverhältnis noch nicht dafür, dem Arbeitnehmer im Arbeitszeugnis insgesamt überdurchschnittliche Leistungen zu bestätigen.
2. Begehrt der Kläger die Ausstellung eines überdurchschnittlichen Zeugnisses, muss er konkrete Tatsachen vortragen, aus denen sich erkennen lässt, dass und warum seine Leistungen mit mehr als „zur vollen Zufriedenheit“ zu bewerten sein sollen. Die bloße Angabe von Zeugen ohne den Vortrag solcher Tatsachen genügt hierfür nicht.
3. Eine Schlussformel, die Dank für die Zusammenarbeit und gute Wünsche für die Zukunft ausdrückt, ist bei einem durchschnittlichen Zeugnis nicht als negativ anzusehen. Beantragt der Arbeitnehmer die Aufnahme des Bedauerns und anderer Attribute in die Schlussformel, ist diese nicht ganz zu streichen, sondern in der vom Arbeitgeber gewählten Form zu belassen.

Urteil:

1. Auf die Berufung des Klägers hin wird das Endurteil, des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 13.01.2015, 11 Ca 2917/14, teilweise abgeändert.
2. Die Berufung des Klägers wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass an den Satz „Herr I... verlässt unser Unternehmen zum 21.01.2014.“ der Satz angefügt wird: „Wir bedanken uns für die Zusammenarbeit und wünschen ihm alles Gute.“
3. Die Anschlussberufung der Beklagten wird zurückgewiesen.
4. Bei der Kostenentscheidung des Arbeitsgerichts hat es sein Bewenden. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden gegeneinander aufgehoben.
5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 21.01.2010 als Leiter des Service-Centers N... – zuletzt als einziger Beschäftigter in diesem Center – beschäftigt. Der zunächst zum 30.09.2012 befristete Arbeitsvertrag wurde als unbefristeter fortgesetzt. Er bezog zuletzt ein Bruttomonatsentgelt von 4.081,14 € monatlich. Mit Schreiben vom 27.03.2013 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass er für das Kalenderjahr 2012 eine Gratifikation in Höhe von 895,50 € brutto erhalte. In diesem Schreiben heißt es, soweit vorliegend von Interesse (Anlage zum Schriftsatz der Klägervorteiler vom 25.07.2014, Bl. 94 d.A.):

Ich freue mich sehr, Ihnen mitteilen zu können, dass Sie durch Ihre sehr guten Leistungen eine zusätzliche Gratifikation erhalten.

Als Dank für Ihren Einsatz erhalten Sie eine Prämie in Höhe von: 895,50 € brutto.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20.01.2014 außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich gekündigt. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben, letzteres mit Urteil vom 23.07.2015 (Az. 1 Sa 46/15) mit der Begründung, zwar habe der Kläger gegen die Dienstvereinbarung zur Nutzung des Dienstwagens verstoßen, allerdings hätte ihn die Beklagte zunächst mit einer Abmahnung zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten anhalten müssen. Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

Die Beklagte erteilte dem Kläger unter dem Datum 21.01.2014 ein Zeugnis (Anlage K 2 zur Klageschrift, Bl. 10 d.A.). Dieses enthält unter anderem die Sätze:

Seine Arbeitsweise entsprach unseren Anforderungen. Er erledigte seine Aufgaben zu unserer Zufriedenheit.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war einwandfrei.

Herr I... verlässt unser Unternehmen zum 21.01.2014. Wir bedanken uns für die Zusammenarbeit und wünschen ihm alles Gute.

Mit am 06.05.2014 beim Arbeitsgericht eingereichter Klage hat der Kläger die Berichtigung des Zeugnisses verlangt. Er hat geltend gemacht, er habe weit überdurchschnittliche Leistungen erbracht. Sein Verhalten sei stets einwandfrei gewesen.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

- I. Die Beklagte wird verurteilt, das Arbeitszeugnis vom 21.01.2014 wie folgt zu ändern und neu zu erteilen:

„Zeugnis

Herr K... I..., geboren am 09.02.1960 in P..., nahm am 01.10.2010 seine zunächst auf zwei Jahre befristete Tätigkeit als Service-Center-Leiter in unserem Service-Center in N... auf. Ab dem 01.10.2012 ging das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über.

Die S... ist mit ihrer mehr als hundertjährigen Geschichte eine der erfolgreichsten gesetzlichen Krankenkassen am Markt. An derzeit 19 Standorten in Deutschland betreuen wir unsere ca. 145.000 Versicherten.

Herrn I... wurden als Leiter des Service-Centers nachstehende wesentliche Aufgaben übertragen:

- Leitung des Service-Centers (SC) N..., Gewinnung von Neumitgliedern im SC N... und Mitarbeiterführung
- Organisation von Maßnahmen zur Kundenbindung
- Kundenberatung im Service-Center unter Vertriebsgesichtspunkten
- Sicherstellung der Innendienstaktivitäten im Service-Center unter Vertriebsgesichtspunkten
- Organisation und Abdeckung der Öffnungszeiten im Service-Center
- Durchführung und Organisation von Veranstaltungen im Service-Center (Seminare, Kurse, Gesundheitsveranstaltungen)
- Betreuung und Erweiterung der Zusammenarbeit mit Kooperationsmanagement
- Erschließung eines neuen Vertriebsgebietes.

Herr I... beherrschte seinen Aufgabenbereich umfassend und arbeitete alle Vorgänge korrekt und jederzeit zufriedenstellend ab. Herr I... verfügt über fundierte Fachkenntnisse, die er immer nach unseren Vorstellungen einsetzte. Er erfasste die an ihn gestellten Sachverhalte rasch und überzeugte mit stets durchdachten Problemlösungen. Herr I... war auch hohem Arbeitsanfall jederzeit gewachsen; er war sehr belastbar und wurde den an ihn gestellten Anforderungen als Leiter des Service-Centers N... in jeder Hinsicht gerecht. Herr I... führte seine Aufgaben außerordentlich

- 4 -

sorgfältig, zuverlässig und rationell aus. Er arbeitete selbständig und war stets in der Lage, sich auf Neuerungen einzustellen. Herr I... hat die ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Kunden war jederzeit vorbildlich. Wegen seines Kooperationsvermögens, seiner Vertrauenswürdigkeit und seiner verbindlichen, aber bestimmten Verhaltensweise war er bei Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Kunden gleichermaßen anerkannt und sehr geschätzt.

Herr I... verlässt unser Unternehmen zum 21.01.2014. Wir danken Herrn I... für die stets sehr gute und produktive Zusammenarbeit. Wir bedauern sein Ausscheiden sehr, da wir mit ihm einen sehr guten Mitarbeiter verlieren. Wir wünschen Herrn I... für seine berufliche und private Zukunft alles Gute.“

- II. Die Berufung wird zugelassen.
- III. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat eingewandt, Leistung und Verhalten seien im Zeugnis vom 21.01.2014 ausreichend bewertet worden. Das Zeugnis sei wohlwollend. Die Leistungen des Klägers seien deutlich hinter den Erwartungen und hinter diejenigen der Vergleichspersonen zurückgeblieben. Im Zielvereinbarungsgespräch vom 07.03.2013 sei der Kläger darauf hingewiesen worden, dass er nicht mit der erforderlichen Qualität gearbeitet habe. Zudem habe er seine Kompetenzen bei der eigenmächtigen Buchung von Hotelübernachtungen überschritten. Das gesteckte Ziel bei Neuaufnahmen sei nur zu 71% erfüllt worden. Die Rückwerbequote sei nicht erreicht worden, ebenso nicht die Nachverkaufszahlen. Auch die Bearbeitungsstandards seien nicht konsequent umgesetzt worden. Am 20.06.2013 sei der Kläger darauf hingewiesen worden, dass die Zielerreichung bei Neuaufnahmen nur bei 64% liege; dies bedeute den letzten Platz aller Service-Center. Auch die Bearbeitung von Mitgliedsanträgen und Kündigungen sei nicht vereinbarungsgemäß erfolgt. Der Klä-

ger habe im Gespräch am 08.07.2013 eingeräumt, dass seine Ergebnisse schlecht seien. Auch in der Folge sei mehrfach mit dem Kläger über seine bundesweit schlechtesten Ergebnisse gesprochen worden. Im Protokoll des Führungsgesprächs vom 14.11.2013 sei festgehalten, dass der Kläger kein einziges der gesetzten Ziele erreicht habe. Der Kläger selbst habe im Gespräch vom 25.10.2013 seine schlechte Leistung eingeräumt. Der Kläger habe eine Abmahnung wegen der verspäteten Meldung eines Fahrverbots erhalten. Er sei schließlich wegen der unberechtigten Nutzung des Dienstwagens für Privatfahrten gekündigt worden. Bei all diesen Mängeln komme eine bessere Beurteilung nicht in Betracht.

Der Kläger hat bestritten, den Dienstwagen unberechtigt genutzt zu haben. Er meint, er habe weit überdurchschnittliche Leistungen erbracht. Bestritten werde, dass seine Ergebnisse hinter denen von Vergleichspersonen zurückgeblieben seien, dass er die vereinbarten Ziele nicht erreicht und seine Kompetenzen überschritten habe. Auch sei die Bearbeitung von Mitgliedsanträgen und Kündigungen ordnungsgemäß gewesen. Es sei nicht zutreffend, dass er der Kritik an seiner Leistung zugestimmt habe. Soweit Kritik erfolgt und sogar berechtigt gewesen sei, werde bestritten, dass keine Verbesserung eingetreten sei. Dem Aktenvermerk des Abteilungsleiters H... vom 29.10.2013 (Anlage K 6 zum Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 30.06.2014, Bl. 63 f. d.A.) sei zu entnehmen, dass ein positiver Trend habe festgestellt werden können. Zudem habe die Beklagte mit Schreiben vom 27.03.2013 für das Jahr 2012 seine sehr guten Leistungen bestätigt und ihm sogar eine Gratifikation zuerkannt. Im Gegensatz zu länger bestehenden Geschäftsstellen habe er in der Geschäftsstelle N... nicht von einem Bestand an Versicherten zehren können. Die Marktlage sei wegen der Beitragsunterschiede und Zusatzbeiträge von Kassen schwierig gewesen. Zudem habe es Umsatzeinbußen durch den Kooperationspartner W... Versicherung gegeben. Schließlich habe er mit dem ausgeschiedenen Mitarbeiter Si... einen unterdurchschnittlichen Mitarbeiter zur Seite gehabt. Hätte sein Abteilungsleiter H... ihn mehr unterstützen können, hätte er zudem mehr Zeit für Werbemaßnahmen gehabt. Die Beklagte müsse sich fragen lassen, warum sie die Geschäftsstelle N... geschlossen habe, wenn sie so gute Möglichkeiten zur Mitgliedergewinnung sehe, wie sie von ihm, dem Kläger, erwartet habe.

Die Beklagte hat diesen Sachvortrag bestritten und auf die erfolgreiche Steigerung der Neuaufnahmen nach dem Ausscheiden des Klägers verwiesen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 13.01.2015 wie folgt entschieden:

1. Die Beklagte wird verurteilt, das Arbeitszeugnis vom 21.01.2014 wie folgt zu ändern und neu zu erteilen.

Zeugnis

Herr K... I..., geboren am 09.02.1960 in P..., nahm am 01.10.2010 seine Tätigkeit als Service-Center-Leiter in unserem Service-Center in N... auf.

Die S... ist mit ihrer mehr als hundertjährigen Geschichte eine der erfolgreichsten gesetzlichen Krankenkassen am Markt. An derzeit 19 Standorten in Deutschland betreuen wir unsere ca. 145.000 Versicherten.

Herrn I... wurden als Leiter des Service-Centers nachstehende wesentliche Aufgaben übertragen:

- Leitung des Service-Centers (SC) N..., Gewinnung von Neumitgliedern im SC N... und Mitarbeiterführung
- Organisation von Maßnahmen zur Kundenbindung
- Kundenberatung im Service-Center unter Vertriebsgesichtspunkten
- Sicherstellung der Innendienstaktivitäten im Service-Center unter Vertriebsgesichtspunkten
- Organisation und Abdeckung der Öffnungszeiten im Service-Center
- Durchführung und Organisation von Veranstaltungen im Service-Center (Seminare, Kurse, Gesundheitsveranstaltungen)
- Betreuung und Erweiterung der Zusammenarbeit mit Kooperationsmanagement
- Erschließung eines neuen Vertriebsgebietes.

Herr I... beherrschte jederzeit seinen Arbeitsbereich und arbeitete alle Vorgänge korrekt und zufriedenstellend ab. Er verfügt über den Anforderungen stets entsprechende Fachkenntnisse, die er erfolgreich einsetzte. Die an ihn gestellten Sachverhalte erfasste er rasch und überzeugte

- 7 -

mit durchdachten Problemlösungen. Er zeigte einen guten Arbeitsstil. Herr I... hat die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Kunden war jederzeit einwandfrei.

Herr I... verlässt unser Unternehmen zum 21.01.2014.

Ne...-I..., 21.01.2014

S...

- ... -

U... Sc...

- Vorstand -

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
4. Der Streitwert wird auf 4.081,-- Euro festgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, ein Anspruch auf Erteilung eines Endzeugnisses bestehe auch dann, wenn die Parteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Streit ständen. Die Beklagte habe dem Kläger ein Zeugnis erteilt, das als unterdurchschnittlich angesehen werden müsse. Die Beklagte habe nicht belegen können, dass die Leistung des Klägers unter dem Durchschnitt gelegen habe. Soweit die Beklagte sich auf bessere Ergebnisse der anderen Geschäftsstellen berufen habe, habe sie nachvollziehbare Zahlen nicht vorgelegt. Hinsichtlich des Vorwurfes der unberechtigten Dienstwagennutzung fehle es an substantiiertem Sachvortrag. Im Kündigungsverfahren habe die Kammer zudem eine schuldhafte Vertragspflichtverletzung des Klägers verneint. Die Abmahnung bleibe ein Einzelfall und könne eine unterdurchschnittliche Verhaltensbewertung nicht rechtfertigen. Allerdings habe auch der Kläger

nicht im einzelnen vorgetragen, dass und warum seine Leistungen überdurchschnittlich gewesen seien. Damit habe der Kläger Anspruch auf ein durchschnittliches Zeugnis. Ein Anspruch darauf, dass die ursprüngliche Befristung ins Zeugnis aufgenommen werde, bestehe nicht. Die vom Kläger aufgeführten Aufgaben seien von der Beklagten zugestanden worden. Die Leistungsbeurteilung der Beklagten sei auf eine durchschnittliche Bewertung und auf das Prädikat „zur vollen Zufriedenheit“ abzuändern. Das Verhalten sei auch gegenüber Kollegen, Mitarbeitern und Kunden als „jederzeit einwandfrei“ zu kennzeichnen. Auf die Aufnahme einer Schlussformel ins Zeugnis bestehe kein Anspruch. Die Schlussformel, die die Beklagte gewählt habe, sei deutlich unterdurchschnittlich, da das Bedauern über das Ausscheiden fehle und auch kein Dank für eine gute Zusammenarbeit zum Ausdruck gebracht worden sei. Aus diesem Grund sei die Schlussformel wegzulassen.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist den anwaltlichen Prozessvertretern des Klägers ausweislich ihres Empfangsbekenntnisses am 06.02.2015, der Beklagten am 09.02.2015 zugestellt worden. Der Kläger hat durch seine anwaltlichen Vertreter mit Schriftsatz vom 23.02.2015, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Berufung gegen die Entscheidung einlegen lassen. Er hat die Berufung – nach Verlängerung der Begründungsfrist aufgrund am 02.04.2015 eingegangenen Antrags bis 07.05.2015 – mit am 07.05.2015 eingegangenem Schriftsatz begründet. Die Beklagte hat mit am 06.05.2015 eingegangenem Schriftsatz ihrer anwaltlichen Vertreter – eingegangen am selben Tag – Anschlussberufung einlegen lassen. Diese Berufungsbegründung ist den Prozessvertretern der Beklagten ausweislich ihres Empfangsbekenntnisses am 13.05.2015 zugestellt worden. Diese hat die Anschlussberufung mit am 12.06.2015 eingegangenem Schriftsatz ihrer anwaltlichen Vertreter begründet.

Zur Begründung seiner Berufung lässt der Kläger vortragen, das Arbeitsgericht habe nicht ausreichend beachtet, dass er Anspruch auf eine weit überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung habe. Er habe Beweisangebote gemacht und Zeugen hinsichtlich der Arbeitsleistung benannt. Diese wären vom Arbeitsgericht anzuhören gewesen. Das Arbeitsgericht habe zudem nicht ausreichend beachtet, dass ihm mit Schreiben vom 27.03.2013 überdurchschnittliche Leistungen bestätigt worden seien.

Der Kläger, Berufungskläger und Anschlussberufungsbeklagte stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 13.01.2015, Az. 11 Ca 2917/14:

- I. Die Beklagte wird verurteilt, das Arbeitszeugnis vom 21.01.2014 wie folgt zu ändern und neu zu erteilen:

„Zeugnis

Herr K... I..., geboren am 09.02.1960 in P..., nahm am 01.10.2010 seine zunächst auf zwei Jahre befristete Tätigkeit als Service-Center-Leiter in unserem Service-Center in N... auf. Ab dem 01.10.2012 ging das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über.

Die S... ist mit ihrer mehr als hundertjährigen Geschichte eine der erfolgreichsten gesetzlichen Krankenkassen am Markt. An derzeit 19 Standorten in Deutschland betreuen wir unsere ca. 145.000 Versicherten.

Herrn I... wurden als Leiter des Service-Centers nachstehende wesentliche Aufgaben übertragen:

- Leitung des Service-Centers (SC) N..., Gewinnung von Neumitgliedern im SC N... und Mitarbeiterführung
- Organisation von Maßnahmen zur Kundenbindung
- Kundenberatung im Service-Center unter Vertriebsgesichtspunkten
- Sicherstellung der Innendienstaktivitäten im Service-Center unter Vertriebsgesichtspunkten
- Organisation und Abdeckung der Öffnungszeiten im Service-Center
- Durchführung und Organisation von Veranstaltungen im Service-Center (Seminare, Kurse, Gesundheitsveranstaltungen)
- Betreuung und Erweiterung der Zusammenarbeit mit Kooperationsmanagement
- Erschließung eines neuen Vertriebsgebietes.

Herr I... beherrschte seinen Aufgabenbereich umfassend und arbeitete alle Vorgänge korrekt und jederzeit zufriedenstellend ab. Herr I... verfügt über fundierte Fachkenntnisse, die er immer nach unseren Vorstellungen einsetzte. Er erfasste die an ihn gestellten Sachverhalte rasch und überzeugte mit stets durchdachten Problemlösungen. Herr I... war auch hohem Arbeitsanfall jederzeit gewachsen; er war sehr belastbar und wurde den an ihn gestellten Anforderungen als Leiter des Service-Centers N... in jeder Hinsicht gerecht. Herr I... führte seine Aufgaben außerordentlich sorgfältig, zuverlässig und rationell aus. Er arbeitete selbständig und war stets in der Lage, sich auf Neuerungen einzustellen. Herr I... hat die ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Kunden war jederzeit vorbildlich. Wegen seines Kooperationsvermögens, seiner Vertrauenswürdigkeit und seiner verbindlichen, aber bestimmten Verhaltensweise war er bei Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Kunden gleichermaßen anerkannt und sehr geschätzt.

Herr I... verlässt unser Unternehmen zum 21.01.2014. Wir danken Herrn I... für die stets sehr gute und produktive Zusammenarbeit. Wir bedauern sein Ausscheiden sehr, da wir mit ihm einen sehr guten Mitarbeiter verlieren. Wir wünschen Herrn I... für seine berufliche und private Zukunft alles Gute.“

II. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

sowie

1. Die Anschlussberufung wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte und Berufungsbeklagte (Anschlussberufungsklägerin) trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Beklagte, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungsklägerin beantragt:

- I. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 13.01.2015 wird aufgehoben und die Klage abgewiesen.
- II. Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.
- III. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, das Arbeitsgericht habe nicht ausreichend beachtet, dass die Leistungen des Klägers bereits seit dem Jahr 2012 kritisiert worden seien. In Gesprächen sei die Nichterreichung der Ziele festgestellt worden. Der Kläger habe zudem die mangelnde Arbeitsleistung seines Mitarbeiters nicht abgestellt oder reklamiert. Die Zielerreichung des Klägers habe lediglich bei 64% gelegen. Der Kläger sei mehrfach auf seine mangelnde Zielerreichung und seine unzureichende Arbeitsweise hingewiesen worden. Hinsichtlich des Verhaltens sei wegen des bewussten und dauerhaften Verstoßes gegen die Dienstanweisung ein Niederschlag im Zeugnis gerechtfertigt. Konkrete Ausführungen des Klägers über seine Leistungen habe der Kläger

auch in der Berufung nicht gemacht. Die angebotenen Beweise könnten somit nicht erhoben werden.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Endurteil, auf die Niederschrift über die Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 23.07.2015 (Bl. 188 ff. d.A.) sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige, insbesondere form- und fristgerecht beim Landesarbeitsgericht eingereichte Berufung des Klägers ist in der Sache nur zu einem geringen Teil begründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben; soweit es die Klage abgewiesen hat, geschah dies im wesentlichen zu Recht. Auch die Anschlussberufung der Beklagten ist nicht begründet. Lediglich hinsichtlich der Schlussformel hält die Berufungskammer es für gerechtfertigt, diese im Zeugnis so, wie sie von der Beklagten formuliert ist, aufrechtzuerhalten. Die Kammer folgt – bis auf die Aufnahme der Schlussformel – den zutreffenden Gründen im Endurteil des Arbeitsgerichts, denen sie sich anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann. Lediglich im Hinblick auf die in der Berufung vorgetragene Argumente ist folgendes hinzuzufügen:

1. Das Arbeitsgericht hat zu Recht einen Anspruch des Klägers auf Erteilung eines Endzeugnisses als gegeben angesehen. Dieser Anspruch besteht, obwohl der Kläger die wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestreitet und obwohl das Arbeitsgericht wie auch die Kammer des Landesarbeitsgerichts im Verfahren 1 Sa 46/15 entschieden haben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen vom 20.01.2014 und vom 23.05.2014 nicht aufgelöst worden ist. Die letztere Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Allerdings erlischt der Anspruch auf die Erteilung des streitgegenständlichen Endzeugnisses, wenn und sobald das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom

23.07.2015 rechtskräftig werden sollte. Dann würde feststehen, dass das Arbeitsverhältnis über den 20.01.2014 hinaus fortbestanden hat. Ein Anspruch auf Erteilung eines Endzeugnisses – noch dazu mit dem dann als fehlerhaft anzusehenden Ausscheidensdatum – besteht dann nicht mehr.

2. Die Berufung des Klägers ist in der Sache weitgehend unbegründet. Allerdings ist die Schlussformel, auf die der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat, bei einem Antrag des Arbeitnehmers auf anderweitige Formulierung nicht ohne weiteres zu streichen. Sie ist, soweit sie keine unzulässig nachteiligen Aussagen enthält, vielmehr in der vom Arbeitgeber gewählten Form beizubehalten. Die Anschlussberufung der Beklagten ist unbegründet.
 - a. Das Arbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass der Kläger einen Anspruch auf Aufnahme der beantragten Tätigkeiten ins Zeugnis hat. Die Beklagte hat sich insoweit im Berufungsverfahren nicht geäußert. Sie ist dieser Aufnahme der Tätigkeiten weder im erstinstanzlichen Verfahren noch in der Berufungsinstanz entgegengetreten. Die Kammer legt das Vorbringen der Beklagten dahingehend aus, dass sie insoweit keine Einwendungen hat und auch insoweit keine Berufung einlegen wollte. Würde man das Vorbringen der Beklagten im Hinblick auf den gestellten Klageabweisungsantrag anderweitig interpretieren, wäre die Berufung insoweit unzulässig, weil sich die Beklagte in ihrer Anschlussberufung nicht mit der vom Arbeitsgericht zugesprochenen Aufnahme der Tätigkeiten ins Zeugnis auseinandergesetzt hat.
 - b. Das Arbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, dass die Beklagte dem Kläger ein durchschnittliches Arbeitszeugnis auszustellen hat. Weder hat der Kläger belegen können, dass seine Leistungen als überdurchschnittlich anzusehen waren, noch hat die Beklagte ausreichenden Sachvortrag für unterdurchschnittliche Leistungen erbracht.
 - c. Der Kläger hat behauptet, er habe überdurchschnittliche Leistungen erbracht, und hierfür auch Zeugen angeboten. Entgegen seinem Begehren hat das Arbeitsgericht diese Zeugen zu Recht nicht vernommen. Es fehlt jeglicher Sachvortrag des Klägers dahingehend, welche konkreten einzelnen Tatsachen die Zeugen bestäti-

gen sollen. Bei der Einschätzung, ob Leistungen gut oder schlecht sind, handelt es sich um Werturteile, nicht aber um Tatsachen. Derartige Werturteile sind einer Beweiserhebung nicht zugänglich. Es ist in keiner Weise erkennbar, aufgrund welcher Tatsachen die angebotenen Zeugen zu der behaupteten Schlussfolgerung in der Lage sein sollen, aufgrund welcher Tatsachen sie zum behaupteten Werturteil gelangt sein sollen. In der vorliegenden Form ist eine Beweiserhebung, die lediglich über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein konkreter Tatsachen erfolgen kann, nicht zulässig. Das Gericht müsste die Tatsachen, aufgrund derer die Zeugen zu ihrem Werturteil gelangt sind, erst von diesen Zeugen erfragen. Es würde sich um die klassische Form des Ausforschungsbeweises handeln, für den im Zivilprozess kein Raum besteht (vgl. nur Zöller-Greger, ZPO, 30. Aufl. 2014, vor § 286 Rn. 4 f.).

- d. Einziger nachvollziehbarer Tatsachenvortrag des Klägers ist der Hinweis auf die für das Jahr 2012 erhaltene Prämie und die im Schreiben vom 27.03.2013 als Begründung hierfür genannten „sehr guten Leistungen“ im Jahr 2012. Die Erteilung der Prämie für ein Jahr der Beschäftigung und der Umstand, dass die Kammer angesichts dieses Schreibens davon ausgeht, dass die Leistungen des Klägers im Jahr 2012 tatsächlich über dem Durchschnitt lagen, rechtfertigen eine überdurchschnittliche Bewertung des Klägers jedoch nicht. Bestätigt sind gute Leistungen für das Jahr 2012, also für ein Beschäftigungsjahr. Das Arbeitsverhältnis bestand aber mehr als drei Jahre. Die Bewertung für das Jahr 2012 mit der Prämie nach der Prämienregelung, die zudem nach dem Wortlaut auf die Zielerreichung der Beklagten insgesamt abstellt, rechtfertigt nicht die Annahme, dass die Leistungen des Klägers in den anderen beiden Jahren ebenfalls überdurchschnittlich gut gewesen wären. Die Bewertung im Arbeitszeugnis hat aber eine Aussage über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zu treffen. Die einmalig bessere Leistung in nicht einmal einem Drittel der Beschäftigungszeit rechtfertigt für sich noch nicht den Rückschluss auf bessere Leistungen auch in den anderen Zeiträumen und über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses.

- e. Da im übrigen nachvollziehbare Tatsachen für das Vorliegen überdurchschnittlicher Leistungen fehlen, hat es bei der durchschnittlichen Beurteilung zu verbleiben.
- f. Auch der Sachvortrag der Beklagten ist nicht ausreichend, um eine unterdurchschnittliche Leistung des Klägers zu belegen. Die Beklagte hat sich zwar auf die Nichterreicherung der vorgegebenen Ziele berufen. Sie hat aber nicht im einzelnen vorgetragen, dass und warum diese Ziele berechtigt gewesen sind, welche vergleichbaren Ziele die anderen Mitarbeiter aufgetragen bekommen haben und inwieweit welche Mitarbeiter welche Ziele besser erfüllt haben. Sie hat sich auch nicht im einzelnen konkret zu den Einwendungen des Klägers hinsichtlich der nur kurzen Dauer des Bestehens der Geschäftsstelle N... und hinsichtlich der Bestandszahlen der anderen Geschäftsstellen geäußert. Mit Recht hat das Arbeitsgericht dargelegt, dass ausreichende Tatsachen dafür, die eine unterdurchschnittliche Leistung des Klägers belegen würden, nicht nachvollziehbar und unter Wiederlegung der Einwendungen des Klägers vorgetragen sind.
- g. Zutreffend hat das Arbeitsgericht die durchschnittliche Leistung mit dem Prädikat „zu unserer vollen Zufriedenheit“ bewertet (vgl. BAG vom 18.11.2014, 9 AZR 584/14, zitiert nach juris).
- h. Die Berufungskammer folgt dem Arbeitsgericht auch hinsichtlich der Verhaltensbewertung. Die einmalige, mit der Abmahnung sanktionierte verspätete Meldung des Fahrverbots rechtfertigt eine schlechtere Bewertung im Verhaltensbereich nicht. Hinsichtlich der – im vorliegenden Verfahren unzureichend dokumentierten – Privatfahrten steht nicht fest, ob der Abteilungsleiter H... das Verhalten des Klägers angeregt oder zumindest geduldet hat. Falsche Angaben hat der Kläger offensichtlich nicht gemacht. Es rechtfertigt sich kein Hinweis darauf, dass sein Verhalten – erst recht nicht gegenüber Mitarbeitern und Kunden – nicht jederzeit einwandfrei gewesen wäre.
- i. Die Kammer bewertet die Schlussformel der Beklagten nicht als negative Aussage gegenüber dem Kläger. Zwar fehlt der Ausdruck des Bedauerns über das Ausscheiden des Klägers. Ein solches Bedauern ist jedoch bei einem durchschnittli-

chen Zeugnis nicht ohne weiteres üblich; sein Fehlen lässt keinen Rückschluss darauf erkennen, dass der Kläger im Streit von der Beklagten geschieden wäre. Dies gilt umso mehr, als die Beklagte in der Schlussformel Dank für die Zusammenarbeit und gute Wünsche ausspricht. Ein solcher Ausspruch ist nicht als negativ anzusehen, sondern entspricht der Üblichkeit. Der Kläger hat auch nicht beantragt, die Schlussformel ganz zu streichen. Er begehrt vielmehr die Aufnahme weiterer Bemerkungen in die Schlussformel. In einem solchen Fall wäre die Schlussformel nur dann zu streichen, wenn sie negative Rückschlüsse auf das Verhältnis der Parteien und die Art der Beendigung der Zusammenarbeit zuließe. Da dies nicht der Fall ist, war die Schlussformel im Zeugnis so, wie sie die Beklagte gewählt hat, beizubehalten. Dem Kläger ist mit einer solchen Schlussformel mehr gedient, als wenn die Beklagte auch den Dank und die guten Wünsche für die Zukunft vollständig verzichtet hätte. In diesem Punkt ist das arbeitsgerichtliche Urteil daher abzuändern.

3. Nach alledem hat das Arbeitsgericht im wesentlichen zutreffend entschieden. Kläger und Beklagte sind mit ihrem Begehren weitestgehend unterlegen. Dies rechtfertigt es, die Kosten im erstinstanzlichen wie im Berufungsverfahren gegeneinander aufzuheben (§ 92 Abs. 2 ZPO).
4. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter
Präsident des
Landesarbeitsgerichts

Hahn
Ehrenamtlicher
Richter

Möbus
Ehrenamtlicher
Richter