Aktenzeichen:
7 Ca 1175/17

Verkündet am:
26.10.2017

-----,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KOBLENZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A-Name, A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte B-Name, B-Straße, B-Stadt

gegen

C-Name, C-Straße, C-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte D-Name, D-Straße, D-Stadt

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Koblenz auf die mündliche Verhandlung vom 26. Oktober 2017 durch den Richter am Arbeitsgericht ----- als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin ----- und den ehrenamtlichen Richter ----- als Beisitzer für Recht erkannt:

1. **Die Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 27.03.2017 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.**
2. **Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.**
3. **Der Streitwert wird auf 3.500,-- EUR festgesetzt.**
4. **Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Abmahnung.

Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit dem 01.11.2010 beschäftigt, zuletzt in der Funktion als stellvertretender Teamleiter im Bereich Streckenmanagement zu einem Bruttomonatsgehalt von 3.500,-- EUR.

Am 18.02.2017 übermittelte ihm sein Vorgesetzter, Herr -----, den Dienstplan für den Bereich Streckenmanagement für den Monat März 2017. Dort war der Kläger für den 17.03. mit einer Spätschicht (10.00 - 18.00 Uhr) eingetragen. Am 15.03. löschte der Kläger diesen Eintrag ersatzlos, da eine von ihm zu betreuende Veranstaltung weder eingetragen noch abzusehen war, wessen er sich am 16.03. durch Nachfrage nochmals vergewisserte. Am Vormittag des 17.03. bat ein Filmteam die Beklagte, auf der ----- tätig werden zu können, und erhielt die Zusage, von 16.00 - 17.00 Uhr dort begleitet zu werden. Herr ----- leitete um 11.09 Uhr zur diesbzgl. Information an seine Abteilung eine mail von Herrn ----- weiter, in der es unter anderem heißt: "Drehgenehmigung und Abstimmung über A.....-K..... mit Fahrzeug". Nachdem sich herausstellte, dass der Kläger nicht mehr zur Spätschicht eingetragen war, erhielt dieser am 21.03. von Herrn ----- eine mail, in der es unter anderem heißt: "Außerdem möchte ich Dich bitten, mich zu informieren, wenn Du trotz Eintrag im Dienstplan nicht zum Dienst erscheinst. Zudem habe ich eben das Dienstplan-Passwort geändert. Eintragungen laufen ab sofort nur noch über mich." Darüber hinaus erhielt der Kläger am 27.03. eine Abmahnung, in der es unter anderem heißt:

> *"Sie waren am 17.03.2017 zur Spätschicht eingeteilt ... Herr ----- prüfte den Dienstplan und musste feststellen, dass Sie nicht mehr für den 17.03.2017 im Dienstplan standen. Weder hat Herr ----- den Dienstplan geändert noch haben Sie die Änderung mit ihm besprochen. Außerdem haben Sie noch weitere Dienstplanänderungen eigenmächtig vorgenommen, ohne das mit Ihrem Vorgesetzten abgesprochen zu haben."*

Der Kläger behauptet, mit Herrn ----- vereinbart und es seit Herbst 2014 auch stets so gehandhabt zu haben, dass er außerhalb der – infolge von Bauarbeiten erst am 18.03.2017 beginnenden – Saison seine eigenen Dienstplaneinteilungen ändern dürfe, ohne vorher mit Herrn ----- Rücksprache halten zu müssen, soweit dem keine Veranstaltung entgegenstehe. Hierzu habe er von der Beklagten das Kennwort für die EDV erhalten, um Änderungen im dort jederzeit einsehbaren Dienstplan unmittelbar selbst vornehmen zu können. Für den 17.03. sei der Plan nach seiner Austragung nicht mehr geändert und er weder zur Begleitung des Filmteams angewiesen noch diesbezüglich überhaupt angesprochen worden. Zudem enthalte die Abmahnung weitere, unbestimmte Vorwürfe, die allein schon zu ihrer Unwirksamkeit führten.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 27.03.2017 aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, der Kläger habe eigenmächtig, ohne die erforderliche Rücksprache mit dem allein für die Dienstplangestaltung zuständigen Vorgesetzten ----- seine Dienstplaneintragung geändert und seine Spätschicht gelöscht. In der – bereits am 11.03.2017 endenden – veranstaltungsfreien Zeit habe er lediglich selbständig Dienstplanwünsche äußern und Dienste tauschen dürfen und auch nur hierzu das EDV-Kennwort erhalten, um derartige Eintragungen/Änderungen ins System einzupflegen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

A.

Die Klage ist zulässig und begründet. Die streitgegenständliche Abmahnung ist unwirksam und aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

1. Zunächst ist bereits unklar, ob die Beklagte den Kläger überhaupt zur Betreuung des Filmteams für den Nachmittag des 17.03.2017 angewiesen hätte, wäre er zur Spätschicht erschienen. Sie hat am 17.03. vormittags um 10.19 Uhr die Veranstaltung des Filmteams in ihr System eingepflegt. Bereits um 10.21 Uhr, also nur zwei Minuten später, versandte Herr ----- die Infomail, dass die Begleitung des Teams durch die Streckensicherung erfolgen solle. Der Kläger hat insoweit eingewandt, dass er zum Team Streckenmanagement gehöre und daher von vornherein nicht für die Betreuung des Filmteams vorgesehen gewesen sei. Hierzu konnte sich der Beklagtenvertreter auf Nachfrage im Kammertermin nicht äußern. Daher blieb bereits offen, auf welche Umstände und Tatsachen die Beklagte ihre der Abmahnung zugrunde gelegte Behauptung stützen will, der Kläger hätte das Filmteam im Falle seiner Anwesenheit betreuen sollen.

2. Unabhängig hiervon ist die streitgegenständliche Abmahnung unwirksam, weil sie einen weiteren, lediglich allgemein und unbestimmt gehaltenen Vorwurf gegenüber dem Kläger beinhaltet, ohne dass die Beklagte diesen in der Abmahnung oder auch nur im Laufe des gerichtlichen Verfahrens näher konkretisiert hätte.

a) Sie wirft dem Kläger in der Abmahnung vor, er habe "noch weitere Dienstplanänderungen eigenmächtig vorgenommen, ohne das mit (seinem) Vorgesetzten abgesprochen zu haben". Eine Abmahnung muss jedoch im Hinblick auf ihre Rügefunktion die gegenüber dem Arbeitnehmer erhobenen Vorwürfe so genau und substantiiert aufführen, dass dieser ohne weiteres erkennen kann, welches Verhalten ihm als pflicht- oder vertragswidrig vorgeworfen wird. Die Abmahnung

dient dazu, den Arbeitnehmer auf ein (vermeintlich) pflichtwidriges Verhalten hinzuweisen und ihm Gelegenheit zu geben, sich künftig wieder vertragsgemäß zu verhalten. Eine solche Verhaltensänderung kann aber naturgemäß nur erwartet werden, wenn dem Arbeitnehmer hinreichend konkret dargestellt wird, was genau ihm vorgeworfen wird. Da die Beklagte die "weiteren" Dienstplanänderungen in der Abmahnung lediglich in allgemeiner, pauschaler Weise erwähnt, ohne sich auf bestimmte Daten oder Zeiten zu beziehen, genügt sie diesen Anforderungen nicht.

b) Zudem ist es zwar nicht von vornherein unzulässig, dass eine Abmahnung ein (vermeintliches) Fehlverhalten des Arbeitnehmers aus der Vergangenheit noch einmal aufgreift. Da der Arbeitnehmer hierdurch aber gewissermaßen als "Wiederholungstäter" dargestellt wird, müssen die erhobenen Vorwürfe nicht nur inhaltlich zutreffend sein, sondern darüber hinaus auch inhaltlich so substantiiert werden, dass der Arbeitnehmer sich hierzu einlassen kann, insbesondere dann, wenn – wie hier – das weitere, in der Vorzeit liegende Fehlverhalten seinerseits nicht abgemahnt wurde. Die Abmahnung darf für den unbefangenen Leser kein schlechteres Bild des Arbeitnehmers zeichnen, als tatsächlich gerechtfertigt ist. Es ist nicht Sinn und Zweck einer Abmahnung und unterfällt der Risikosphäre des Arbeitgebers, der in der Vergangenheit liegende weitere Vorwürfe zur Begründung einer Erschwerungswirkung der Abmahnung einsetzen möchte, dass auch diese aus der Vergangenheit herangezogenen Fälle entweder in einer vorangegangenen oder jedenfalls in der aktuellen Abmahnung hinreichend konkretisiert und dem Arbeitnehmer vor Augen geführt werden. Dies ist hier nicht der Fall, da die Beklagte für die Zeit vor dem 17.03.2017 weder im Abmahnschreiben selbst noch im Rahmen ihres prozessualen Vortrags auch nur eine einzige konkrete Dienstplanänderung benennt, die der Kläger eigenmächtig vorgenommen haben soll.

c) Daher kann letztlich offen bleiben, ob der für den 17.03.2017 konkret erhobene Vorwurf gerechtfertigt ist oder nicht, da es für die Unwirksamkeit einer mehrere eigenständige Vorwürfe umfassenden (sog. Sammel-)Abmahnung genügt, wenn auch nur einer der genannten Vorwürfe ungerechtfertigt ist (BAG 13.03.1991 NZA

1991, 768; LAG Hamm 10.01.2006 NZA-RR 2006, 290, 292; 25.05.2007 – 13 Sa 1117/06; LAG Köln 15.06.2007 – 11 Sa 243/07; ErfK/Müller-Glöge/Niemann, 17. Aufl. 2017, § 626 BGB Rn. 35a; DLW/Dörner, Handbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht, 13. Aufl. 2016, Kap. 4 Rn. 2589).

3. Aus den genannten Gründen war der Klage stattzugeben.

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

C.

Bei der Streitwertentscheidung wurde der Klageantrag mit einem Bruttomonatsgehalt veranschlagt.

D.

Die Berufung war vorliegend nicht gesondert zuzulassen, da es hierfür an den Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG fehlt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Landesverordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Rheinland-Pfalz (ERVLVO) vom 10. Juli 2015 (GVBl. 2015, Nr. 8, S. 175) zu übermitteln ist.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:
Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Aktenzeichen:
7 Ca 1983/17

Verkündet am:
26.10.2017

-----,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KOBLENZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A-Name, A-Straße, A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte B-Name, B-Straße, B-Stadt

gegen

C-Name, C-Straße, C-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte D-Name, D-Straße, D-Stadt

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Koblenz auf die mündliche Verhandlung vom 26. Oktober 2017 durch den Richter am Arbeitsgericht ----- als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin ----- und den ehrenamtlichen Richter ----- als Beisitzer für Recht erkannt:

1. **Die Beklagte wird verurteilt, das dem Kläger erteilte Zwischenzeugnis vom 19.05.2017 wie folgt zu ändern:**

a) **auf S. 2 des Zeugnisses heißt es oben im dritten Aufzählungspunkt "Standrohren" statt "Standrohen";**

b) auf S. 2 heißt es im sechsten Aufzählungspunkt "Bedienung" statt "Bedingung";

c) der vorletzte Absatz auf S. 2 ("Das persönliche Verhalten...") wird entfernt und ersetzt durch folgenden Absatz: "Die Herrn ----- übertragenen Aufgaben erfüllt er stets zu unserer vollen Zufriedenheit. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden des Unternehmens war stets einwandfrei."

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

3. Der Streitwert wird auf 3.500,-- EUR festgesetzt.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Berichtigung eines Zwischenzeugnisses.

Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit dem 01.11.2010 beschäftigt, zuletzt in der Funktion als stellvertretender Teamleiter im Bereich Streckenmanagement zu einem Bruttomonatsgehalt von 3.500,-- EUR.

In den Jahren 2011 bis 2013 erhielt er von der Beklagten jeweils am Ende des Jahres eine Beurteilung über seine persönlichen Fähigkeiten und sein Arbeitsverhalten, wobei beide Bereiche in mehrere Unterkategorien aufgeteilt waren. 2011 und 2012 erzielte er eine Gesamtbewertung der Bewertungsstufe 3, was nach der internen Bewertungsskala der Beklagten ausweislich ihrer diesbezüglichen Anleitung zur Beurteilung bedeutet, "dass der Mitarbeiter den Anforderungen zu 100 % entspricht" und diese Bewertung nicht mit dem Schulnotensystem vergleichbar sei. Für 2013 erhielt der Kläger überwiegend Bewertungen der Stufe 2 sowie einige der Stufe 3, weshalb die Beklagte bei der abschließenden Gesamtbeurteilung Stufe 2 ankreuzte und Stufe 3 in Klammern gesetzt ankreuzte. Im Jahr 2014 erstellte die Beklagte betriebsweit keine Beurteilungen, für 2015 befindet sich zumindest in

der Personalakte des Klägers ebenfalls keine Beurteilung. Für 2016 erhielt der Kläger im November eine Beurteilung mit einem Durchschnitt von 2,41, wobei die abschließende Gesamtbeurteilung ebenfalls bei Stufe 2 ein Kreuz und bei Stufe 3 ein in Klammern gesetztes Kreuz auswies. Gegenstand dieser Beurteilung war erstmals auch die Rubrik Führungsverhalten, in der der Kläger 2 : 2 Kreuze (Stufe 2 : Stufe 3) erhielt. Mit Schreiben vom 16.09.2016 hatte ihm die Beklagte erklärt, sie freue sich, ihm mitteilen zu können, dass er aufgrund seiner "sehr guten Leistungen für das Kalenderjahr 2016" einen Bonus von 2.000,-- EUR erhalte. Mit Schreiben vom 27.03.2017 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung (deren Unwirksamkeit die erkennende Kammer zwischenzeitlich festgestellt hat, Az.: 7 Ca 1175/17). In dem daraufhin vom Kläger beantragten Zwischenzeugnis vom 19.05.2017 heißt es unter anderem:

> *"Sein Aufgabengebiet umfasst im Wesentlichen: ... Ausgabe und Rücknahme von ... Standrohen ... Bedingung der GLT-Anlage ...*
>
> *Die Herrn -----I übertragenen Aufgaben erfüllt er zu unserer vollen Zufriedenheit. Das persönliche Verhalten ist nicht frei von Beanstandungen. Ihm fällt es schwer, sich in die betriebliche Ordnung einzufinden."*

Der Kläger begehrt zunächst eine Gesamtbeurteilung der Notenstufe "gut" ("stets zu unserer vollen Zufriedenheit", "stets einwandfrei"). Hierzu trägt er vor, ausweislich aller Beurteilungen habe er mindestens der Bewertungsstufe 3 entsprochen, nach der er die Erwartungen der Beklagten zu 100 % erfüllt habe. Da dies nach den internen Anweisungen nicht mit dem Schulnotensystem vergleichbar sei, handle es sich um eine überdurchschnittliche Bewertung, die nicht nur das erteilte "befriedigend" ("zu unserer vollen Zufriedenheit"), sondern vielmehr ein "gut" rechtfertige, zumal er für das Jahr 2016 eine Sonderprämie wegen "sehr guter" Leistungen erhalten habe. Die Qualität seiner Arbeit habe sich zu keinem Zeitpunkt verschlechtert, weder im Leistungs- noch im Führungs- oder Verhaltensbereich. Vielmehr habe er bei zahlreichen Gelegenheiten von Kunden und Kollegen Lob für seine außergewöhnlich guten Dienste und seine Sozialkompetenz erhalten. Zu keinem Zeitpunkt habe es Beanstandungen, Ermahnungen oder gar Abmahnungen gegeben – bis zum 17.03.2017. Selbst wenn diese Abmahnung aber

wirksam sein sollte, sei sie für seine fast 7-jährige Arbeitstätigkeit nicht charakteristisch und könne daher nicht zu einer unterdurchschnittlichen Zeugnisbewertung im Verhaltensbereich führen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

> **die Beklagte zu verurteilen, das Zwischenzeugnis vom 19.05.2017 dahingehend zu berichtigen, dass auf Seite 2 des Zeugnisses der vorletzte Absatz: "Das persönliche Verhalten ist nicht frei von Beanstandungen, ihm fällt es schwer, sich in die betriebliche Ordnung einzufinden." entfernt wird und die Leistungsbeurteilung im drittletzten Absatz des Zeugnisses Seite 2 vom 19.05.2017 dahingehend abgeändert wird, dass die Formulierung lautet: "Die Herrn ----- übertragenen Aufgaben erfüllt er stets zu unserer vollen Zufriedenheit."**

sowie ergänzend hierzu

> **die Änderung im von der Beklagten erteilten Zeugnis von "Standrohen" in "Standrohren" sowie von "Bedingung der GLT-Anlage" in "Bedienung der GLT-Anlage" sowie ferner die Einfügung des Satzes "Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden des Unternehmens war stets einwandfrei" hinter die Gesamtbeurteilung.**

Die Beklagte beantragt,

> **die Klage abzuweisen.**

Sie behauptet, die Leistungen des Klägers hätten sich nach November 2016 verschlechtert, weshalb die Notenstufe "befriedigend" angemessen sei. Da er am 15.03.2017 eigenmächtig seinen Dienstplan für den 17.03. geändert und hierfür am 27.03.2017 eine Abmahnung erhalten habe, sei sein persönliches Verhalten

nicht beanstandungsfrei gewesen und habe er offensichtlich Schwierigkeiten gehabt, sich in die betriebliche Ordnung einzufinden, wie es zutreffend im Zeugnis festgehalten sei. Unabhängig hiervon stehe ihm gar kein Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses zu, da es an dem hierfür erforderlichen Anlass fehle.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

A.

Die Klage ist zulässig und begründet.

Die Beklagte hat das erteilte Zwischenzeugnis gemäß den zuletzt im Kammertermin gestellten Anträgen abzuändern.

1. Dies gilt zunächst für die beiden offensichtlichen Rechtschreibfehler im Rahmen der Tätigkeitsdarstellung des Klägers. Dort muss es richtigerweise "Standrohren" statt "Standrohen" sowie "Bedienung" statt "Bedingung" der GLT-Anlage heißen.

2. Darüber hinaus steht dem Kläger ein Anspruch auf die Gesamtbewertung mit der Note "gut" zu, also auf die in der Zeugnissprache vereinheitlichte Formulierung "stets zu unserer vollen Zufriedenheit" sowie "stets einwandfrei".

a) Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer, wenn er eine überdurchschnittliche Bewertung begehrt, im Einzelnen vorzutragen, warum ihm eine solche zustehen soll; ihn trifft insoweit die Darlegungs- und Beweislast für Umstände, Fakten, Qualifikationen etc., aus denen sich dies ergeben soll (BAG 14.12.2003 NZA 2004, 842 ff.; 18.11.2014 NZA 2015, 435 ff.). Dieser Darlegungslast ist der Kläger vorliegend nachgekommen.

aa) Unabhängig von den von ihm angeführten Einzelfällen, in denen er ein Sonderlob von Kunden und/oder Kollegen erhalten hat, ergibt sich dies bereits aus den Beurteilungen der Beklagten selbst. In den Jahren 2011 und 2012 erhielt der Kläger eine Gesamtbewertung der Bewertungsstufe (nicht Notenstufe) 3, bereits im Jahre 2013 überwiegend 2er-Bewertungen, ebenso im Jahr 2016. Einen zwischenzeitlichen Leistungsabfall in den Jahren 2014 und 2015, in denen er nach seinem unwidersprochenen Vortrag keine Beurteilungen erhalten hat, hat die Beklagte selbst nicht behauptet, so dass die Tendenz jedenfalls seit 2013 zu einer überwiegenden 2er-Bewertung geht.

bb) Selbst die Bewertungsstufe 3 entspricht aber gerade nicht einem bloßen "befriedigend" nach dem allgemeinen Schulnotensystem, worauf die Beklagte in ihren internen Richtlinien zur Beurteilungserstellung ausdrücklich hinweist. Danach erhält die Bewertungsstufe 3 ein Arbeitnehmer, der die Erwartungen zu 100 %, also voll und ganz, erfüllt. Dies entspricht nicht lediglich dem Durchschnitt. Eine Erreichung von 100 % bestätigt, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer in jeder Hinsicht voll und ganz – eben zu 100 % – zufrieden ist. Diese Bewertung mag nach oben hin noch steigerungsfähig sein, sie liegt aber bereits über dem "normalen" Durchschnitt. Dies bestätigt die Beklagte im Übrigen ein weiteres Mal selbst, wenn sie dem Kläger im September 2016 für "sehr gute" Leistungen einen Bonus von 2.000,-- EUR zusagt. "Sehr gute" Leistungen sind in keinem Fall mehr bloßer Durchschnitt, sondern liegen klar am oberen Ende der Bewertungsskala. Jedenfalls rechtfertigen sie ohne weiteres die hier begehrte Beurteilung der Schulnotenstufe "gut".

cc) Dass und inwiefern sich die Leistungen des Klägers zwischen Herbst 2016 und Mai 2017 verschlechtert haben sollen, hat die Beklagte in keinster Weise vorgetragen oder konkretisiert, sondern lediglich kurz, knapp und pauschal behauptet, dem sei so gewesen. Dies genügt indes nicht, da sie ihre über Jahre hinweg erteilten überdurchschnittlichen Beurteilungen an das von ihr selbst Bescheinigte bin-

den. Der Arbeitgeber ist nach den Grundsätzen von Treu und Glauben an den Inhalt seiner Beurteilungen gebunden und kann von diesen nur dann zu Lasten des Arbeitnehmers abweichen – insbesondere bei einem relativ kurzen Zeitraum wie hier einem halben Jahr –, wenn die Umstände eine entsprechend abweichende Beurteilung rechtfertigen (vgl. insoweit BAG 21.06.2005 NZA 2006, 104, 105). Diese Umstände hat der Arbeitgeber dann allerdings auch vorzutragen. Dem ist die Beklagte nicht nachgekommen.

Sie hat sich insoweit lediglich auf die Abmahnung von 27.03.2017 berufen. Einmal abgesehen davon, dass diese Abmahnung unwirksam und daher aus der Personalakte des Klägers zu entfernen ist (vgl. das Urteil der erkennenden Kammer vom heutigen Tag, Az.: 7 Ca 1175/17), vermag sie auch nicht jahrelang bescheinigte überdurchschnittliche Leistungen soweit herunterzudrücken, dass der Kläger allein durch diese eine Abmahnung eine ganze Notenstufe herabgesetzt werden könnte. Selbst wenn die Abmahnung berechtigt wäre, hat sie lediglich zum Gegenstand, dass der Kläger an einem Tag unerlaubt seinen Dienstplan geändert hätte. Nicht mehr. Dieser Vorwurf genügt aber nicht, um eine sechs Jahre lang erbrachte überdurchschnittliche Arbeitsleistung um eine Notenstufe zu senken. Dies gilt neben dem Leistungsbereich auch für den Verhaltensbereich und die vom Kläger insoweit eingeklagte überdurchschnittliche Bewertungsformulierung "stets einwandfrei". Die Jahresbeurteilungen der Beklagten enthalten seit 2011 auch im Verhaltensbereich ausschließlich 2er- und 3er-Bewertungen und liegen damit im überdurchschnittlichen Schulnotenbereich. Bereits in der Beurteilung von 2011 wurde der Kläger ausdrücklich als "guter" Teamplayer" und "hoch belastbar" bezeichnet – was im Übrigen "nur" der Bewertungsstufe 3 entsprach –, ihm werden "absolute" Kritikfähigkeit sowie "überdurchschnittliche" Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative bescheinigt. In sämtlichen Beurteilungen halten sich beim Kläger auch im Verhaltensbereich 2er- und 3er-Bewertungen die Waage, was nach den Grundsätzen der Beklagten – schon auf Grundlage einer reinen 3er-Bewertung – einer überdurchschnittlichen Leistung entspricht. All dies vermag eine einzige Abmahnung wegen einer einmaligen, auf einen Tag bezogenen, eigenmächtigen

Dienstplanänderung nicht aufzuwiegen geschweige denn zu überwiegen, wie es notwendig wäre, um die Gesamtbeurteilung um eine Note abzusenken. Dies erschiene der Kammer vollkommen unverhältnismäßig und nicht gerechtfertigt. Ein Arbeitszeugnis, auch ein Zwischenzeugnis, hat eine das gesamte zurückgelegte Arbeitsverhältnis charakterisierende, die wesentlichen Merkmale des Arbeitnehmers benennende Beurteilung wiederzugeben und sich nicht auf Einzelfälle oder einzelne Situationen von lediglich untergeordneter Bedeutung zu fokussieren und diesen durch ihre Erwähnung eine überdimensionierte Bedeutung beizumessen, die ihnen nicht zukommt und die das Gesamtbild des Arbeitnehmers zu dessen Lasten in unzulässiger Weise verfälscht (BAG 21.06.2005 NZA 2006, 104, 106; ErfK/Müller-Glöge, 17. Aufl. 2017, § 109 GewO Rn. 40). So liegt es aber hier. Ein einzelner Vorwurf von nicht wesentlichem Gewicht vermag die über Jahre hinaus positiven überdurchschnittlichen Beurteilungen und Leistungen des Klägers nicht aufzuwiegen geschweige denn zu überwiegen.

b) Auch die Passage im Zeugnis, nach der das persönliche Verhalten des Klägers nicht frei von Beanstandungen sei und es ihm schwer falle, sich in die betriebliche Ordnung einzufinden, hat die Beklagte aus dem Zwischenzeugnis zu entfernen.

Beide Formulierungen beinhalten in einer selbst für Nichtjuristen unmittelbar erkennbaren Offenheit eine unterdurchschnittliche Bewertung des Klägers. Dieser wird, wenn nicht sogar als Quertreiber, so doch zumindest als jemand dargestellt, der den Betriebsablauf stört, weil er nicht bereit ist, sich in die vorgegebene Ordnung seines Arbeitgebers einzufinden und sich seiner Position entsprechend ein- und unterzuordnen. Zur Begründung hierfür hat die Beklagte erneut lediglich kurz und knapp auf die Abmahnung vom 27.03.2017 verwiesen. Auch in diesem Zusammenhang genügt dies aus den o.g. Gründen nicht.

3. Das Zwischenzeugnis war daher von der Beklagten wie aus dem Tenor ersichtlich abzuändern. Die Beklagte kann auch nicht einwenden, dem Kläger stehe von vornherein kein Anspruch auf Erteilung bzw. Änderung eines Zwischenzeugnisses

zu. Ob ein hierzu erforderlicher "Anlass" vorliegt oder nicht, kann dabei offenbleiben. Die Beklagte hat dem Kläger ein Zwischenzeugnis erteilt und damit zu erkennen gegeben, seinem Wunsch entsprechen zu wollen. Dann hat sie ihm auch ein nach allgemeinen Grundsätzen ordnungsgemäßes Zwischenzeugnis zu erteilen und kann sich nicht im Nachhinein darauf berufen, der Kläger könne eigentlich überhaupt kein solches verlangen.

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

C.

Der Streitwert wurde mit einem Bruttomonatsgehalt veranschlagt.

D.

Die Berufung war vorliegend nicht gesondert zuzulassen, da es hierfür an den Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG fehlt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifiziert signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Landesverordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Rheinland-Pfalz (ERVLVO) vom 10. Juli 2015 (GVBl. 2015, Nr. 8, S. 175) zu übermitteln ist.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet oder bei Einreichung in elektronischer Form von diesem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis: Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.