

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 61 Abs 1 ArbGG, § 3 ZPO, § 109 Abs 1 GewO, § 109 Abs 2 GewO

- 1. Im Rahmen des Gebots der Zeugnisklarheit gem. § 109 Abs. 2 GewO ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht in der Formulierung frei, sondern auch in der äußeren Gestaltung des Zeugnistextes.**
- 2. Eine als Schulsekretärin angestellte Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf die Erteilung eines Arbeitszeugnisses ohne Silbentrennung am Zeilenende.**

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.11.2014 Az. : 3 Sa 21/14

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 21. Januar 2014 - 2 Ca 258/13 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Beklagte seiner Verpflichtung zur Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses nachgekommen ist.

2

Die am 0.0.1969 geborene Klägerin war seit 01. Oktober 1991 beim Beklagten als Verwaltungsangestellte und Schulsekretärin zu einem Bruttomonatseinkommen von zuletzt 3.217,63 € tätig. Wegen einer vom Beklagten zum 31. August 2012 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung, die er mit der Schließung der B. f. B. begründete, in der die Klägerin tätig war, führten die Parteien einen Kündigungsschutzrechtsstreit, den sie durch einen vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg geschlossenen gerichtlichen Vergleich beendeten, in dem sie u.a. außer Streit stellten, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Kündigung zum 31. August 2012 sein Ende gefunden hatte.

3

Der Beklagte hatte der Klägerin ursprünglich unter dem Datum 30. August 2012 ein Arbeitszeugnis erteilt, wegen dessen Wortlauts auf Blatt 8 der Arbeitsgerichtsakte Bezug genommen wird. Mit Schreiben vom 13. Juni 2013 (Bl. 9 f. der Arbeitsgerichtsakte) verlangte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin, das erteilte Arbeitszeugnis zu korrigieren, und legte dem Schreiben den gewünschten

Zeugnistext (Bl. 11-13 der Arbeitsgerichtsakte), der keine Silbentrennungen aufwies, bei. Das Schreiben des Klägervertreters lautet auszugsweise wie folgt:

4

„Im Zuge der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses hatte Ihre Partei mit Datum 30. August 2012 ein Abschlusszeugnis erstellt, welches im Hinblick auf die Tätigkeiten und Beurteilungen, aber auch im Hinblick auf die Daten wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berichtigungsbedürftig ist.

5

Ich habe Ihre Partei daher aufzufordern, das ursprüngliche Zeugnis entsprechend des beigefügten veränderten Zeugnistextes zu berichtigen, und dieses im Original zu Händen der Kanzlei des Unterzeichners zu überreichen.“

6

Der Beklagte ließ durch seinen Prozessbevollmächtigten mit Schreiben vom 24. Juni 2013 (Bl. 14 der Arbeitsgerichtsakte) erklären: „...unser Mandant hat sich allein aus ökonomischen Gründen und zur Vermeidung einer weiteren Streitigkeit entschieden, das Zeugnis entsprechend Ihren Anforderungen zu ändern.“

7

In der Folgezeit erteilte der Beklagte unter dem Datum 31. August 2012 ein Arbeitszeugnis (Bl. 15 f. der Arbeitsgerichtsakte), das inhaltlich dem von der Klägerin gewünschten Zeugnistext entsprach.

8

Mit Schreiben vom 27. Juni 2013 (Bl. 17 f. der Arbeitsgerichtsakte) ließ die Klägerin den Beklagten auffordern, das Zeugnis entsprechend des von ihrem Prozessbevollmächtigten vorgelegten Textes ohne Silbentrennungen zu erteilen. Der Beklagte erklärte mit Schreiben vom 03. Juni 2013 (Bl. 19 der Arbeitsgerichtsakte), dass die Klägerin keinen Anspruch darauf habe, dass der Fließtext des Zeugnisses ohne Silbentrennung gestaltet werden müsse. Man sehe deshalb davon ab, das Zeugnis zu berichtigen.

9

Die Klägerin hat vorgetragen:

10

Der Beklagte habe der Klägerin im Zeugnis bescheinigt, dass sie Texte jederzeit sicher, fehlerfrei und mit entsprechendem Schriftbild erledigt habe. Diese Aussage werde durch das vom Beklagten gewählte Trennungsschriftbild konterkariert. Das Zeugnis sei deshalb negativ und nicht berufsfördernd. Der Beklagte habe auch nicht dargestellt, warum er den Zeugnistext nicht ohne die Softwareaktivierung „Silbentrennung“ in seinem Textverarbeitungsprogramm durchgeführt und/oder mittels eines Blocksatzes (Ausrichtung des Textes am linken und rechten Rand, wobei bei Bedarf zwischen den Worten zusätzlicher Platz eingefügt werde) vorgenommen habe. Die Trennung „Korrespondenz“ am Ende der letzten Zeile auf Seite 1 des erteilten Zeugnisses verstoße gegen das Gebot (wohl richtig: Verbot) der Silbentrennung über mehrere Textseiten hinaus, so wie es bei der Redaktion eines Textes durch einen Lektor auch beanstandet würde. Auch eine Trennung von mehreren Worten innerhalb eines Absatzes werde in der redaktionellen Praxis beanstandet und signalisiere mangelnde germanistische Qualität.

11

Da der Beklagtenvertreter das Rückantwortschreiben vom 24. Juni 2013 unterzeichnet habe, sei dies als Anerkenntnis des Zeugnistextes und -formats in Gänze anzusehen, weshalb der Beklagte das eingereichte Textformat auch umsetzen müsse.

12

Wegen der erstinstanzlich gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils (Bl. 63-67 der Arbeitsgerichtsakte) verwiesen.

13

Der Beklagte hat vorgetragen:

14

Die sprachlich korrekt und aufgrund eines verwendeten aktuellen Textverarbeitungsprogramms durchgeführte Silbentrennung vermeide unschöne „Durchschüsse“ im Fließtext. Auch in einem Abschlusszeugnis für eine Mitarbeiterin in Verwaltung und Sekretariat stelle die Verwendung sprachlich zutreffender Silbentrennungen im Zeugnistext keine versteckte Abwertung dar.

15

Verfehlt sei die Auffassung der Klägerin, aufgrund des mit Schreibens vom 13. Juni 2013 übersandten Textes sowie der Erklärungen dazu ergebe sich eine Verpflichtung des Beklagten aus getroffener Vereinbarung, im Zeugnistext Silbentrennungen zu unterlassen. Die Forderung des Klägersvertreter sei dahin gegangen, „... das ursprüngliche Zeugnis entsprechend des beigegeführten veränderten Zeugnistextes zu berichtigen ...“. Da das ursprüngliche Zeugnis auf dem Firmenpapier des Beklagten ausgedruckt, in der üblichen, dort verwendeten Schrifttype gehalten, in Blocksatz gesetzt und mit Silbentrennungen im Fließtext versehen gewesen sei, sei mit der Erklärung des Prozessbevollmächtigten des Beklagten vom 24. Juni 2013 kein Anspruch begründet worden, den klägerseits gewünschten Zeugnistext auch genau und exakt in der identischen Darstellung erteilt zu erhalten. Dies könne auch nicht im vernünftigen Interesse der Klägerin liegen, da andernfalls der vom Klägersvertreter vorgelegte Text nicht auf das Firmenpapier übernommen werden müsste, sondern lediglich zu kopieren und zu unterzeichnen wäre. Ebenso wenig folge daraus die Verpflichtung des Beklagten, seine sonstigen Standards in der Textdarstellung wie beispielsweise Schrifttype und automatisiert durchgeführte Silbentrennung aufzugeben oder zu ändern.

16

Die Klägerin hat hierauf erwidert:

17

Im Hinblick darauf, dass das vom Beklagten der Arbeitnehmerin L. S. im gleichen Zeitrahmen erteilte Abschlusszeugnis vom 31. Juli 2013 (Bl. 56 f. der Arbeitsgerichtsakte) keinerlei Silbentrennung des Textes enthalte, sei davon auszugehen, dass der Beklagte manuell ein Silbentrennungsprogramm innerhalb seines Textverarbeitungsprogramms aufgerufen habe, um das Zeugnis der Klägerin negativ silbentrennend zu gestalten. Der Beklagte übe daher mit der zeugnistextlichen Darstellung des beanstandeten Zeugnisses eine sachlich nicht zu begründende Ungleichbehandlung bzgl. des klägerischen Zeugnisses aus.

18

Gerade weil im ursprünglichen Zeugnis auch die fehlerhafte Gestaltung mittels Silbentrennung enthalten gewesen sei, sei die Erklärung des Prozessbevollmächtigten des Beklagten im Schreiben vom 24. Juni 2013 nur so zu

verstehen, dass exakt das von der Klägerin vorgelegte Zeugnislayout im berechtigten Zeugnis enthalten sein solle.

19

Das Arbeitsgericht Pforzheim hat die Klage mit Urteil vom 21. Januar 2014 unter Festsetzung des Streitwerts auf 3.217,63 € abgewiesen und zur Begründung ausgeführt: Seinem Zweck entsprechend, dem Arbeitnehmer als verbindliche Erklärung und Teil seiner Arbeitspapiere für künftige Bewerbungen zu dienen und sein Fortkommen nicht unnötig zu erschweren, müsse das Zeugnis auch seiner äußeren Form nach gehörig sei. Daraus folge zunächst, dass ein Arbeitszeugnis in formeller Hinsicht die im Geschäftsleben üblichen Mindestanforderungen erfüllen müsse.

20

Das Arbeitszeugnis vom 31. August 2012 entspreche diesen Anforderungen. In der Durchführung sprachlich korrekter Silbentrennung liege kein Mangel, insbesondere entstehe durch die vereinzelt Silbentrennungen nicht der Eindruck, dass sich der Beklagte vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärung distanzieren. Die Erklärungen der Parteien ergäben nicht, dass diese sich im Hinblick auf die Silbentrennung auf eine bestimmte Form des Zeugnisses verständigt hätten. Maßgeblich sei, dass die Klägerin mit dem Schreiben vom 13. Juni 2013 gerade nicht die Form des erteilten Zeugnisses, sondern lediglich den Zeugnisinhalt beanstandet habe, obwohl auch das erste Zeugnis bereits bei mehreren Zeilenumbrüchen eine Silbentrennung beinhaltet habe. Es könne dahingestellt bleiben, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beim gesetzlichen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses überhaupt anwendbar sei. Jedenfalls ergäben sich aus der ausschließlichen Vorlage eines Abschlusszeugnisses einer Arbeitskollegin keine ausreichenden Anhaltspunkte für eine Ungleichbehandlung im Rahmen der betriebsüblichen Form der Ausstellung von Arbeitszeugnissen.

21

Gegen das ihr am 26. Februar 2014 zugestellte arbeitsgerichtliche Urteil hat die Klägerin am 25. März 2014 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 28. Mai 2014 am 28. Mai 2014 begründet.

22

Die Klägerin trägt vor:

23

Sie begehre weiter die Erteilung des berechtigten Zeugnisses ohne die nicht notwendigen und übertriebenen Silbentrennungen. Es habe keine sachliche Notwendigkeit bestanden, die Grundeinstellung des verwendeten Textverarbeitungsprogrammes, das eine automatische Silbentrennung nicht vorsehe, dahingehend manuell aufzuheben, dass nunmehr die Funktion „Silbentrennungen“ eingeschaltet sei. Anstelle den durch die Übersendung am 13. Juni 2013 vorgegebenen Text und das entsprechende Layout auf das Briefpapier des Beklagten zu übertragen und auszudrucken, habe der Beklagte offensichtlich eine eigenständige Bearbeitungsleistung an dieser übersandten Vorlage vorgenommen. Das Antwortschreiben des Prozessbevollmächtigten des Beklagten vom 24. Juni 2013 sei für die Klägerin, die mittels einer elektronischen Datenverarbeitung und eines Textverarbeitungsprogramms absichtlich ein Zeugnis erstellt habe, das vollständig, also nicht nur textlich, sondern auch in der Darstellung, als eine Einheit vom Beklagten begehrt worden sei, nur so zu verstehen gewesen, das die eingesandte Datei des Abschlusszeugnisses ohne Änderungen vollständig auf das Briefpapier des Beklagten übertragen werde. Der Beklagte habe durch das zeitlich früher erstellte

Zeugnis für die Arbeitnehmerin S. - zusammen mit der Klägerin zum Schluss die einzigen beim Beklagten in der Verwaltung beschäftigten Arbeitnehmerinnen - eine betriebliche Übung initiiert.

24

Die Klägerin beantragt:

25

Das Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 21.04.2014 (2 Ca 258/13) wird abgeändert, und der Beklagte verurteilt, das der Klägerin mit Datum 31.08.2012 erteilte Zeugnis wie folgt zu berichtigen:

26

ABSCHLUSSZEUGNIS

27

Frau S. A., geboren am 0.0.1969 in C., war vom 01. Oktober 1991 bis zum 31. August 2012 als Verwaltungsangestellte in der B. f. B. im K.-Gewerbe (B.) e. V. C. tätig.

28

Die B. ist eine staatlich genehmigte Ergänzungsschule in der Trägerschaft der Branchenverbände (Landes- und Zentralverband) des deutschen Kraftfahrzeuggewerbes. Seit 1963 hat sie die Aufgabe, den Führungsnachwuchs für Autohausbetriebe und Unternehmen im automobilwirtschaftlichen Umfeld auszubilden. Die Studierenden der B. werden nach einer beruflichen Erstausbildung als Automobilkaufmann oder Kfz-Mechatroniker bzw. -Meister in einem Vollzeitlehrgang zum Abschluss „Betriebswirt im Kraftfahrzeuggewerbe“ geführt. Die Abschlussprüfung wird von der Handwerkskammer K. abgenommen. Im Anschluss daran besteht für die Absolventen die Möglichkeit, an Partnerhochschulen in verschiedene Bachelor- und Masterstudiengänge zu wechseln.

29

Frau A. war zunächst in der Verwaltung für das Schülersekretariat beschäftigt. Nach dem Ausscheiden der bisherigen Sekretärin zum 30. September 1998 haben wir Frau A. sodann zusätzlich die Führung des Sekretariats der B. am Standort C. übertragen.

30

Aufgrund ihrer abgeschlossenen Berufsausbildung zur Bürokauffrau in einem Kfz-Betrieb verfügte sie über sehr gute Voraussetzungen für das breit angelegte Aufgabengebiet im Sekretariat.

31

Zu ihren Hauptaufgaben zählten die interne und externe Kommunikation für die B. einschließlich der Kommunikation mit den der Schule angeschlossenen drei Internaten. Frau A. war sowohl für Interessenten der B. als auch für die jeweils aktuell in der B. befindlichen Schüler, für die Mitglieder des Vorstandes, für die Mitglieder des Schulvereins, für die BAFÖG-Ämter und die Institutionen der Stadt C. sowie für die Handwerkskammer K. die erste direkte Ansprechpartnerin.

32

Des Weiteren ist hervorzuheben, dass Frau A. Interessenten für die Schule sehr erfolgreich beraten und damit letztendlich akquiriert hatte. Sie hat durch ihre fundierte fachliche Auskunft und die ständige Ansprechbereitschaft maßgeblich zum Erfolg der B. beigetragen.

33

Ein besonders umfangreiches und wichtiges Aufgabengebiet von Frau A. war die Führung der Schülerakten, die Pflege der Schülerstatistik mittels EDV und Sicherung der wesentlichen Dokumente der Schüler (Klausurleistung, Zeugnisse und Karteikarten). Außerdem oblagen ihr die Kassenbuchführung und die Kontrolle der Einnahmen und Ausgaben.

34

Zusätzlich hat Frau A. die regelmäßige Korrespondenz der Schulleiter eigenverantwortlich und selbständig durchgeführt. Komplexe Sachverhalte, die der Geschäftsführung bzw. des Vorstands oblagen, erledigte sie nach Diktat. Frau A. hat diese Korrespondenz jederzeit unter Ausnutzung der Möglichkeiten der Textverarbeitungsprogramme sicher, fehlerfrei und mit ansprechendem Schriftbild in beispielhafter Weise erledigt.

35

Zudem war sie mit der Organisation der Ehemaligenkongresse sowie der jährlich stattfindenden Abschlussveranstaltung (Lehrgangsende mit Zeugnisübergabe) betraut und hat diese überwiegend eigenverantwortlich gestaltet. Auch die Diplome und Zeugnisse für die Schülerinnen und Schüler hat sie fehlerfrei erstellt.

36

Ihre umfassende Berufserfahrung als Verwaltungsangestellte und Schulsekretärin versetzten sie stets in die Lage, sich flexibel und erfolgreich auf alle Anforderungen in ihrem Arbeitsbereich einzustellen. Wir bestätigen Frau A. gerne, dass sie auch in Phasen der außerordentlich hohen Arbeitsbelastung souverän und effizient agierte.

37

Des Weiteren zeichnete sie sich durch ein hohes Maß an organisatorischem Talent aus, und war dadurch stets in der Lage, zielgerichtet Verbesserungsvorschläge zur Reduzierung der Verwaltungskosten gegenüber der Schulleitung vorzutragen.

38

Frau A. war stets ehrlich und hat die ihr übertragenen Aufgaben immer zu unserer vollsten Zufriedenheit ausgeführt. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war stets einwandfrei. Sie genoss darüber hinaus immer das volle Vertrauen des jeweiligen Schulleiters.

39

Bei unseren Studierenden war Frau A. aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz und ihres hilfsbereiten Wesens eine anerkannte und beliebte Ansprechpartnerin der Schule.

40

Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund der Einstellung des Schulbetriebes in C. und der Verlagerung des Sitzes nach N.. Wir danken Frau A. für ihre jahrelange, erfolgreiche Arbeit und wünschen ihr für die weitere berufliche wie private Zukunft viel Erfolg und alles Gute.

41

C., den 31.08.2012

42

Der Beklagte beantragt,

43

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

44

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt ergänzend vor: Das Zeugnis entspreche der verkehrsüblichen Form und erscheine in keine Weise auffällig, diskreditierend oder gar unüblich. Es sei nicht ersichtlich, dass allein aufgrund der (korrekten) Silbentrennung durch ein automatisches Textverarbeitungsprogramm das berufliche Fortkommen der Klägerin erschwert werden würde. Der Klägervertreter hätte sich ausdrücklich zu einem silbentrennungslosen Zeugnis äußern müssen - dies umso mehr als das zuerst erteilte Abschlusszeugnis ebenfalls mit entsprechender Silbentrennung vorgenommen worden sei. Die Klägerin vermische die Rechtsinstitute des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes und der betrieblichen Übung. Die Heranziehung des Zeugnisses der Frau S. sei für eine Anspruchsbegründung ungeeignet, denn Frau S. sei in einer anderen Position im Betrieb tätig gewesen und in ihrem Zeugnis befänden sich keinerlei Aussagen über die Qualität von durch sie erstellten Texten. Die vorliegende Auseinandersetzung um die Silbentrennung habe bereits existiert, als sich die Parteien im Streit der Frau S. um die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf die Zeugnisformulierung geeinigt hätten - diesmal ausdrücklich unter Abweichung von der normalen Praxis beim Beklagten auch hinsichtlich des kompletten Weglassens von Silbentrennungen.

45

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens in beiden Instanzen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

46

Die Berufung der Klägerin hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht darauf erkannt, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses im Blocksatz ohne Silbentrennungen hat. Bei der im beantragten Zeugnis aufgenommenen Formulierung „komplexe Sachverhalte, die der Geschäftsführung bzw. des Vorstands oblagen“ anstelle der grammatikalisch korrekten Formulierung im erteilten Zeugnis „komplexe Sachverhalte, die der Geschäftsführung bzw. dem Vorstand oblagen“ handelt es sich um einen offensichtlichen Schreibfehler. Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer insofern übereinstimmend vorgetragen, dass bezüglich des Zeugnisinhalts keine Differenzen bestehen, nachdem der Beklagte den von der Klägerin gewünschten Zeugnistext vollumfänglich übernommen hat, sondern die Klägerin ausschließlich an den insgesamt 14 vorgenommenen Trennungen von Wörtern am Zeilenende Anstoß nimmt.

I.

47

Die Berufung ist zulässig.

48

Sie richtet sich gegen ein arbeitsgerichtliches Urteil und ist deshalb gem. § 64 Abs. 1 ArbGG grundsätzlich statthaft und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt worden (§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO). Auch der für die Zulässigkeit der Berufung erforderliche Beschwerdewert von mehr als 600,- € (§ 64 Abs. 2 lit. b ArbGG) wird erreicht, da die vom Arbeitsgericht gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG

vorgenommene Wertfestsetzung in Höhe von 3.217,63 € nicht offensichtlich unrichtig und damit für das Landesarbeitsgericht bindend ist.

49

1. Der vom Arbeitsgericht nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzte Streitwert ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom Landesarbeitsgericht zu Grunde zu legen, wenn es ermittelt, ob der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,- € übersteigt und deshalb die Berufung statthaft ist. Da die Streitwertfestsetzung nach § 61 Abs. 1 ArbGG Urteilsbestandteil ist, muss sie an den Wirkungen des § 318 ZPO teilhaben, also bindend sein. Die Festsetzung des Streitwerts durch das Arbeitsgericht dient der Rechtsmittelklarheit hinsichtlich der Berufung. Ist der Streitwert verbindlich, so ist mit der Verkündung der Entscheidung absolut oder jedenfalls weitgehend (bei teilweise Unterliegen oder eingeschränkt beabsichtigter Berufung) erkennbar, ob die Berufung statthaft ist. Bei fehlender Bindung an die Streitwertfestsetzung bliebe die Rechtskraft des erstinstanzlichen Urteils stets ungewiss, bis das Berufungsgericht über den Beschwerdewert erkannt hat. Für die Parteien würden sich danach Unwägbarkeiten ergeben, die sich mit dem im arbeitsgerichtlichen Verfahren im besonderen Maße gebotenen Grundsatz der Rechtsmittelklarheit nicht vereinbaren ließen (BAG 16. Mai 2007 - 2 AZB 53/06 - AP ArbGG 1979 § 61 Nr. 15 = EzA ArbGG 1979 § 61 Nr. 20 = NZA 2007, 829; 13. Januar 1988 - 5 AZR 410/87 - BAGE 57, 186).

50

Von der grundsätzlichen Bindung an die Wertfestsetzung im erstinstanzlichen Urteil kann nur dann eine Ausnahme gelten, wenn die Wertfestsetzung offensichtlich unrichtig ist. Offensichtlich unrichtig ist die Wertfestsetzung nur dann, wenn sie in jeder Beziehung unverständlich und unter keinem vernünftigen Gesichtspunkt zu rechtfertigen ist und außerdem der zutreffende Streitwert auf den ersten Blick die für den Beschwerdewert maßgebliche Grenze unterschreitet oder übersteigt (BAG 16. Mai 2007 - 2 AZB 53/06 - aaO.). Dabei kommt es auf die Sicht des über die Statthaftigkeit des Rechtsmittels entscheidenden Berufungsgerichts an (BAG 13. Februar 1984 - 7 AZB 22/83 - juris).

51

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die Wertfestsetzung durch das Arbeitsgericht nicht offensichtlich unrichtig.

52

Beim Zeugnisrechtsstreit handelt es sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit (BAG 13. Februar 1984 - 7 AZB 22/83 - juris). Die Berechnung des Beschwerdewertes erfolgt nach § 3 ZPO. Als Wert einer Klage auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses hat sich das Monatseinkommen eingebürgert (BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57; LAG Köln 28. April 1999 - 13 Sa 96/99 - MDR 1999, 1336). Deshalb muss sich auch der Wert einer Klage auf Zeugnisberichtigung am Monatsgehalt orientieren (LAG Düsseldorf 3. November 2010 - 12 Sa 974/10 - NZA - RR 2011, 123). Nach der sogenannten Abschlagstheorie ist bei einem Streit nur über einzelne Änderungspunkte von dem regelmäßig anzunehmenden Monatsverdienst ein Abschlag zu machen (LAG Düsseldorf 3. November 2010 - 12 Sa 974/10 - aaO; LAG Köln 29. Dezember 2000 - 8 Ta 299/00 - NZA-RR 2001, 324). Ob die Vertreter der Abschlagstheorie, die für ein nur teilweise umstrittenes Zeugnis einen Bruchteil eines Monatseinkommens des Arbeitnehmers ansetzen, im vorliegenden Fall zu einem 600,- € übersteigenden Beschwerdewert kommen würden, kann dahin gestellt bleiben, weil nach einer anderen in der obergerichtlichen Rechtsprechung vertretenen Ansicht auch im vorliegenden Fall von einem Beschwerdewert in Höhe eines Monatseinkommens auszugehen wäre, weshalb

die in dieser Höhe erfolgte Wertfestsetzung seitens des Arbeitsgerichts jedenfalls nicht offensichtlich unrichtig ist. In diesem Sinne hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 20. Februar 2001 (9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57) ausgeführt, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Berichtigung oder Ergänzung eines Arbeitszeugnisses regelmäßig mit einem Monatslohn bewertet werde und dies unabhängig vom Umfang der vom Arbeitnehmer verlangten Änderungen gelte. Gegenstand des Rechtsstreits sei, ob der Arbeitgeber den Zeugnisanspruch ordnungsgemäß erfüllt habe (BAG 23. Juni 1960 - 5 AZR 560/58 - BAGE 9, 289). Erst mit der ordnungsgemäßen Erfüllung erlösche der Anspruch des Arbeitnehmers (§ 362 Abs. 1 BGB). Der Streitwert verändere sich daher auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer das Urteil des Arbeitsgerichts nur teilweise angreife und es im Übrigen rechtskräftig werden lasse. Das Ausmaß der vom Arbeitnehmer verlangten Änderungen habe bei einem teilweisen Obsiegen und Unterliegen der Parteien allein für die Kostenentscheidung nach § 92 ZPO Bedeutung (BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - aaO.).

II.

53

Die somit insgesamt zulässige Berufung der Klägerin hat in der Sache keinen Erfolg. Ein Anspruch der Klägerin auf Erteilung eines Zeugnisses im Blocksatz ohne Silbentrennungen lässt sich weder aus § 109 GewO (hierzu 1.), noch aus einer entsprechenden vertraglichen Verpflichtung des Beklagten (hierzu 2.), betrieblicher Übung (hierzu 3.) oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (hierzu 4.) herleiten.

54

1. a) 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 - AP BGB § 630 Nr. 23 = EzA BGB § 630 Nr. 22 = NZA 2000, 257). Diesem Zweck entsprechend, dem Arbeitnehmer als verbindliche Erklärung und Teil seiner Arbeitspapiere für künftige Bewerbungen zu dienen und sein Fortkommen nicht unnötig zu erschweren, muss das Arbeitszeugnis auch seiner äußeren Form nach gehörig sein (BAG 3. März 1999 - 5 AZR 182/92 - AP BGB § 630 Nr. 20 = EzA BGB § 630 Nr. 17). Der Arbeitgeber hat die von ihm geschuldete Leistung im Sinne des § 362 BGB erst bewirkt, wenn das Zeugnis auch nicht wegen äußerlicher Mängel zu beanstanden ist (BAG 21. September 1999 - 9 AZR 893/98 - aaO.). Entspricht das einem Arbeitnehmer erteilte Zeugnis nicht der vorgeschriebenen Form, kann der Mitarbeiter verlangen, dass das Zeugnis nachträglich abgeändert wird. Dabei handelt es sich um den ursprünglichen Erfüllungsanspruch, soweit es darum geht, die formale Vollständigkeit des Zeugnisses sicherzustellen (LAG Hamm, 21. Dezember 1993 - 4 Sa 880/93 - juris).

55

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 allein der objektive Empfängerhorizont des Zeugnislesers (BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - BAGE 127, 232). Hierbei ist als maßgeblicher objektiver Empfängerhorizont die Verständnismöglichkeit eines durchschnittlichen Beteiligten oder Angehörigen des vom Zeugnis angesprochenen Personenkreises zugrunde zu legen (BAG 15. November 2011 - 9 AZR 386/10 - BAGE 140, 15).

56

Die Feststellung eines Zeugnisbrauchs ist als Tatfrage der Tatsacheninstanz vorbehalten. Dabei ist es dem Tatsachengericht nicht verwehrt, das Bestehen oder Nichtbestehen eines Zeugnisbrauchs zu beurteilen, wenn es dazu über ausreichende Sachkunde und Lebenserfahrung verfügt (BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - aaO.).

57

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Beklagte mit der Ausstellung des Zeugnisses unter dem Datum 31. August 2012 den Zeugnisanspruch der Klägerin gem. § 362 Abs. 1 BGB erfüllt. Es ist in rechtlicher Hinsicht weder zu beanstanden, dass das insgesamt 59 Zeilen umfassende Arbeitszeugnis überhaupt Silbentrennungen aufweist, noch dass es insgesamt 14 Stück sind, noch dass der Seitenumbruch eine Silbentrennung enthält.

58

Im Rahmen des Gebots der Zeugnisklarheit gem. § 109 Abs. 2 GewO ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht nur in der Formulierung frei (BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - BAGE 127, 232), sondern auch in der äußeren Gestaltung des Zeugnistextes (Arbeitsgericht Düsseldorf 19. Dezember 1984 - 6 Ca 5682/84 - NJW 1985, 812). Übertriebene Anforderungen an die Zeugnisästhetik sind nicht anzuerkennen (ErfK/Müller-Glöße 15. Aufl. § 109 GewO Rn. 15).

59

Im vorliegenden Fall ist nicht erkennbar, dass die vom Beklagten gewählte äußere Form des Zeugnisses mit sich zufällig ergebenden einzelnen Trennungsstrichen für die Klägerin irgendwelche negativen Folgen haben könnte. Hierbei ist auch zu beachten, dass ein - unterstellt - leicht negativer Eindruck der Zeugnisform im vorliegenden Fall wohl kaum einen Schatten auf das berufliche Können der Klägerin werfen dürfte. Wie im Zeugnis dokumentiert endete das Arbeitsverhältnis wegen Einstellung des Betriebs der Schule, in der die Klägerin beschäftigt war. Ein unbefangener Zeugnisleser würde also eine - unterstellt - kleine Unvollkommenheit wie der vorgenommenen Silbentrennung zwanglos dem Umstand zuschreiben, dass das mit entsprechender Expertise ausgestattete Verwaltungspersonal vor Ort betriebsbedingt ausgeschieden ist. Im Übrigen teilt die Kammer die vom Arbeitsgericht Düsseldorf (19. Dezember 1984 - 6 Ca 5682/84 - aaO.) vertretene Auffassung, dass von Arbeitgebern oft genug - zurecht - verlangt wird, kleine nicht ins Gewicht fallende Unvollkommenheiten ihrer Arbeitnehmer schlicht hinzunehmen, und dass dies dann aber auch umgekehrt gelten muss.

60

Weitergehend ist die Kammer aber auch der Auffassung, dass die beanstandete Silbentrennung überhaupt keinen Mangel darstellt. Ein solcher könnte beispielsweise vorliegen, wenn der Zeugnistext in jeder Zeile einen Silbentrennung aufweisen würde und dadurch beim Leser der Eindruck entstünde, dass der Aussteller die Textformulierung bewusst so gewählt haben könnte, um Silbentrennungen vornehmen zu können.

61

Dagegen ist der erteilte Zeugnistext mit vereinzelt sich zwanglos ergebenden Silbentrennungen in keiner Weise auffällig und entspricht dem Standard erteilter Zeugnisse. Die Verwendung von Silbentrennungen in Arbeitszeugnissen ist alles andere als ungebrauchlich. Dies ist den Richtern der erkennenden Berufungskammer sowohl aus ihrer richterlichen als auch aus ihrer sonstigen beruflichen Tätigkeit (der ehrenamtliche Richter D. ist als Diplom-Sozialpädagoge

(FH) und Betriebsrat, die ehrenamtliche Richterin H. als juristische Referentin beim K. A. B.-W. tätig) bekannt. Nach dem ästhetischen Empfinden der Richter der erkennenden Kammer macht das der Klägerin erteilte Zeugnis sogar einen „besseren“ äußeren Eindruck als das der Arbeitskollegin S. erteilte Arbeitszeugnis vom 31. Juli 2012, das jedenfalls in einer Zeile enorme Lücken zwischen den einzelnen Wörtern aufweist („Sonstiges Erstellen von diversen Buchhaltungsstatistiken;“, weil die nächste Zeile mit dem Wort „Buchhaltungskorrespondenz“ beginnt).

62

Auch der Hinweis der Klägerin, dass Silbentrennungen in literarischen Texten jedenfalls dann vermieden würden, wenn sie mehr als einmal innerhalb eines Absatzes auftauchten oder einen Seitenumbruch betreffen, ist schon in tatsächlicher Hinsicht unzutreffend, so dass dahingestellt bleiben kann, inwiefern für literarische Texte übliche Vorgaben auf Arbeitszeugnisse übertragbar sind. Zum Beleg dafür, dass auch in literarischen Texten mehrere Silbentrennungen innerhalb eines Absatzes und beim Seitenumbruch vorkommen, mögen folgende Zitate aus dem Buch „Der kleine König Dezember“ (Autor Axel Hacke, Verlag Antje Kunstmann) dienen:

63

Satz 3 des zweiten Absatzes auf Seite 5 (= erste Textseite) lautet dort: „Trotz-dem kann er es kaum hochheben, denn ein einziges Gummibärchen ist beinahe halb so groß wie der ganze König.“

64

Der auf Seite 5 letzte Zeile beginnende und nach Seitenumbruch auf Seite 6 erste Zeile fortgesetzte Satz lautet: „Das ist unlogisch“, sagte der kleine König und biss dem Bärchen die rechte Pfote ab.“

65

Nur der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass sich auch bei Internetrecherchen über die Suchmaschine Google keine für die Auffassung der Klägerin streitende Meinung finden lässt. Die einzige - allerdings nicht repräsentative und hier nicht streitentscheidend heranzuziehende - Meinungsäußerung streitet auch für die von der Kammer vertretene Auffassung:

66

Frage unter „www.gutefrage.net“ von „silvia24102012“ vom 18. September 2013: „Wie soll das Layout des Arbeitszeugnisses sein? Silbentrennung oder Blockschrift oder einfach neue Zeile?“

67

Antwort von „Dummie42“ vom 18. September 2013: „Blocksatz und automatische Silbentrennung. Das geht immer Hand in Hand. Was du mit der neuen Zeile meinst, verstehe ich nicht.“

68

Kommentar von „silvia24102012“: „Na man kann ja auch einfach eine neue Zeile anfangen ohne das Wort am Zeilenende zu trennen ...“

69

Kommentar von „Dummie42“: „Das geht meist nicht gut. Da bekommt man hässliche Lücken. Die automatische (sic) Silbentrennung ist doch super praktisch, was hast du denn dagegen?“

70

2. Der Anspruch der Klägerin ist auch nicht deshalb begründet, weil der Beklagte sich zu einer entsprechenden Zeugnisgestaltung vertraglich verpflichtet hätte. Insofern kann auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts im ersten Absatz auf Seite 8 der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils, die die Kammer sich gem. § 69 Abs. 2 ArbGG zu eigen macht, Bezug genommen werden. Ergänzend sei noch darauf hingewiesen, dass der Klägervertreter in seinem Schreiben vom 13. Juni 2013 ausdrücklich gefordert hat, „... das ursprüngliche Zeugnis entsprechend des beigefügten veränderten Zeugnistextes zu berichtigen...“. Nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont war dies vom Beklagten so zu verstehen, dass die Klägerin den Wortlaut des Zeugnisses, nicht aber die bereits im Zeugnis vom 30. August 2012 enthaltenen Silbentrennungen beanstandete. Folglich bezog sich die Zusage im Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Beklagten vom 24. Juni 2013, „das Zeugnis entsprechend Ihren Anforderungen zu ändern“, für die Klägerin erkennbar nur auf den Zeugnistext.

71

3. Die Klägerin kann ihren Anspruch auch nicht auf eine entsprechende betriebliche Übung stützen.

72

Zwar kann eine solche auch dann anspruchsbegründend wirken, wenn der betreffende Arbeitnehmer selbst bisher noch nicht in die Übung eingezogen worden war, jedoch ist Mindestvoraussetzung, dass ein Arbeitgeber bestimmte Verhaltensweisen regelmäßig wiederholt (BAG 28. Juli 2004 - 10 AZR 19/04 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 257 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 2 = NZA 2004, 1152). Die Klägerin stützt sich demgegenüber ausschließlich auf die einmalig gegenüber der Arbeitskollegin S. erfolgte Handhabung. Diese ist außerdem auch deshalb zur Begründung einer betrieblichen Übung ungeeignet, weil sie auf einer entsprechenden vertraglichen Verpflichtung des Beklagten beruht (BAG 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - BAGE 118, 211).

73

4. Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der die sachlich ungerechtfertigte Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage und die sachfremde Gruppenbildung verbietet (BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 529/12 - juris), gibt für das Anliegen der Klägerin nichts her. Die Klägerin wird nicht gegenüber mehreren Arbeitnehmern, sondern nur gegenüber Frau S. anders behandelt, weshalb keine Gruppenbildung vorliegt. Durch die ihr gegenüber vorgenommene Zeugnisgestaltung mit Silbentrennung ist sie nicht schlechter als Frau S. behandelt worden. Die unterschiedliche Behandlung ist dem Umstand geschuldet, dass Frau S. mit dem Beklagten eine entsprechende Zeugnisgestaltung - abweichend von der beim Beklagten üblichen Handhabung - vereinbart hatte, und damit nicht aus unsachlichen Motiven erfolgt.

B

I.

74

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen.

II.

75

Die Revision war für die Klägerin nicht zuzulassen, da die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 72 ArbGG hierfür nicht vorliegen.