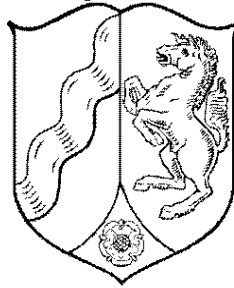


Aktenzeichen
6 Ca 1216/18

beglaubigte Abschrift



Verkündet am: 07.12.2018

Irmscher
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bielefeld

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

[Redacted]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

DGB RECHTSSCHUTZ GmbH, handelnd durch ihre Rechtsschutzsekretäre Röder,
Radosch und Clasvorbeck, Marktstraße 8, 33602 Bielefeld

g e g e n

[Redacted]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

[Redacted]

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Bielefeld
auf die mündliche Verhandlung vom 7. Dezember 2018
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Vierrath als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Frank und Tönjes

f ü r R e c h t e r k a n n t :

...

6 Ca 1216/18

- 2 -

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin unter dem Datum des 31.12.2017 auf ihrem Geschäftspapier Zug um Zug gegen Rückgabe des zuletzt erteilten Zeugnisses folgendes Zeugnis zu erteilen:

Zeugnis

Frau [REDACTED] war in der Zeit vom 01.09.2016 bis zum 31.12.2017 als kaufm. Angestellte in der Sachbearbeitung in unserem Unternehmen in Vollzeit beschäftigt.

Zu ihrem Aufgabengebiet gehörten folgende Tätigkeiten:

- **Telefonzentrale**
- **Auftragsbearbeitung und Kundenbetreuung**
- **Auftragsbestätigungen**
- **Wareneingang und Buchung in der EDV**
- **Reklamationsabwicklung**
- **Begrüßung der Kunden**
- **Verkauf mit Schwerpunkt Boutique**
- **Gestaltung Homepage**
- **allgemeine Bürotätigkeiten**

Während dieser Zeit zeigte Frau [REDACTED] eine hohe Einsatzbereitschaft und identifizierte sich mit ihren Aufgaben. Frau [REDACTED] erledigte die ihr übertragenen Aufgaben schnell, selbstständig und zu unserer vollen Zufriedenheit. Auch bei erhöhtem Arbeitsaufkommen behielt sie die nötige Sorgfalt. Kunden schätzten ihre freundliche sympathische Art.

Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kunden, Kolleginnen und Kollegen war stets einwandfrei.

Das Arbeitsverhältnis von Frau [REDACTED] wurde mit dem heutigen Tage beendet.

Wir danken Frau [REDACTED] für ihre Mitarbeit in unserem Hause und wünschen ihr für die Zukunft und ihren weiteren Lebensweg alles Gute.

...

den 31.12.2017

2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien je zur Hälfte.
3. Der Streitwert wird auf 2.000,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Zeugnisberichtigung.

Die Klägerin war ab 01.09.2016 bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Sie griff eine beklagtenseitige Kündigung vom 21.11.2017 vor dem Arbeitsgericht Bielefeld (Az. 5 Ca 2650/17) mit einer Kündigungsschutzklage an. Es fand eine Verständigung auf eine Beendigung zum 31.12.2017 statt.

Auf Wunsch der Klägerin erteilte die Beklagte im März 2018 ein auf den 31.12.2017 datierendes qualifiziertes Zeugnis, mit dessen Inhalt die Klägerin nicht einverstanden war.

Mit einem am 14.06.2018 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz hat sie folgenden Klageantrag angekündigt:

Die Beklagte wird verurteilt,

das unter dem 29.12.2017 erteilte Zeugnis ab dem vierten Absatz wie folgt verändern:

6 Ca 1216/18

- 4 -

Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kunden, Kolleginnen und Kollegen war stets einwandfrei.

Das Arbeitsverhältnis von Frau [REDACTED] wurde mit dem heutigen Tag beendet. Wir danken ihr für ihre Mitarbeit in unserem Hause und wünschen ihr für die Zukunft und ihren weiteren Lebensweg alles Gute.

Insbesondere hat sie begehrt, dass der Satz „Während dieser Beschäftigungszeit war Frau [REDACTED] in der Zeit vom 20.03.2017 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt.“ aus dem Zeugnis entfernt wird.

Die Beklagte erteilte der Klägerin nach Klageerhebung das folgende Zeugnis:

„Zeugnis

Frau [REDACTED] war in der Zeit vom 01.09.2016 bis zum 31.12.2017 als kaufm. Angestellte in der Sachbearbeitung in unserem Unternehmen in Vollzeit beschäftigt.

Zu ihrem Aufgabengebiet gehörten folgende Tätigkeiten:

- Telefonzentrale
- Auftragsbearbeitung und Kundenbetreuung
- Auftragsbestätigungen
- Wareneingang und Buchung in der EDV
- Reklamationsabwicklung
- Begrüßung der Kunden
- Verkauf mit Schwerpunkt Boutique
- Gestaltung Homepage
- allgemeine Bürotätigkeiten

Während dieser Zeit zeigte [REDACTED] eine hohe Einsatzbereitschaft und identifizierte sich mit ihren Aufgaben. Frau [REDACTED] erledigte die ihr übertragenen Aufgaben schnell, selbstständig und zu unserer vollen Zufriedenheit. Auch bei erhöhtem Arbeitsaufkommen behielt sie die nötige Sorgfalt. Kunden schätzten ihre freundliche sympathische Art.

Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kunden, Kolleginnen und Kollegen war stets einwandfrei.

Während dieser Beschäftigungszeit war Frau [REDACTED] in der Zeit vom 20.03.2017 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt.

...

6 Ca 1216/18

- 5 -

Das Arbeitsverhältnis von Frau [REDACTED] wurde mit dem heutigen Tage beendet.

Wir danken Frau [REDACTED] für ihre Mitarbeit in unserem Hause und wünschen ihr für die Zukunft und ihren weiteren Lebensweg alles Gute.

[REDACTED] den 31.12.2017

Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Erwähnung ihrer Arbeitsunfähigkeit im Zeugnis unzulässig sei.

Sie beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, das unter dem 31.12.2017 erteilte Zeugnis zu ändern und den 5. Absatz mit dem Inhalt „Während dieser Beschäftigungszeit war Frau [REDACTED] in der Zeit vom 20.03.2017 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt.“ zu streichen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Ist der Auffassung, den Umstand der langandauernden Arbeitsunfähigkeit der Klägerin zu Recht im Zeugnis erwähnt zu haben. Zum einen habe die Klägerin nur einen geringen Teil des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht. Gerade der Umstand, dass die Klägerin lediglich geringfügig über die Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes hinaus zu Beginn des Arbeitsverhältnisses tatsächliche Arbeitsleistung erbracht habe, erfordere, dies im Zeugnis kindlich zu machen, damit zukünftige Arbeitgeber einschätzen können, dass die besondere Motivation eines Arbeitnehmers zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der positiven Leistungsbeurteilung zu Grunde liegt. Zudem sei zu berücksichtigen, dass der Klägerin ein vielschichtiges Aufgabengebiet übertragen worden sei, weshalb

...

6 Ca 1216/18

- 6 -

aus dem Weglassen des krankheitsbedingten Ausfalls ein unzutreffender Eindruck über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Klägerin entstehen würde.

Im Kammertermin vom 07.12.2018 haben die Parteien den Rechtsstreit bezüglich der weitergehenden zunächst begehrten Änderungen in der Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des nach § 313 Abs. 2 S. 1 ZPO knapp zusammengefassten Sachverhaltes wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Seinem Wortlaut nach ist der Klageantrag zwar unbegründet, da die Klägerin die Änderung/Berichtigung des bereits erteilten Zeugnisses beantragt. Ein Zeugnisberichtigungsanspruch ist im Gesetz, § 109 GewO, jedoch nicht verankert (vgl. BAG, Urteil vom 10.05.2005, 9 AZR 261/04, zitiert nach juris).

Die gebotene Auslegung des Klageantrags ergibt jedoch, dass die Klägerin abweichend vom Wortlaut der Antragstellung nicht die Änderung/Berichtigung des bereits erteilten Zeugnisses, sondern die Erteilung eines neuen Zeugnisses ohne den streitgegenständlichen Satz begehrt. Offensichtlich war ihr nicht daran gelegen, dass die Beklagte in dem bereits erteilten Zeugnis Streichungen oder andere Veränderungen vornimmt, da dies dem Zweck des Wohlwollens eines Zeugnisses entgegengestanden hätte.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses aus § 109 Abs. 1 S. 3 GewO. Dieser ist nicht gemäß § 362 BGB durch die Beklagte mit dem bereits erteilten Zeugnis erfüllt worden, da dieses durch die Aufnahme des streitgegenständlichen Satzes bezüglich der Arbeitsunfähigkeit der

...

6 Ca 1216/18

- 7 -

Klägerin gegen den Grundsatz der Verpflichtung zur Erteilung eines wohlwollenden Zeugnisses verstößt.

Gemäß § 109 Abs. 1 S. 2 GewO muss das Zeugnis mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist es nach § 109 Abs. 1 S. 3 GewO um Angaben bezüglich der Leistung und des Verhaltens im Arbeitsverhältnis zu ergänzen. Die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers fällt unter keine dieser Kategorien, so dass sie grundsätzlich in einem Zeugnis nicht erwähnt werden darf.

Der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es jedoch, je nach Einzelfall, zulässig erhebliche Unterbrechungen der tatsächlichen Arbeitsleistung im Zeugnis zu erwähnen, ansonsten bei zukünftigen Arbeitgebern der unzutreffende Eindruck entstehen könne, dass die Bewertung des Arbeitnehmers auf einer durchgängig tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung beruht. Neben der reinen Dauer und zeitlichen Lage der Ausfallzeiten ist bei der Abwägung, ob dieser Umstand im Zeugnis erwähnt werden darf, vor allem zu berücksichtigen, inwieweit dem Zeugnis Bedeutung in Bezug auf die Aussagen über die Berufserfahrung oder das Verhalten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses zukommt (vgl. BAG, Urteil vom 10.05.2005, 9 AZR 261/04, zitiert nach juris).

Diese Grundsätze sind nach Auffassung der Kammer auch auf erhebliche Ausfallzeiten wegen Arbeitsunfähigkeit zu übertragen.

Die Kammer teilt die Auffassung der Beklagten, dass der Anteil der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin gemessen an der Gesamtdauer des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses als erheblich in diesem Sinne anzusehen ist.

Ausgehend von der zitierten Rechtsprechung ist dies für sich genommen jedoch nicht allein ausreichend, um den Umstand der Unterbrechung der Arbeitsleistung im Zeugnis zu erwähnen. Es bedarf darüber hinaus weiterer Umstände, aus denen sich ergibt, dass die Auslassung der Unterbrechung der Arbeitstätigkeit einen falschen Eindruck über Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers hervorruft.

...

6 Ca 1216/18

- 8 -

Dies vermochte die Kammer vorliegend nicht zu erkennen.

Nach der von der Beklagten im Zeugnis niedergelegten Aufgabenbeschreibung waren der Klägerin mit Ausnahme der Punkte „Verkauf mit Schwerpunkt Boutique“ und „Gestaltung Homepage“ Tätigkeiten übertragen, bei denen zu erwarten ist dass jeder ausgebildete Bürokauffrau in der Lage ist, diese auszuführen. Es ist nicht erkennbar, dass hinsichtlich dieser Tätigkeiten eine tagtägliche Befassung erforderlich ist, um diese ausführen zu können. Sofern im Hinblick auf bestimmte Arbeitsabläufe oder Computerprogramme die betriebsspezifischen Besonderheiten einer Einarbeitung erforderten, ist dies jedoch für zukünftige Arbeitgeber ohne Belang, da diese Abläufe und gegebenenfalls auch Computerprogramme nicht identisch sind.

Die Tätigkeitspunkte „Verkauf mit Schwerpunkt Boutique“ und „Gestaltung Homepage“ haben schon aufgrund der Stellung am Ende der Auflistung für die Tätigkeiten der Klägerin keinen prägenden Charakter gehabt.

Soweit die Beklagte darauf verweist, dass die gute Leistungsbeurteilung der Klägerin lediglich aufgrund eines Beurteilungszeitraum der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen sind, in denen wegen fehlenden Kündigungsschutzes die Arbeitnehmer in der Regel besonders motiviert sind, rechtfertigt dies auch nicht den Hinweis auf die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin ab dem 20.03.2017.

Nach Auffassung der Arbeitgeber mag es zwar den Eindruck haben, dass Arbeitnehmer nach Erreichen des allgemeinen Kündigungsschutzes oder Ablauf der Probezeit in ihrer Leistungsmotivation nachlassen. Für die Kammer existieren hierfür jedoch keinerlei belastbare empirische Belege. Solche sind seitens der Beklagten auch nicht behauptet worden.

Im Klagebegehren war damit mit Ausnahme der uneingeschränkten Verurteilung zu entsprechen. Der Anspruch der Klägerin auf Erteilung des „richtigen“ Zeugnisses besteht nämlich nur Zug um Zug gegen Rückgabe des zuletzt erteilten Zeugnisses.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 a Abs. 1, 92 Abs. 1 ZPO.

...

6 Ca 1216/18

- 9 -

Die Kosten waren insgesamt hälftig zu teilen. Hinsichtlich der erlebten Streitgegenstände hätte bei summarischer Prüfung des Sach- und Streitstandes die Klägerin mit der Wortstellung in der Verhaltensbeurteilung auch im streitigen Verfahren wahrscheinlich obsiegt. Hinsichtlich der Formulierung bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wäre sie dagegen wahrscheinlich unterliegen, da die Formulierungshoheit bei Erteilung eines Zeugnisses beim Arbeitgeber liegt. Allein aus dem Umstand, dass eine Formulierung ungewöhnlich ist, folgt nicht automatisch, dass dieser auch unzulässig ist. Es gibt keinen Anspruch auf eine standardisierte Zeugnissprache. Im Rahmen der Zeugnisswahrheit ist der Arbeitgeber frei, wie er seine Zeugnisses formuliert.

Hinsichtlich der streitigen Entscheidung waren die Kosten ebenfalls hälftig zu teilen, da die Klägerin durch die Einschränkung zur Zug um Zug Verurteilung teilweise unterlegen ist.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de

...