

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 391/09

3 Ca 488 b/09 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.06.2010

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 23.06.2010 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 29.07.2009 – 3 Ca 488 b/09 – teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt,

a) an die Klägerin 2.500,00 EUR brutto zuzüglich 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2009 zu zahlen;

b) der Klägerin Zug um Zug gegen Rückgabe des korrigierten Zeugnisses (Anlage K 13) ein Zeugnis zu erteilen und hierbei folgende Änderungen zu dem bereits erteilten Zeugnis (Anlage K 13) vorzunehmen:

Im dritten Absatz lautet der erste Satz:

„Aufgrund ihrer sehr guten Leistungen, die sie stets mit einer hohen Zuverlässigkeit, großem Organisationstalent und Geschick für Ver-

handlungen erzielte, begleitete Frau S. – noch als Mitarbeiterin des Universitätsklinikums S. – die Ausgründung des Unternehmens.“

Auf Seite 2 des Zeugnisses lautet der dritte Absatz von unten in Satz 1 bis 3 wie folgt:

„Ihre Aufgaben erledigte Frau S. mit einem äußerst fundierten Fachwissen, welches sie stets souverän und engagiert in der Praxis ergebnisorientiert einsetzte. Sie argumentierte stets geschickt und reagierte auf neue Gegebenheiten flexibel. Frau S. überzeugte jederzeit durch ihr ausgeprägtes strategisches und unternehmerisches Denken, das sie stets zum Wohle des Unternehmens einsetzte.“

Auf Seite 3 lautet der zweite Absatz in Satz 2 wie folgt:

„Bei Vorgesetzten, Kolleginnen, Kollegen und Geschäftspartnern war sie anerkannt und sehr geschätzt.“

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits erster Instanz trägt die Beklagte die Kosten des Teil-Urteils vom 27.05.2009 sowie von den weiteren Kosten 3/4. Die Klägerin trägt 1/4 der weiteren Kosten. Von den Kosten der Berufung trägt die Beklagte 2/3 und die Klägerin 1/3.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten in der Berufung noch um Zahlung einer leistungsabhängigen Vergütung sowie um Zeugnisberichtigung.

Die Klägerin war in der Vergangenheit bei dem Universitätsklinikum S. (UKS.) tätig. Im Anschluss arbeitete sie aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 29.07.2005 (Anlage K 1 zur Klage, Bl. 7 ff. d. A.) vom 01.08.2005 bis zum 29.02.2008 als Betriebsleiterin bei der Beklagten. Zwischen den Parteien war vereinbart, dass die Klägerin zusätzlich zum Festentgelt eine erfolgs- und eine leistungsabhängige Vergütung erhalten sollte (§ 4 des Arbeitsvertrages). Mit Teil-Urteil vom 27.05.2009 hat das Arbeitsgericht der Klägerin die erfolgsabhängige Vergütung für das Jahr 2007 zugesprochen.

Hinsichtlich der Leistungsvergütung war gemäß § 4 Abs. 4 des Arbeitsvertrags vereinbart, dass die Klägerin maximal 10.000,00 Euro jährlich erhalten sollte, wenn sie die vereinbarten Leistungsziele vollständig erreicht. Wörtlich heißt es:

„Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres vereinbaren die Vertragsparteien Leistungsziele. Entsprechend dem Zielerreichungsgrad beträgt die jährliche leistungsabhängige Vergütung höchstens € 10.000,-- (-zehntausend-). Soweit keine rechenbaren Größen für den Zielerreichungsgrad zugrunde gelegt werden können, entscheidet die Geschäftsführung nach billigem Ermessen über den Grad der Zielerreichung.“

In der Zielvereinbarung vom 19.04.2007 für das Jahr 2007 (Anlage K 2, Bl. 13 d. A.) heißt es:

„2. Für die Gewährung der leistungsabhängigen Vergütung werden folgende Leistungsziele vereinbart:

- a) Aufbau einer umfassenden Personalplanung und Personalentwicklung mit dem Ziel der Qualitätssicherung und zur Stärkung der Teamleistungsebene.
- b) Einrichtung einer Projektgruppe „Tragen und Transporte L.“ mit dem Ziel einer deutlichen Qualitätsbesserung und Optimierung der Patiententransporte am Campus L..
- c) Einrichtung einer Projektgruppe „Materialwirtschaft am Campus K. Roll Out W. System“ mit dem Ziel, die Warenbelieferung der Stationen zu optimieren.

- d) Erarbeitung eines umfassenden Konzepts zur Optimierung des Verpflegungsmanagements durch Einführung eines neuen einheitlichen EDV-Systems.“

Unstreitig hat die Klägerin die Leistungsziele zu 2 b und 2 d erreicht. Hinsichtlich des Leistungsziels zu 2 a räumt die Beklagte ein, dass die Klägerin den Aufbau einer Personalplanung und Personalentwicklung für den Bereich Hauswirtschaft vorgelegt hat, nicht jedoch für vier andere Bereiche. Die Beklagte gesteht der Klägerin daher nur die Zielerreichung zu 1/5, mithin die Zahlung von 500,00 Euro zu. Das Leistungsziel zu 2 c hat die Klägerin nach Auffassung der Beklagten überhaupt nicht erfüllt.

Die Klägerin hat dagegen die Auffassung vertreten, sie habe Anspruch auf die volle leistungsabhängige Vergütung. Sie habe das Leistungsziel gemäß 2 a der Vereinbarung erfüllt, wie der Ergebnisbericht 2007 und (die) Zielplanung 2008 für den Bereich Hauswirtschaft bestätige (Anlage K 3 = Bl. 14 ff. d. A.). Dieses Leistungsziel habe sich nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien nur auf die Hauswirtschaft bezogen. Dafür spreche, dass sich auf jeden Bereich jeweils ein Leistungsziel bezogen habe. Der Aufbau einer Personalplanung für sämtliche Bereiche innerhalb eines Jahres wäre nicht realistisch gewesen. Zudem sei für die anderen Bereiche die Personalplanung und –entwicklung schon abgearbeitet bzw. nicht erforderlich gewesen.

Auch das Leistungsziel 2 c sei erfüllt. Das Projekt „Materialwirtschaft am Campus K. Rollout W. System“ sei, wie der Projektbericht (Bl. 27 ff d. A.) belege, verwirklicht worden. Mit diesem Begriff sei eine EDV-Lösung der Firma W. in L. bezeichnet worden, die bislang nur am Campus L. eingesetzt worden sei. Sie habe auch in K. verwandt werden sollen. Da die Firma wegen finanzieller Schwierigkeiten ihren Programmierer aber nicht mehr bezahlen können, sei das Projekt der Firma W. eingestellt worden. Der Programmierer der Firma W. sei von der Beklagten daraufhin beauftragt worden, ein neues Programm am Campus K. zu installieren. Das Programm habe aus patentrechtlichen Gründen nicht mehr „Rollout W. System“ genannt werden können. Es sei eine Projektgruppe eingerichtet worden zur Optimierung der Warenbelieferung. Ferner sei eine Pilotklinik benannt worden. Es seien auch am Campus K. Modulassistenten eingesetzt worden, die die Bestellung der Waren und das Einräumen in die Versorgungsschränke vorgenommen hätten. Dies habe zu ei-

ner Entlastung der Pflegekräfte geführt. Somit sei durch die Reorganisation der Arbeitsabläufe der Modulassistenten am Campus K. die Warenbelieferung auf den Stationen optimiert worden

Hinsichtlich der für diese Behauptung benannten Zeugen gab die Klägerin als ladungsfähige Anschrift die Anschrift der Beklagten an. Beide Zeugen sind jedoch über die Beklagte nicht mehr zu laden, weil sie dort ausgeschieden sind. Erst mit Schriftsatz vom 24.07.2009 teilte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin die aktuellen Anschriften der Zeugen Sch. und Z. in G. bzw. Kö. mit. Zuvor waren am 21.07.2009 die Ladungen an beide Zeugen unter der Anschrift der Beklagten herausgegangen. Die Zeugen erschienen nicht zu der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 29.07.2009.

Mit ihrer Klage hatte die Klägerin zunächst beantragt, ihr ein Zeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer sowie Führung und Leistung im Arbeitsverhältnis erstreckt. Im Laufe des Verfahrens erteilte die Beklagte der Klägerin ein mit Datum 30.04.2009 versehenes Zeugnis (Anlage B 1 = Bl. 55 ff. d. A.). Die Klägerin begehrte und begehrt die Berichtigung dieses Zeugnisses in der Weise, dass die Leistungs- und Führungsbeurteilung vollständig dem ihr erteilten Zwischenzeugnis vom 31.10.2007 entspricht (Anlage K 11 = Bl. 72 ff. d. A.). Die Beklagte kam den Änderungswünschen der Klägerin teilweise nach. Sie korrigierte nicht nur Schreibfehler im Namen der Klägerin, sondern fügte auf der zweiten Seite des Zeugnisses nach der Aufzählung der Aufgaben dem zweiten Satz „bzw. noch zu übertreffen“ an. Weiterhin änderte sie das Datum des Zeugnisses auf das Austrittsdatum und ließ das Zeugnis durch den Geschäftsführer Köh. unterzeichnen.

Die Klägerin hat gemeint, dass im dritten Absatz das Wort „stets“ vor die Worte „mit einer hohen Zuverlässigkeit“ einzufügen sei. Ferner sie dieses Wort vor „souverän und engagiert in der Praxis ergebnisorientiert einsetzte“ auf Seite 2 im dritten Absatz einzufügen. Der dritte Satz müsse dort heißen: „Frau S. überzeugte **jederzeit** durch ihr ausgeprägtes strategisches und unternehmerisches Denken, das sie **stets** zum Wohle des Unternehmens einsetzte.“ Auf Seite drei müsse im zweiten Absatz in Satz 2 das Wort „Vorgesetzten“ eingesetzt werden, so dass der Satz laute: „Bei Vorge-

setzten, Kolleginnen, Kollegen und Geschäftspartnern war sie anerkannt und sehr geschätzt.“ Aufgrund der kurzen Zeitspanne zwischen der Erteilung des Zwischenzeugnisses vom Oktober 2007 und ihrem Ausscheiden Ende Februar 2008 müsse die Beklagte schon näher darlegen, weswegen sie nunmehr ein Endzeugnis erteilt habe, das die Leistung und Führung der Klägerin schlechter beurteile.

Die Klägerin hat – soweit im zweiten Rechtszug noch von Interesse - beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 4.500,00 Euro zuzüglich 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01. Januar 2009 zu zahlen;

die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Zug um Zug gegen Rückgabe des korrigierten Zeugnisses (Anlage K 13) ein Zeugnis zu erteilen und zuzusenden und hierbei folgende Änderungen zu dem bereits erteilten Zeugnis (Anlage K 13) vorzunehmen:

Im dritten Absatz lautet der erste Satz:

„Aufgrund ihrer sehr guten Leistungen, die sie stets mit einer hohen Zuverlässigkeit, großem Organisationstalent und Geschick für Verhandlungen erzielte, begleitete Frau S. – noch als Mitarbeiterin des Universitätsklinikums S. – die Ausgründung des Unternehmens.“

Auf Seite 2 des Zeugnisses muss der dritte Absatz von unten in Satz 1 bis 3 wie folgt lauten:

„Ihre Aufgaben erledigte Frau S. mit einem äußerst fundierten Fachwissen, welches sie stets souverän und engagiert in der Praxis ergebnisorientiert einsetzte. Sie argumentierte stets geschickt und reagierte auf neue Gegebenheiten flexibel. Frau S. überzeugte jederzeit durch ihr ausgeprägtes strategisches und unternehmerisches Denken, das sie stets zum Wohle des Unternehmens einsetzte.“

Auf Seite 3 muss der zweite Absatz in Satz 2 wie folgt lauten:

„Bei Vorgesetzten, Kolleginnen, Kollegen und Geschäftspartnern war sie anerkannt und sehr geschätzt.“

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat auf die unstreitige Tatsache verwiesen, dass gegen die Klägerin ein Ermittlungsverfahren unter anderem wegen Bestechlichkeit geführt werde. Insoweit seien erhebliche Zweifel an der Zuverlässigkeit der Klägerin entstanden. Ausweislich des Durchsuchungsbeschlusses des Amtsgerichts Kiel vom 21.10.2008 habe die Klägerin Absprachen in einem von ihr für das UKS. betreuten Vergabeverfahren mit den Vertretern eines Bieters geführt und im Übrigen Gutschriften von dem Bieter akzeptiert, die von diesem nur unter der Bedingung erteilt worden seien, dass der Bieter (die B. GmbH G.) in dem laufenden Vergabeverfahren den Zuschlag erhalte. Da die Vorwürfe erst nach Erstellung des Zwischenzeugnisses vom 31.10.2007 bekannt geworden seien, sei die Beklagte ohne Weiteres berechtigt, das Wort „stets“ im Vergleich zum Zwischenzeugnis aus dem Zeugnis herauszunehmen. Weiter komme hinzu, dass für die Erstellung des Zwischenzeugnisses eine andere Person zuständig gewesen sei, als für die Erstellung des Endzeugnisses, weil es insoweit einen Geschäftsführerwechsel gegeben habe. Gleiches gelte für die Änderungen auf Seite 2, dritter Absatz, des Zeugnisses. Auch hier seien die Adverbien „stets“ und „jederzeit“ aufgrund der genannten Ermittlungen gegen die Klägerin nicht geschuldet. Gleiches gelte hinsichtlich der Erwähnung der „Vorgesetzten“ auf Seite 3, zweiter Absatz, Satz 2. Die Klägerin sei keineswegs bei ihren Vorgesetzten anerkannt und geschätzt. Im Gegenteil bestehe eine erhebliche Enttäuschung über das Verhalten der Klägerin, das sich insbesondere aus dem Verhalten im Rahmen der Ausschreibung über die Textilversorgung ergebe. Die Klägerin habe damit dem UKS. und der Beklagten einen massiven ideellen Schaden zugefügt. Ob auch ein materieller Schaden entstanden sei, werde noch geprüft.

Die Klägerin habe das Leistungsziel zu 2 a der Zielvereinbarung nur für einen von insgesamt fünf Bereichen erfüllt, nämlich für die Hauswirtschaft. Es fehlten Konzepte für die Bereiche Logistik und Entsorgung, Zentralsterilisation, Verpflegung und Hygiene. Auch für diese Bereiche sei eine umfassende Personalplanung und Personalentwicklung mit dem Ziel der Qualitätssicherung und zur Stärkung der Teamleitungsebene von der Klägerin zu entwickeln gewesen. Hätte man hier seitens der Parteien nur den Bereich der Hauswirtschaft gemeint, hätte man nicht das Wort „umfassende“ Personalplanung und Personalentwicklung in diesem Zusammenhang gewählt.

Das in 2 c genannte Ziel der Einrichtung einer Projektgruppe „Materialwirtschaft am Campus K. Rollout W. System“ mit dem Ziel, die Warenbelieferung der Station zu optimieren, habe die Klägerin nicht erreicht. Soweit die Klägerin vortrage, dass im Zusammenhang mit der Apothekenbelieferung durch die Apotheke am Campus L. ein EDV-Programm entwickelt worden sei, welches aus patentrechtlichen Gründen nicht den Namen W. habe tragen können, habe dies mit dem in 2 c genannten Ziel überhaupt nichts zu tun. Die Tätigkeiten, die die Klägerin im Rahmen eines solchen die Medikamentenbelieferung betreffenden Projektes entfaltet habe, seien nicht zielrelevant gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die auf Zahlung gerichtete Klage abgewiesen. Die Klägerin sei für ihren Vortrag zu Zielerreichung beweisfällig geblieben. Die ladungsfähigen Anschriften der Zeugen habe sie zu spät mitgeteilt.

Die zuletzt noch verfolgten Änderungsanträge hinsichtlich des Zeugnisses der Klägerin seien unbegründet. Die Beklagte sei berechtigt gewesen, die Leistungs- und Führungsbeurteilung gegenüber dem Zwischenzeugnis herabzustufen, weil sich die Beurteilungsgrundlage verändert habe. Aufgrund der vorgetragenen Einzelheiten zu dem Ermittlungsverfahren gegen die Klägerin stehe unabhängig von dessen Ausgang fest, dass die Klägerin im dringenden Verdacht der Bestechlichkeit stehe. Dass die nunmehrigen Vorgesetzten der Klägerin ihr hinsichtlich der Zuverlässigkeit nicht mehr das Attribut „stets“ zuerkennen wollen, sei nachvollziehbar. Gleiches gelte hinsichtlich dieses Wortes bzw. des Wortes „jederzeit“ bei den übrigen gerügten Sätzen. Das Zeugnis entspreche aber auch in der erteilten Form zumindest der Note „gut“. Auch dass die Beklagte auf Seite 3 im zweiten Absatz in Satz 2 die Vorgesetzten nicht erwähnt wissen wolle, sei nachvollziehbar mit dem Ermittlungsverfahren gegen die Klägerin begründet worden. Die Vorgesetzten würden im Übrigen im Satz zuvor angesprochen.

Gegen das ihr am 04.09.2009 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 29.09.2009 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurteilungsfrist bis zum 04.12.2009 am 04.12.2009 begründet.

Die Klägerin meint, auch ohne Beweisaufnahme stehe fest, dass sie die Ziele zu 2 a und c erreicht habe. Eine alle Bereiche erfassende Personalplanung habe nicht vorgelegt werden müssen, da es eine solche bereits gegeben habe. In der Zielvereinbarung sei aus den großen Bereichen (Hauswirtschaft, Logistik und Verpflegungsmanagement) jeweils zumindest ein Ziel vereinbart worden. Der Bereich Logistik sei sogar zweimal vertreten.

Bei der im Projektbericht beschriebenen Modulversorgung handele es sich um das in der Zielvereinbarung unter 2 c beschriebene Ziel. Projektziel sei gewesen, die bisherigen Arbeitsabläufe der Versorgungsassistentinnen in K. zu reorganisieren und entsprechend der standardisierten Arbeitsabläufe der Mitarbeiter anzupassen. Die Versorgungsassistenten sollten bisher von den Pflegekräften ausgeführte Aufgaben der Warenversorgung übernehmen. Der Projektbericht beschreibe den Rollout-Ablauf für alle Bereiche am Campus K.. Der einzige Unterschied zwischen den Inhalten des Projektberichts und Ziffer 2 c der Zielvereinbarung sei begrifflicher Natur. Der Begriff „Modullogistik“ im Projektbericht entspreche dem Begriff „Materialwirtschaft“ der Zielvereinbarung. Die Einführung eines Materialbewirtschaftungssystems sei nicht Gegenstand der Zielvereinbarung gewesen. Ein solches System gebe es schon seit langem.

Die Beklagte habe die Klägerin in dem Endzeugnis nicht gegenüber dem Zwischenzeugnis herabstufen dürfen. Keineswegs stehe fest, dass die Klägerin der Bestechlichkeit oder des Verstoßes gegen vergaberechtliche Vorschriften dringend verdächtig sei. In dem Strafverfahren gelte die Unschuldsvermutung. Im Übrigen beträfen die Verdachtsmomente nicht die Tätigkeit der Klägerin bei der Beklagten.

Die Klägerin beantragt,

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 29. Juli 2009, Aktenzeichen 3 Ca 488 b/09, abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt,

- a) an die Klägerin 4.500,00 € brutto zuzüglich 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2009 zu zahlen;

- b) der Klägerin Zug um Zug gegen Rückgabe des korrigierten Zeugnisses (Anlage K 13) ein Zeugnis zu erteilen und zuzusenden und hierbei folgende Änderungen zu dem bereits erteilten Zeugnis (Anlage K 13) vorzunehmen:

Im dritten Absatz lautet der erste Satz:

„Aufgrund ihrer stets sehr guten Leistungen, die sie stets mit einer hohen Zuverlässigkeit, großem Organisationstalent und Geschick für Verhandlungen erzielte, begleitete Frau S. – noch als Mitarbeiterin des Universitätsklinikums S. – die Ausgründung des Unternehmens.“

Auf Seite 2 des Zeugnisses muss der dritte Absatz von unten in Satz 1 bis 3 wie folgt lauten:

„Ihre Aufgaben erledigte Frau S. mit einem äußerst fundierten Fachwissen, welches sie stets souverän und engagiert in der Praxis ergebnisorientiert einsetzte. Sie argumentierte stets geschickt und reagierte auf neue Gegebenheiten flexibel. Frau S. überzeugte jederzeit durch ihr ausgeprägtes strategisches und unternehmerisches Denken, das sie stets zum Wohle des Unternehmens einsetzte.“

Auf Seite 3 muss der zweite Absatz in Satz 2 wie folgt lauten:

„Bei Vorgesetzten, Kolleginnen, Kollegen und Geschäftspartnern war sie anerkannt und sehr geschätzt.“

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte meint, das Projekt „Reorganisation der Arbeitsabläufe der Modulassistenten am Campus K.“ sei mit dem Leistungsziel 2 c nicht identisch. In dem Projekt gehe es um eine Entlastung der Versorgungsassistenten nach dem Vorbild der am Campus L. beschäftigten Modulassistenten sowie um die Entlastung des Pflegepersonals von sonstigen Aufgaben zugunsten von pflegerischen Tätigkeiten. Bei dem in der Leistungsvereinbarung enthaltenen Ziel gehe es dagegen um die Verbesserung der Warenbelieferung. Mit der Einführung des konkret bezeichneten Materialwirtschaftssystems habe sich die Klägerin nicht beschäftigt. Das in der Anlage K 5 do-

kumentierte Projekt setzte zeitlich nach der von der Zielvereinbarung erfassten Warenlieferung ein.

Das Leistungsziel 2 a fordere ausdrücklich eine „umfassende“ Personalplanung und Personalentwicklung. Damit erfasse es den gesamten Zuständigkeitsbereich der Klägerin. Die „Stärkung der Teamleitungsebene“ betreffe ebenfalls sämtliche Bereiche, nicht nur die Hauswirtschaft. Eine den Aufgabenbereichen der Klägerin entsprechende Ordnung der Leistungsziele enthalte Ziff. 2 der Zielvereinbarung nicht. Eine Systematik sei nicht zu erkennen. Die Leistungsziele orientierten sich an der Bedeutung für das Unternehmen und nicht an den Aufgabenbereichen der Klägerin. Sinnvoll sei nur eine auf das gesamte Personal bezogene Planung, die es entgegen der Behauptung der Klägerin nicht gegeben habe.

Im vorliegenden Fall sei die Beklagte nicht an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden. Nach Ausstellung des Zwischenzeugnisses habe sie, die Beklagte, aus dem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren Kenntnisse erlangt, die die Bewertung der Klägerin beeinflussten. Die Beklagte verweist auf die Klage des Universitätsklinikum S. gegen die Klägerin (Anlage BB 1). Das Fehlverhalten der Klägerin habe sich auch auf das Beschäftigungsverhältnis zur Beklagten ausgewirkt.

Entscheidungsgründe:

Die nach § 64 Abs. 2 lit b) ArbGG statthafte Berufung ist zulässig. Sie ist fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO. In der Sache hat die Berufung teilweise Erfolg.

I. Die Klägerin kann Zahlung weiterer 2.500,00 EUR verlangen. Sie hat das Leistungsziel 2 c der Zielvereinbarung vom 19.04.2007 erreicht und deshalb Anspruch auf weitere leistungsabhängige Vergütung. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass die vier in der Zielvereinbarung vereinbarten Leistungsziele gleichwertig sind. Sie haben in der Berufungsverhandlung bestätigt, dass auf jedes Ziel $\frac{1}{4}$ der leistungsabhängigen Vergütung entfallen sollte, bei 10.000,00 EUR also 2.500,00 EUR.

1. Der Anspruch der Klägerin folgt aus § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 4 Abs. 4 des Arbeitsvertrags sowie der Zielvereinbarung vom 19.04.2007. Das Leistungsziel 2 c wird in der Zielvereinbarung wie folgt beschrieben:

„Einrichtung einer Projektgruppe „Materialwirtschaft am Campus K. Roll Out W. System“ mit dem Ziel, die Warenbelieferung der Stationen zu optimieren.“

Die Klägerin hat als Anlage 3 einen Projektbericht vorgelegt, der sich mit dem Projekt *Reorganisation der Arbeitsabläufe der Modulassistenten am Campus K.* befasst. Die Berufungskammer ist davon überzeugt, dass die Klägerin mit diesem Projekt die Vorgaben des Ziels 2 c erfüllt hat. Das ergibt die Auslegung der Zielvereinbarung.

Bei der Zielvereinbarung handelt es sich um eine zwischen den Parteien ausgehandelte Individualabrede (§ 305 Abs. 1 Satz 3 BGB). Die Klägerin hat nicht vorgetragen, dass die Beklagte die Zielvereinbarung vorformuliert und gestellt hat. Insbesondere hat sie nicht behauptet, keine Möglichkeit der Einflussnahme gehabt zu haben. Die Zielvereinbarung ist damit eine vertragliche Abrede, für die Vertragsfreiheit (§ 105 GewO) gilt. Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG 26.09.2002 - 6 AZR 434/00 - AP BBiG § 10 Nr. 10; 12.06.2002 - 10 AZR 323/01 - EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 110).

Unerheblich ist, dass sich die Projektbezeichnung nicht mit der Formulierung des Leistungsziels deckt. Nicht entscheidend ist ferner, welchen Arbeitstitel die Projektgruppe trägt. Maßgebend ist vielmehr, dass ein Projekt durchgeführt wird, das darauf abzielt, die Warenbelieferung der Stationen am Campus K. zu verbessern. Erkennbar ging es den Parteien bei Abschluss der Zielvereinbarung um inhaltliche und nicht um formale Ziele. Die Klägerin sollte eine zusätzliche Vergütung für eine besondere Leistung erhalten und nicht für die bloße Einrichtung einer Projektgruppe mit einem be-

stimmten Namen. Die besondere Leistung, die als Ziel ausgegeben worden ist, liegt in der Optimierung der Warenbelieferung der Stationen, wobei aus dem Titel „Materialwirtschaft am Campus K. Roll Out W. System“ deutlich wird, dass es um die Materialwirtschaft am Campus K. geht. Entgegen der Auffassung der Beklagten war auch nicht die Einführung der Materialwirtschaft als Ziel vereinbart, sondern – so der Wortlaut – eine Optimierung.

Der Projektbericht dokumentiert, dass im Rahmen des am 01.06.2007 begonnenen Projekts eine Lenkungsgruppe tätig geworden ist und dass das Projekt über verschiedene Stufen bis März 2008 zum Roll Out gelangt. Das Projekt befasste sich mit der Materialbewirtschaftung, denn Modullogistik meint letztlich nichts anderes als Materialwirtschaft. So heißt es in dem Projektbericht auch, dass in L. die Modulassistenten die Materialbewirtschaftung übernommen haben.

Die angestrebte Verbesserung liegt in der Entlastung des Pflegepersonals von Aufgaben der Materialbeschaffung und der Verlagerung dieser Aufgaben auf sog. Modulassistenten. Daraus ist aber nicht zu schließen, dass Inhalt des Projekts nur die Organisation von Arbeitsabläufen des Verwaltungs- und Pflegepersonals war. Der Projektumfang reicht weiter und erfasst die Abstimmung und Definition der Modullogistik (vgl. Analyse). Es geht um die Umstellung auf Modulversorgung. Versorgt werden die Stationen. Denn das komplette Roll-out, also die Umsetzung, soll nach dem Projektbericht innerhalb von 18 Monaten für alle Stationen erfolgt sein.

Nicht entscheidend ist schließlich, dass das eingesetzte EDV-System nicht von der Fa. W. stammt. Eine besondere Bedeutung kam dem speziellen System nicht zu. Zu der von der Klägerin behaupteten Insolvenz der Fa. W. und den patentrechtlichen Hindernissen, das implementierte Programm (weiterhin) so zu nennen, hat die Beklagte nicht weiter ausgeführt.

II. Anspruch auf weitere Zahlung hat die Klägerin nicht. Die Klägerin hat das Leistungsziel 2 a nicht vollständig erreicht.

1. Das Leistungsziel 2 a wird in der Zielvereinbarung vom 19.04.2007 wie folgt beschrieben:

„Aufbau einer umfassenden Personalplanung und Personalentwicklung mit dem Ziel der Qualitätssicherung und zur Stärkung der Teamleistungsebene“

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Klägerin für den Bereich der Hauswirtschaft ein Konzept der Personalplanung und Personalentwicklung vorgelegt hat. Hierfür hat die Beklagte ihr eine anteilige leistungsabhängige Vergütung in Höhe von 500,00 EUR gezahlt.

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin das Leistungsziel 2 c nur teilweise (so die Beklagte) oder vollständig (so die Klägerin) erreicht hat. Maßgebend ist danach, ob das Ziel bereits mit Vorlage des auf die Hauswirtschaft beschränkten Konzepts erreicht ist oder ob ein Konzept für sämtliche Bereiche hätte erarbeitet werden müssen.

Die Auslegung der Zielvereinbarung ergibt, dass ein nur auf einen Betriebsbereich bezogenes Konzept zur Zielerreichung nicht ausreicht. Bei den konkreten festgelegten Zielen handelt es sich, wie oben ausgeführt, um eine ausgehandelte Individualabrede (§ 305 Abs. 1 Satz 3 BGB). Die Zielvereinbarung ist eine vertragliche Abrede, für die Vertragsfreiheit (§ 105 GewO) gilt. Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG 26.09.2002 - 6 AZR 434/00 - AP BBiG § 10 Nr. 10; 12.06.2002 - 10 AZR 323/01 - EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 110).

Der Wortlaut spricht dafür, dass eine Personalplanung und Personalentwicklung für alle Bereiche vorzulegen war. Eine Beschränkung nur auf den Bereich der Hauswirtschaft lässt sich der Vereinbarung nicht entnehmen. Vielmehr legt die Formulierung „umfassende Personalplanung und Personalentwicklung“ nahe, dass ein übergreifendes Konzept vorgelegt werden sollte. Die Klägerin kann sich nicht mit Erfolg auf

das systematische Argument berufen, die vereinbarten Ziele nähmen jeweils einen Bereich des Unternehmens in den Blick. Zum einen gibt es bei der Beklagten fünf Bereiche, nämlich Hygiene, Hauswirtschaft, Zentralsterilisation, Verpflegung sowie Logistik und Entsorgung. Dem stehen aber nur vier Ziele gegenüber. Zum anderen beziehen sich zwei Ziele auf den Bereich Logistik, während die Bereiche Hygiene und Sterilisation gar nicht angesprochen werden.

Selbst wenn bereits eine umfassende Personalplanung existieren sollte, was die Beklagte bestreitet, ist nicht nachvollziehbar, warum nur für den Bereich Hauswirtschaft die Personalplanung und Personalentwicklung überdacht werden musste. Mit dem Argument, die Personalplanung sei für das Unternehmen nur dann sinnvoll, wenn sie das gesamte Personal einbeziehe, hat sich die Klägerin nicht auseinandergesetzt. Auch die Personalplanung gem. § 92 BetrVG bezieht sich auf den gesamten Betrieb.

Dafür, dass es dem übereinstimmenden Willen der Parteien entsprach, dass sich das Ziel 2 a auf den Bereich Hauswirtschaft beschränkte, hat die Klägerin als Zeugen Frau Sch. und Herrn Z. benannt. Mit diesem Angriffs- bzw. Verteidigungsmittel ist die Klägerin im zweiten Rechtszug nach § 67 Abs. 1 ArbGG ausgeschlossen, weil das Arbeitsgericht diesen Vortrag und die Beweismittel zutreffend wegen Verspätung zurückgewiesen hat. Auf die Ausführungen auf Seiten 8 und 9 des arbeitsgerichtlichen Urteils wird verwiesen. Dagegen wendet sich die Klägerin nicht.

III. Die Klägerin hat Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit den begehrten Änderungen.

1. Der Anspruch der Klägerin auf ein qualifiziertes Zeugnis folgt aus § 109 GewO. Danach hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das sich (auch) auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt.

2. Mit dem der Klägerin erteilten Zeugnis hat die Beklagte den Anspruch der Klägerin nicht erfüllt, § 362 BGB. Der Klägerin steht ein Zeugnis zu, das inhaltlich dem Zwischenzeugnis vom 31.10.2007 entspricht.

a) Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch mit einem Zeugnis, das nach Form und Inhalt den oben beschriebenen gesetzlichen Anforderungen entspricht. Genügt das Zeugnis diesen Erfordernissen nicht, kann der Arbeitnehmer gerichtlich dessen Berichtigung oder Ergänzung verlangen. Mit einer solchen Klage macht der Arbeitnehmer die Erfüllung seines Zeugnisanspruchs geltend (BAG 21.05.2005 – 9 AZR 352/04 – BAGE 115, 130).

b) Inhaltlich muss das Zeugnis den Geboten der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit entsprechen. In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber frei in der Wahl seiner Formulierungen (BAG 21.05.2005 – 9 AZR 352/04 – BAGE 115, 130).

c) Allerdings ist die Beklagte an den Inhalt des Zwischenzeugnisses vom 31.10.2007 gebunden, was die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung angeht. Regelmäßig besteht eine solche Bindung, was auch die Beklagte anerkennt. Die Bindung kann sich aus Treu und Glauben ergeben. Daneben kann sie darauf beruhen, dass das Zeugnis Wissenserkklärungen des Arbeitgebers zu Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers enthält, von denen er nur abrücken darf, wenn ihm nachträglich Umstände bekannt werden, die eine abweichende Beurteilung rechtfertigen (BAG 21.06.2005 – 9 AZR 352/04 – BAGE 115, 130; 16.10.2007 – 9 AZR 248/07 – BAGE 124, 229). Der Arbeitgeber ist nach Auffassung des 9. Senats des Bundesarbeitsgerichts nicht nur an erteilte Endzeugnisse gebunden, sondern auch an Zwischenzeugnisse. Auch das Zwischenzeugnis dient regelmäßig dazu, Dritte über die Tätigkeit des Arbeitnehmers zu unterrichten. Der Arbeitgeber ist für den Zeitraum, den das Zwischenzeugnis erfasst, grundsätzlich auch hinsichtlich des Inhalts des Endzeugnisses gebunden. Er kann vom Zwischenzeugnis nur abweichen, wenn die späteren Leistungen und das spätere Verhalten des Arbeitnehmers das rechtfertigen (BAG 01.10.1998 – 6 AZR 176/97 – AP BAT § 61 Nr. 2; 16.10.2007 – 9 AZR 248/07 – BAGE 124, 229).

d) Die Beklagte hat keine Umstände vorgetragen, die es rechtfertigen, wegen der Leistung und des Verhaltens der Klägerin in der Zeit nach dem 31.10.2007 vom Text des Zwischenzeugnisses abzuweichen. Die Klägerin durfte sich deshalb auf die im Zwischenzeugnis getroffenen Beurteilungen verlassen.

e) Die Beklagte kann auch nicht deshalb von den Beurteilungen im Zwischenzeugnis abrücken, weil ihr erst nach Erteilung des Zwischenzeugnisses bekannt geworden ist, dass gegen die Klägerin wegen Bestechlichkeit und Verstoßes gegen vergaberechtliche Vorschriften ermittelt wird. Selbstverständlich können solche Umstände von der inhaltlichen Bindung an das Zwischenzeugnis befreien, wenn sie den Beurteilungszeitraum des Zwischenzeugnisses, zumindest aber das Verhalten in dem zu beurteilenden Arbeitsverhältnis betreffen. Die zugrundeliegenden Handlungen liegen aber zeitlich vor dem Beginn des von dem Zwischenzeugnis erfassten Beurteilungszeitraums. Die vorgeworfenen Handlungen betreffen in zeitlicher Hinsicht auch nicht das Arbeitsverhältnis der Klägerin zur Beklagten. Selbst wenn die Vorwürfe zuträfen, dürfte die Beklagte nicht von ihrer Beurteilung abrücken, denn Verfehlungen in einem in der Vergangenheit liegenden Arbeitsverhältnis betreffen nicht die Leistung und das Verhalten in dem zur Beurteilung stehenden Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber.

f) Allerdings kann die Klägerin nicht Übersendung des Zeugnisses verlangen. Grundsätzlich sind Arbeitspapiere wie das Arbeitszeugnis vom Arbeitnehmer abzuholen (Holschuld; vgl. BAG 08.03.1995 – 5 AZR 848/93 - AP BGB § 630 Nr. 21; ErfK/Müller-Glöge, 10. Auf., § 109 GewO Rn. 47). Der Arbeitgeber hat das Zeugnis dem Arbeitnehmer nur dann zu übersenden, wenn die Abholung dem Arbeitnehmer einen unverhältnismäßigen Aufwand verursachen würde oder ihm aus anderen Gründen nach Treu und Glauben unzumutbar ist. Im vorliegenden Fall sind derartige Umstände weder vorgetragen noch ersichtlich.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht erfüllt sind.

gez. ...

gez. ...

gez. ...