

Titel:

Berichtigung eines Arbeitszeugnisses

Normenkette:

§ 109 GewO

Leitsatz:

Auch wenn das nicht freigestellte Betriebsratsmitglied in den letzten drei Jahren des 16-jährigen Arbeitsverhältnisses fast ausschließlich Betriebsrats Tätigkeiten ausgeübt hat, darf dieser Zeitraum nicht von der Bewertung der Arbeitsleistung im Zeugnis ausgenommen werden. (Rn. 28)

Schlagwort:

Betriebsrat

Vorinstanz:

AG Bamberg, Urteil vom 29.09.2017 – 5 Ca 1146/16

Fundstellen:

NZA-RR 2019, 304

BeckRS 2018, 41126

LSK 2018, 41126

Tenor

1) Das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 29.09.2017, Aktenzeichen: 5 Ca 1146/16, wird teilweise aufgehoben und zur Klarstellung neu gefasst.

2) Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein unterzeichnetes, auf einem Original-Briefkopf ausgestelltes, wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit folgendem Inhalt auszustellen:

Arbeitszeugnis

Frau A., geboren am1971, war vom 08.01.2001 bis 28.02.2017 in unserem B.. Elektrofachmarkt in F. als Mitarbeiterin im Bereich Verwaltung/Warenwirtschaft tätig.

Zu den Hauptaufgaben von Frau A. gehörten folgende Tätigkeiten:

- die Erfassung und Pflege der bestandsgeführten Warenein- und Ausgänge
- die Bestandsprüfung und Bestandskorrektur
- die Überwachung der internen Listenaufbereitungen, Kontrolle und Durchführung der Listenbestellungen, Kundenbestellungen und MDE Bestellungen
- die Überwachung und Bearbeitung der wöchentlichen Faltblattwerbung, Werbekontrolle
- die Beschaffung und Bestellung von Arbeits- und Büromaterial
- das Pflegen, Prüfen und Verwalten der Arbeitszeitkonten aller Mitarbeiter
- die Bearbeitung und Kontrolle der Warenverschiebungen mit anderen Filialen
- die Bearbeitung der Rechnungsdifferenzen (Reklamationsbearbeitung) in Zusammenarbeit mit der Rechnungsprüfung
- die Organisation, Vorbereitung und Durchführung der halbjährlichen Inventuren sowie Schulungen der Mitarbeiter an MDE Geräten und im Inventurprogramm
- die Erfassung der Preisänderungen
- die Rechnungsprüfung und Korrespondenz mit der Firma F. bezüglich des Hauspostversandes

- das tägliche Drucken und Verteilen der neuen Preisetiketten für den Verkauf
- die Bearbeitung und Versendung der Hauspost, Infozentrum, Mail
- die Verwaltung von Büromaterial, Webarchiv sowie EDV-Instandhaltung und das Beheben von EDV-Problemen in Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung
- die Korrespondenz zwischen Koordination und der Mitarbeiter im Verkauf
- das Einhalten von Ordnung und Sauberkeit.

Frau A. zeigte eine hohe Eigeninitiative und identifizierte sich voll mit ihren Aufgaben, wobei sie auch durch ihre Einsatzfreude überzeugte. Ihre Tätigkeiten erledigte sie immer selbstständig mit großer Sorgfalt und Genauigkeit. In allen Situationen erzielte Frau A. gute Arbeitsergebnisse. Frau A. verfügte über eine hohe Arbeitsbefähigung und war den Belastungen gut gewachsen. Sie arbeitete immer zuverlässig.

Die ihr übertragenen Aufgaben erledigte sie zu unserer vollsten Zufriedenheit.

Frau A. verfügt über umfassende und vielseitige Fachkenntnisse, die sie immer sicher und zielgerichtet in der Praxis einsetzte. Sie besuchte regelmäßig und erfolgreich Weiterbildungsseminare, um ihre Stärken auszubauen und ihre guten Fachkenntnisse zu erweitern.

Aufgrund ihrer sachlichen Zusammenarbeit und ihres kollegialen und aufgeschlossenen Verhaltens war sie bei Vorgesetzten und Mitarbeitern gleichermaßen sehr geschätzt und anerkannt. Ihr persönliches Verhalten war stets einwandfrei. Ihr Verhalten gegenüber den Kunden war stets gut.

Wegen der Schließung des Marktes scheidet Frau A. zum 28.02.2017 aus unserem Unternehmen aus. Wir danken Frau A. für ihre stets guten Leistungen und die angenehme und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir wünschen ihr für ihren weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und viel Erfolg.

F., den 28.02.2017

B. E. GmbH & Co. KG

Betriebsstätte F.

H. C.

Marktleiter

3) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

4) Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien jeweils die Hälfte.

5) Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien führen einen Zeugnisberichtigungsrechtsstreit.

2

Die Beklagte betreibt bundesweit mehrere Elektrofachmärkte. Bis 2016 betrieb sie auch einen Elektrofachmarkt in F.

3

Die am ... 1971 geborene Klägerin stand vom 08.01.2001 bis 28.02.2017 bei der Beklagten im Arbeitsverhältnis. Sie war in dem Elektrofachmarkt in F. im Bereich der Verwaltung/Warenwirtschaft eingesetzt. Ihr Bruttomonatseinkommen betrug 2.429,29 €.

4

Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche betriebsbedingte Arbeitgeberkündigung aufgrund der Schließung des Elektrofachmarktes in F..

5

Die Beklagte beschäftigte in dem Elektrofachmarkt in F. zuletzt ca. 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seit Juli 2012 war ein Betriebsrat gebildet, der aus drei Mitgliedern bestand. Die Klägerin war von Anfang an Betriebsratsmitglied. Seit 09.12.2013 war sie Vorsitzende des Betriebsrats.

6

Die Beklagte erteilte der Klägerin im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter dem Datum des 08.12.2016 zunächst ein Zwischenzeugnis (Kopie / Bl. 18 d.A.).

7

Die Klägerin erhob in Bezug auf dieses Zwischenzeugnis am 28.12.2016 Zeugnisberichtigungsklage.

8

Mit Schriftsatz vom 11.04.2017 beantragte die Klägerin die Erteilung eines im Einzelnen formulierten Zwischenzeugnisses (Bl. 84 - 86 d.A.).

9

Die Beklagte erteilte der Klägerin unter dem Datum des 28.02.2017 ein von der Leiterin Personalmanagement und Arbeitsrecht, Frau Anja D., unterzeichnetes Endzeugnis (Schriftsatz der Klägerin vom 11.04.2017, Anlage 2 / Kopie / Bl. 103/104 d.A. sowie Schriftsatz der Klägerin vom 27.04.2017, Anlage 11 / Kopie / Bl. 138/139 d.A.).

10

Die Beklagte erteilte der Klägerin unter dem Datum des 28.02.2017 sodann ein weiteres, von dem ehemaligen Marktleiter des Elektrofachmarktes in F., Herrn H. C., unterzeichnetes Endzeugnis (Bl. 146/147 d.A.).

11

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien sowie die gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Endurteils verwiesen.

12

Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 09. Mai 2017 der Zeugnisberichtigungsklage teilweise stattgegeben und die Beklagte verurteilt, der Klägerin ein unterzeichnetes, auf einem Original-Briefkopf ausgestelltes, wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit folgendem Inhalt auszustellen:

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein unterzeichnetes, auf einem Original-Briefkopf ausgestelltes, wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis mit folgendem Inhalt auszustellen:

Arbeitszeugnis Frau A., geboren am 11.02.1971, war vom 08.01.2001 bis 28.02.2017 in unserem B. Elektrofachmarkt in F. als Mitarbeiterin im Bereich Verwaltung/Warenwirtschaft tätig.

Zu den Hauptaufgaben von Frau A. gehörten folgende Tätigkeiten:

- die Erfassung und Pflege der bestandsgeführten Warenein- und Ausgänge
- die Bestandsprüfung und Bestandskorrektur
- die Überwachung der internen Listenaufbereitungen, Kontrolle und Durchführung der Listenbestellungen, Kundenbestellungen und MDE Bestellungen
- die Überwachung und Bearbeitung der wöchentlichen Faltblattwerbung, Werbekontrolle
- die Beschaffung und Bestellung von Arbeits- und Büromaterial
- das Pflegen, Prüfen und Verwalten der Arbeitszeitkonten aller Mitarbeiter
- die Bearbeitung und Kontrolle der Warenverschiebungen mit anderen Filialen
- die Bearbeitung der Rechnungsdifferenzen (Reklamationsbearbeitung)

in Zusammenarbeit mit der Rechnungsprüfung

- die Organisation, Vorbereitung und Durchführung der halbjährlichen Inventuren sowie Schulungen der Mitarbeiter an MDE Geräten und im Inventurprogramm

- die Erfassung der Preisänderungen

- die Rechnungsprüfung und Korrespondenz mit der Firma F. bezüglich des Hauspostversandes
- das tägliche Drucken und Verteilen der neuen Preisetiketten für den Verkauf
- die Bearbeitung und Versendung der Hauspost, Infozentrum, Mail
- die Verwaltung von Büromaterial, Webarchiv sowie EDVInstandhaltung und das Beheben von EDV-Problemen in Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung
- die Korrespondenz zwischen Koordination und der Mitarbeiter im Verkauf
- das Einhalten von Ordnung und Sauberkeit.

Frau A. zeigte eine hohe Eigeninitiative und identifizierte sich voll mit ihren Aufgaben, wobei sie auch durch ihre große Einsatzfreude überzeugte. Ihre Tätigkeiten erledigte sie immer selbständig mit großer Sorgfalt und Genauigkeit. In allen Situationen erzielte Frau A. gute Arbeitsergebnisse. Frau A. verfügte über eine hohe Arbeitsbefähigung und war den Belastungen gut gewachsen. Sie arbeitete immer zuverlässig.

Die ihr übertragenen Aufgaben erledigte sie zu unserer vollsten Zufriedenheit.

Frau A. verfügt über umfassende und vielseitige Fachkenntnisse, die sie immer sicher und zielgerichtet in der Praxis einsetzte. Sie besuchte regelmäßig und erfolgreich Weiterbildungsseminare, um ihre Stärken auszubauen und ihre guten Fachkenntnisse zu erweitern.

Aufgrund ihrer sachlichen Zusammenarbeit und ihres kollegialen Verhaltens war sie bei Vorgesetzten und Mitarbeitern gleichermaßen sehr geschätzt und anerkannt. Ihr persönliches Verhalten war stets einwandfrei. Ihr Verhalten gegenüber den Kunden und Geschäftspartnern war stets gut.

Wegen der Schließung des Marktes scheidet Frau A. zum 28.02.2017 aus unserem Unternehmen aus.

Wir danken Frau A. für ihre stets guten Leistungen und die angenehme und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir wünschen ihr für ihren weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

F., den 28.02.2017

B. E. GmbH & Co. KG Betriebsstätte F.

H. C.

Marktleiter

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien je zur Hälfte.
4. Der Streitwert wird auf 2.429,29 € festgesetzt.

13

Gegen dieses der Beklagten am 20.02.2018 zugestellte Endurteil wendet sich die von der Beklagten am 19.03.2018 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangene Berufung, die sie mit Berufungsbegründungsschrift vom 17.04.2018, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 18.04.2018, begründet hat.

14

Die Beklagte ist der Auffassung, dass das Arbeitsgericht unzutreffend entschieden habe, dass der Satzteil „bis zum 31.01.2014“ im Einleitungssatz sowie der Satz „seit dem 01.02.2014 kann die Arbeit von Frau A. nicht mehr bewertet werden“ zu entfernen seien. Entgegen der Auffassung des Gerichts widerspreche nicht das Vorhandensein der Formulierung gegen den Grundsatz der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit sondern vielmehr deren Streichung. Die Klägerin habe ab Februar 2014 nahezu ausschließlich Betriebsratstätigkeiten verrichtet. Die Klägerin sei in dieser Zeit ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht mehr feststellbar nachgekommen. Auch innerhalb eines langjährigen Arbeitsverhältnisses sei ein solcher Zeitraum nicht mehr als unerheblich für die Gesamtbetrachtung anzusehen. Wäre der Arbeitnehmer, wie dies zumindest auch vorliegend der Fall sei, nur während eines Teils der Gesamtdauer seines Arbeitsverhältnisses wegen Betriebsratstätigkeit freigestellt, so führe dessen ersatzloses

Verschweigen entweder zu einem den Grundsatz der Zeugniswahrheit widersprechenden, verfälschenden Eindruck bei dem neutralen Zeugnisleser oder es entstehe eine bedenkliche, letztendlich auch für den Arbeitnehmer selbst nachteilige Darstellungslücke. Sei der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden lange Zeit ausschließlich für den Betriebsrat tätig gewesen und der Arbeitgeber infolgedessen überhaupt nicht mehr in der Lage, dessen Leistung und Führung verantwortlich zu beurteilen, so könne die Betriebsratsstätigkeit nicht unberücksichtigt bleiben. Von der Beklagten könne daher nicht verlangt werden, die entsprechenden Stellen zu entfernen, um so die gesamte Aussagekraft des Arbeitszeugnisses zu verfälschen. Insoweit führe ein Verschweigen der Betriebsratsfreistellung und ein gleichzeitiges Verschweigen des Umstandes, dass die im Zeugnis dargestellte sachliche/fachliche Tätigkeit nur während eines Teils des Arbeitsverhältnisses ausgeübt wurde, zu einer Täuschung der Zeugnisleser, auf die der Arbeitnehmer jedoch keinen Anspruch habe. Nach Auffassung der Berufungsklägerin sei die von ihr verwendete Formulierung „Einsatzfreude“ ohne Voranstellung eines Adjektivs nicht dazu geeignet, das Zeugnis im Übrigen zu relativieren oder zu verflachen. Vielmehr vermittele der Begriff für sich schon eine positive Bewertung. Eine „große“ Einsatzfreude hätte durch die Beklagte nicht festgestellt werden können. Weiter ginge das Erstgericht rechtsirrig davon aus, dass die Worte „und aufgeschlossen“ aus der Bewertung zu entfernen seien. Die Formulierung sei vorliegend als „gute“ Bewertung der Arbeitnehmerin einzustufen. Die Verwendung sei weder zweideutig noch als tendenziell negativ anzusehen. Ebenfalls unzutreffend sei die Ansicht des Erstgerichts, es bestehe ein Anspruch auf die Erwähnung von Geschäftspartnern im Rahmen der Verhaltensbeurteilung, auf eine zusätzliche Nennung von Geschäftspartnern bestünde jedoch kein Anspruch. Ferner sei dem Arbeitsgericht nicht zuzustimmen, als ein Anspruch auf das Einfügen des Wortes „weiterhin“ in der Schlussformulierung für die Klägerin bestünde. Ein solcher Anspruch bestehe gleichfalls nicht.

15

Die Beklagte/Berufungsklägerin stellt folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichtes Bamberg vom 29.09.2017, Az.: 5 Ca 1146/16, wird aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

16

Die Klägerin/Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

17

Die Klägerin ist der Auffassung, dass das Arbeitsgericht zutreffend entschieden habe, dass der Satzteil im Zeugnis der Beklagten „bis zum 31.01.2014“ im Einleitungssatz sowie der Satz „seit dem 01.02.2014 kann die Arbeit von Frau A. nicht mehr bewertet werden.“ zu entfernen sei. Wie das Arbeitsgericht richtig festgestellt hätte, widersprechen diese Angaben im Zeugnis der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit und im Übrigen würden sich diese Angaben für die Klägerin nachteilig auswirken. Dies widerspreche in eklatanter Weise dem Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. Zutreffend habe das Arbeitsgericht auch entschieden, dass die Klägerin Anspruch auf das Wort „große“ vor dem Wort „Einsatzfreude“ habe. Bei der Erwähnung einer Einsatzfreude sei allenfalls von einer befriedigten Bewertung auszugehen. Nachdem die Erwähnung des Einsatzes der Klägerin zwingender Bestandteil des Zeugnisses sei, könne die bloße Erwähnung von Einsatzfreude jedenfalls nicht zu einer guten Bewertung führen. Wie bereits erstinstanzlich ausgeführt, habe die Klägerin bis zuletzt ein großes Engagement und eine äußerst große Einsatzfreude an den Tag gelegt. Die Klägerin habe gerne und jederzeit Sonderaufgaben übernommen, sich außerordentlich engagiert und Überstunden in großem Maße hierfür geleistet. Zutreffend habe das Arbeitsgericht auch erkannt, dass die Worte „und aufgeschlossen“ in der Verhaltensbeurteilung zu streichen seien. Die Erwähnung eines aufgeschlossenen Verhaltens werde in der Zeugnissprache oft dazu benutzt, um nicht gern gesehenes Flirtverhalten von Mitarbeitern zu beschreiben oder die Tatsache, dass die Mitarbeiter sich mehr dem „Smalltalk“ unter Kollegen gewidmet haben als ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe. Eine Nichterwähnung der Geschäftspartner in der Verhaltensbeurteilung beeinflusse nach Ansicht der Klägerin das Zeugnis in erheblich negativer Weise. Die Nichterwähnung des Verhaltens gegenüber einer Gruppe und somit einer Auslassung, lasse Rückschlüsse, in diesem Fall negative, auf das Verhalten der Klägerin zu. Das Verhalten gegenüber Geschäftspartnern sei daher in das Zeugnis aufzunehmen. Das

Arbeitsgericht habe zudem richtig entschieden, dass die Klägerin Anspruch auf die Aufnahme des Wortes „stets“ vor dem Wort „gut“ in der Verhaltensbeurteilung habe. Die Beklagte wende sich in ihrer Berufungsbegründung gegen diese Änderung des Zeugnisses nicht explizit, so dass sich die Beklagte hier nicht mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts Bamberg auseinandergesetzt habe und die Berufung diesbezüglich bereits unzulässig sei. Darüber hinaus stünde der Klägerin auch die Einfügung des Wortes „weiterhin“ vor den Worten „viel Erfolg“ zu. Das Fehlen des Wortes „weiterhin“ deutet darauf hin, dass die Beklagte der Ansicht sei, die Klägerin habe im eigenen Unternehmen keinen Erfolg vorzuweisen.

18

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten bezüglich des Sachvortrags der beiden Parteien wird auf die eingereichten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

19

Die zulässige Berufung erweist sich teilweise als begründet.

20

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, 2 b ArbGG) und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519 Abs. 1, 520 ZPO).

21

II. Die Berufung der Beklagten ist teilweise begründet.

22

1. Ein Arbeitszeugnis über Art und Dauer der Tätigkeit sowie Leistung und Verhalten (§ 109 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 GewO) dient dem Arbeitnehmer als Bewerbungsunterlage (BAG, 21. September 1999 - 9 AZR 893/98, zitiert nach Juris). Diesem Zweck entsprechend soll das Arbeitszeugnis dem Arbeitnehmer als verbindliche Erklärung und Teil seiner Arbeitspapiere für künftige Bewerbungen dienen und sein Fortkommen nicht unnötig erschweren. Der Arbeitgeber hat die von ihm geforderte Leistung im Sinne des § 362 BGB erst bewirkt, wenn das Arbeitszeugnis nicht mehr zu beanstanden ist (BAG, 21. September 1999 - 9 AZR 893/98, zitiert nach Juris). Gemäß § 109 Abs. 2 Satz 1 und 2 GewO muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Dabei sind nicht die Vorstellungen des Zeugnisverfassers maßgeblich, sondern alleine der objektive Empfängerhorizont des Zeugnislesers (BAG, 12. August 2008 - 9 AZR 632/07, zitiert nach Juris). Hierbei ist als maßgeblicher objektiver Empfängerhorizont die Verständnismöglichkeit eines durchschnittlichen Beteiligten oder Angehörigen des vom Zeugnis angesprochenen Personenkreises zugrunde zu legen (BAG vom 15.11.2011 - 9 AZR 386/10, zitiert nach Juris). Im Rahmen des Gebots der Zeugnisklarheit gemäß § 109 Abs. 2 GewO ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Formulierung frei, so lange das Zeugnis nichts Falsches enthält (Zeugniswahrheit). Der Arbeitgeber entscheidet deshalb auch darüber, welche positiven oder negativen Leistungen er stärker hervorheben will als andere. Maßstab ist der eines wohlwollenden verständigen Arbeitgebers (BAG, 23.09.1992 - 5 AZR 573/91, zitiert nach Juris). Ist es für den Arbeitnehmer einer Branche oder einer Berufsgruppe üblich, bestimmte positive Eigenschaften oder Leistungen hervorzuheben, dann muss diesem Brauch auch im Zeugnis Rechnung getragen werden (BAG vom 12.08.2008 - 9 AZR 632/07, zitiert nach Juris). Ein Zeugnis darf deshalb dort keine Auslassungen enthalten, wo der verständige Leser eine positive Hervorhebung erwarte. Anspruch auf ausdrückliche Bescheinigung bestimmter Merkmale hat damit der Arbeitnehmer, in dessen Berufskreis dies üblich ist und bei dem das Fehlen eine entsprechende Aussage im Zeugnis sein berufliches Fortkommen behindern könnte. Das Weglassen bestimmter Prädikate oder berufsspezifischer Merkmale ist bei einer im Übrigen positiven Beurteilung zwar grundsätzlich noch kein Hinweis auf deren Fehlen, wenn das Prädikat zu den Selbstverständlichkeiten des Berufskreises des Arbeitnehmers gehört. Soweit jedoch die Merkmale im besonderen Maße gefragt sind und deshalb der allgemeine Brauch besteht, diese im Zeugnis zu erwähnen, kann die Nichterwähnung (beredtes Schweigen) ein erkennbarer Hinweis für den Zeugnisleser sein (BAG, 12.08.2008, a.a.O., Rnr. 21). Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z. B. Dank für die Zusammenarbeit, gehören nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, hat er keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung der

Schlussformel, sondern nur Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses ohne Schlussformel (BAG, 11.12.2012 - 9 AZR 227/11, zitiert nach Juris).

23

2. a) Ausgehend von diesen Grundsätzen war der Berufung der Beklagten stattzugeben, soweit das Arbeitsgericht zum Ergebnis gekommen ist, dass vor der Formulierung „Einsatzfreude“ das Wort „große“ einzufügen sei. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist die Formulierung „Einsatzfreude“ ohne Voranstellung eines Adjektivs nicht dazu geeignet, das Zeugnis im Übrigen zu relativieren oder zu verflachen. Vielmehr vermittelt der Begriff für sich stehend schon eine positive Bewertung, da er den Willen und die Bereitschaft zum Einsatz zur Anstrengung beschreibt. Im Rahmen der Formulierungshoheit des Arbeitgebers kann von diesem nicht verlangt werden, dass er bei der Konkretisierung, Leistung oder des Verhaltens des Arbeitnehmers bei jeglichen Formulierungen ein verstärkendes oder abschwächendes Adjektiv zu verwenden hat. Dies ist mit der Zeugnisformulierungshoheit des Arbeitgebers nicht zu vereinbaren. Im Streitgegenständlichen Fall ist ein Fehlinterpretieren durch den Zeugnisleser auch nicht zu befürchten.

24

b) Die Berufung erweist sich auch als begründet, als das Arbeitsgericht zum Ergebnis gekommen ist, dass die Worte „und aufgeschlossen“ in der Verhaltensbeurteilung zu streichen sind.

25

Das Adjektiv „aufgeschlossen“ bedeutet zunächst „am geistigen Leben interessiert und bereit, neue Gedanken und Erkenntnisse zu verarbeiten“. Das Adjektiv kann daher zunächst grundsätzlich nur als positive Bewertung verstanden werden. Der Berufungsführerin ist zwar zuzugestehen, dass die Erwähnung eines aufgeschlossenen Verhaltens in der Zeugnissprache ab und zu benutzt wird um nicht gern gesehenes Flirtverhalten mit Mitarbeitern zu beschreiben. Damit allerdings eine solche Erwähnung des Wortes „aufgeschlossen“ so interpretiert werden kann, muss es in einem entsprechenden Kontext stehen. Dies ist allerdings im Streitgegenständlichen Fall nicht anzunehmen und eine Missinterpretierung auch nicht zu befürchten.

26

c) Die Berufung erweist sich auch als begründet, insoweit das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen ist, dass eine Erwähnung des Verhaltens gegenüber Geschäftspartnern im Zeugnis erwähnt werden müsse. Ein „beredtes Schweigen“ durch die Nichterwähnung der Geschäftspartner ist vorliegend nicht anzunehmen, da mit der Tätigkeit der Klägerin eine solche Formulierung nicht verbunden ist. Zum einen ist zu berücksichtigen, dass der Kontakt zu den Geschäftspartnern der Beklagten sich darauf beschränkt hat, dass sie Arbeits- und Büromaterial sowie teilweise Korrespondenzen geführt hat und es im Hinblick auf die Tätigkeit der Klägerin als auch ihrem Status keine Üblichkeit gegeben ist, den Geschäftspartner im Arbeitszeugnis zu erwähnen. Im vorliegenden Fall ist es ausreichend, wenn der Arbeitgeber das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden bewertet hat.

27

d) Die Berufung erweist sich ebenfalls als begründet, als dass das Arbeitsgericht zum Ergebnis gekommen ist, die Beklagte sei verpflichtet auch in der Schlussformulierung das Wort „weiterhin“ aufzunehmen. Die erkennende Kammer folgt insoweit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.12.2012, Aktenzeichen: 9 AZR 227/11 zitiert nach Juris, dass der Arbeitnehmer sich insoweit entscheiden müsse, ob er die Schlussformulierung des Arbeitgebers so hinnehmen möchte. Ist er damit nicht einverstanden, kann er lediglich die Herausnahme der gesamten Schlussformulierung verlangen aber nicht, so wie beantragt, die Ergänzung der Schlussformulierung.

28

3. a) Die Berufung war allerdings unbegründet, soweit sie sich dagegen richtet, dass das Arbeitsgericht ausgeurteilt hat, dass die Beklagte verpflichtet sei, den Satzteil im Zeugnis der Beklagten „bis zum 31.01.2014“ im Einleitungssatz sowie den Satz „seit dem 01.02.2014 kann die Arbeit von Frau A. nicht mehr bewertet werden.“ zu entfernen. Das Erstgericht hat zutreffend sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung festgestellt, dass die Beklagte zur Herausnahme der zwei Satzteile verpflichtet ist. Die zwei Satzteile suggerieren dem Zeugnisleser, dass die Klägerin ab dem 01.02.2014 keinerlei Arbeitsleistung mehr erbracht hat. Der Grund hierfür wird nicht genannt, so dass es dem Leser überlassen wird, warum eine Arbeitsleistung der Klägerin nicht mehr stattgefunden hat. Eine der Schlussfolgerungen könnte sein,

dass die Klägerin eine Betriebsratsstätigkeit ausgeübt hat. Eine solche Erwähnung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Arbeitszeugnis ist nur dann vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer dies auch ausdrücklich wünscht. Das - nicht freigestellte - Betriebsratsmitglied übt mit seiner Betriebsratsstätigkeit ein Ehrenamt aus, das mit seinen arbeitsvertraglich geschuldeten Hauptleistungspflichten in keinem unmittelbaren Zusammenhang steht. Die Zweckbestimmung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses besteht darin, ein möglichst vollständiges, wahres, klares, aber auch wohlwollendes Bild von Führung und Leistung des Arbeitnehmers im Hinblick auf seine arbeitsvertraglichen Pflichten darzustellen. Hierzu ist die Erwähnung der ehrenamtlichen Betriebsratsstätigkeit nicht notwendig. Nicht zutreffend ist die Auffassung der Beklagtenpartei im Hinblick auf den Grundsatz der Zeugniswahrheit die streitgegenständliche Formulierung aufzunehmen. Zum einen ist zu berücksichtigen, dass Grundlage der Tätigkeitsbeschreibung der Klägerin entsprechend dem Arbeitsvertrag oder im Rahmen des Direktionsrechts übertragene Tätigkeiten sind. Dies waren bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die von der Beklagten im Arbeitszeugnis aufgeführten Tätigkeiten. Die Betriebsratsstätigkeit führt lediglich zu einer Befreiung der Arbeitsverpflichtung (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Unzutreffend ist auch die Auffassung, dass die Beklagte meint, sie könne die Arbeit der Klägerin ab dem 01.01.2014 nicht mehr bewerten. Nachdem die ehrenamtliche Tätigkeit als Betriebsrat entsprechend § 78 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht zu einer Benachteiligung auch in der beruflichen Entwicklung führen darf, kann vom Arbeitgeber eine Prognose hinsichtlich der Beurteilung der Leistung und des Führungsverhaltens dergestalt abverlangt werden, als ob es die Freistellung für die Betriebsratsstätigkeit nicht gegeben hätte.

29

Etwas Anderes kann allenfalls dann gelten, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden lange Zeit nicht mehr tätig gewesen ist und der Arbeitgeber infolgedessen überhaupt nicht mehr in der Lage ist, dessen Leistungen und Führungen verantwortlich zu beurteilen (so LAG Frankfurt vom 10.03.1977, Aktenzeichen: 6 Sa 779/76, zitiert nach Juris). Hiervon kann allerdings im vorliegenden Fall nicht die Rede sein. Die Klägerin war seit dem 08.01.2001 bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis; bis zu ihrem Ausscheiden also etwas mehr als 16 Jahre. Dass die Klägerin die letzten drei Jahre fast annähernd nur noch Betriebsratsstätigkeiten ausgeführt hat, darf ihr im Hinblick auf den § 78 Satz 2 BetrVG nicht zum Nachteil gereichen. Die Beklagte hat einen ausreichend großen Zeitraum die Führung und Leistung der Klägerin auch unter Berücksichtigung des Zeugnisgrundsatzes Wahrheit zu bewerten.

30

Die Berufung war daher insoweit zurückzuweisen.

31

III. 1. Die Kosten des Rechtsstreits sind entsprechend des jeweiligen Obsiegens und des Unterliegens zu quoteln (§§ 92 Abs. 1 Satz 1, 97 Abs. 1 ZPO).

32

2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass (§ 72 Abs. 1 und 2 ArbGG).