

Ausfertigung

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

28 Ca 4241/11



Verkündet

am 06.05.2011

Ehrecke, G.B.

Gerichtsbeschäftigte/r
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes Anerkenntnisteil- und Schlussurteil

In Sachen

Rechtsanwältin

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Klehr Rechtsanwälte Partnerschaft,
Oranienburger Str. 4-5, 10178 Berlin

gegen

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat das Arbeitsgericht Berlin, 28. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 06.05.2011
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Ruberg als Vorsitzender
sowie die ehrenamtlichen Richter Herr Schmidt und Herr Leben
für Recht erkannt:

I.

Der Beklagte wird verurteilt, das der Klägerin im Briefkopf ohne ihre namentliche Nennung und weibliche Berufsbezeichnung sowie Fachanwaltstitel „*Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht*“ am 2011 mit Datum vom 2011 erteilte Zeugnis Zug-um-Zug gegen Rückgabe des erteilten Zeugnisses durch Erteilung eines Zeugnisses zu berichtigen, das mit im Briefkopf aufgeführter namentlicher Nennung und weiblicher Berufsbezeichnung sowie Fachanwaltstitel „*Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht*“ mit der Anschrift Berlin und dem Ausstellungsdatum „31.10.2010“ sowie mit gleichem Ausstellungsdatum „31.10.2010“ durch den Beklagten unterschriebener Projektliste des bereits erteilten Zwischenzeugnisses versehen ist und wie folgt lautet:

„*Frau Rechtsanwältin* geboren am war
vom 2006 bis zum 2010 als angestellte
Rechtsanwältin für die Kanzlei tätig.

Die Kanzlei ist nach der Trennung der Sozien aus der
Kanzlei hervorgegangen, in der
Frau bereits seit 2005 beschäftigt war.

Die Kanzlei ist als *Wirtschaftskanzlei* auf umfassende
vertragsrechtliche, gesellschaftsrechtliche und steuerrechtliche Beratung
und Vertretung ausgerichtet und insbesondere auch auf komplexe
Aufgaben und Fragen rund um die *Immobilie* spezialisiert.

Mandanten werden in allen *immobilien- und bauspezifischen*
Rechtsgebieten vertreten. Die *Kanzlei* begleitet ihre *Mandanten* bei
wirtschaftlichen *Transaktionen*, wie beispielsweise bei der
Projektentwicklung von *Immobilien*, beim *Erwerb* und der *Veräußerung*
von *Immobilien* (*asset deal, share deal, due diligence*) und der
Strukturierung, Restrukturierung und *Sanierung* von *geschlossenen*
Immobilienfonds.

Bei Bedarf werden die *Interessen* der *Mandanten* auch *gerichtlich*
durchgesetzt.

betreut *Mandanten* aus der *Immobilien- und*
Bauwirtschaft: Projektentwickler, Bauträger, Bauunternehmen,
Architekten- und Ingenieurgesellschaften, Investoren, Private Clients,
Banken, Versicherungen, Kommunen und Immobilienfonds. Die
überwiegende *Firmenklientel* wird im *ganzen Bundesgebiet* und zum Teil
auch *international* betreut.

Frau Rechtsanwältin war im *Dezernat*
Immobilienwirtschaftsrecht tätig.

Hier hatte sie bereits zahlreiche *Immobilienprojektgesellschaften*
errichtet, die sie auch *langjährig* betreute. Die *Berücksichtigung* der
Rechte, der Bedürfnisse und der *steuerrechtlichen Belange* der - auch
ausländischen - Eigner/Eignergesellschaften war dabei von *erheblicher*
Bedeutung. Neben der *spezifischen Beratung, insbesondere hinsichtlich*
der gesellschaftsvertraglichen Inhalte, Entscheidungen und *Maßnahmen*
der Gesellschaft, der Beratung bei Umstrukturierungen, Auflösung,
Vollbeendigung sowie deren *korrekten formellen und inhaltlichen*
Umsetzung, war die Berücksichtigung von *wirtschaftlichen*
Gesichtspunkten ebenfalls von *wesentlicher Relevanz.* Aspekte des
Insolvenzrechts waren gleichermaßen *Beratungsinhalt.*

Mit der umfassenden Betreuung von Immobilienfonds in Haftungsfragen und im Sanierungsfall verfügt Frau über eine weitere Kernkompetenz. Auch Rechtsstreitigkeiten über die Abwicklung von Immobilienfonds-/Immobilienkapitalanlagen gehörten zu ihrer eigenverantwortlichen Tätigkeit.

Im Rahmen von Projektentwicklungen war sie weiterhin mit der gesellschaftlichen Strukturierung von Ärztehäusern durch Errichtung von Praxisgemeinschaften, Service- und Personalgesellschaften für ein wirtschaftlich sinnvolles Nutzungskonzept betraut.

Zu der umfassenden gesellschaftsrechtlichen Tätigkeit von Frau die sie 2009 mit dem Erwerb des Fachanwaltes für Handels- und Gesellschaftsrecht abrundete, gehörte ebenfalls die gerichtliche Mandatsbetreuung. Weiterhin sind die Abstimmung und Korrespondenz mit Notariaten, der IHK und Registergerichten sowie die Wahrnehmung von Beurkundungsterminen zu nennen.

Die Interessen ihrer Mandanten vertrat Frau auch in Fragen des Gewerbemietrechts, sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich. Der Fokus lag hier bei Fragen des Contractings, des Nebenkostenrechts und Möglichkeiten und Verpflichtungen bei Vertragsbeendigungen.

Sämtliche Mandate unterlagen der selbständigen Bearbeitung durch Frau Rechtsanwältin.

Die Leistungen von Frau Rechtsanwältin waren außerordentlich zufriedenstellend und erfolgreich. Ihr Einsatz und ihre Loyalität fand höchste Anerkennung von dem Unterzeichner, Kollegen und Mandanten.

Die kollegiale Zusammenarbeit zwischen Frau und dem Unterzeichner sowie anwaltlichen Kollegen war stets einwandfrei. Sie wurde von dem Unterzeichner, Kollegen, Assistentinnen und Mandanten aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz, ihres konsequenten Auftretens und ihrer verbindlichen Umgangsformen sehr geschätzt.

Bei Teamaufgaben zeigt sich Frau stets aktiv und kooperativ. Sie konnte dabei selbstbewusst ihren Rechtsstandpunkt vertreten, ohne sich anderen Auffassungen zu verschließen.

Frau wurde von externen Verhandlungspartnern und vor Gericht als konsequente und fachlich versierte Verhandlungspartnerin bzw. anwaltliche Vertreterin respektiert.

Frau Rechtsanwältin hat sich neben ihrer anwaltlichen Tätigkeit im Rahmen der Aufbauphase der Kanzlei hinsichtlich der Kanzleiorganisation und der Zusammenstellung und Strukturierung des Sekretariatsbereiches in besonderem Maße für zusätzlich verdient gemacht. Hierbei hat sie mehrjährig Führungsaufgaben übernommen. Für diese Tätigkeit findet sie die besondere Anerkennung des Unterzeichners.

Frau entsprach den Erwartungen und Anforderungen in allerbesten Weise, ihre Leistungen waren in jeglicher Hinsicht stets zur vollsten Zufriedenheit.

Aufgrund von erforderlichen Umstrukturierungen der Kanzlei, die auch die Position von Frau betreffen, endet das Arbeitsverhältnis mit dem heutigen Tage. Wir bedauern diese Entwicklung außerordentlich, weil wir mit Frau eine sehr gute Rechtsanwältin verlieren.

Wir danken Frau für die sehr gute Arbeit und wünschen ihr weiterhin für ihre berufliche und private Zukunft alles Gute und weiterhin viel Erfolg.“

II.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen.

III.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 4.000,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Es geht um den Inhalt eines **Arbeitszeugnisses** (§ 109 Abs. 1 GewO¹).

I. Die Klägerin stand seit Dezember 2005 als angestellte Rechtsanwältin in den Diensten der Rechtsanwälte _____ und _____ (hiesiger Beklagter), die als _____ eine Anwaltssozietät betrieben. Als sich die Partner im Laufe des Jahres 2006 voneinander trennten, blieb die Klägerin beim Beklagten. Dieser erteilte ihr daraufhin unter dem Datum des 6. September 2006 ein (erstes) *Zwischenzeugnis*² (Kopie: **Urteilsanlage I.**). Auf dessen Einzelheiten wird verwiesen³.

II. Wie es den Parteien *seither* erging, hat das Gericht nicht ausgeleuchtet, ist für den Rechtsstreit im Wesentlichen aber auch ohne Belang. Von Interesse ist jedoch folgendes:

1. Am 26. Juli 2010 ließ der Beklagte die Klägerin gegen 10.00 Uhr wissen, dass er das Arbeitsverhältnis fristgerecht beenden wolle, und drückte ihr ein entsprechendes Kündigungsschreiben in die Hand⁴. Noch am selben Tage suchte er sie gegen 14.00 Uhr auf, um das Kündigungsschreiben wieder an sich zu nehmen und zu zerreißen⁵.

2. Dabei *blieb* es jedoch nicht. Vielmehr erteilte der Beklagte der Klägerin unter dem Datum des 5. August 2010 ein (zweites) *Zwischenzeugnis*⁶ (Kopie: **Urteilsanlage II.**). Zu den Begleitumständen gehen die Darstellungen der Parteien allerdings teilweise auseinander:

a. Der Beklagte lässt folgendes unterbreiten⁷:

¹ S. Text: „§ 109 Zeugnis. (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben über Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken“.

² S. Kopie als *Anlage K 3* zum Klägerinschriftsatz vom 4.5.2011 (Bl. 41-43 der Gerichtsakte [künftig kurz: „GA“]).

³ S. zur Frage der Verwertbarkeit dieser Angabe noch unten, S. 9 [VII.].

⁴ S. dazu Klageerwiderungsschrift vom 20.4.2011 S. 1-2 [I.2 a.)] (Bl. 27-28 GA); Klägerinschriftsatz vom 4.5.2011 S. 4 (Bl. 37 GA).

⁵ S. dazu Klageerwiderungsschrift vom 20.4.2011 a.a.O.: „Gegen 14:00 Uhr ging der Beklagte zur Klägerin und fragte, ob es der Klägerin entgegenkommt, wenn sie sich innerhalb der nächsten zwei Monate (Kündigungsfrist) aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus weg bewirbt. Die Klägerin äußerte ihr Einverständnis. Der Beklagte forderte die Kündigungserklärung zurück, zerriss sie und äußerte sinngemäß, dass die Kündigung nun hinfällig ist“; Klägerinschriftsatz vom 4.5.2011 a.a.O.: „Nachdem der Klägerin am 26.07.2010 vormittags gegen 10.00 Uhr das Kündigungsschreiben im Büro des Beklagten von dem Beklagten unvermittelt übergeben worden war, kam der Beklagte gegen 14.00 Uhr des gleichen Tages in das Büro der Klägerin und nahm das Kündigungsschreiben und zerriss die Kündigung sinngemäß mit den Worten, dann lassen wir das mit der Kündigung. Die Klägerin erklärte hiermit ihr Einverständnis“.

⁶ S. Kopie als *Anlage K 1* zur Klageschrift (Bl. 9-11 GA) nebst Anlage: „Liste der hervorzuhebenden Projekte ...“ (Bl. 12 GA).

⁷ S. Klageerwiderungsschrift vom 20.4.2011 S. 2 [vor b.)] (Bl. 27-28 GA).

„Anfang August 2010 erstellte sich die Klägerin einen Entwurf eines Zwischenzeugnisses. Diesen Entwurf legte sie dem Beklagten vor. Der Inhalt des Entwurfs ging weit über das hinaus, was der Beklagte bereit war, zu bestätigen und zu unterschreiben. Der Beklagte teilte der Klägerin seine Änderungswünsche mit. Die Klägerin bat den Beklagten mit Tränen in den Augen, von einer Änderung des Entwurfs abzusehen. Sie erwähnte, dass der Beklagte ihr berufliches Fortkommen nur erschweren würde. In der Hoffnung, dass die Klägerin wie verabredet eine neue Anschlussbeschäftigung finden würde, unterzeichnete der Beklagte am 5. August 2010 das als Anlage K 1 dargereichte Zwischenzeugnis. Das Zwischenzeugnis vom 5. August 2010 ist daher ein reines Gefälligkeitszeugnis“.

b. Die Klägerin hingegen lässt *dies* verlautbaren⁸:

„Richtig ist, dass die Klägerin auf anwaltlichen Rat hin dem Beklagten am 04.08.2010 einen Entwurf eines Zwischenzeugnisses übergeben hatte, der schließlich nach Änderungen inhaltlich und mit der Unterschrift des Beklagten in dem bereits als Anlage K 1 und am 17.08.2010 übergebenen Zwischenzeugnis mündete. Es wird bestritten, dass die Klägerin dem Beklagten ‚mit Tränen in den Augen‘ oder wie der persönlich anwesende Beklagte im Gütetermin am 06.04.2011 erklärte, dass die Klägerin ‚unter Tränen gebeten habe, dass (Zwischen-)zeugnis zu erteilen‘.

Die Klägerin ist eine erfahrene Berufsträgerin und verlangte ‚ohne Tränen‘ ein Zwischenzeugnis von dem Beklagten, obwohl die Kündigung von dem Beklagten selbst zurückgenommen worden ist und sie sich damit einverstanden erklärte“.

3. Unstreitig ist, dass die Klägerin ab 25. August 2010 ihre Arbeitsunfähigkeit angezeigt hatte und anschließend (wohl) unter dem 27. August 2010 mehrere fristlose Kündigungserklärungen empfing⁹. Insoweit kam das im Vorprozess gleichen Rubrums befasste das Arbeitsgericht Berlin () am 9. Dezember 2010 (wohl) zum Ergebnis, dass besagte Kündigung(en) das Arbeitsverhältnis der Parteien *nicht* mit sofortiger Wirkung aufgelöst hätte(n)¹⁰.

4. Unter dem 10. Februar 2011 (Kopie: **Urteilsanlage III.**) erteilte der Beklagte, der von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund hilfsweise fristgerecht erklärter Kündigung spätestens mit dem 31. Oktober 2010 ausgeht, der Klägerin sodann ein Zeugnis¹¹ (Kopie: **Urteilsanlage III.**), auf dessen Einzelheiten gleichfalls verwiesen wird.

III. Damit will die Klägerin es *nicht* bewenden lassen: Sie nimmt den Beklagten mit ihrer am 21. März 2011 bei Gericht eingereichten und (vermutlich) alsbald¹² zugestellten Klage auf **Berichtigung** des Zeugnisses nach Maßgabe des Zwischenzeugnisses vom 5. August 2010 in Anspruch. So sei das zuletzt erteil-

⁸ S. Schriftsatz vom 4.5.2011 S. 4 (Bl. 37 GA).

⁹ S. Klageschrift S. 7 [vor 3.] (Bl. 7 GA): „... vom 25.08.2010 bis einschließlich 03.09.2010 arbeitsunfähig erkrankt ... und aufgrund der nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit ab dem 27.08.2010 mit vier aufeinanderfolgenden fristlosen Kündigungen überzogen worden“.

¹⁰ S. Klageschrift a.a.O. (Inwirksamkeit vor dem Arbeitsgericht Berlin mit Teilurteil zum Aktenzeichen ; am 09.12.2010 bereits festgestellt worden“.

¹¹ S. Kopie als *Anlage K 2* zur Klageschrift (Bl. 13-14 GA).

te Zeugnis insgesamt unbrauchbar¹³: Es sei nicht nur unvollständig, sondern auch zu knapp und erfülle „nicht einmal die erforderlichen Aussagen zu Dauer, Tätigkeiten, Leistungen und Führung sowie eine vollständige Schluss- und Dankesformel“¹⁴. Sowohl in der Leistungs- als auch Verhaltensbeurteilung fänden sich Formulierungen, die in sich bereits erheblich abwertende Formulierungen enthielten und zudem widersprüchlich seien¹⁵. Aufgrund der Vielzahl der Mängel und der erheblichen Abweichung von dem zuvor erteilten Zwischenzeugnis sei, wie die Klägerin meint, von einer bewussten Schädigungsabsicht des Beklagten auszugehen, die sich insbesondere auch durch den unüblichen Schlusssatz manifestiere: „Für Referenzen stehe ich weiterhin gern persönlich zur Verfügung“¹⁶. Anstelle des dergestalt vollkommen unbrauchbaren Zeugnisses sei dieses insgesamt zu berichtigen¹⁷. Dabei müsse der Beklagte sich, wie die Klägerin weiter meint, an seinen Beurteilungen im Zwischenzeugnis vom 5. August 2010 festhalten lassen¹⁸.

IV. Die Klägerin beantragt sinngemäß,

1. den Beklagten zu verurteilen, das ihr im Briefkopf ohne ihre namentliche Nennung und weibliche Berufsbezeichnung sowie Fachanwaltstitel „*Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht*“ am 2011 mit Datum vom 2011 erteilte Zeugnis Zug-um-Zug gegen Rückgabe des erteilten Zeugnisses durch Erteilung eines Zeugnisses zu berichtigen, das mit im Briefkopf aufgeführter namentlicher Nennung und weiblicher Berufsbezeichnung sowie Fachanwaltstitel „*Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht*“ mit der Anschrift und dem Ausstellungsdatum „31.10.2010“ sowie mit gleichem Ausstellungsdatum „31.10.2010“ durch den Beklagten unterschriebener Projektliste des bereits erteilten Zwischenzeugnisses versehen ist und wie folgt lautet:

„*Frau Rechtsanwältin* geboren am , war vom
2006 bis zum 2010 als angestellte Rechtsan-
wältin für die Kanzlei tätig.

Die Kanzlei ist nach der Trennung der Sozietäten aus der
Kanzlei Rechtsanwälte hervorgegangen, in der
Frau bereits seit Dezember 2005 beschäftigt war.

Die Kanzlei ist als Wirtschaftskanzlei auf umfassende
vertragsrechtliche, gesellschaftsrechtliche und steuerrechtliche Beratung
und Vertretung ausgerichtet und insbesondere auch auf komplexe Aufga-
ben und Fragen rund um die Immobilie spezialisiert.

*Mandanten werden in allen immobilien- und bauspezifischen Rechtsgebie-
ten vertreten. Die Kanzlei begleitet ihre Mandanten bei wirtschaftlichen
Transaktionen, wie beispielsweise bei der Projektentwicklung von Immobi-*

¹² Das laut Absendevermerk am 23.3.2011 versandte Empfangsbekanntnis („EB“) ist zur Akte (bisher) nicht zurückgelangt; der Meldeschriftsatz der Bevollmächtigten des Beklagten ist am 28.3.2011 bei Gericht eingegangen; d.U.

¹³ S. Klageschrift S. 6 [2.] (Bl. 6 GA): „Unbrauchbarkeit des Zeugnisses“.

¹⁴ S. Klageschrift a.a.O.

¹⁵ S. Klageschrift a.a.O.

¹⁶ S. Klageschrift a.a.O.

¹⁷ S. Klageschrift a.a.O.

¹⁸ S. Klageschrift S. 7 [vor 3.] (Bl. 7 GA).

lien, beim Erwerb und der Veräußerung von Immobilien (asset deal, share deal, due diligence) und der Strukturierung, Restrukturierung und Sanierung von geschlossenen Immobilienfonds.

Bei Bedarf werden die Interessen der Mandanten auch gerichtlich durchgesetzt.

betreut Mandanten aus der Immobilien- und Bauwirtschaft: Projektentwickler, Bauträger, Bauunternehmen, Architekten- und Ingenieurgesellschaften, Investoren, Private Clients, Banken, Versicherungen, Kommunen und Immobilienfonds. Die überwiegende Firmenklientel wird im ganzen Bundesgebiet und zum Teil auch international betreut.

Frau Rechtsanwältin war im Dezernat Immobilienwirtschaftsrecht tätig.

Hier hatte sie bereits zahlreiche Immobilienprojektgesellschaften errichtet, die sie auch langjährig betreute. Die Berücksichtigung der Rechte, der Bedürfnisse und der steuerrechtlichen Belange der – auch ausländischen – Eigner/Eignergesellschaften war dabei von erheblicher Bedeutung. Neben der spezifischen Beratung, insbesondere hinsichtlich der gesellschaftsvertraglichen Inhalte, Entscheidungen und Maßnahmen der Gesellschaft, der Beratung bei Umstrukturierungen, Auflösung, Vollbeendigung sowie deren korrekten formellen und inhaltlichen Umsetzung, war die Berücksichtigung von wirtschaftlichen Gesichtspunkten ebenfalls von wesentlicher Relevanz. Aspekte des Insolvenzrechts waren gleichermaßen Beratungsinhalt.

Mit der umfassenden Betreuung von Immobilienfonds in Haftungsfragen und im Sanierungsfall verfügt Frau über eine weitere Kernkompetenz. Auch Rechtsstreitigkeiten über die Abwicklung von Immobilienfonds-/Immobilienkapitalanlagen gehörten zu ihrer eigenverantwortlichen Tätigkeit.

Im Rahmen von Projektentwicklungen war sie weiterhin mit der gesellschaftlichen Strukturierung von Ärztehäusern durch Errichtung von Praxisgemeinschaften, Service- und Personalgesellschaften für ein wirtschaftlich sinnvolles Nutzungskonzept betraut.

Zu der umfassenden gesellschaftsrechtlichen Tätigkeit von Frau die sie 2009 mit dem Erwerb des Fachanwaltes für Handels- und Gesellschaftsrecht abrundete, gehörte ebenfalls die gerichtliche Mandatsbetreuung. Weiterhin sind die Abstimmung und Korrespondenz mit Notariaten, der IHK und Registergerichten sowie die Wahrnehmung von Beurkundungsterminen zu nennen.

Die Interessen ihrer Mandanten vertrat Frau auch in Fragen des Gewerbemietrechts, sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich. Der Fokus lag hier bei Fragen des Contractings, des Nebenkostenrechts und Möglichkeiten und Verpflichtungen bei Vertragsbeendigungen.

Sämtliche Mandate unterlagen der selbständigen Bearbeitung durch Frau Rechtsanwältin

Die Leistungen von Frau Rechtsanwältin waren außerordentlich zufriedenstellend und erfolgreich. Ihr Einsatz und ihre Loyalität fand höchste Anerkennung von dem Unterzeichner, Kollegen und Mandanten.

Die kollegiale Zusammenarbeit zwischen Frau und dem Unterzeichner sowie anwaltlichen Kollegen war stets einwandfrei. Sie wurde von dem Unterzeichner, Kollegen, Assistentinnen und Mandanten aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz, ihres konsequenten Auftretens und ihrer verbindlichen Umgangsformen sehr geschätzt.

Bei Teamaufgaben zeigt sich Frau stets aktiv und kooperativ. Sie konnte dabei selbstbewusst ihren Rechtsstandpunkt vertreten, ohne sich anderen Auffassungen zu verschließen.

Frau wurde von externen Verhandlungspartnern und vor Gericht als konsequente und fachlich versierte Verhandlungspartnerin bzw. anwaltliche Vertreterin respektiert.

Frau Rechtsanwältin hat sich neben ihrer anwaltlichen Tätigkeit im Rahmen der Aufbauphase der Kanzlei hinsichtlich der Kanzleiorganisation und der Zusammenstellung und Strukturierung des Sekretariatsbereiches in besonderem Maße für zusätzlich verdient gemacht. Hierbei hat sie mehrjährig Führungsaufgaben übernommen. Für diese Tätigkeit findet sie die besondere Anerkennung des Unterzeichners.

Frau entsprach den Erwartungen und Anforderungen in allerbesten Weise, ihre Leistungen waren in jeglicher Hinsicht stets zur vollsten Zufriedenheit.

Aufgrund von erforderlichen Umstrukturierungen der Kanzlei, die auch die Position von Frau betreffen, endet das Arbeitsverhältnis mit dem heutigen Tage. Wir bedauern diese Entwicklung außerordentlich, weil wir mit Frau eine sehr gute Rechtsanwältin verlieren.

Wir danken Frau für die sehr gute Arbeit und wünschen ihr weiterhin für ihre berufliche und private Zukunft alles Gute und weiterhin viel Erfolg."

2. hilfsweise, für den Fall der Abweisung des vorstehenden Berichtigungsantrages den Beklagten zu verurteilen, ihr Zug-um-Zug gegen Rückgabe des erteilten Zeugnisses mit Datum 10. Februar 2011 ein Zeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer sowie Verhalten und Leistung während des Arbeitsverhältnisses erstreckt und dabei eine durchgängig sehr gute Gesamtbeurteilung mit der üblichen Struktur zu Dauer, Tätigkeiten, Leistungen, Verhalten sowie Schluss- und Dankesformel getrennt, dessen Formulierungen ggf. in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, sowie als Ausstellungsdatum den 31.10.2010 ausweist.

Der Beklagte hat im Termin am 6. Mai 2011¹⁹ die Bereitschaft erklären lassen, das der Klägerin erteilte Zeugnis in folgenden Punkten zu korrigieren:

- das Datum unter dem Zeugnis (31.10.2010)
- als Anlage Projektliste vom 05.08.2010²⁰ mit dem Datum 31.10.2010
- die Leistungsbeurteilung wird geändert „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“
- im Briefkopf soll die Klägerin mit vollständigem Namen und dem Zusatz „Rechtsanwältin Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht“²¹ erscheinen
- der letzte Satz des Zeugnisses „Für Referenzen stehe ich weiterhin gern persönlich zur Verfügung“ wird gestrichen
- Anschrift:

und im Übrigen beantragt,

die Klage abzuweisen.

V. Er hält sich zur Erteilung eines Zeugnisses mit den von der Klägerin gewünschten Formulierungen schon deshalb nicht für verpflichtet, weil der Arbeit-

¹⁹ S. Sitzungsniederschrift vom 6.5.2011 S. 2 (Bl. 42 GA).

²⁰ S. Bl. 12 GA sowie Anlage zur Urteilsanlage II.

²¹ S. Bl. 9 GA Urteilsanlage II (Deckblatt).

nehmer, wie der Beklagte meint, „keinen Anspruch auf einen bestimmten Wortlaut des Zeugnisses“ erheben könne²². Was das Zwischenzeugnis vom 5. August 2010 angehe, so hätte die Klägerin daher allenfalls „Anspruch auf einen gleichwertigen Inhalt, d.h. eine gleichwertige Leistungs- und Verhaltensbeurteilung“²³. Im Übrigen könne er, wie der Beklagte weiter unter Hinweis auf Judikatur des *Neunten Senats* des Bundesarbeitsgerichts²⁴ (BAG) meint, vom Inhalt eines Zwischenzeugnisses abweichen, wenn ihm nachträglich Umstände bekannt würden, die eine solche Abweichung rechtfertigten²⁵. Solche Umstände seien hier im Blick auf die Klägerin jedoch in mehrfacher Hinsicht gegeben:

1. So hätten sich zunächst nämlich ihre Leistungen „innerhalb mehrerer Monate erheblich verschlechtert“, wovon er „erst gegen Ende August 2010 vollständige Kenntnis erlangt“ habe²⁶. Diese Umstände hätten ihn sogar „gezwungen“, am 27. August 2010 eine außerordentliche fristlose Kündigung auszusprechen²⁷. Diesbezüglich lässt der Beklagte folgendes vortragen²⁸:

„Die Klägerin war seit Februar des Jahres 2010 vorrangig mit der Erstellung eines Gutachtens betraut. Hintergrund war die Prüfung einer Rechtsfrage mit einem Haftungspotential von über 55 Mio. Euro. Der Beklagte fragte wiederholt nach dem Sachstand. Im März 2010 präsentierte die Klägerin dem Kläger²⁹ nur Recherchetätigkeiten und keine weiteren (Zwischen-) Ergebnisse. Als die Klägerin äußerte, dass sie viel zu tun hätte, teilte der Beklagte das Gutachten in zwei sinnvolle Teile, so dass die Klägerin den einen und ein anderer Rechtsanwalt den anderen Teil bearbeiten konnte. Der Beklagte fragte wiederholt nach dem Sachstand des Gutachtens, das seit Anfang des Jahres in Auftrag gegeben wurde und bis Juli 2010, sodann nach Fristverlängerung bis zum 31. August 2010, gefertigt sein sollte.

Die Klägerin erwiderte am 24. August 2010 in einem Personalgespräch, dass es noch kein Gutachten gibt, sondern nur ein Brainstorming und eine Gliederung. Die Klägerin gab in diesem Gespräch zu, dass sie einen großen Fehler gemacht hatte. (Beweis: Zeugnis RA _____).

Der Zeuge RA _____ war über den Arbeitsauftrag informiert und im Personalgespräch anwesend.

In ca. sechs Monaten ließ sie den Beklagten im Glauben, am Gutachten zu arbeiten. Der Beklagte darf sich heute noch zurecht fragen, was die Klägerin in der Zwischenzeit überhaupt tat. Denn in einem Rechtsstreit fordert sie noch Überstundenabgeltung. Nach Berechnungen der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit sind zu Lasten der Klägerin noch viele Arbeitsstunden ungeklärt. Im Anschluss an das Personalgespräch überreichte der Beklagte der Klägerin eine Abmahnung.

²² S. Klageerwidlungsschrift S. 6 [II.] (Bl. 32 GA).

²³ S. Klageerwidlungsschrift a.a.O.

²⁴ S. BAG 21.6.2005 – 9 AZR 352/04 – BAGE 115, 130 = AP § 630 BGB Nr. 31 = NZA 2006, 104; 16.10.2007 – 9 AZR 248/07 – BAGE 124, 229 = AP § 630 BGB Nr. 33 = NZA 2008, 298.

²⁵ S. Klageerwidlungsschrift S. 6 [II.] (Bl. 32 GA).

²⁶ S. Klageerwidlungsschrift a.a.O.

²⁷ S. Klageerwidlungsschrift a.a.O.; entsprechend schon S. 2 [b.]) (Bl. 28 GA).

²⁸ S. Klageerwidlungsschrift S. 2-4 [b.]) (Bl. 28-30 GA).

²⁹ Gemeint wohl „Beklagten“; d.U.

Die Klägerin sagte in diesem Gespräch zu, dass sie das Gutachten bis Fristablauf fertigen wird, so dass der Beklagte zumindest noch die Chance hat, das Gutachten am Wochenende zu überarbeiten und fristgemäß abzugeben. (Beweis: Zeugnis RA).

Am 24. August 2010 gegen 17:25 Uhr wurde die Abmahnung übergeben. Zuvor äußerte die Klägerin noch gegenüber RA , dass sie gesund sei und die Arbeit schaffen wird. Am nächsten Morgen erhielt der Beklagte die Nachricht, dass die Klägerin überraschend arbeitsunfähig erkrankt sei. RA und der Beklagte hatten noch Fragen zu dem wichtigen Mandat (dessen Frist am 31. August 2010 ablief und ein Haftungspotential von über 55 Mio. Euro umfasste). Die Klägerin weigerte sich jedoch, diese wenigen Fragen zu beantworten. Sie wies darauf hin, man möge ihr eine E-Mail schreiben.

Ende August 2010 musste der Kläger³⁰ folglich feststellen, dass die fachliche Qualifikation der Klägerin nicht dem entsprach, wie sie im Zwischenzeugnis wiedergegeben wurde. Der Klägerin war es nicht gelungen, innerhalb der vergangenen Monate die entscheidende Frage des Mandats zu prüfen. Sie konnte keine verwertbaren Erkenntnisse darlegen, obwohl die entscheidungsrelevante Rechtsprechung für sie zugänglich war. Auch im Kündigungsrechtsstreit äußert sie ihre rechtliche Auffassung, die nicht mit der Rechtsprechung in Einklang zu bringen und damit unvertretbar ist".

2. Darüber hinaus sei „das soziale Verhalten“ der Klägerin gegenüber den Rechtsanwälten und Mitarbeiterinnen seiner Kanzlei „mangelhaft“³¹: So hätten „wegen des Auftretens und ihres Verhaltens in der Kanzlei“ in der Vergangenheit bereits zwei Rechtsanwaltsfachangestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt³². Auch die drei weiteren angestellten Rechtsanwälte (die Herren) hätten ihm gegenüber geäußert, „dass sie nicht mehr mit der Klägerin zusammenarbeiten“ wollten³³. Sie hätten geäußert, dass die Klägerin „ihnen gegenüber nicht die gebotene Wertschätzung“ entgegen bringe³⁴. - Auch drei seiner größten Mandaten hätten den Wunsch geäußert, „nicht mehr von der Klägerin betreut zu werden“³⁵. Sie hätten geäußert, „dass die Klägerin die Fälle verkompliziert, die Bearbeitungszeiten unverhältnismäßig lang ausfallen und damit keine zeitnahen Ergebnisse erreicht“ würden³⁶. - Erst nachdem die Klägerin gekündigt und freigestellt worden sei, hätten sich die Mitarbeiter, so der Beklagte, mehr und mehr getraut, ihm „vom (sozialen) Fehlverhalten der Klägerin zu erzählen“³⁷.

VI. Hierzu erwidert die Klägerin mit Schriftsatz ihrer Bevollmächtigten vom 4. Mai 2011 (Bl. 34-40 GA) unter anderem, der Vortrag des Beklagten sei nicht nur „weitestgehend unsubstantiiert und inhaltlich falsch“, er ziele auch darauf

³⁰ Gemeint wohl „Beklagte“; d.U.

³¹ S. Klageerwidernungsschrift S. 4 [c.] (Bl. 30 GA).

³² S. Klageerwidernungsschrift a.a.O.

³³ S. Klageerwidernungsschrift a.a.O.

³⁴ S. Klageerwidernungsschrift a.a.O.

³⁵ S. Klageerwidernungsschrift S. 5 [vor d.] (Bl. 31 GA).

³⁶ S. Klageerwidernungsschrift a.a.O.

³⁷ S. Klageerwidernungsschrift a.a.O.

ab, sie „persönlich zu diskreditieren und zu diffamieren“³⁸. Sie lässt auch bestritten, dass dem Beklagten seit 17. August 2010 Umstände bekannt geworden seien, die eine Änderung der Bewertungen im Zwischenzeugnis zugelassen hätten³⁹. Was das vom Beklagte erwähnte Gutachten betrifft, so gibt die Klägerin *diese* Darstellung⁴⁰:

„ ... Der Vortrag des Beklagten wird insgesamt bestritten.

Richtig ist vielmehr, dass an dem wichtigen umfangreichen Gutachten die Klägerin, der bereits genannte Rechtsanwalt und der Beklagte – jedenfalls zuletzt – selbst gearbeitet haben. Es wird bestritten, dass die Klägerin geäußert habe, dass sie zuviel zu tun hätte und deshalb der Beklagte das Gutachten in zwei sinnvolle Teile aufgeteilt hätte. Dieser Vortrag ist bereits nicht einlassungsfähig. Ferner wird bestritten, dass das Gutachten unter Frist bis zum 31.08.2010 fertig gestellt werden musste, überhaupt fertiggestellt worden ist und eine dementsprechende Fristsetzung bestanden hätte. Auch der dahingehende Vortrag des Beklagten ist im hiesigen Verfahren und auch im Parallelverfahren unsubstantiiert.

Es wird bestritten, dass die Klägerin im Gespräch am 24.08.2010 zugestanden hätte, dass sie einen großen Fehler gemacht habe. Richtig ist lediglich, dass der Beklagte der Klägerin in dem Personalgespräch am 24.08.2010 eine Abmahnung überreichte. Es wird bestritten, dass die Klägerin in dem Gespräch zusagte, dass sie zu einem ihr nicht bekannten Fristablauf das Gutachten fertigen würde. Es wird auch bestritten, dass die Klägerin am 24.08.2010 gegen 17.25 Uhr gegenüber dem Rechtsanwalt geäußert habe, dass sie gesund sei und die Arbeit schaffen würde. Die Klägerin war ab dem 25.08.2010 arbeitsunfähig erkrankt und teilte dies dem Beklagten mit. Soweit es das Gericht für erforderlich erachten sollte, dass zu den rechtlichen Bewertungen und insbesondere zu dem in Rede stehenden Gutachten seitens der Klägerin weiter vorgetragen werden soll, wird zunächst angeregt, dass der Beklagte das in Rede stehende Gutachten vorlegt. ...

Es wird bestritten, dass die Klägerin rechtliche Auffassungen vertreten hätte oder würde, die mit der Rechtsprechung nicht in Einklang zu bringen wären und/oder unvertretbar seien“.

VII. Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze und auf deren Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften verwiesen. Hiervon *nicht* inbegriffen sind die Ausführungen der Klägerin im vorerwähnten Schriftsatz vom 4. Mai 2011, weil der Beklagte dazu kein ausreichendes rechtliches Gehör erhalten hat. Soweit daraus im Urteil zitiert oder berichtet wird, geschieht dies daher ausschließlich zur Illustration.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Dem Rechtsschutzbegehren der Klägerin konnte der Erfolg nicht versagt bleiben. Soweit dies dem Anerkenntnis des Beklagten entspricht, *bedarf* dieser

³⁸ S. Schriftsatz vom 4.5.2011 S. 1 (Bl. 34 GA).

³⁹ S. Schriftsatz vom 4.5.2011 S. 4 (Bl. 37 GA).

⁴⁰ S. Schriftsatz vom 4.5.2011 S. 5 (Bl. 38 GA).

Befund keiner weiteren Begründung (s. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG⁴¹, §§ 495 Abs. 1⁴², 313 b Abs. 1 Satz 1⁴³ ZPO). - Im Übrigen ist zur Erläuterung folgendes auszuführen:

I. Was zunächst den normativen Rahmen anbelangt, so gibt die bereits eingangs (s. oben, S. 2 Fn. 1) zitierte Regelung des § 109 Abs. 1 GewO dem Arbeitnehmer das Recht, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein schriftliches *Zeugnis* zu verlangen, das auf seinen Wunsch auf Leistung und Verhalten zu erstrecken ist. Nun *streiten* die Parteien zwar einstweilen noch im Berufungsrechtszug des gleichfalls schon erwähnten Vorprozesses (s. oben, S. 3 [3.]) darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis mit dem 31. Oktober 2010 sein Ende gefunden hat⁴⁴. Das ändert aber nichts an der Verpflichtung des Beklagten zur Erteilung eines den rechtlichen Anforderungen genügenden Zeugnisses: Da er sich beharrlich auf den Standpunkt stellt, das Arbeitsverhältnis spätestens zum 31. Oktober 2010 beendet zu haben, treffen ihn auch die in § 109 Abs. 1 GewO vorgezeichneten Konsequenzen⁴⁵. Salopp: „Wer A sagt, muss auch B sagen“⁴⁶. - Zu ergänzen ist für den Streitfall dies:

1. Die textliche Ausgestaltung des Zeugnisses ist zwar an sich Sache des Arbeitgebers⁴⁷. Deshalb kann der Arbeitnehmer regelmäßig nicht die Verwen-

⁴¹ S. Text: „§ 46 Grundsatz. (1) ... (2) Für das Urteilsverfahren des ersten Rechtszuges gelten die Vorschriften der Zivilprozessordnung über das Verfahren vor den Amtsgerichten entsprechend, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt“.

⁴² S. Text: „§ 495 Anzuwendende Vorschriften. (1) Für das Verfahren vor den Amtsgerichten gelten die Vorschriften über das Verfahren vor den Landgerichten, soweit nicht aus den allgemeinen Vorschriften des Buches 1, aus den nachfolgenden besonderen Bestimmungen und aus der Verfassung der Amtsgerichte sich Abweichungen ergeben“.

⁴³ S. Text: „§ 313 b Versäumnis-, Anerkenntnis- und Verzichtsurteil. (1) Wird durch Versäumnisurteil, Anerkenntnisurteil oder Verzichtsurteil erkannt, so bedarf es nicht des Tatbestandes und der Entscheidungsgründe. Das Urteil ist als Versäumnis-, Anerkenntnis- oder Verzichtsurteil zu bezeichnen“.

⁴⁴ S. dazu Klägerinschriftsatz vom 4.5.2011 S. 2 (Bl. 35 GA): „Hinsichtlich der hilfswisen ordentlichen Kündigung hat das Arbeitsgericht Berlin zum vorgenannten Aktenzeichen mangels Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.10.2010 festgestellt. Die Klägerin hat das dahingehende Urteil vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zum AZ: 23 Sa 302/11 mit der Berufung angegriffen und der Beklagte hat nach hier vertretener Ansicht bereits mit einer mangels Begründung unzulässigen Anschlussberufung ebenfalls das vorgenannte Teilurteil des Arbeitsgerichts angegriffen“.

⁴⁵ S. dazu – noch zur damaligen Vorschrift des § 630 BGB - statt vieler BAG 27.2.1987 – 5 AZR 710/85 – AP § 630 BGB Nr. 16 = NZA 1987, 628 = BetrR 1987, 220 [Leitsatz]: „Ein fristgerecht entlassener Arbeitnehmer hat spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist oder bei seinem tatsächlichen Ausscheiden Anspruch auf ein Zeugnis über Führung und Leistung (§ 630 BGB) und nicht lediglich auf ein Zwischenzeugnis. Das gilt auch dann, wenn die Parteien in einem Kündigungsschutzprozess über die Rechtmäßigkeit der Kündigung streiten“.

⁴⁶ S. im gleichen Sinne BAG 27.2.1987 (Fn. 45) [I.]: „Der Arbeitgeber widerspricht sich selbst, wenn er ein Zeugnis mit der Begründung verweigert, über seine Kündigung sei noch nicht rechtskräftig entschieden. Mit dieser Begründung setzt er sich in Widerspruch zu seinem vorausgegangenen Verhalten, denn er kann sich gegenüber einem Zeugnisanspruch nicht auf die Unwirksamkeit der eigenen Kündigung berufen, ohne sie gleichzeitig zurückzunehmen“.

⁴⁷ S. dazu statt vieler BAG 29.7.1971 – 2 AZR 250/70 – AP § 630 BGB Nr. 6 = EZA § 630 BGB Nr. 1 = BB 1971, 1280 [II.]: „Ein Zeugnis im einzelnen zu formulieren, ist Sache des Arbeitgebers. Er ist in seiner Entscheidung darüber frei, welche positiven oder negativen Leistungen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hierin mehr hervorheben will als andere. Das Zeugnis darf nur nichts Falsches enthalten“; ebenso im Anschluss noch BAG 23.9.1992 - 5

derung bestimmter von ihm bevorzugter Passagen und schon gar nicht die Erteilung eines von ihm *selber* abgefassten Zeugnisses fordern. Das kann aber im Einzelfall auch anders sein: Hat sich der Arbeitgeber als anhaltend unfähig oder unwillig erwiesen, dem Gebot zur Erteilung eines den gesetzlichen Vorgaben genügenden Zeugnisses Rechnung zu tragen, so kann die an sich ihm zufallende Formulierungsverantwortung auch auf das befassende *Gericht* übergehen⁴⁸: Das ist dann zwar misslich und unerwünscht, aber im Interesse der Autorität der objektiven Rechtsordnung nicht zu ändern⁴⁹.

2. Ähnliche Konsequenzen – mit allerdings deutlich geringerer Intensität des im „richterlichen Machtwort“ enthaltenen Eingriffs in das Formulierungsvorrecht des Arbeitgebers – können sich ergeben, wenn es (wie im Streitfall) darum geht, den Arbeitgeber an unlängst sprachlich getroffenen Dispositionen (lediglich) *festzuhalten*. Angesprochen ist die Judikatur der Gerichte für Arbeitssachen, die eine Bindung des Arbeitgebers namentlich an die Inhalte erteilter *Zwischenzeugnisse* postuliert: Danach ist der Arbeitgeber „regelmäßig an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden, wenn er ein Endzeugnis erteilt“⁵⁰. Er

AZR 573/91 – PersR 1993, 329 = EzA § 630 Nr. 16 [II.]; s. auch BAG 14.10.2003 – 9 AZR 12/03 – BAGE 108, 86 = AP § 630 BGB Nr. 28 = NZA 2004, 843 [III.3.]: „Dem Arbeitgeber ist damit gesetzlich nicht vorgegeben, welche Formulierungen er im Einzelnen verwendet“.

⁴⁸ S. statt vieler schon BAG 23.6.1960 – 5 AZR 560/58 – BAGE 9, 289 = AP § 73 HGB Nr. 1 = NJW 1960, 1973 [4.] zur Befugnis der Gerichte, das Zeugnis „unter Umständen selbst ... zu formulieren“: „Nur auf diese Weise wird ein Streit über den Inhalt des Zeugnisses abschließend im Erkenntnisverfahren entschieden“; ebenso BAG 24.3.1977 – 3 AZR 232/76 – AP § 630 BGB Nr. 13 [I.]: „unter Umständen“ Sache des Gerichts, das Zeugnis „selbst“ zu formulieren.

⁴⁹ S. hierzu (hoffentlich) anschaulich bereits *ArbG Berlin* 7.3.2003 – 88 Ca 604/03 – AR-Blattei ES 1850 Nr. 45 (ferner: „Juris“) [4.]: „Was nun die *Erfüllung* dieser Verpflichtung anbelangt, so hat es das Gericht für geboten erachtet, die Beklagte nicht nur – abstrakt – zur *Erteilung* eines sprachlich in ihr pflichtgemäßes Ermessen gestellten Arbeitszeugnisses zu verurteilen, sondern ihr dazu – wie beantragt – auch Formulierungshilfe zu leisten: - a.) Das beruht im Ausgangspunkt auf dem nach Vorkorrespondenz und Prozessverlauf *beharrlichen* Unwillen der Beklagten, dem beruflichen Fortkommen der Klägerin nach der Beendigung des hiesigen Arbeitsverhältnisses durch Erteilung einer fairen Beurteilung auch nur im Ansatz gerecht zu werden. Die Beklagte sträubt sich so hartnäckig gegen die Einsicht in ihre Verpflichtung, der Klägerin das gewünschte ‚qualifizierte‘ Zeugnis zu erteilen, dass es in der Tat ‚zu viel verlangt‘ wäre, ihr gegen offenbar anhaltenden inneren Widerstand die Abfassung des wie erwähnt ‚wohlwollend‘ zu formulierenden Dokuments ohne konkrete Rezeptur abzuverlangen. Nicht zuletzt für *solche* Problemlagen hat die Rechtsordnung denn auch vorsorglich die Möglichkeit geschaffen, dem Arbeitgeber – ausnahmsweise und vor allem zur Vermeidung sonst unausweichlicher Folgestreitigkeiten – in Gestalt eines richterlich ausformulierten Zeugnistextes – an sich begreiflicherweise unerwünschte - ‚Vorschriften‘ zu machen“.

⁵⁰ So BAG 16.10.2007 (Fn. 24) [Leitsatz]: „Hat der Arbeitgeber zuvor ein Zwischenzeugnis erteilt, ist er regelmäßig an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden, wenn er ein Endzeugnis erteilt“; ebenso bereits BAG 3.3.1993 – 5 AZR 182/92 – AP § 630 BGB Nr. 20 = NZA 1993, 219 [3 a.]: „Der Beklagte kann dagegen nicht erfolgreich geltend machen, wenn er das Zeugnis auf einem Geschäftsbogen geschrieben hätte, wäre es mit einem anderen Inhalt verfasst worden. An den Wortlaut der Erklärung muss sich der Beklagte festhalten lassen. Als Wissenserklärung hätte er diese allenfalls widerrufen können, wenn eine mögliche Unrichtigkeit zum Zeitpunkt der Unterzeichnung nicht gekannt hätte (...); 1.10.1998 – 6 AZR 176/97 – AP § 61 BAT Nr. 2 = EzA § 630 BGB Nr. 21 = NZA 1999, 894 [1 d.]: „Außerdem ist der Arbeitgeber für den von dem Zwischenzeugnis erfassten Zeitraum an seine Erklärungen

kann dann, so die besagte Rechtsprechung weiter, nur dann vom Zwischenzeugnis abweichen, „wenn die späteren Leistungen und das spätere Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen“⁵¹. Auch insofern bliebe jedoch der Fundamentalgrundsatz des Zeugnisrechts im Auge zu behalten, dass insbesondere singuläre Vorgänge das Gesamtbild im Zeugnis nicht verdunkeln dürfen, sofern sie die Vertragsbeziehung nicht komplett charakterisieren⁵².

II. Im Lichte dieser Grundsätze *konnte* dem Rechtsschutzbegehren der hiesigen Klägerin sein Erfolg, wie schon vorausgeschickt, nicht versagt bleiben. - Der Reihe nach:

1. Der Beklagte macht der Klägerin nicht streitig, ihr das mit der Klageschrift eingereichte Zwischenzeugnis vom 5. August 2010 (s. oben, S. 2 [II.1.]; **Urteilsanlage II.**) *erteilt* zu haben. Damit sind die normativen Weichen aber gestellt und somit die vorerwähnten Grundsätze für ihn auch aktualisiert. Wenn er von der sich so ergebenden Bindung gleichwohl nichts wissen will, weil die Verhältnisse des Streitfalls abweichende Wertungen geböten, so geben die hierzu beigebrachten Angaben die benötigte Tatsachengrundlage jedoch nicht her:

a. Wenn er den mit seiner Unterschrift versehenen Text zunächst als „reines Gefälligkeitszeugnis“ klassifiziert, so *hilft* das nicht weiter: Er hat sich mit seinem Namenszug zu dessen Inhalten zum Zeichen der Ernsthaftigkeit seiner Erklärung⁵³ ausdrücklich bekannt. Darüber *kann* nicht hinweggegangen werden.

grundsätzlich auch für das Endzeugnis gebunden, und er kann von dem Zwischenzeugnis nur abweichen, wenn das spätere Verhalten des Arbeitnehmers hierfür hinreichenden Anlaß bietet“; 21.6.2005 (Fn. 24) [I.]: „Es spricht viel dafür, dass die Revision schon deshalb unbegründet ist, weil die Beklagte vom Wortlaut des der Klägerin ursprünglich erteilten Arbeitszeugnisses nicht abweichen durfte. - 1. ... 2. Der Arbeitgeber ist an den Inhalt eines erteilten Zeugnisses grundsätzlich gebunden“; LAG Köln 22.8.1997 – 11 Sa 235/97 – LAGE § 630 BGB Nr. 30: „Zeugnisse haben für den Arbeitnehmer auch die Bedeutung, dass sie für ihn Maßstab dafür sind, wie der Arbeitgeber seine Leistungen und Führung beurteilt (...). Deshalb kann der Arbeitgeber bei gleicher Beurteilungsgrundlage nicht seinen im Zwischenzeugnis zum Ausdruck gekommenen Beurteilungsmaßstab ändern“.

⁵¹ So BAG 16.10.2007 (Fn. 24) [A.I.2 b, bb (2 a.)]; im selben Sinne schon BAG 1.10.1998 (Fn. 50) [1 d.] - Zitat Fn. 50.

⁵² S. dazu bereits BAG 23.6.1960 (Fn. 48) [Leitsatz 1.]: „Das Zeugnis soll einerseits dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen, andererseits einen Dritten, der die Einstellung des Zeugnisinhabers erwägt, unterrichten. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für den Dritten von Interesse sind. Einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer, seine Führung und Leistung nicht charakteristisch sind – seien sie für ihn vorteilhaft oder nachteilig – gehören nicht in das Zeugnis“; ebenso statt vieler *Andreas Haupt/Dietmar Welsau*, Anm. BAG [23.9.1992 – 5 AZR 573/91] EzA § 630 BGB Nr. 16 S. 6-7: „Inhaltliche Abweichungen zum Nachteil des Arbeitnehmers im Endzeugnis können demzufolge nur dann gerechtfertigt sein, wenn die während der Zeit bis zur Erteilung des Endzeugnisses aufgetretenen Vorkommnisse nach Auffassung des Arbeitgebers für das Gesamtbild prägend waren“.

⁵³ S. hierzu die nach wie vor lesenswerten Ausführungen aus der Entstehungszeit des BGB zu den psychologisch geprägten Erwägungen über situative Gegebenheiten bei der Abgabe schriftlicher Erklärungen bei *Benno Mugdan*, Die gesamten Materialien zum Bürgerlichen Gesetzbuch für das Deutsche Reich (1899), Bd. I, S. 451: „Die Notwendigkeit der Beachtung einer Form ruft bei den Beteiligten eine geschäftsmäßige Stimmung hervor, weckt das juristi-

Zudem hat der *Erste Senat* des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bekanntlich unter Hinweis auf das aus § 242 BGB⁵⁴ herzuleitende Verbot widersprüchlichen Verhaltens mit vollem Recht daran erinnert, dass „bei der Beanspruchung von Rechtspositionen gegenüber anderen Teilnehmern am Rechtsleben eine gewisse Konsistenz zu fordern“ sei⁵⁵. Dem ist der *Zweite Senat* alsbald gefolgt⁵⁶ und nicht mehr als dies ist auch dem hiesigen Beklagten abzuverlangen. Im Klartext: Er *kann* sich nicht – Tränen hin oder her - im Nachhinein von seiner per Unterschrift beglaubigten Gewähr für den Inhalt der zum Gebrauch im Verkehr bestimmten Urkunde mit dem Segen der Rechtsordnung distanzieren.

b. Ebenso wenig lässt sich das Blatt mit den – von der Klägerin im Übrigen völlig zutreffend als „weitestgehend unsubstantiiert“ apostrophierten (s. oben, S. 9 [VI.] - Darstellungen des Beklagten zum bewussten *Gutachten* (s. oben, S. 7-8 [V.1.]) oder ihren zuletzt angeblich ruchbar gewordenen Defizit an *Sozialkompetenz* (s. oben, S. 8 [2.]) wenden. - Insofern, letztmalig, der Reihe nach:

ba. Was insofern zunächst die Angaben zum Anfang 2010 auf die gemeinsame Agenda gesetzten Gutachten anbelangt, so kann dieses als Paradebeispiel einer Problemlage gelten, von deren „Bann“ die Porträtierung einer Arbeitsperson im Abschlusszeugnis nach der weiter oben zitierten Judikatur (s. S. 12 [vor II.]) gerade *nicht* bestimmt sein darf. Hierfür genügt ein Blick auf den Umfang der dem Zwischenzeugnis beigefügten „Projektliste“ und die der Klägerin dort gewidmeten Worte der Hochachtung (s. *Urteilsanlage II.*). Mag auch die Zufriedenheit des Beklagten zuletzt getrübt worden sein, so erweist sich die seither manifest gewordene Verstimmung als alles *andere* als für die Gesamtbeziehung der Parteien repräsentativ. Selbst *wenn* seine Darstellung zum Gesche-

sche Bewusstsein, fordert zur besonnenen Überlegung heraus und gewährleistet die Ernstlichkeit der gefassten EntschlieÙung. Die beobachtete Form stellt ferner den rechtlichen Charakter der Handlung klar, dient, gleich dem Gepräge einer Münze, als Stempel des fertigen juristischen Willens und setzt die Vollendung des Rechtsakts außer Zweifel“.

⁵⁴ S. Text: „§ 242 *Leistung nach Treu und Glauben*. Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern“.

⁵⁵ S. BAG 27.6.1995 – 1 ABR 62/94 – AP § 4 BetrVG 1972 Nr. 7 = EzA § 111 BetrVG 1972 Nr. 31 = NZA 1996, 164 [B.III.2 c.]: „Nach dem Grundsatz, dass jedermann in Ausübung seiner Rechte und in Erfüllung seiner Pflichten nach Treu und Glauben zu handeln hat (§ 242 BGB), kann die Rechtsausübung dann unzulässig sein, wenn sie zu früherem Verhalten in Widerspruch steht (*venire contra factum proprium*). ... Insofern ist bei der Beanspruchung von Rechtspositionen gegenüber anderen Teilnehmern am Rechtsleben eine gewisse Konsistenz zu wahren“.

⁵⁶ S. BAG 4.12.1997 – 2 AZR 299/96 – BAGE 87, 200 = AP § 626 BGB Nr. 141 = NZA 1998, 420 [II.1 b.]: „Insofern ist, wie auch das Bundesarbeitsgericht betont hat (...), bei der Beanspruchung von Rechtspositionen gegenüber anderen Teilnehmern am Rechtsleben eine gewisse Konsistenz zu fordern“; 18.10.2000 – 2 AZR 494/99 – BAGE 96, 78 = AP § 15 KSchG 1969 Nr. 49 = NZA 2001, 321 [B.I.5 b, aa.]: „Bei der Beanspruchung von Rechtspositionen ist gegenüber anderen Teilnehmern am Rechtsleben eine gewisse Konsistenz zu verlangen (...). Wer durch eine Erklärung oder sein Verhalten bewusst oder unbewusst eine Sach- oder Rechtslage geschaffen hat, auf die sich der andere Teil verlassen durfte und verlassen hat, darf den anderen Teil in seinem Vertrauen nicht enttäuschen“.

hen um das Gutachten zugrunde gelegt wird, könnte ihm folglich nicht zugebilligt werden, die im Zwischenzeugnis verlautbarte Beziehungsgeschichte nun im akut veränderten Rückblick kurzerhand umzuschreiben.

bb. Nicht besser bestellt ist es um die Ausführungen zu aktuellen Stimmungsbildern und Meinungsäußerungen aus Kreisen seines Personals und seiner Mandantschaft (s. oben, S. 8 [2.]). Abgesehen schon davon, dass in der Tat weder konkrete Lebensvorgänge noch deren situative Begleitumstände identifizierbar werden, denen mit den Mitteln gerichtlicher Tatsachenfeststellung nachgegangen werden könnte, wird nicht im Ansatz greifbar, inwiefern die subjektiv gefärbten Statements der von ihm benannten Gewährspersonen auf Tatsachen beruhen (sollten), die der *Klägerin* zuzurechnen wären. Insofern erschiene der mit seinen Schilderungen bekundete „Schulterschluss“ von Dritten bereits thematisch unergiebig.

bc. Soweit die Verärgerung des Beklagten mit der Chronologie behaupteter Ereignisse vom 24. und 25. August 2010 zu tun haben mag, in der die *Klägerin* sich erst für „gesund“ erklärt, sodann aber nach Empfang förmlicher Abmahnung indessen gleichwohl tags darauf krank gemeldet habe (s. oben, S. 8 [vor 2.]), sei allerdings der Hinweis darauf gestattet, dass das Projekt einer Fristwahrung des Gutachtens unter größtem Zeitdruck bei solcher Regie wohl nur scheitern *konnte*: Es darf heute als Binsenweisheit angesehen werden, dass die Grundlagen menschlicher Gesundheit auf zwischenmenschliche Unterstützung – nicht auf Entfaltung und Optimierung größtmöglichen Drucks – elementar angewiesen sind⁵⁷. Sollte es sich also wirklich so verhalten haben, wie der Beklagte behaupten lässt, dass er die *Klägerin* am 24. August 2010 nicht nur unter Zeit-, sondern zugleich auch noch unter Sanktionsdruck gesetzt habe, so brauchte er sich auf diesem psychosozialen Hintergrund ggf. über die Kapitulation ihrer gesundheitlichen Ressourcen⁵⁸ wahrlich nicht zu wundern.

⁵⁷ S. zur Relevanz der Beschaffenheit zwischenmenschlicher Beziehungen am Arbeitsplatz für die Gesundheit der Betroffenen allen voran *Bernhard Badura/Eckhard Münch/Wolfgang Ritter*, Partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik – Fehlzeiten durch Motivationsverlust? Verlag Bertelsmann Stiftung (1997), S. 12-13: „Die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen hat eine ganz besondere Bedeutung für Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit – darauf verweist eine mittlerweile erdrückende Zahl sozialepidemiologischer Forschungsarbeiten. ... Als positiv empfundene soziale Beziehungen, gegenseitige Unterstützung und die dadurch gegebenen Erleichterungen bei der Problemlösung und Gefühlsregulierung bilden die vielleicht wichtigsten Gesundheitspotentiale des Menschen – auch in der Arbeitswelt“.

⁵⁸ S. zum weiteren Verständnis statt vieler nur *Joachim Bauer*, Prinzip Menschlichkeit – Warum wir von Natur aus kooperieren (2006), S. 50 Fn. 41: „*Elliot Friedmann* (2005) publizierte kürzlich eine Studie, in der nachgewiesen wurde, dass gute soziale Beziehungen die Schlafqualität verbessern, die Konzentration eines Stress- und Alterungsbotenstoffes (Interleukin-6) senken und die Lebenserwartung erhöhen. Umgekehrt stellte *Janice Kiecolt-Glaser* (2005) fest, dass zwischenmenschliche Konflikte zu einem Anstieg der Interleukin-6-Werte führen, die Wundheilung verzögern und die Wahrscheinlichkeit von Herzattacken signifikant erhöhen“; *ders.* S. 160 Fn. 56: „Alle Formen von zwischenmenschlichem Stress, insbesondere

3. Bei dieser Sachlage wird der Beklagte nicht *umhin* kommen, das Zeugnis nach dem Vorbild⁵⁹ des Zwischenzeugnisses abzufassen. Soweit der Hauptantrag der Klägerin am Schluss des Textes Formulierungen enthält, die nicht schon im Zwischenzeugnis enthalten sind (s. oben, S. 6 [vor 2.]: „Wir danken ... viel Erfolg“), hat das Gericht die entsprechenden Fragmente des Zeugnisses vom 10. Februar 2011 (s. **Urteilsanlage III.**) übernommen. Aus allem ergibt sich der **Tenor zu I.** des Urteils.

III. Die Kosten des Rechtsstreits treffen als unterlegene Partei nach Maßgabe des § 91 Abs. 1 ZPO⁶⁰ und in den Grenzen des § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG⁶¹ den Beklagten (s. **Tenor zu II.**). Das gilt auch für die im Termin am 6. Mai 2011 von ihm – dankenswerterweise - *anerkannten* Fragmente des Streitstoffs. Da sich dieses Einlenken allerdings nicht als „sofortiges“ Anerkenntnis im Sinne des § 93 ZPO⁶² klassifizieren lässt, nachdem er mit Schriftsatz vom 25. März 2011⁶³ noch Antrag auf Klageabweisung angekündigt hatte, kommt auch die Teilzuweisung der Kosten an die Klägerin nicht in Betracht. - Den *Wert des Streitgegenstandes* hat das Gericht schließlich aufgrund des § 61 Abs. 1 ArbGG⁶⁴ im Tenor festgesetzt. Ihn hat es mit einem Monatsgehalt der Klägerin bemessen, den die Kammer in Ermangelung entsprechender Parteiangaben auf 4.000,-- Euro *geschätzt* hat⁶⁵. So erklärt sich der **Tenor zu III.**

unlösbarer Konflikte und fehlende Unterstützung, führen zur Aktivierung des Stressgens CRH (Corticotropin Releasing Hormone), was einen Anstieg des Stresshormons Cortison hervorruft. Dauerhaft erhöhte Cortisonspiegel haben eine Beeinträchtigung des Immunsystems zur Folge, da Cortison körpereigene Immunzellen abschalten kann“.

⁵⁹ Soweit *Andreas Haupt/Dietmar Welsau* (Fn. 52) S. 6 (und der Beklagte – s. Klageerweiterungsschrift S. 6 [II.] - Bl. 32 GA) in diesem Zusammenhang meinen, der Arbeitgeber unterliege nach Ausstellung eines Zwischenzeugnisses „keiner Bindung im Hinblick auf Formulierungen im Endzeugnis“, so dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht verlangen könne, „dass dieser im Endzeugnis die gleiche Wortwahl trifft wie im Zwischenzeugnis“, kann dem in den hier interessierenden Konfliktlagen nicht gefolgt werden. - Im Gegenteil: Gerade in Fällen, in denen das Gericht – wie hier - genötigt ist, Formulierungshilfe zu leisten, entspricht es nämlich dem Gebot möglichst *schonenden* Eingriffs nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit, auf etwa verfügbare Formulierungen zurückgreifen, die der Arbeitgeber zuvor bereits *selber* gefunden hat.

⁶⁰ S. Text: „§ 91 Grundsatz und Umfang der Kostentragungspflicht. (1) Die unterliegende Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen ...“.

⁶¹ S. Text: „§ 12 a Kostentragungspflicht. (1) In Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes“.

⁶² S. Meldeschriftsatz vom 25.3.2011 (Bl. 17 GA).

⁶³ S. Text: „§ 93 Kosten bei sofortigem Anerkenntnis. Hat der Beklagte nicht durch sein Verhalten zur Erhebung der Klage Veranlassung gegeben, so fallen dem Kläger die Prozesskosten zur Last, wenn der Beklagte den Anspruch sofort anerkennt“.

⁶⁴ S. Text: „§ 61 Inhalt des Urteils. (1) Den Wert des Streitgegenstandes setzt das Arbeitsgericht im Urteil fest“.

⁶⁵ Insofern sei den Parteien, soweit eine abweichende Bewertung im Blick auf den anwaltlichen Gegenstandswert gewünscht ist, anheim gestellt, bei Gericht unter Nachholung der fehlenden Angaben eine entsprechende „Absichtserklärung“ einzufordern; diesem Wunsch wird das Gericht ggf. gern entsprechen; d.U.

Rechtsmittelbelehrungen

Gegen dieses Urteil kann von dem **Beklagten** *Berufung* eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingebracht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass die Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass bei einer Zustellung durch Niederlegung bei einer Niederlassung der Deutschen Post AG die Frist bereits mit der Niederlegung und Benachrichtigung in Lauf gesetzt wird, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag vermerkt.

Für die **Klägerin** ist gegen dieses Urteil *kein Rechtsmittel* gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs. 2 ArbGG:
„Die Berufung kann nur eingelegt werden,
a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe“.

Dr. Ruberg

Anlagen

Ausgefertigt

Ehren. G.B.

Gerichtsbeschäftigte/r

als Urkundsbeamte/r der
Geschäftsstelle des
Arbeitsgerichts Berlin

