



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau B. K. X., L. Straße 34, T.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. & Kollegen,
L. Straße 11, I.,

g e g e n

die C. & C. LLP, 12 O. G. Lane, M. F. 1JP Großbritannien, Registernummer P.,
vertreten durch die Inhaber, diese vertreten durch T. F. I. (Head of
Company), D.-U.-Straße 6, E.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. & C. LLP,
D.-U.-Str. 6, E.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 29.11.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Hömke und den ehrenamtlichen
Richter Bartz

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 16.09.2016 – 14 Ca 1460/16 – teilweise abgeändert und die Klage mit dem vom Arbeitsgericht zu Punkt**

2.a. zugesprochenen Teil abgewiesen, soweit hinter dem Doppelpunkt in dem in Anführungszeichen gesetzten Satz die Worte „selbstständig sowie“ enthalten sind.

- II. Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.**
- III. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Klägerin und der Beklagten jeweils zur Hälfte auferlegt. Die gerichtlichen Kosten erster Instanz tragen die Klägerin zu 30 % und die Beklagte zu 70 %.**
- IV. Die Revision wird nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz noch über die Berichtigung eines Zeugnisses.

Die Klägerin war vom 01.04.2013 bis zum 31.01.2015 auf der Grundlage des Anstellungsvertrags vom 28.02.2013 bei der Beklagten, einer internationalen Anwaltssozietät mit 27 Standorten in 18 Ländern und 1.100 Anwälten als Assistentin für den Partner des EU- und Kartellrechts sowie sein Team in E. zu einem monatlichen Bruttogehalt von 2.975,00 Euro beschäftigt. In der Zeit vom 22.09.2014 bis zum 31.10.2015 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Parteien in der ersten Instanz außerdem noch über Urlaubsabgeltung und die dafür geschuldeten Zinsen gestritten.

Unter dem 31.10.2015 erteilte die Beklagte der Klägerin ein Zeugnis. In diesem hieß es u.a.:

„Frau B. K. X., geboren am 22.02.1974, war in der Zeit vom 01.04.2013 bis 31.10.2015 als Assistentin für den Partner des EU- und Kartellrechts sowie sein Team in unserem Büro tätig.

C. & C. ist eine internationale Anwaltssozietät

Zu den Aufgaben von Frau X. gehörten unter anderem

- die Unterstützung des Partners und des dazugehörigen Teams in allen organisatorischen und administrativen Aufgaben
- die Erledigung der externen und internen Korrespondenz in englischer und deutscher Sprache sowie die Annahme von Telefonaten und Anfertigung von Gesprächsnotizen
- Bearbeitung des Post ein- und -ausgangs
- Digitale und analoge Aktenführung
- Termin- und Wiedervorlagenmanagement
- die Erstellung und Konsolidierung von Kostennoten in Abstimmung mit der Buchhaltung und anderen Dezernenten
- Reisemanagement einschließlich Reisekostenabrechnungen
- Vor- und Nachbereitung von Besprechungen und Telefonkonferenzen
- Planung und Vorbereitung von internen und externen Konferenzen und Veranstaltungen einschließlich Cateringplanung
- Erstellung von PowerPoint-Präsentationen

Frau X. verfügt über ein fundiertes und breit gefächertes Fachwissen und identifizierte sich stark mit ihren Aufgaben. Sie hat eine schnelle Auffassungsgabe, die es ihr ermöglicht, auch komplexe Vorgänge innerhalb kurzer Zeit zu erfassen und umzusetzen. Dabei arbeitet sie stets sehr sorgfältig und zügig. Die Leistungsbereitschaft von Frau X. ist auch über die üblichen Bürozeiten hinaus sehr gut. Sie ist eine stets motivierte, zuverlässige und verantwortungsbewusste Mitarbeiterin.

...

Ihr Verhalten gegenüber den Rechtsanwälten, Kollegen und Mandanten war zu jeder Zeit einwandfrei. Frau X. begegnete allen Mitarbeitern der Kanzlei stets offen, freundlich und zuvorkommend, so dass sie allseits als sehr angenehme und hilfsbereite Mitarbeiterin geschätzt wurde. Frau X. hat alle ihre Arbeiten in unserer Sozietät stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt und hat das in sie gesetzte Vertrauen jederzeit gerechtfertigt.

Frau X. verlässt unsere Sozietät auf eigenen Wunsch. Wir bedauern ihren Entschluss, bedanken uns bei ihr für die sehr gute Zusammenarbeit und wünschen ihr für ihre berufliche und persönliche Zukunft weiterhin viel Erfolg und alles Gute.

Düsseldorf, den 31. Oktober 2015

Dr. K. X.
Partner

B. E.
Office Manager“

Die Klägerin hat gemeint, ihr stünde der zuletzt begehrte Anspruch auf Berichtigung des erteilten Arbeitszeugnisses zu. Zunächst sei zu bemängeln, dass der dritte Satz im zweiten Absatz auf der zweiten Seite nicht in der Vergangenheitsform geschrieben sei. Anstelle von „arbeitet“ müsse es „arbeitete“ heißen. Im Übrigen fehle in diesem Satz das Wort „selbständig“. Dies sei eine wichtige Eigenschaft, die bei deren Weglassen zum Nachteil beim Bewerbungsprozess führen könne. Hierzu hat die Klägerin behauptet, dass in Nordrhein-Westfalen für eine Assistentin mit Sekretariatsaufgaben die tatsächliche Übung (allgemeiner Zeugnisbrauch) bestehe, die Arbeitseigenschaft „selbstständig“ zu erwähnen. Es handle sich um eine branchenübliche Arbeitseigenschaft, die üblicherweise im Arbeitszeugnis bewertet werde. Sie hat behauptet, dass sie folgende Arbeitsaufgaben in selbständiger Arbeitsweise erledigt habe:

- alleinige Unterstützung und Ausfertigung von Schriftsätzen inklusive Anlagen

Sie habe nach Freigabe des abgeschriebenen Diktats die im Schriftsatz angegebenen Anlagen aus der Akte herausgesucht, kopiert und für Gericht und Gegenseite zusammengestellt und diesen so vervollständigten Schriftsatz zur Unterschrift vorgelegt. Ihr habe es auch oblegen, bei eiligen Schriftsätzen den Kurier zu organisieren.

- Sichtung der E-Mail-Posteingänge des vierköpfigen Teams

Sie habe Zugang zu den E-Mail-Postfächern des Partners und der ihm zugeordneten Rechtsanwälte gehabt. Sie habe sämtliche E-Mails gesichtet und bewertet, ob sie eilig sind und wem sie zugeordnet werden. Eilige Angelegenheiten habe sie ausgedruckt und sofort vorgelegt, im Vertretungsfall dem Vertreter. Sie habe außerdem die E-Mails zur richtigen elektronischen Akte zugeordnet.

- selbständige Fristeneintragungen und Fristenüberwachung

Zwar gebe es bei der Beklagten eine eigene Abteilung für die Fristenkontrolle. Diese bearbeite aber nicht alle Fristen. So habe sie per E-Mail eingegangene Fristen für den Partner der zuständigen Abteilung weiter geleitet. Es habe außerdem interne Fristen gegeben, die sie verwaltet habe.

- selbständige Bearbeitung der Rechnungsausgänge und Vorlage zur Unterschrift

Es sei zwar zutreffend, dass es bei der Beklagten eine Buchhaltung gebe. Diese erstelle eine Vorrechnung (Pre-Bill), die dann an sie gegangen sei. Diese habe sie daraufhin geprüft, ob die mit den Mandanten vereinbarten Rabatte berücksichtigt worden seien. So seien einigen Mandanten günstigere Stundensätze ein-

geräumt gewesen. Teilweise habe es monatliche Höchststundenvolumen gegeben. Sie habe außerdem die formelle Korrektheit wie z.B. die richtige Schreibweise des Namens des Mandanten kontrolliert. Dies alles habe sie dann der Buchhaltung ggfs. mitgeteilt.

- alleinige elektronische und analoge Aktenpflege

Sie habe die E-Mails der richtigen Akte zugeordnet. Sie habe neue fallbezogene Ordner und Unterordner im elektronischen System angelegt. Zuvor habe sie einen Conflict-Check durchgeführt, d.h. geprüft, ob nicht ein ähnliches Mandat mit einem anderen Mandanten besteht.

- selbständige Planung und Organisation von Reisen

Im Zusammenhang mit Besprechungs- und Gerichtsterminen sowie Fortbildungen habe sie die Hotelbuchung und Flugbuchung für den Partner selbständig vorgenommen. So habe sie ein jeweils ortsnahe Premiumhotel gesucht und gebucht. Sie habe die Fluggesellschaft gewählt und die für den Flug erforderlichen Formalitäten erledigt. Ohne Vorgabe habe sie für den Partner den Reiseplan erstellt.

- Vorbereitung und Weiterleitung der Reisekostenabrechnungen

Sie habe bei einer Reise des Partners die Belege erhalten und eine Excel-Tabelle erstellt und die Kosten aufgelistet. Sie habe die Kosten dann fallbezogen ohne Vorgabe dem jeweiligen Mandat zugeordnet. War dies nicht möglich, habe sie ein Budgetkonto auszuwählen gehabt, zu dessen Lasten die Kosten gebucht werden konnten.

- Bearbeitung des Posteingangs und des Postausgangs

Neben den E-Mails habe sie auch Schriftstücke eingescannt und zur elektronischen Akte gespeichert.

- selbständige Terminkoordination und selbständige Konferenzraumbuchung inklusive Catering

Bei Anrufen habe sie entschieden, ob diese direkt an den Partner weiter geleitet werden oder ein Besprechungstermin vereinbart wird, den sie zeitlich vereinbart habe. Da häufig mehrere Personen an einem Termin teilgenommen hätten, habe sie die Organisation, u.a. die Buchung des Konferenzraums und die Information des Empfangs übernommen. Sie habe auch die Catering-Firma ausgesucht.

- Hotelbuchungen für Mandanten

Auch für Mandanten habe sie eigenständig Hotels ausgewählt und gebucht.

- Präsentationserstellung mit Power Point

Hierzu habe sie lediglich Vorgaben inhaltlicher Art von dem Partner erhalten. Eine Struktur habe ihr Partner ihr nicht vorgegeben. Betreffend sog. Pitches habe sie ein sog. Grundmuster für Präsentationen erstellt. Änderungen habe sie bei Bedarf vorgenommen und den Text in Absprache mit der Marketingabteilung erstellt.

- selbständige Vor- und Nachbereitung von Besprechungen

Sie habe Akten zusammengestellt, Handouts ausgelegt und Powerpoint-Präsentationen erstellt. Nach der Sitzung habe sie die handschriftlichen Notizen des Partners gescannt und zur elektronischen Akte genommen.

- Anmeldungen zur Fortbildung und Sitzung

- Bewerbermanagement Referendare, Praktikanten für den Partner

Die Personalabteilung habe dem zuständigen Partner eine Liste mit Referendaren bzw. Praktikanten vorgelegt. Diese habe sie gesichtet und auf der Grundlage der Zeugnisse und der Vorgaben des Partners eine Vorauswahl getroffen. Zu den für Bewerbungsgespräche ausgewählten Kandidaten habe sie Empfehlungen abgegeben. Nach Auswahl durch den Partner habe sie die Einladungen geschrieben. Nach der Annahme habe sie den Referendar oder Praktikanten im Team vorgestellt. Sie habe eine Orientierungsliste erstellt und sei erste Ansprechpartnerin des Referendars oder Praktikanten gewesen. Sie habe dafür gesorgt, dass von der Personalabteilung die entsprechenden Zeugnisse verschickt wurden.

Diese Auflistung zeige, dass sie – wie in Anwaltskanzleien, auch in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien üblich – selbständig gearbeitet habe. Alles andere mache keinen Sinn, denn andernfalls bedürfe es keiner Assistenzkraft. Die Klägerin hat weiter gemeint, sie habe einen Anspruch auf Ergänzung des Arbeitszeugnisses um das Wort „selbständig“, weil das Zeugnis der Schulnote „gut“ entspreche. Sobald der behauptete allgemeine Brauch bestehe, diese Arbeitseigenschaft zu erwähnen, suggeriere – wie vorliegend – das Schweigen, dass sie betreffend die Arbeitseigenschaft „selbständige Arbeitsweise“ trotz der sonstigen guten Beurteilung nur unterdurchschnittliche oder allenfalls durchschnittliche Leistungen erbracht habe. Dies habe die Beklagte nicht behauptet, so dass die Einholung eines Sachverständigengutachtens zum entsprechenden Brauch beantragt werde. Soweit die Beklagte unzutreffend behauptete, sie habe unselbständig gearbeitet, sei diese ihrer Darlegungslast nicht ausreichend nachgekommen.

Die Klägerin hat gemeint, im vorletzten Absatz auf Seite zwei des erteilten Arbeitszeugnisses fehle die Bewertung ihres Verhaltens gegenüber den Vorgesetzten vollständig. Dieses Auslassen führe dazu, dass bei potenziellen neuen Arbeitgebern negative Rückschlüsse betreffend das Verhalten gegenüber ihren Vorgesetzten angenommen würden. Sie habe sich jedoch auch ihren Vorgesetzten gegenüber stets einwandfrei verhalten.

Die Klägerin hat zuletzt – soweit für das Berufungsverfahren von Interesse – beantragt,

- 2. die Beklagte zu verurteilen, das ihr unter dem 31.10.2015 erteilte Arbeitszeugnis Zug um Zug gegen dessen Rückgabe wie folgt zu berichtigen:**
 - a. Der dritte Satz im zweiten Absatz auf Seite 2 des erteilten Arbeitszeugnisses wird wie folgt geändert: „Dabei arbeitete sie selbständig sowie stets sehr sorgfältig und stets sehr zügig.**
 - b. Satz eins im vorletzten Absatz auf der Seite 2 des erteilten Arbeitszeugnisses wird wie folgt berichtigt: „Ihr Verhalten gegenüber ihren Vorgesetzten, den beschäftigten Rechtsanwälten, Kollegen und Mandanten war zu jeder Zeit einwandfrei.“**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, die Klägerin habe überdurchschnittliche Leistungen nicht dargelegt. Der Vortrag betreffend die selbständige Arbeitsweise der Klägerin sei unsubstantiiert. Sie trage nicht im Einzelnen vor, inwieweit sie selbständig gearbeitet habe. Sie habe keine Vorgänge geschildert, die diese Arbeitsweise belegten. Im Einzelnen hat die Beklagte wie folgt erwidert:

Ihre Anwälte seien selbst für die Sichtung und Beantwortung von E-Mails verantwortlich. Hinsichtlich der Fristenkontrolle fehle es an einer selbständigen Arbeitsweise der Klägerin, denn diese sei von der insoweit zuständigen Abteilung erledigt worden. Das Bezahlen von Rechnungen sei der Buchhaltung vorbehalten gewesen. Diese erstelle die Rechnung. Die Rechnung werde dann lediglich dem zuständigen Partner von der Sekretärin vorgelegt. Den Zahlungseingang kontrolliere die Buchhaltung. Die Klägerin habe allenfalls Hilfsfunktionen ausgeübt.

Es sei zutreffend, dass der Begriff des Vorgesetzten im Zeugnis nicht auftauche. Dieser sei nämlich mitnichten mit der Klägerin zufrieden gewesen. Aus Gründen der von der Rechtsprechung angenommenen „Wohlwollenheit“ sei auf diesen Begriff verzichtet worden. Exemplarisch hat die Beklagte dazu behauptet, dass der zuständige Partner die Klägerin gebeten habe, für Pitch-Dokumente eine Excel-Tabelle zu erstellen. Konkret habe die Klägerin entsprechende Unterlagen zusammenstellen und in einem Ordner elektronisch speichern sollen. Über mehrere Monate sei diesbezüglich nichts geschehen, was die Klägerin auf Nachfrage damit begründet habe, dass sie aufgrund zeitlicher Überlastung dazu nicht gekommen sei. Als der zuständige Partner in einem Vieraugengespräch um Aufklärung gebeten habe, habe sich herausgestellt, dass die Klägerin nicht in der Lage gewesen sei, mit den zu Anfang relativ unvollständigen Angaben zu arbeiten und ein Dokument zu erstellen. Erst als ihr im Detail erklärt worden sei, welche Struktur das Dokument haben solle und welche Angaben aufgenommen werden sollten, sei sie dazu in der Lage gewesen. Dies belege auch keinesfalls die Selbständigkeit der Klägerin. Vielmehr habe der Partner erwartet, dass die Klägerin zunächst einmal eine Struktur vorgebe, mit ihm bespreche und dann weiter verfolge. Dies belege die Unselbständigkeit der Klägerin.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen zu 2.a. und 2.b. stattgegeben. Gegen das ihr am 11.10.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 07.11.2016 Berufung eingelegt und diese am 22.11.2016 begründet.

Die Beklagte hat behauptet, die Klägerin habe nicht selbständig gearbeitet. Dies habe sie bereits in der ersten Instanz ausreichend vorgetragen. Insoweit wiederholt sie den Vortrag zu der Erstellung der Excel-Tabelle für die Pitch-Dokumente. Eine Aufgabe mehrere Monate unbearbeitet zu lassen und erst zu beginnen, wenn man erneut aufgefordert und die Dokumentstruktur im Detail vorgegeben werde, zeuge von Unselbständigkeit. Das Arbeitsgericht habe den Sachverhalt falsch festgestellt und nicht gewürdigt, dass dies ein für das Arbeitsverhältnis charakteristischer Vorgang gewesen sei, der exemplarisch aufgezeigt worden sei. Die Selbständigkeit sei insoweit ein überdurchschnittliches Leistungsmerkmal, für das die Klägerin nicht ausreichend vorgetragen habe. Im Übrigen behauptet die Beklagte Folgendes: Die Anwälte seien selbst für die Bearbeitung der E-Mails zuständig. Die Fristen würden von einer eigenen Abteilung bearbeitet und überwacht. Für Rechnungen sei die Buchhaltung zuständig. Es sei nicht klar, was die Klägerin unter „Bearbeitung“ verstehe. Die Verwaltung der Konferenzräume und die Bestellung des Caterings oblägen dem Empfang. Die Mandanten buchten ihre Hotels selbst. Für die Erstellung von PowerPoint Präsentationen sei die Marketingabteilung zuständig. Das Bewerbermanagement übernehme die Personalabteilung. Zu rügen sei außerdem, dass das Arbeitsgericht ohne eigene

Sachkunde den Zeugnisbrauch angenommen habe, dass bei einer Assistentin einer internationalen Rechtsanwaltskanzlei das Merkmal der Selbständigkeit grundsätzlich in ein Arbeitszeugnis aufzunehmen sei.

Das Arbeitsgericht habe gegen seine Hinweispflichten verstoßen, indem es angenommen habe, dass das Verhalten der Klägerin gegenüber ihrem Vorgesetzten einwandfrei gewesen sei. Auch insoweit sei in erster Instanz auf Seite 3 des Schriftsatzes vom 02.08.2016 beispielhaft der Vorfall betreffend die Erstellung der Excel-Tabelle für die Pitch-Dokumente vorgetragen worden. Soweit das Arbeitsgericht darauf abstelle, dass der Klägerin Arbeiten „zu unserer vollsten Zufriedenheit“ bescheinigt worden seien und das Zeugnis nicht widersprüchlich sein dürfe, sei einzuwenden, dass dies die Arbeitsleistung bewerte, die sachlich völlig unabhängig vom (Sozial-)verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern und den Vorgesetzten zu beurteilen sei.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 16.09.2016 – 14 Ca 1460/16, ihr zugegangen am 11.10.2016, abzuändern und die Klage hinsichtlich der Ziffern 2.a. und 2.b. abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin behauptet, dass in Nordrhein-Westfalen für eine Assistentin mit Sekretariatsaufgaben eines Partners einer Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung eine tatsächliche Übung (allgemeiner Zeugnisbrauch) bestehe, die Arbeitseigenschaft „selbstständig“ zu erwähnen. Insoweit bestehe eine allgemeine Übung. Dies habe das Arbeitsgericht aufgrund eigener Sachkunde annehmen können, weil der Vorsitzende vor seiner richterlichen Tätigkeit Anwalt gewesen sei. Es sei insoweit auch irrelevant, ob es sich um eine lokale, regionale, überörtliche oder internationale Kanzlei handele.

Sie habe im Übrigen bereits in erster Instanz ausreichend dargelegt, dass ihre Arbeitsweise sich durch Selbständigkeit auszeichne. Ein Großteil ihres Vortrags sei weder in erster noch in zweiter Instanz ausreichend konkret bestritten worden. Betreffend die Fristen trage die Beklagte nicht vollständig vor. So habe sie z.B. Abgabefristen für Veröffentlichungen in Fachzeitschriften notieren und überwachen müssen. Betreffend die Rechnungen wiederholt sie den Vortrag zu den sog. Pre-Bills. Zwar sei es richtig, dass das Catering für Besprechungen

am Empfang vorgenommen werde. Sie habe aber vorher zu entscheiden gehabt, welche konkreten Speisen gewählt würden. Dies habe sie ohne Vorgabe des Partners veranlasst und zudem ausgewählt, welcher der drei bestehenden Catering-Firmen ausgewählt worden sei. Zwar hätten die meisten Mandanten ihre Hotelbuchungen selbst vorgenommen. Im Bedarfsfall, der vorgekommen sei, habe sie dies veranlasst. Sie habe für den Partner PowerPoint Präsentationen erstellt. Soweit sie angeblich betreffend die sog. Pitch-Dokumente nicht selbständig gearbeitet habe, sei dies unzutreffend. Vielmehr habe sie mangels inhaltlicher Vorgaben des Partners keine Dokumentenstruktur erstellen können. Sie habe ausreichend dazu vorgetragen, inwieweit sie bei der Bewerberauswahl von Referendaren und Praktikanten eingebunden war. Insgesamt fehle es an einem qualifizierten Bestreiten der Beklagten. Und selbst den bestrittenen Vorfall betreffend die sog. Pitch-Dokumente unterstellt, rechtfertige dies nicht die Annahme von unselbständiger Arbeitsweise. Angesichts des behaupteten Zeugnisbrauchs bedeute das Fehlen des Merkmals „selbständig“, dass die Beklagte diese Eigenschaft als unterdurchschnittlich bewertet habe. Dafür fehle ausreichender Vortrag. Aufgrund des Zeugnisbrauchs habe sie Anspruch darauf, dass ihr „Selbstständigkeit“ in durchschnittlicher Art und Weise bescheinigt werde. Nichts anderes verlange sie. Sie mache gerade nicht geltend, weit überdurchschnittlich selbständig gearbeitet zu haben.

Die Verhaltensbeurteilung betreffend die Vorgesetzten fehle und führe zu einer negativen Bewertung durch künftige Arbeitgeber.

Die Kammer hat Beweis erhoben über die Behauptung der Klägerin, es bestehe im Bundesland Nordrhein-Westfalen eine tatsächliche Übung (allgemeiner Zeugnisbrauch) dahingehend, im Zeugnis einer Assistentkraft mit Aufgaben des Sekretariatsbereich eines Partners einer Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung die Arbeitseigenschaft selbstständig zu erwähnen durch Einholung amtlicher Auskünfte der Rechtsanwaltskammern Düsseldorf, Köln und derjenigen für den Oberlandesgerichtsbezirk Hamm. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Anschreiben des Gerichts vom 16.01.2017 nebst Vorschlag für einen Fragebogen an die drei Rechtsanwaltskammern sowie deren Antworten vom 07.06.2017 (Düsseldorf), 25.07.2017 (Köln) und 26.09.2017 (Hamm) Bezug genommen. Die Parteien hatten gemäß Beschluss des Gerichts vom 28.09.2017, zugestellt am 02.10.2017 bzw. 04.10.2017, Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Schreiben der drei Rechtsanwaltskammern.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist teilweise begründet.

A. Die Berufung ist zulässig. Der Berufungsantrag bedarf indes der Auslegung.

I. Gerichte haben Prozessanträge soweit als möglich rechtsschutzgewährend auszulegen. Bei der Auslegung von Prozesshandlungen ist davon auszugehen, dass die Vorschriften des Verfahrensrechts nicht Selbstzweck sind. Auch bei der Auslegung von Anträgen ist zwar zunächst auf deren Wortlaut abzustellen. Bei der Auslegung von Prozessklärungen darf eine Partei jedoch nicht am buchstäblichen Sinn ihrer Wortwahl festgehalten werden. Zu berücksichtigen ist auch die zu dem Prozessantrag gegebene Begründung (BAG 18.07.2003 – 6 AZR 47/12, juris Rn. 32; BAG 23.03.2016 – 5 AZR 758/13, juris Rn. 27). Außerdem ist davon auszugehen, dass die Partei mit ihrer Prozesshandlung das erreichen will, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und ihrer recht verstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind allerdings auch die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (BAG 18.07.2003 a.a.O. Rn. 32; BAG 23.03.2016 a.a.O. Rn. 26).

II. Es trifft zwar zu, dass der Berufungsantrag aus der Berufungsbegründung vom 17.11.2016 ausweislich seines Wortlauts darauf gerichtet ist, das erstinstanzliche Urteil abzuändern und die Klage hinsichtlich der Ziffern 2.a. und 2.b. abzuweisen. Unter Berücksichtigung der Berufungsbegründung ergibt sich indes, dass betreffend die Ziffer 2.a. nur die Abänderung betreffend das Wort „selbständig“ begehrt ist. Zwar hat das Arbeitsgericht das Wort „arbeitet“ mit dem Urteilsausspruch zu 2.a. auf den Antrag der Klägerin durch das Wort „arbeitete“ ersetzt. Hiergegen wendet die Beklagte sich mit Ihrer Berufung ausweislich der Berufungsbegründung nicht. Diese verhält sich in keiner Weise dazu, dass das Arbeitsgericht beim Wort „arbeiten“ die Zeitform geändert hat. Vielmehr wird auf Seite zwei oben der Berufungsbegründung aufgeführt, was die Klägerin in der ersten Instanz betreffend das Arbeitszeugnis als Änderung beehrte. Die Klägerin sei der Ansicht gewesen, dass aufzunehmen sei, dass sie selbständig gearbeitet habe und dass ihr Verhalten gegenüber den Vorgesetzten zu bewerten sei, dass stets einwandfrei gewesen sei. Mit genau diesen beiden inhaltlichen Aspekten – Selbständigkeit und Verhalten gegenüber den Vorgesetzten – befasst sich die nachfolgende Berufungsbegründung in Auseinandersetzung mit der jeweiligen Argumentation des Arbeitsgerichts. Daraus folgt, dass dies trotz des weiter-

gehenden Wortlauts des Berufungsantrags betreffend Ziffer 2.a. die beiden einzigen von der Beklagten mit der Berufung begehrten Abänderungen des erstinstanzlichen Urteils sind. D.h. die Beklagte begehrt mit der Berufung Folgendes: (1) Keine Aufnahme des Wortes „selbständig“ in das Zeugnis mit der Folge, dass das anschließende Wort „sowie“ entfallen muss, (2) Abweisung der Klage mit dem vollständigen Antrag, dem das Arbeitsgericht zu 2.b. stattgegeben hat, nämlich der ergänzenden Verhaltensbeurteilung gegenüber den Vorgesetzten. Daraus wird ersichtlich, dass die Beklagte die Abweisung der vom Arbeitsgericht mit dem Ausspruch zu 2.a. zugesprochene Doppelung der Worte „stets sehr“ nicht begehrt. Statt im Zeugnis „... stets sehr sorgfältig und zügig“ heißt es im Tenor zu 2.a. „... stets sehr sorgfältig und stets sehr zügig“. Aus Obigem ergibt sich, dass die Beklagte mit der Berufung auch insoweit keine Abänderung begehrt. Aufgrund der Ausführungen der Beklagten in der Berufungsbegründung war dies alles der Klägerin erkennbar. Die Kammer hat in der mündlichen Verhandlung am 29.11.2017 hierzu rechtliches Gehör gewährt. Der Auslegung des Berufungsbegehrens der Beklagten hat keine der Parteien widersprochen. Vielmehr hat die Beklagte ausdrücklich erklärt, dass zu Ziffer 2.a. nur die Abänderung betreffend das Wort „selbständig“ und außerdem die Abänderung der vollständigen Ziffer 2.b. begehrt werde.

B. Mit diesem Streitgegenstand ist die Berufung teilweise begründet und teilweise unbegründet. Die Klägerin kann von der Beklagten nicht verlangen, dass diese das Wort „selbständig“ in das Arbeitszeugnis aufnimmt. Insoweit unterlag das Urteil des Arbeitsgerichts der Abänderung und die Klage war abzuweisen. Im Übrigen hatte die Berufung keinen Erfolg, weil das Arbeitsgericht der Klage auf Berichtigung des Zeugnisses dahingehend, dass auch das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten der Klägerin in die Führungsbeurteilung aufgenommen wird, zu Recht stattgegeben hat.

I. Die Klägerin kann von der Beklagten nicht verlangen, dass sie ihr in dem Arbeitszeugnis Selbständigkeit bescheinigt. Die Beklagte hat den der Klägerin zustehenden Zeugnisanspruch insoweit durch das erteilte Arbeitszeugnis vom 31.10.2015 erfüllt.

1. 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 diesem verfolgten Zwecken. Es dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen

Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl. Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber seine Leistung beurteilt. Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen der Grundsatz der Zeugniswahrheit und der in § 109 Abs. 2 GewO auch ausdrücklich normierte Grundsatz der Zeugnisklarheit (BAG 15.11.2011 – 9 AZR 386/10, juris Rn. 9; BAG 14.06.2016 – 9 AZR 8/15, juris Rn 13). Genügt das erteilte Zeugnis diesen Anforderungen nicht, kann der Arbeitnehmer die Berichtigung des Arbeitszeugnisses oder dessen Ergänzung verlangen (BAG 12.08.2008 – 9 AZR 632/07, juris Rn. 13; BAG 15.11.2011 a.a.O. Rn. 9).

2. Im Rahmen der Zeugnisklarheit ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Formulierung frei, solange 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, juris Rn. 19; BAG 12.08.2008 a.a.O. Rn. 19). Ist es für Arbeitnehmer einer Branche oder einer Berufsgruppe allerdings üblich, bestimmte positive Eigenschaften oder Leistungen hervorzuheben, dann muss diesem Brauch auch im Zeugnis Rechnung getragen werden (BAG 12.08.2008 a.a.O. Rn. 20). Ein Zeugnis darf deshalb dort keine Auslassungen enthalten, wo der verständige Leser eine positive Hervorhebung erwartet. Anspruch auf ausdrückliche Bescheinigung bestimmter Merkmale hat damit der Arbeitnehmer, in dessen Berufskreis dies üblich ist und bei dem das Fehlen einer entsprechenden 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 in besonderem 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. Rn. 21).

3. In Anwendung dieser Grundsätze kann die Klägerin von der Beklagten die Aufnahme des Wortes „selbständig“ in ihr Arbeitszeugnis nicht verlangen.

a) Die Klägerin trägt bezüglich dieser Arbeitseigenschaft vor, dass sie diese durchschnittlich erfüllt hat. Die Kammer hat den Vortrag der Klägerin unterstellt und sämtliche von ihr dargestellten und im Tatbestand wiedergegebenen Tätigkeiten sowie die angegebenen und von ihr ausgeführten Arbeitsschritte bewertet. Sie zeichnet dabei das Bild der Assistentin eines Partners einer internationalen

Rechtsanwaltskanzlei, deren Arbeitsweise in Bezug auf die angegebenen Tätigkeiten betreffend die Arbeitseigenschaft „selbständige Arbeitsweise“ so beschrieben wird, wie es zu den Selbstverständlichkeiten dieses Berufsbildes gehört. Andernfalls – das hat die Klägerin richtig ausgeführt – bedürfte es einer Assistenzkraft für den Partner und sein Team nicht. Die von ihr vorgetragene selbständige Arbeitsweise ist zur Überzeugung der Kammer eine solche, die von der Assistentin auf der Ebene eines Partners einer internationalen Rechtsanwaltskanzlei erwartet wird. Sie geht – wie sie im Berufungsrechtszug ausdrücklich ausgeführt hat – selbst davon aus, dass sie gerade nicht geltend mache, in Bezug auf diese Arbeitseigenschaft eine überdurchschnittliche Leistung erbracht zu haben. Vielmehr bestehe in Nordrhein-Westfalen der Zeugnisbrauch, dass in einem Arbeitszeugnis der Assistentin mit Sekretariatsaufgaben eines Partners einer internationalen Rechtsanwaltskanzlei, aber auch einer anderen Kanzlei, die tatsächliche Übung (Zeugnisbrauch) bestehe, die selbständige Arbeitsweise im Arbeitszeugnis zu erwähnen, so dass aus der fehlenden Erwähnung ein negativer Rückschluss auf eine nur unterdurchschnittlich selbständige Arbeitsweise gezogen werde. Deshalb sei auch bei der von ihr vorgetragenen durchschnittlich selbständigen Arbeitsweise diese in das Arbeitszeugnis aufzunehmen.

b) Dies trifft nicht zu. Der von der Klägerin angenommene Zeugnisbrauch besteht zur Überzeugung der Kammer nach der durchgeführten Beweisaufnahme nicht, wobei für die Kammer maßgeblich auf eine Assistenzkraft eines Partners einer Rechtsanwaltskanzlei mit internationalem Bezug abzustellen war.

aa) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Zeugnisbrauch nimmt mehrfach Bezug auf die Rechtsprechung zum Handelsbrauch, der über die Industrie- und Handelskammern ermittelt werden kann (vgl. dazu BGH 01.12.1965 – VIII ZR 271/63, juris zu Wesen, Entstehung und Feststellung eines Handelsbrauchs, sowie das Merkblatt des Deutschen Industrie- und Handelskammertages für die Feststellung von Handelsbräuchen mit Anhang, *im Folgenden Merkblatt*). Als amtliche Auskünfte sind danach Kammergutachten zur Feststellung eines Handelsbrauchs entsprechend § 358a Satz 2 Nr. 2 ZPO bzw. § 273 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (hier: § 56 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 ArbGG i.V.m. § 64 Abs. 7 ArbGG) möglich und wie Sachverständigengutachten zu behandeln (vgl. Merkblatt Anhang Nr. 10). Da es vorliegend um eine Assistenzkraft mit Sekretariatsaufgaben eines Partners einer Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung geht, hat das Gericht die zuständigen Rechtsanwaltskammern Düsseldorf, Köln und Hamm um Auskunft zu dem von der Klägerin behaupteten Zeugnisbrauch ersucht. Das Gericht verkennt dabei nicht, dass für die Feststellung eines Zeugnisbrauchs ebenso wie für die Feststellung eines Handelsbrauchs beide verkehrsbeteiligte Kreise anzusprechen sind (vgl. Merkblatt Anhang Nr. 5.3.1).

Richtig ist insoweit, dass es sich bei den Rechtsanwälten als Aussteller zunächst um die Seite handelt, die durch einen entsprechenden Zeugnisbrauch „belastet“ wäre. Andererseits ist deren Stellung durchaus ambivalent, denn im Zuge der Einstellung müssen sie aus der Sicht des Einstellenden bewerten, ob das Fehlen des Merkmals „selbstständig“ im Arbeitszeugnis einer Assistentkraft mit Sekretariatsaufgaben von Bedeutung ist. Im Hinblick auf den im Beweisbeschluss verwandten Begriff der Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung hat das Gericht die Kammern darauf hingewiesen, dass damit nicht nur ausländische Rechtsanwaltskanzleien gemeint sind, sondern sämtliche Rechtsanwaltskanzleien in den Kammerbezirken, die von ihrer Ausrichtung her auch ausländische Mandanten betreuen, weil bereits dies andere Anforderungen an die Assistent stellt. Die Auswahl der anzusprechenden Kanzleien blieb den Rechtsanwaltskammern vorbehalten. Die zeitliche Basis für die Ermittlung des Zeugnisbrauchs darf nicht zu lang sein, um Ermittlungshindernisse zu beseitigen (nicht mehr als 5 Jahre vgl. Merkblatt Anhang Nr. 3.4.3). Es war für die Kammer ausreichend, auf die tatsächliche Übung seit dem Jahr 2014 abzustellen.

bb) Auf der Grundlage dieser Ausführung hat das Gericht den drei Rechtsanwaltskammern einen Fragebogenentwurf zur Verfügung gestellt, denn diese auch verwandt haben. Nach der Darstellung von Sachverhalt und rechtlichen Rahmenbedingungen folgten folgende Fragen:

„3. Fragen

- a) Gehört Ihre Rechtsanwaltskanzlei zu dem beteiligten Verkehrskreis Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung, d.h. nimmt auch internationale Mandate wahr? - Ja oder Nein.
- b) Wie viele Rechtsanwälte beschäftigt Ihre Kanzlei am Standort in Nordrhein-Westfalen – Zahl.
- c) Besteht in Ihrer Rechtsanwaltskanzlei die tatsächliche Übung im Zeugnis eines Assistenten oder einer Assistentin mit Aufgaben im Sekretariatsbereich eines Partners oder einer Partnerin die Arbeitseigenschaft „selbstständig“ zu erwähnen, wenn diese u.a. folgende Aufgaben erledigt:
 - die Unterstützung des Partners und des dazugehörigen Teams in allen organisatorischen und administrativen Aufgaben
 - die Erledigung der externen und internen Korrespondenz in englischer und deutscher Sprache sowie die Annahme von Telefonaten und Anfertigung von Gesprächsnotizen
 - Bearbeitung des Posteingangs und Postausgangs
 - Digitale und analoge Aktenführung

- Termin- und Wiedervorlagenmanagement
- die Erstellung und Konsolidierung von Kostennoten in Abstimmung mit der Buchhaltung und anderen Dezernenten
- Reisemanagement einschließlich Reisekostenabrechnungen
- Vor- und Nachbereitung von Besprechungen und Telefonkonferenzen
- Planung und Vorbereitung von internen und externen Konferenzen und Veranstaltungen einschließlich Cateringplanung
- Erstellung von PowerPoint-Präsentationen

– Ja oder Nein.

- d) Bewerten Sie bei der Einstellung eines Assistenten oder einer Assistentin mit den genannten Aufgaben im Sekretariatsbereich eines Partners oder einer Partnerin die Nichterwähnung der Arbeitseigenschaft „selbstständig“ trotz im Übrigen guter bis sehr guter Leistungs- und Führungsbeurteilung als Zeichen dafür, dass der Bewerberin oder dem Bewerber die selbstständige Arbeitsweise in dem beschriebenen Aufgabenbereich im Sekretariat fehlt? – Ja oder Nein.

In zeitlicher Hinsicht bezieht sich die Frage auf die tatsächliche Übung seit dem Jahr 2014.“

cc) Auf der Grundlage dieser Fragen und der von den drei Rechtsanwaltskammern dem Gericht mitgeteilten Antworten kann ein entsprechender Zeugnisbrauch, wie ihn die Klägerin behauptet hat, nicht festgestellt werden. Er besteht nicht.

(1) Ein Zeugnisbrauch kann ebenso wie ein Handelsbrauch nur dann festgestellt werden, wenn der Brauch auf einer gleichmäßigen, einheitlichen und freiwilligen tatsächlichen Übung beruht, die sich innerhalb eines angemessenen Zeitraumes für vergleichbare Geschäftsvorfälle gebildet hat und der eine einheitliche Auffassung der beteiligten Kreise zugrunde liegt (BGH 02.05.1984 – VIII ZR 38/83, juris Rn. 32; BGH 25.11.1993 – VII ZR 17/93, juris Rn. 10; BGH 11.05.2001 – V ZR 492/99, juris Rn. 11). Eine Minderheit, die marginale Bereiche deutlich überschreitet und gegen die Annahme einer tatsächlichen Übung spricht, ist dabei in der Rechtsprechung bei ca. 25 v.H. angenommen worden (BGH 11.05.2001 a.a.O. Rn. 11).

(2) In Anwendung der vorgenannten Grundsätze besteht der von der Klägerin angenommene Zeugnisbrauch als tatsächliche, gleichmäßige, einheitliche und freiwillige Übung der beteiligten Verkehrskreise nicht. Wie ausgeführt hat das Gericht die Rechtsanwaltskammern um eine Stellungnahme gebeten, weil die von

diesen befragten Kanzleien über beide Seiten der verkehrsbeteiligten Kreise Auskunft geben. Diese agieren einerseits als Aussteller von Arbeitszeugnissen für eine Assistentkraft im Sekretariatsbereich. Andererseits stellen Sie diese ein und müssen bewerten, ob das Fehlen des Wortes „selbständig“ im Arbeitszeugnis von Bedeutung ist. Dementsprechend sind die Fragen im Fragebogen in beide Richtungen formuliert worden. Die Klägerin hat sich für den Brauch auf das Bundesland Nordrhein-Westfalen bezogen. Sachgerecht war es zur Überzeugung der Kammer außerdem, für die Frage der tatsächlichen Übung auf eine Assistentkraft mit Aufgaben des Sekretariatsbereichs eines Partners einer Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung abzustellen, d.h. einer solchen, die auch ausländische Mandate betreut. Eine Assistentkraft auf dieser Ebene unterscheidet sich durchaus von anderen Assistentkräften. Sie ist auf der Ebene der Partner einer Rechtsanwaltskanzlei tätig, d.h. innerhalb der oberen Ebene der Kanzlei, was erhöhte Anforderungen an die Assistentkraft stellt. Gleiches gilt dafür, dass es sich um eine Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung handelt. Die Beziehungen zu internationalen Mandanten erhöhen die Anforderungen. Es handelt sich zudem bei dem Arbeitsumfeld der Assistentkraft um eine Großkanzlei, was bei der Feststellung der tatsächlichen Übung ebenfalls von der Kammer berücksichtigt wurde.

Die Antworten der drei Rechtsanwaltskammern ergeben den von der Klägerin angenommenen Zeugnisbrauch nicht. Das Gericht sieht in den Antworten der drei Kammern eine ausreichende statistische Grundlage für die Bewertung der Frage, ob die streitige tatsächliche Übung besteht oder nicht. Das Gericht übersieht nicht, dass sich in Düsseldorf 28, in Köln 26 und in Hamm 12 Kanzleien an der Umfrage beteiligt haben. Die Datenbasis ist aber deshalb aussagekräftig, weil die Rechtsanwaltskammern in Düsseldorf 35 Kanzleien, in Köln 26 und in Hamm 13 als solche mit internationaler Ausrichtung eingeordnet und angeschrieben haben. Die daraus folgende Antwortquote belegt eine ausreichend sichere Datenbasis, um die Frage nach einer tatsächlichen Übung beantworten zu können. Hinzu kommt, dass es sich um drei verschiedene Kammerbezirke handelt, so dass auch eventuell spezifische Unterschiede in den drei Kammerbezirken mit abgebildet sind. Die Kammer hat weiter berücksichtigt, dass im Kammerbezirk Düsseldorf von den 28 Kanzleien, die geantwortet haben, nur 26 angegeben haben, international tätig zu sein. Insoweit war es zutreffend, wie von der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf angenommen, sich auf die Auswertung der Antworten dieser Kanzleien zu konzentrieren. Weiter hat das Gericht in die Wertung mit ein bezogen, dass die Anzahl der Berufsträger mit 4 bis 145 angegeben wurde, wobei aber lediglich zwei der 26 Kanzleien unter 10 Berufsträgern hatten und alle anderen ganz überwiegend deutlich mehr. Eine tatsächliche Übung, dass Wort

selbständig im Arbeitszeugnis der Assistentkraft eines Partners oder einer Partnerin zu erwähnen, haben lediglich 15 Kanzleien bejaht. Dies sind von den 26 Kanzleien 57,7 %. Die anderen Rechtsanwaltskanzleien haben einen solchen Brauch verneint oder aber angegeben, dass das Wort „selbständig“ nur dann im Arbeitszeugnis erwähnt werde, wenn es sich um die herausgehobene selbständige Erledigung der Arbeitsaufgaben handele. Eine tatsächliche, gleichmäßige und einheitliche Übung vermag dieses Ergebnis nicht zu belegen. Noch deutlicher wird dies, wenn man die Antworten zu der Frage einbezieht, ob die Anwaltskanzleien bei der Einstellung einer Assistentkraft im Sekretariatsbereich eines Partners die Nichterwähnung der Arbeitseigenschaft „selbstständig“ trotz im Übrigen guter bis sehr guter Leistungs- und Führungsbeurteilung als Zeichen dafür bewertet, dass die selbstständige Arbeitsweise im vorherigen Arbeitsverhältnis gefehlt hat. Diese Frage haben nur fünf der 26 Kanzleien, die geantwortet haben, bejaht. Dies sind 19,2 %. Im Übrigen ist die Frage verneint worden. Dies belegt zur Überzeugung des Gerichts deutlich, dass der hier streitige Zeugnisbrauch nicht besteht. Die befragten Kanzleien messen dem Fehlen des Wortes „selbstständig“ im Arbeitszeugnis gerade nicht die von der Klägerin angenommene Bedeutung zu. Dieses im Bezirk der Düsseldorfer Rechtsanwaltskammer vorgefundene Bild wird durch die Antworten aus den Kammerbezirken Köln und Hamm nicht in Frage gestellt, sondern bestätigt. In Köln haben 23 der 26 Kanzleien, die befragt worden sind und auch geantwortet haben, die Frage nach der internationalen Ausrichtung mit ja beantwortet. Die Anzahl der Berufsträger wurde mit mindestens acht bis höchstens 143 ähnlich wie im Kammerbezirk Düsseldorf angegeben. In ihrer Auswertung hat die Rechtsanwaltskammer Köln sich zutreffend auf die 23 Kanzleien mit internationaler Ausrichtung beschränkt. Die Frage betreffend den Zeugnisbrauch, wenn das Arbeitszeugnis selbst ausgestellt wird, haben lediglich 7 uneingeschränkt mit Ja und eine Kanzlei mit einem Ja mit Einschränkung bejaht. Selbst wenn man diese hinzuzählt und von achtmal „ja“ ausgeht, haben nur 34,8 % die Frage nach dem hier streitigen Zeugnisbrauch bei der Ausstellung des Zeugnisses bejaht. Die übrigen 15 Kanzleien haben mit „nein“ geantwortet. Bei der Einstellung haben drei der 23 Kanzleien mit internationaler Ausrichtung angegeben, das Fehlen des Wortes „selbstständig“ als negatives Kriterium und Anzeichen für das Fehlen dieser Arbeitseigenschaft zu bewerten. Dies sind lediglich 13%. Die hier streitige Übung kann, wie auch von der Rechtsanwaltskammer Köln zutreffend angenommen, bei diesem Ergebnis nicht bejaht werden. Im Bezirk der Rechtsanwaltskammer Hamm ist die Datenbasis der Umfrage deutlich geringer. Es ergibt sich aber kein wesentlich anderes Bild. Es haben dabei allerdings lediglich sechs Kanzleien angegeben, international tätig zu sein. Die Anzahl der beschäftigten Rechtsanwälte wurde insgesamt mit zwischen 15 und 98 angegeben. Die Frage nach dem Zeugnisbrauch haben le-

diglich 3 Kanzleien mit „ja“ beantwortet. Zwar unterteilt die Antwort der Rechtsanwaltskammer insoweit nicht mehr nach Kanzleien mit internationaler Ausrichtung und ohne. Aber selbst wenn man die 3 Antworten mit „ja“ auf die sechs Kanzleien mit internationaler Ausrichtung bezöge, ergäbe diese lediglich einen Wert von 50%. In Bezug auf die Frage bei der Ausstellung des Arbeitszeugnisses haben lediglich zwei Kanzleien mit „ja“ geantwortet. Bezogen auf 6 Kanzleien mit internationaler Ausrichtung sind dies 33,3 %. Insgesamt ergibt sich unter Auswertung und Würdigung der Antworten aus den drei Bezirken der Rechtsanwaltskammern Düsseldorf, Köln und Hamm, dass keine gleichmäßige, einheitliche und freiwillige tatsächliche Übung betreffend die Erwähnung des Wortes „selbständig“ im Arbeitszeugnis einer Assistenzkraft mit Aufgaben des Sekretariatsbereichs eines Partners einer Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung besteht. Das Gericht hat den Parteien im Termin am 29.11.2017 nach Erörterung der Angelegenheit mitgeteilt, dass es nicht von einer tatsächlichen Übung im Sinne eines Zeugnisbauchs betreffend die Aufnahme des Wortes selbständig in das Arbeitszeugnis ausgeht. Weiterer Sachvortrag ist nicht erfolgt.

II. Die Klägerin kann von der Beklagten verlangen, dass in ihre Führungsbeurteilung auch das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten aufgenommen wird. Insoweit besteht der Berichtigungsanspruch, weil die Beklagte den Zeugnisanspruch der Klägerin bislang nicht erfüllt hat.

1. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Führung (Verhalten) und Leistung erstrecken (qualifiziertes Zeugnis), § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO. Mit der Beurteilung der Führung bzw. des Verhaltens des Arbeitnehmers gibt das Zeugnis diesem Aufschluss, wie der Arbeitgeber sein Sozialverhalten beurteilt (BAG 21.06.2005 – 9 AZR 352/04, juris Rn. 20). Inhaltlich muss das Zeugnis – wie bereits ausgeführt – dem Gebot der Zeugniswahrheit und dem Gebot der Zeugnisklarheit gerecht werden. In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber frei in der Wahl seiner Formulierungen. Sie müssen klar und verständlich sein, wie in § 109 Abs. 2 GewO nunmehr ausdrücklich bestimmt ist. Weder Wortwahl noch Auslassungen dürfen indes dazu führen, dass bei Dritten, den Lesern des Zeugnisses, der Wahrheit nicht entsprechende Vorstellungen entstehen können. Es kommt nicht darauf an, welche Vorstellungen der Zeugnisverfasser mit seiner Wortwahl verbindet, sondern auf die Sicht des Zeugnislesers (BAG 21.06.2005 a.a.O. Rn. 21). 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 (BAG 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 juris Rn. 15).

2. So liegt es hier betreffend die Auslassung der Beurteilung der Führung bzw. des Verhaltens der Klägerin gegenüber ihren Vorgesetzten. Die in das von der Beklagten erstellte qualifizierte Zeugnis aufgenommene Formulierung lautet dahingehend, dass das „Verhalten gegenüber den Rechtsanwälten, Kollegen und Mandanten .. zu jeder Zeit einwandfrei“ war. Das Gericht hat zunächst darauf abgestellt, dass eine Beurteilung des Verhaltens gegenüber den Vorgesetzten nicht fehle, weil diese in einer Rechtsanwaltskanzlei Rechtsanwälte sind und von dem im Zeugnis verwandten Begriff der Rechtsanwälte mit umfasst sind. Dies gilt auch für den Partner und dessen Team. Dass die Beklagte das Verhalten gegenüber dem Partner ausweislich ihres schriftsätzlichen Vorbringens nicht beurteilen wollte, weil sie damit nicht zufrieden war, ist unerheblich, weil es nicht auf die Vorstellungen des Zeugnisverfassers, sondern auf diejenigen des Zeugnislesers ankommt. Es bleibt auch ganz allgemein dabei, dass der Begriff der Rechtsanwälte denjenigen des Partners einer Rechtsanwaltskanzlei mit umfasst. Maßgeblich müssen aber das konkrete Arbeitszeugnis und der Eindruck des Zeugnislesers bezogen auf das konkrete Arbeitszeugnis sein. Das der Klägerin erteilte Arbeitszeugnis differenziert im Text sehr genau zwischen Rechtsanwälten und Partner. Der Vorgesetzte der Klägerin wird ganz durchgängig als Partner bezeichnet. So wird bereits eingangs ausgeführt, dass die Klägerin Assistentin „für den Partner des EU- und Kartellrechts und sein Team“ war. Bereits an dieser Stelle wird der Partner im Verhältnis zu seinem Team herausgestellt und davon unterschieden. Bei den Aufgaben hat die Klägerin ausweislich des Arbeitszeugnisses den Partner und das dazugehörige Team in allen organisatorischen und administrativen Aufgaben unterstützt. Auch insoweit wird der Partner vom übrigen Team der Rechtsanwälte unterschieden, die innerhalb der Beklagten, welche in Absatz zwei des Zeugnisses als internationale Anwaltssozietät beschrieben wird, tätig sind. Unterzeichnet hat das Arbeitszeugnis sodann neben der Office Managerin der zuständige Partner, der ausdrücklich unterhalb der Unterschriftsleiste als „Partner“ bezeichnet wird. Vergegenwärtigt man sich diesen konkreten Zeugniswortlaut in seiner Gesamtheit, wird zur Überzeugung der Kammer aus dem Weglassen des Begriffs Partner oder Vorgesetzter in der Führungsbeurteilung für den Zeugnisleser klar, dass diese mit den als Rechtsanwälten angeführten Personen nicht gemeint sind. Durch diese Auslassung wird das konkret der Klägerin erteilte Zeugnis aus der Sicht des Zeugnislesers inhaltlich „falsch“. Der Auslassung muss entnommen werden, dass die Beklagte sich vom buchstäblichen Wortlaut ihrer Erklärungen distanziert und die Klägerin in Wahrheit anders beurteilt werde, nämlich ungünstiger als im Zeugnis bescheinigt. Insoweit – das hat die Beklagte zutreffend herausgestellt – darf nicht auf die Leistungsbeurteilung

„stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ abgestellt werden, weil Leistungs- und Führungsbeurteilung voneinander zu unterscheiden sind. Die Beklagte hat indes auch das Führungsverhalten mit sehr gut bewertet, denn sie bescheinigt der Klägerin in der Schlussformel eine „sehr gute Zusammenarbeit“, für welche sie sich bedankt. Zusammenarbeit ist mehr als die bloße Leistungserbringung und schließt das Verhalten gegenüber anderen Personen einschließlich der Vorgesetzten mit ein. Es geht gerade darum, dass das „Zusammenarbeiten“ „sehr gut“ war. Diese Bewertung wird entwertet, wenn die Führungsbeurteilung gegenüber den Vorgesetzten fehlt. Unabhängig davon ist auch nicht ersichtlich, welcher Aspekt im Sozialverhalten der Klägerin gegenüber den Vorgesetzten bzw. dem Partner nicht einwandfrei gewesen sein soll. Den einzigen Vorgang, den die Beklagte als Exemplarischen benennt, ist derjenige betreffend die Erstellung der Excel-Tabelle für die Pitch-Dokumente. Diese Arbeitsaufgabe habe die Klägerin zu langsam bzw. gar nicht und unselbständig erledigt. Dieser Vorwurf – so wie die Beklagte ihn geschildert hat – betrifft die Leistung der Klägerin nicht aber ihr Sozialverhalten gegenüber dem Vorgesetzten. Das Gericht hat die Beklagte im Termin am 29.11.2017 darauf hingewiesen, dass es davon ausgeht, dass die Führungsbeurteilung im konkreten Zeugnis fehle und deshalb Bedenken bestehen, ob die Berufung insoweit Erfolg hat. Weiterer Sachvortrag seitens der Beklagten ist nicht erfolgt.

C. Die Kostenentscheidung beruht für die erste Instanz auf §§ 91a Abs. 1 Satz 1, 92 Abs. 1, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO und für die zweite Instanz auf § 92 Abs. 1 ZPO.

D. Gründe, die Revision zuzulassen (§ 72 Abs. 2 ArbGG), lagen nicht vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Dr. Gotthardt

Hömke

Bartz

Beglaubigt

Ullmann
Regierungsbeschäftigte

