

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

**Stichwörter:**

Arbeitszeugnis - Gebot der Zeugnisklarheit - Verwendung der Formulierung "kennen gelernt"

**Hinweis des Bearbeiters:**

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlungen „**EEöD**“ und „**TAöD**“ vom Bearbeiter.

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

**Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in einem Zeugnis:**

***"Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte",***

**handelt es sich nicht um eine dem Gebot der Zeugnisklarheit widersprechende verschlüsselte Formulierung (Geheimcode). Mit der Wendung "kennen gelernt" bringt der Arbeitgeber nicht zum Ausdruck, dass die im Zusammenhang angeführten Eigenschaften tatsächlich nicht vorliegen.**

Bundesarbeitsgericht  
Urteil vom 15.11.2011 - 9 AZR 386/10 –

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Köln  
Urteil vom 18.12.2009 – 11 Sa 1092/08 -

#### **Tenor**

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 18. Dezember 2009 - 11 Sa 1092/08 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

		<b>Tatbestand</b>
	1	Die Parteien streiten über den Inhalt eines Arbeitszeugnisses.
	2	Der Kläger war bei der Beklagten in der Zeit vom 1. April 2004 bis zum 28. Februar 2007 als Mitarbeiter im SAP Competence Center beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung der Beklagten.
	3	Unter dem Datum 28. Februar 2007 erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zeugnis. Dort heißt es auszugsweise:  „Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte. Herr K. war jederzeit bereit, sich über die normale Arbeitszeit hinaus für die Belange des Unternehmens einzusetzen. Er erledigte seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit.“

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

	4	Der Kläger hat die Ansicht vertreten, das Zeugnis sei nicht ordnungsgemäß. Der Gebrauch der Worte „kennen gelernt“ drücke stets das Nichtvorhandensein der im Kontext aufgeführten Fähigkeit aus.
	5	<p>Der Kläger hat beantragt,</p> <p>1. ihm unter dem Ausstellungsdatum 28. Februar 2007 ein korrigiertes Zeugnis nach folgender Maßgabe zu erteilen:</p> <p>1.1 Auf Blatt 1 wird der dritte Punkt in der Aufgabenbeschreibung durch das Wort „Customizing“ ergänzt und wie folgt gefasst: „Optimierung und Betreuung des Material Ledgers (Analyse, Prozessmodellierung, Konzeption, Customizing, Spezialreporting)“.</p> <p>1.2 Auf Blatt 1 letzter Absatz ist der erste Satz wie folgt zu ändern: „Herr K. war dank seiner guten Fachkenntnisse stets in der Lage, die ihm übertragenen Aufgaben gut zu lösen.“</p> <p>1.3 Im ersten Absatz auf der zweiten Seite wird der Satz: „Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte“, durch den Satz: „Herr K. war ein sehr interessierter und hochmotivierter Mitarbeiter, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte“, ersetzt.</p> <p>1.4 Der letzte Satz auf Blatt 2 des Zeugnisses ist wie folgt abzuändern: „Für seine persönliche und berufliche Zukunft wünschen wir Herrn K. weiterhin alles Gute und viel Erfolg.“</p>
	6	Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, das Zeugnis genüge den Anforderungen eines qualifizierten Zeugnisses mit der Note „gut“. Sie habe die Schwerpunkte der Tätigkeit im

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		Zeugnis richtig beschrieben. Das gute Zeugnis sei insgesamt positiv formuliert.
	7	Der Kläger hat in der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision nur noch den Antrag zu 1.3 gestellt.
		<b>Entscheidungsgründe</b>
	8	A. Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Recht bestätigt. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses mit dem begehrten Inhalt. Die Beklagte erfüllte ihre Verpflichtung nach § 109 Abs. 1 Satz 1 GewO, dem Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein schriftliches qualifiziertes Zeugnis zu erteilen, mit dem von ihr unter dem Datum 28. Februar 2007 erteilten Zeugnis mit der beanstandeten Formulierung. Sein Anspruch ist deshalb gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen.
<i>Zweck des Arbeitszeugnisses</i>	9	I. Ein Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch, wenn das von ihm erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen des § 109 GewO entspricht. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Führung (Verhalten) und Leistung erstrecken (qualifiziertes Zeugnis), § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO. Dabei richtet sich der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses nach den mit ihm verfolgten Zwecken. <b>Es dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl</b> (st. Rspr., vgl. BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 – zu B I 2 a der Gründe, BAGE 97, 57 = <b>TAöD Nr. 3235</b> ). Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber seine Leistung beurteilt (vgl. bereits BAG 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112 = <b>-TAöD Nr. 625</b> ). <b>Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen das Gebot der Zeugniswahrheit und das in § 109 Abs. 2 GewO auch ausdrücklich normierte Gebot der Zeugnisklarheit</b> (vgl. BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - zu III 2 der Gründe, BAGE 108, 86 = <b>TAöD Nr. 4041</b> ). Genügt das erteilte Zeugnis diesen Anforderungen nicht, kann der Arbeitnehmer die Berichtigung des Arbeitszeugnisses oder dessen Ergänzung
<i>Grundsatz der Zeugniswahrheit und Gebot der Zeugnisklarheit</i>		

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		verlangen (st. Rspr., vgl. BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Rn. 13, BAGE 127, 232 = <b>TAöD Nr. 4078</b> ; 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - zu IV 2 b bb der Gründe, BAGE 108, 86 = <b>TAöD Nr. 4041</b> ).
	10	II. Diesen Anforderungen genügt das von der Beklagten dem Kläger erteilte Zeugnis. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht die Formulierung: „Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt ...“, als mit diesen Geboten vereinbar angesehen, geht fehl. Diese Formulierung verstößt nicht gegen die Gebote der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit.
<i>Es ist Sache des Arbeitgebers, das Zeugnis im Einzelnen zu verfassen.</i>	11	<b>1. Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, das Zeugnis im Einzelnen zu verfassen. Die Formulierung und Ausdrucksweise steht in seinem pflichtgemäßen Ermessen. Maßstab ist dabei ein wohlwollender verständiger Arbeitgeber</b> (vgl. BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Rn. 19, BAGE 127, 232 = <b>TAöD Nr. 4078</b> ). <b>Der Arbeitgeber hat insoweit einen Beurteilungsspielraum. Dies gilt insbesondere für die Formulierung von Werturteilen. Sie lässt sich nicht bis in die Einzelheiten regeln und vorschreiben</b> (so bereits BAG 12. August 1976 - 3 AZR 720/75 - zu I 1 a der Gründe, <b>TAöD Nr. 855</b> ). <b>Solange das Zeugnis allgemein verständlich ist und nichts Falsches enthält, kann der Arbeitnehmer daher keine abweichende Formulierung verlangen.</b>
	12	2. Mit dem beanstandeten Satz: „Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte“, legte die Beklagte diese aus ihrer Sicht gegebenen (positiven) Eigenschaften des Klägers im Zeugnis nieder. Die von ihr hierfür gewählte Formulierung bringt für den Leser zum Ausdruck, dass der Kläger dank seines großen Interesses und seiner hohen Motivation stets sehr leistungsbereit war. Dieser Eindruck wird durch den Folgesatz: „Herr K. war jederzeit bereit, sich über die normale Arbeitszeit hinaus für die Belange des Unternehmens einzusetzen“, unterstrichen.
	13	Es handelt sich für den unbefangenen Leser um die

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		Wiedergabe einer durchweg guten Einzelbewertung, die sich stimmig in die gute Gesamtbewertung der Leistung nach dem üblichen Beurteilungssystem mit „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ einfügt (vgl. zur üblichen Formulierung einer guten Gesamtleistung auch: BAG 23. September 1992 - 5 AZR 573/91 - zu II der Gründe, <b>TAöD Nr. 2394</b> ).
	14	3. Die Revision wendet ohne Erfolg ein, bei der gebrauchten Wendung „kennen gelernt“ handele es sich um eine verschleiende Zeugnissprache. Mit dieser Wendung spreche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die aufgeführten Fähigkeiten ab. Dem Kläger werde deshalb mit dem im ersten Absatz auf der zweiten Zeugnisseite enthaltenen Satz in Wahrheit Desinteresse und fehlende Motivation attestiert.
	15	a) Es trifft zu, dass nach dem Gebot der Zeugnisklarheit gemäß § 109 Abs. 2 Satz 1 GewO das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein muss. <b>Nach § 109 Abs. 2 Satz 2 GewO darf ein Zeugnis zudem keine Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der Wortwahl ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Daher ist es unzulässig, ein Zeugnis mit unklaren Formulierungen zu versehen, durch die der Arbeitnehmer anders beurteilt werden soll, als dies aus dem Zeugniswortlaut ersichtlich ist. Denn inhaltlich „falsch“ ist ein Zeugnis auch dann, wenn es eine Ausdrucksweise enthält, der entnommen werden muss, der Arbeitgeber distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärungen und der Arbeitnehmer werde in Wahrheit anders beurteilt, nämlich ungünstiger als im Zeugnis bescheinigt</b> (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 97, 57 = <b>TAöD Nr. 3235</b> ). <b>Weder Wortwahl noch Auslassungen dürfen dazu führen, beim Leser des Zeugnisses der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen zu lassen</b> (vgl. BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Rn. 21 mwN, BAGE 127, 232 = <b>TAöD Nr. 4078</b> ; 21. Juni 2005 - 9 AZR 352/04 - zu II 2 der Gründe, BAGE 115, 130 = <b>TAöD Nr. 4492</b> ). Entscheidend ist dabei nicht, welche Vorstellungen der Zeugnisverfasser mit seiner Wortwahl verbindet. Maßgeblich ist allein der objektive Empfängerhorizont des Zeugnislesers (vgl.

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Rn. 18, aaO; 21. Juni 2005 - 9 AZR 352/04 - zu II 2 der Gründe, aaO).
	16	b) Solche verschlüsselten, dem Kläger nachteiligen Bewertungen enthält das Zeugnis nicht. Insbesondere wird entgegen der Auffassung der Revision nicht allein mit dem Gebrauch der Formulierung „kennen gelernt“ stets und unabhängig vom übrigen Zeugnisinhalt das Nichtvorhandensein der im Kontext dieser Worte angeführten Eigenschaften ausgedrückt.
	17	aa) Das Bundesarbeitsgericht hat bisher die Verwendung der Formulierung „kennen gelernt“ noch nicht als allgemeine verschlüsselte negative Beurteilung gewertet. Im Gegenteil entschied es in einem Schadensersatzprozess, dass sich der Arbeitgeber mangels entgegenstehender Vorbehalte an der Beurteilung: „... haben wir ... als einen fleißigen, ehrlichen und gewissenhaften Mitarbeiter kennen gelernt“, festhalten lassen müsse und deshalb auch einen schon früher festgestellten Inventurfehlbetrag nicht aus Mankohaftung nach dessen Ausscheiden verlangen könne (vgl. BAG 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112 = <b>TAöD Nr. 625</b> ).
	18	bb) Die vereinzelt Rechtsansicht einer Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm (27. April 2000 - 4 Sa 1018/99 - zu 3.2.6 der Gründe; 28. März 2000 - 4 Sa 648/99 - zu 3.2 der Gründe), dass der Ausdruck „kennen gelernt“ stets eine beschönigende Formulierung darstelle, die sich zwar nicht abwertend anhöre, aber dennoch stets das Nichtvorhandensein der angeführten Eigenschaften und damit eine negative Beurteilung bedeute, hat sich nicht durchgesetzt (vgl. zur Kritik: Schießmann Das Arbeitszeugnis 19. Aufl. S. 183; ErfK / Müller-Glöge 12. Aufl. § 109 GewO Rn. 36; Weuster/Scheer Arbeitszeugnisse in Textbausteinen 12. Aufl. S. 134 f.; Hunold NZA-RR 2001, 113, 118; Düwell/Dahl NZA 2011, 958, 960 f.; kritisch auch MünchKomm-BGB / Henssler 5. Aufl. § 630 Rn. 100).
	19	cc) Die Revision verkennt, dass es auf die Sicht des objektiven Empfängerhorizonts und nicht auf eine vereinzelt geäußerte Rechtsauffassung ankommt, selbst wenn sie teilweise auch in sog. Übersetzungslisten zu

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		Geheimcodes im Internet und in der Literatur wiedergegeben wird.
	20	(1) Ein entsprechendes Sprachempfinden hat sich nicht herausgebildet (vgl. ErfK/Müller-Glöge § 109 GewO Rn. 36; Hunold NZA-RR 2001, 113, 118). Es gibt keine empirisch-statistischen Belege, dass mittlerweile eine allgemein verschlüsselte Bedeutung der Formulierung „kennen gelernt“ in der Zeugnissprache besteht (so zu den Entscheidungen des LAG Hamm: Weuster BB 2001, 629; Weuster/Scheer S. 134; kritisch zur Möglichkeit, dies überhaupt empirisch zu belegen: Düwell/Dahl NZA 2011, 958, 960).
	21	Auch aus diesem Grund wird die vom Landesarbeitsgericht Hamm vorgenommene allgemeine Deutung der Formulierung „kennen gelernt“ als Nichtvorhandensein der im Kontext angeführten Eigenschaften zu Recht als eine nicht herleitbare und falsche Auslegung abgelehnt (vgl. Schießmann S. 183; ErfK/Müller-Glöge § 109 GewO Rn. 36; Weuster/Scheer S. 134 f.; Hunold NZA-RR 2001, 113, 118; Düwell/Dahl NZA 2011, 958, 960 f.; kritisch auch MünchKommBGB/Henssler § 630 Rn. 100).
	22	(2) Der Kläger selbst behauptet nicht substantiiert, es bestehe ein entsprechender Zeugnisbrauch als „Geheimcode“ (vgl. zur diesbezüglichen Darlegungslast: ErfK/Müller-Glöge § 109 GewO Rn. 85). Vielmehr verweist er lediglich darauf, dass der Ausdruck „kennen gelernt“ auch in der Rechtsliteratur und Öffentlichkeit vielfach gleichfalls in der vom Landesarbeitsgericht Hamm angeführten verschlüsselten negativen Weise interpretiert wird, und führt als Beleg hierfür eine Literaturfundstelle und vier Internetfundstellen an. Es mag sein, dass sich in sog. Übersetzungslisten in der Literatur und im Internet durchaus auch die vom Landesarbeitsgericht Hamm konkret bemängelten Zeugnisformulierungen: „... wir lernten ihn als umgänglichen Mitarbeiter kennen“ sowie „Wir lernten ... als freundliche und äußerst zuverlässige Mitarbeiterin kennen“, wiederfinden. Dabei könnte allerdings die negative Bewertung des Satzes: „... wir lernten ihn als umgänglichen Mitarbeiter kennen“, ebenso aus der Wahl des Worts „umgänglich“ folgen (vgl. HWK/Gäntgen 4. Aufl. § 109 Ge-



<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		<p>wO Rn. 31). Schließlich wird mit dem Wort „umgänglich“ eine Ironie in der Zeugnissprache verbunden (Weuster BB 2001, 629, 630). Doch geben die sog. Übersetzungslisten überwiegend lediglich Beispiele aus der Rechtsprechung völlig isoliert und zusammenhangslos wieder (vgl. anschaulich zur hiermit verbundenen Gefahr der Fehlinterpretation: Weuster/Scheer S. 142 f.). Deshalb kann allein aus der Aufnahme einer Formulierung in eine solche Aufzählung nicht abgeleitet werden, die dort angeführte Formulierung sei losgelöst vom restlichen Zeugnisinhalt stets im negativen Sinn zu verstehen. Denn einer gewählten Formulierung kommt gerade im Zeugnis nicht zwingend eine abschätzige Bedeutung unabhängig vom Gesamtzusammenhang zu. Vielmehr entscheiden häufig Kleinigkeiten über den Sinn der Aussage, wie anschaulich das sog. beredte Schweigen belegt. <b>Ein bekanntes Beispiel hierfür bildet das Wort „bemühen“. Schweigt das Zeugnis zum Erfolg des Bemühens, so ist die Wortwahl als Ausdruck von Tadel zu verstehen</b> (vgl. BAG 23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - zu I 2 der Gründe, BAGE 9, 289 = <b>TAöD Nr. 325</b>).</p>
	23	<p>(3) Die Revision verkennt bei ihrer Annahme eines Geheimcodes den maßgeblichen objektiven Empfängerhorizont.</p>
	24	<p>(a) Das Arbeitszeugnis dient regelmäßig als Bewerbungsunterlage und damit gleichzeitig als Entscheidungsgrundlage für die Personalauswahl künftiger Arbeitgeber (st. Rspr., vgl. zuletzt BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Rn. 16, BAGE 127, 232 = <b>TAöD Nr. 4078</b>). Adressat ist damit ein größerer Personenkreis, der nicht zwangsläufig über ein einheitliches Sprachverständnis verfügt. Dementsprechend ist als maßgeblicher objektiver Empfängerhorizont die Verständnismöglichkeit eines durchschnittlich Beteiligten oder Angehörigen des vom Zeugnis angesprochenen Personenkreises zugrunde zu legen (vgl. allgemein zum Auslegungsmaßstab von Erklärungen an die Allgemeinheit: Palandt/Ellenberger BGB 70. Aufl. § 133 Rn. 12). Zur Beurteilung der beanstandeten Formulierung ist auf die Sicht eines objektiven und damit unbefangenen Arbeitgebers mit Berufs- und Branchenkenntnissen abzustellen. Entscheidend ist, wie ein solcher Zeugnisleser das</p>

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		Zeugnis und die enthaltenen Formulierungen auffassen muss (ähnlich auch Schießmann S. 177; HWK/Gäntgen § 109 GewO Rn. 4). Benutzt der Arbeitgeber ein im Arbeitsleben übliches Beurteilungssystem, so ist das Zeugnis aus Sicht des objektiven Empfängerhorizonts so zu lesen, wie es dieser Üblichkeit entspricht (vgl. BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - zu III 3 der Gründe, BAGE 108, 86 = <b>TAöD Nr. 4041</b> ).
	25	(b) Unter Zugrundelegung dieser Sichtweise wird das vorliegende Zeugnis vom Zeugnisleser auch in der bemängelten Formulierung der Einzelbewertung gerade nicht, wie die Revision meint, missverstanden werden.
	26	Ein Zeugnis und dessen Formulierungen können regelmäßig nur im Zusammenhang des gesamten Inhalts ausgelegt werden. Das Zeugnis ist ein einheitliches Ganzes; seine Teile können nicht ohne die Gefahr der Sinnentstellung auseinandergerissen werden. Schließlich sind die einzelnen vom Arbeitgeber zu beurteilenden Qualifikationen des Arbeitnehmers so eng miteinander verflochten, dass die eine nicht ohne die Beziehung und den Zusammenhang zur anderen betrachtet werden kann (so bereits BAG 23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - zu I 1 der Gründe, BAGE 9, 289 = <b>TAöD Nr. 325</b> ). Deshalb verbietet es sich, einzelne Satzteile losgelöst vom Zusammenhang mit dem übrigen Zeugnistext zu bewerten. Eine Formulierung erhält erst aus dem Zusammenhang, in dem sie verwendet wird, ihren Sinn. Es ist deshalb auch das nähere Textumfeld einer Aussage bei der Suche nach dem wahren Inhalt einzubeziehen (vgl. Weuster/Scheer S. 143 f.).
	27	(c) An diesen Maßstäben gemessen erweckt die im Zeugnis des Klägers enthaltene Formulierung, „als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt“, aus Sicht des objektiven Empfängerhorizonts nicht den Eindruck, die Beklagte attestiere dem Kläger in Wahrheit Desinteresse und fehlende Motivation.
	28	aa) Im allgemeinen Sprachgebrauch drückt „kennen gelernt“ aus, dass jemand selbst etwas erlebt, erfahren, festgestellt oder entdeckt hat. Es wird mit dieser Wortwahl in der Alltagssprache lediglich betont, dass das Geschilderte auf einem eigenen Eindruck beruht. Eine

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		Mehrdeutigkeit kommt der Formulierung selbst nicht zu.
	29	(bb) In der Zeugnispraxis handelt es bei dem Ausdruck „kennen gelernt“ um eine gängige Formulierungsweise, die je nach Kontext Positives oder Negatives beschreiben kann (vgl. Weuster/Scheer S. 134). Dabei ist die Formulierung „kennen gelernt“ regelmäßig im Wortsinn gemeint (vgl. ErfK/Müller-Glöge § 109 GewO Rn. 36; Schießmann S. 183; Hunold NZA-RR 2001, 113, 118; Düwell/Dahl NZA 2011, 958, 961, Weuster/Scheer S. 134). Lediglich aus dem Zusammenhang, in dem diese Formulierung gebraucht wird, kann sich etwas anderes ergeben.
	30	(cc) Vorliegend wird nach diesen Grundsätzen aus Sicht des objektiven Empfängerhorizonts eines Zeugnislesers dem Kläger bescheinigt, dass er tatsächlich sehr interessiert und hochmotiviert war. Dies folgt aus dem Kontext in dem die Formulierung steht, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angeführt hat. Der vollständige Satz lautet bereits: „Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennen gelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte.“ Für den Zeugnisleser folgt aus dem weitergehenden Nebensatz, dass die angeführten Eigenschaften tatsächlich vorlagen, da aus ihnen die des Weiteren attestierte sehr hohe Einsatzbereitschaft herrührt. Verstärkt wird dies noch durch den Folgesatz, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausführt. Danach war der Kläger jederzeit bereit, sich über die normale Arbeitszeit hinaus für die Belange des Unternehmens einzusetzen. Schließlich wird in demselben Absatz noch die Leistung des Klägers mit der Gesamtnote „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ und damit nach dem gebräuchlichen Beurteilungssystem mit der Note „gut“ bewertet (vgl. BAG 23. September 1992 - 5 AZR 573/91 - zu II der Gründe, <b>TAöD Nr. 2394</b> ). Anhaltspunkte für den objektiv und unbefangenen urteilenden Zeugnisleser, dass sich die Beklagte als Arbeitgeberin durch die Verwendung der Formulierung „kennen gelernt als ...“ vom buchstäblichen Wortlaut ihrer Erklärung distanzieren, sind daher nicht gegeben.
	31	III. Nach alledem ist daher die von der Beklagten verwendete Formulierung nicht zu beanstanden. Der Klä-

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 4968</b>
Beschluss des BAG vom 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		ger hat keinen Anspruch darauf, dass die von der Beklagten gewählte Formulierung durch eine ihm genehmere mit gleichem Aussagewert ersetzt wird. Sein Zeugnisanspruch ist deshalb mit dem erteilten Zeugnis erfüllt worden und nach § 362 Abs. 1 BGB erloschen.
	32	B. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.