

Arbeitsrecht (Nr. 195/2004)

Pauschales Zeugnis reicht nicht aus

Das Arbeitsgericht (AG) Berlin entschied:

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass seine persönliche Arbeitsleistung in einem individuellen Zeugnis gewürdigt wird und nicht irgendein Zeugnis für einen anderen Arbeitnehmer als Vorlage verwendet wird und lediglich ein anderer Name eingesetzt wird. Das hat das AG Berlin entschieden. Ein Pauschalzeugnis sei nur dann zulässig, wenn tatsächlich eine vollständige Leistungsidentität besteht, die im Zweifel vom Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen ist, so das Gericht.

In dem Urteilsfall ging es um einen angestellten Anwalt, der für insgesamt 15 Monate in einer Kanzlei gearbeitet hatte. Die Sozietät stellte ihm am Ende seiner Tätigkeit ein Zeugnis aus, welches bis auf den Namen wörtlich mit dem Zeugnis für eine andere angestellte Anwältin übereinstimmte.

Ein solches Pauschalzeugnis sei nicht geeignet, den Zeugniserteilungsanspruch zu erfüllen, entschied das Gericht. Außerdem bemängelte es neben den grammatikalischen Fehlern auch die Tatsache, dass ein Beendigungsdatum fehlte. „Dergleichen mag bei einem Zeugnis für einen einfachen Angestellten lediglich einen Zeugnisberichtigungsanspruch auslösen. Ein hoch qualifizierter und promovierter Rechtsanwalt hat jedoch einen Anspruch auf ein in jeder Hinsicht einwandfreies Zeugnis“, betonte das Gericht. Deshalb bestehe der Zeugniserteilungsanspruch unverändert fort. Da der betroffenen Anwalt hilfsweise beantragt hatte, ihm ein Zeugnis nach Maßgabe des gerichtlichen Vergleichsvorschlags zu erteilen, hielt sich das Arbeitsge-

richt für befugt, eigene Formulierungen vorzunehmen. Angesichts der Weigerung des Ex-Arbeitgebers wäre der Anwalt sonst ohne hinreichenden Rechtsschutz gewesen.

**Urteil des AG Berlin – Datum unbekannt -
Aktenzeichen : 84 Ca 17 498/03**

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 16. Juni 2004
25.06.2004