

Aktenzeichen
7 Ca 2708/14

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
16.06.2015

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Dortmund

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervortage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Dortmund		
06. JULI 2015		
Erfledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Kläger -

g e g e n

- Beklagte -

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 16.06.2015
durch den Richter Kallenberg als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter

...

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird auf 2.300,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Der Kläger ist seit dem 13.9.2010 bei der Beklagten als Mitarbeiter in der Produktion beschäftigt. Zwischen den Parteien war vor dem Arbeitsgericht Dortmund ein Kündigungsrechtsstreit anhängig. Die Beklagte hat das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis schriftlich mit Wirkung zum 30.4.2014 gekündigt und anschließend unter dem 5.5.2014 dem Kläger ein qualifiziertes Arbeitszeugnis erteilt. Wegen des Inhalts des Zeugnisses wird auf Bl. 8 d.A. verwiesen. Das Zeugnis enthielt eine Beschreibung der Aufgabenbereiche, die der Kläger im Rahmen seiner Tätigkeit bei der Beklagten wahrgenommen hat. Ferner bescheinigt die Beklagte dem Kläger im vierten Absatz des Zeugnistextes „ausreichende Fachkenntnisse“.

Der Kläger behauptet, dass das Zeugnis vor allem im vierten Absatz eine unzureichende Beschreibung der tatsächlichen Fachkenntnisse und Arbeitsweise des Klägers enthält. Ebenfalls werde sein Führungsverhalten nur eingeschränkt geschildert. Die Beklagte werde damit ihrer Verpflichtung der Erteilung eines wohlwollenden Zeugnisses, das für den Berufsweg förderlich sein soll, nicht gerecht.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, das dem Kläger erteilte Zeugnis unter dem 05.05.2014 im vierten Absatz wie folgt zu berichtigen und mit Firmenkopfbogen unterschrieben an ihn herauszugeben:

...

„Herr _____ verfügt über gute und vielseitige Fachkenntnisse. Er beherrschte sein Aufgabengebiet jederzeit sicher und souverän. Hinzu kommen seine beachtlichen Erfahrungen, so dass er seine Aufgaben stets selbstständig und verlässlich bearbeitete. Er war immer ein belastbarer Mitarbeiter, dessen Arbeitsqualität auch bei wechselnden Anforderungen stets zu unserer vollen Zufriedenheit war. Seine Aufgaben bearbeitete Herr _____ stets sehr engagiert und mit vorbildlichem persönlichem Einsatz. Er zeichnete sich durch ein hohes Maß an Loyalität, Zuverlässigkeit und Belastbarkeit aus. Er fand für auftretende Probleme stets gute und praxistaugliche Lösungen. Durch seine aktive Einstellung in Verbindung mit guten Kenntnissen führte Herr _____ seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit durch. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern war stets vorbildlich.

Das Arbeitsverhältnis von Herrn _____ endet am 30.04.2014. Wir verlieren mit Herrn _____ einen guten Mitarbeiter. Für seine bisherige Arbeit danken wir ihm und wünschen ihm für die Zukunft weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.“

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, das erteilte Zeugnis sei im Hinblick auf den Grundsatz der Zeugniswahrheit nicht zu beanstanden. Für eine Bewertung des Klägers im von ihm begehrten überdurchschnittlichen Bereich seien keinerlei Anknüpfungspunkte vorhanden. Die vorgenommene Bewertung der Leistung des Klägers sei zutreffend und stehe dem beruflichen Fortkommen des Klägers nicht entgegen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze sowie der Prozessakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit dem von ihm begehrten Wortlaut gemäß § 109 Abs. 1 GewO. Nach dieser Vorschrift hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses, das sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis bezieht. Einen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung hat der Kläger aus § 109 Abs. 1 GewO nicht. Den Wortlaut der Bewertung kann der Arbeitgeber bestimmen (ErfK/Müller-Glöge, § 109 GewO Rn. 27).

Der Kläger verlangt ein Zeugnis, das eine Gesamtbewertung entsprechend der Schulnote „gut“ beinhaltet. Das ergibt sich aus der vom Kläger beantragten Formulierung. Obgleich einzelne Formulierungen in einem Zeugnistext nicht losgelöst vom Gesamtkontext betrachtet werden können, wird bereits durch die Formulierungen „gute und vielseitige Fachkenntnisse“, „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“, „gute und praxistaugliche Lösungen“, „guten Kenntnissen“ und „stets vorbildlich“ ersichtlich, dass die Erteilung eines „guten“ Arbeitszeugnisses begehrt wird. Dies ergibt sich zum einen aus der unmittelbaren Benennung der Beurteilung „gut“ in den jeweiligen Formulierungen und den Besonderheiten der Zeugnissprache, wonach insbesondere die zusammenfassende Leistungsbeurteilung „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ nach allgemeinem Verständnis eine „gute“ Leistung zum Ausdruck bringt (LAG Hamm 22.5.2002, 3 Sa 231/02).

Der Kläger hat jedoch grundsätzlich keinen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das eine „gute“ Gesamtbeurteilung zum Ausdruck bringt. Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein leistungsgerechtes Zeugnis (BAG 18.11.2014, NZA 2015, 435). Um eine überdurchschnittliche Bewertung des Arbeitnehmers zu rechtfertigen, bedarf es seitens des Arbeitnehmers der Darlegung, dass einzig eine solche überdurchschnittliche Bewertung mit der Schulnote „gut“ oder „sehr gut“ leistungsgerecht ist. Dabei ist ein Zeugnis mit der Schulnote „gut“ bereits als

...

überdurchschnittlich zu sehen, auch wenn in der Praxis rein zahlenmäßig die Erteilung eines „guten“ Zeugnisses häufig vorkommt (Bag a.a.O.).

Ausgangspunkt für eine Leistungsbewertung ist der Maßstab „befriedigend“. Eine Bewertung, die darüber hinausgeht, bedarf der Unterfütterung mit Anhaltspunkten, die eine überdurchschnittliche Bewertung rechtfertigen. Erst, wenn ein solcher Vortrag erfolgt ist, trifft den Arbeitgeber die Verpflichtung, Tatsachen darzulegen, die einer derartigen Bewertung entgegenstehen.

Der Kläger hat Tatsachen, die eine überdurchschnittliche Bewertung seiner Arbeitsleistung als leistungsgerecht erscheinen lassen, nicht vorgetragen. Ein pauschaler Verweis auf eine „unzureichende Beschreibung der tatsächlichen Fachkenntnisse [...] des Klägers“ durch das beanstandete Zeugnis reicht dazu nicht aus.

Auch erstreckt sich der Anspruch aus § 109 Abs. 1 GewO nicht auf die Erteilung der Schlussformulierung, die Dank und gute Wünsche zum Ausdruck bringt. Denn dabei handelt es sich um persönliche Empfindungen des Arbeitgebers, die kein notwendiger Bestandteil eines qualifizierten Arbeitszeugnisses sind (BAG 11.12.2012, NZA 2013, 324).

II.

Die Kostenentscheidung hat ihre Grundlage in § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 ArbGG, wonach die unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat.

III.

Die Festsetzung des Streitwertes folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG und entspricht der Höhe nach einem Bruttomonatsgehalt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG