

## **Feststellung eines Zeugnisbrauchs Beweisbeschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf**

Sehr geehrte Damen und Herren Kolleginnen und Kollegen,

die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat die Rechtsanwaltskammer um amtliche Auskunft zu einem Zeugnisbrauch gemäß folgendem Beweisbeschluss gebeten:

Es soll Beweis erhoben werden über die Behauptung der Klägerin, es bestehe im Bundesland Nordrhein-Westfalen eine tatsächliche Übung (allgemeiner Zeugnisbrauch) dahingehend, im Zeugnis eines Assistenten oder einer Assistentin mit Aufgaben im Sekretariatsbereich eines Partners oder einer Partnerin einer Rechtsanwaltskanzlei mit internationaler Ausrichtung die Arbeitseigenschaft selbstständig zu erwähnen durch Einholung amtlicher Auskünfte der Rechtsanwaltskammern Düsseldorf, Köln und derjenigen für den Oberlandesgerichtsbezirk Hamm. Die Kammer beauftragt den Vorsitzenden, die entsprechenden Auskünfte bei den Kammern einzuholen.

Um den Zeugnisbrauch im Bereich der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf festzustellen, wird eine stichprobenartige Befragung der Mitglieder Rechtsanwaltskammer Düsseldorf durchgeführt. Sie wurden dabei ausgewählt. Wir möchten Sie bitten, den beiliegenden Fragebogen auszufüllen und an die Rechtsanwaltskammer Düsseldorf bis zum **31. März 2017** zurückzusenden. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Zu Ihrem besseren Verständnis möchten wir Ihnen nachfolgend noch den Sachverhalt und die rechtlichen Rahmenbedingungen schildern.

### 1. Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten, einer internationalen Anwaltssozietät als Assistentin für einen Partner tätig. Zu den Aufgaben der Klägerin gehörten ausweislich des Zeugnisses u.a.:

- die Unterstützung des Partners und des dazugehörigen Teams in allen organisatorischen und administrativen Fragen
- 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

Es folgte u.a. die folgende Bewertung der Klägerin:

Frau ... 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 ... ist auch über die üblichen Bürozeiten hinaus sehr gut. Sie ist eine stets motivierte, zuverlässige und verantwortungsbewusste Mitarbeiterin.

...

Frau ... hat ihre Arbeiten in unserer Sozietät stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt und hat das in sie gesetzte Vertrauen jederzeit gerechtfertigt.

Die Klägerin begehrt die Änderung des Satzes „Dabei arbeitet sie stets sehr sorgfältig und zügig“ durch den Satz „Dabei arbeitete sie selbstständig sowie stets sehr sorgfältig und stets sehr zügig“. Hierzu hat sie 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. Die Beklagte hat dies bestritten. Die Klägerin hat in erster Instanz gewonnen und das Arbeitsgericht hat die begehrte Zeugnisänderung zugesprochen. Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten. Die Berufungskammer geht davon aus, dass sie nicht ohne sachverständige Hilfe über das Bestehen eines entsprechenden Zeugnisbrauchs befinden kann. Dies ist der Grund des oben mitgeteilten Beweisbeschlusses.

## 2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Bundesarbeitsgericht geht zum Zeugnisbrauch davon aus, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf ausdrückliche Bescheinigung bestimmter Merkmale hat, 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 – 9 AZR 632/07). Die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines solchen allgemeinen Zeugnisbrauchs ist als Tatfrage Aufgabe der Tatsacheninstanzen (BAG a.a.O.: Zurückverweisung zur Feststellung eines Zeugnisbrauchs der Angabe der Stressbelastbarkeit bei einem Tageszeitungsjournalisten).

Wie danken Ihnen für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen kollegialen Grüßen  
Vorstand der Rechtsanwaltskammer  
i.A.

RA Thiemo Jeck  
Hauptgeschäftsführer