

BAG Urteil: Anspruch auf ein Zwischenzeugnis

BAG-Urteil vom 21.01.1993 - 6 AZR 171/92 Entscheidungsstichwort

Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses
 Leitsatz Ein triftiger Grund für die Erteilung eines Zwischenzeugnisses im Sinne des § 61 Abs 2 BAT liegt nicht vor, wenn der Angestellte das Zeugnis allein deshalb verlangt, weil er es in einem Rechtsstreit, in dem er seine Höhergruppierung anstrebt, als Beweismittel verwenden will.
 Orientierungssatz Als triftige Gründe sind allgemein anerkannt: Bewerbung um eine neue Stelle, Vorlage bei Behörden und Gerichten, Vorlage zur Stellung eines Kreditantrages, strukturelle Änderungen innerhalb des Betriebsgefüges, bevorstehende persönliche Veränderungen des Arbeitnehmers, geplante längere Arbeitsunterbrechungen.
 Tatbestand Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger ein Zwischenzeugnis erteilen muß. Der Kläger ist bei der Beklagten, einer Berufsgenossenschaft, als Schadenssachbearbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Die Beklagte hat die Höhergruppierung des Klägers mehrfach abgelehnt. Der Kläger hat das Zwischenzeugnis verlangt, um es in einem Rechtsstreit zu verwenden, in dem er die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe erreichen möchte. Die Klägerin hat mit Schreiben vom 8. März 1991 die Erteilung des Zeugnisses abgelehnt. Der Kläger hat gemeint, die Beklagte sei nach § 61 Abs. 2 BAT verpflichtet, das Zwischenzeugnis zu erteilen. Ein triftiger Grund im Sinne dieser Tarifvorschrift sei gegeben, weil das Verlangen nach Höhergruppierung ohne ein solches Zwischenzeugnis nicht substantiiert dargelegt werden könne. Das Zeugnis sei im Eingruppierungsprozeß ein geeignetes Beweismittel. Der Kläger hat beantragt, die Beklagte wird verurteilt, an ihn ein qualifiziertes Zwischenzeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit zu erstellen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, ein Zwischenzeugnis helfe dem Kläger im Eingruppierungsprozeß nicht. Die Tätigkeitsbeschreibung, zu der sie im Zeugnis verpflichtet sei, stimme nicht mit dem überein, was der Kläger im Eingruppierungsprozeß vortragen müsse. Insbesondere brauche sie nicht die einzelnen Arbeitsvorgänge zu schildern, auf die es für die Eingruppierung ankomme. Damit liege kein triftiger Grund im Sinne von § 61 Abs. 2 BAT vor. Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.
 Entscheidungsgründe Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als unbegründet abgewiesen.
 1. Der Kläger hat keinen tarifvertraglichen Anspruch auf Erteilung des Zwischenzeugnisses.
 a) Nach § 61 Abs. 2 BAT ist der Angestellte berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen. Zu Recht hat das Berufungsgericht angenommen, daß der Kläger einen triftigen Grund für die Erteilung des Zeugnisses nicht dargelegt hat. Als triftig ist ein Grund anzusehen, wenn dieser bei verständiger Betrachtungsweise den Wunsch des Angestellten als berechtigt erscheinen läßt (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Dezember 1992, § 61 Rz 11). Das ist dann der Fall, wenn das Zwischenzeugnis geeignet ist, den mit ihm angestrebten Erfolg zu fördern. Zuzugeben ist der Revision, daß bei der Auslegung des Begriffs "triftiger Grund" nicht kleinlich vorzugehen ist. Demgemäß werden als triftige Gründe allgemein anerkannt: Bewerbung um eine neue Stelle, Vorlage bei Behörden und Gerichten oder Stellung eines Kreditantrages (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, BAT, Stand 1. Oktober 1992, § 61 Erl. 5; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand August 1992, § 61 Erl. 3; Urteil ArbG Koblenz vom 11. Mai 1988 - 4 Ca 399/88 - § 61 EzBAT Nr. 14), strukturelle Änderungen innerhalb des Betriebsgefüges, z.B. Betriebsübernahme durch neuen Arbeitgeber oder Konkurs (BAG Urteil vom 30. Januar 1991 - 5 AZR 32/90 - AP Nr. 18 zu § 630 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; Schießmann, Das Arbeitszeugnis, 12. Aufl., S. 43; Göldner, Grundlagen des Zeugnisrechts, S. 15 f.) sowie bevorstehende persönliche Veränderungen des Arbeitnehmers, z.B. Versetzung, Fort- und Weiterbildung (vgl. Schießmann, aaO, S. 42 f. und 45; Göldner, aaO) oder geplante längere Arbeitsunterbrechungen, etwa ab einem Jahr oder auch Wehr- oder Zivildienst (vgl. Schießmann, aaO, S. 44).
 b) Die Absicht des Klägers, seine Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe durchzusetzen, fällt nicht unter die genannten Beispiele. Sie stellt keinen triftigen Grund i. S. des § 61 Abs. 2 BAT dar. Dies hat das Berufungsgericht zu Recht angenommen. Es hat dabei weder den Rechtsbegriff des triftigen Grundes verkannt, noch bei Unterordnung des festgestellten Sachverhalts unter diesen Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen (vgl. zu diesem Prüfungsmaßstab des Revisionsgerichts: Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 73 Rz 7, m.w.N.). In einem Zeugnis müssen die Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer im Laufe des Arbeitsverhältnisses ausgeübt hat, so vollständig und genau beschrieben sein, daß der Leser, z. B. der künftige Arbeitgeber, sich ein klares Bild machen kann. Ein qualifiziertes Zeugnis, wie der Kläger es begehrt, muß sich auch auf Führung und Leistung des Arbeitnehmers erstrecken. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß der Arbeitgeber bei Darstellung der Aufgaben des Angestellten im Zeugnis nicht verpflichtet ist, Arbeitsvorgänge i. S. des § 22 Abs. 2 Satz 2 BAT zu bilden und diese in ein zeitliches Verhältnis zueinander zu setzen sowie bei der Leistungsbewertung eine Zuordnung der Arbeitsvorgänge zu Eingruppierungsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe vorzunehmen. Für die Leistungsbewertung genügt, wenn angegeben wird, wie der Angestellte die ihm übertragenen Aufgaben bewältigt hat. Dies aber ist für die Eingruppierung, die allein nach Tätigkeitsmerkmalen erfolgt, unerheblich. Zutreffend hat das Berufungsgericht auch aus dem Zweck des Zeugnisses, Dritte über die Tätigkeit des Angestellten zu unterrichten, geschlossen, daß das Zeugnis nicht dazu dient, unterschiedliche Auffassungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Inhalt und Umfang des übertragenen Aufgabengebietes zu beseitigen. Davon kann schon deshalb nicht ausgegangen werden, weil der Arbeitnehmer mit dem Zeugnisinhalt nicht immer einverstanden sein muß und dann diesen in bestimmtem Umfang gerichtlich überprüfen lassen kann (vgl. dazu Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO, § 61 Rz 5). Lehnt der öffentliche Arbeitgeber die Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe ab, so bleibt es dem Angestellten nicht erspart, im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Einzelheiten seiner Tätigkeit und darüber hinaus diejenigen Tatsachen vorzutragen, die das Gericht kennen muß, um die "Arbeitsvorgänge" zu bestimmen und den rechtlichen Schluß ziehen zu können, daß der Angestellte die im Einzelfall in Betracht kommenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale unter

Einschluß der darin vorgesehenen Qualifizierungen erfüllt (BAG Urteil vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 518/82 - AP Nr. 97 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Dabei ist unerheblich, ob der Arbeitgeber ein Zwischenzeugnis erteilt hat oder nicht. Zur Vorbereitung seines Tatsachenvortrags im Eingruppierungsprozeß verschafft dem Angestellten ein solches Zeugnis keine notwendigen Informationen, die er nicht selbst bereits besitzt. Zu Recht verweist die Beklagte darauf, daß die Aufgabenbeschreibung in einem Zwischenzeugnis inhaltlich nicht deckungsgleich ist mit dem Tatsachenvortrag, der in einem Eingruppierungsprozeß erforderlich ist (vgl. dazu Neumann, NZA 1986, 729 ff.). Der Kläger, dem, wie das Berufungsgericht festgestellt hat, Art und Umfang seiner Tätigkeit bekannt sind, verkennt, daß er eine Erklärung der Beklagten zu den seine Höhergruppierung rechtfertigenden streitigen Tatsachen nicht in einem Zeugnis erreichen kann, sondern im Eingruppierungsprozeß herbeiführen muß. Die Beklagte wird sich auf den schlüssigen Klagevortrag des Klägers hin in Erfüllung ihrer Erklärungspflicht nach § 138 Abs. 2 ZPO vor Gericht äußern müssen. Da der Kläger die Beklagte somit nicht dazu zwingen kann, sich vorab in einem Zwischenzeugnis zu den Voraussetzungen des Höhergruppierungsanspruchs zu erklären, ist das Zeugnis für den Zweck, den der Kläger mit ihm erstrebt, ungeeignet. 2. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auch individualrechtlich nicht zu. Der Kläger hat gemeint, die Beklagte sei ihm jedenfalls aus dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht (§ 242 BGB) zur Erteilung des Zwischenzeugnisses verpflichtet. Diese Auffassung trifft nicht zu. Zwar ist richtig, daß der Arbeitgeber aus diesem rechtlichen Gesichtspunkt für verpflichtet gehalten wird, dem Arbeitnehmer schon vor dem nach § 630 BGB maßgebenden Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu erteilen (vgl. z. B. Palandt/Putzo, BGB, 49. Aufl., § 630 Anm. 2; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 146 I 4). Der Kläger verkennt jedoch, daß die Tarifvertragsparteien für sein Arbeitsverhältnis die Voraussetzungen der Zeugniserteilungspflicht in § 61 BAT abschließend geregelt haben. Es sind keine Anhaltspunkte ersichtlich, die darauf hindeuten, daß diese Regelung rechtlichen Bedenken unterliegt und daher unwirksam sein könnte. 3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.