

## BAG Urteil: Schadensersatzanspruch fehlerhafte Zeugniserteilung

BAG-Urteil vom 16.11.1995 - 8 AZR 983/94 Entscheidungsstichwort

Schadensersatz wegen fehlerhafter Zeugniserteilung Leitsatz 1. Ein Arbeitgeber, der schuldhaft seine Zeugnispflicht (§ 630 BGB) verletzt, schuldet dem Arbeitnehmer Ersatz des dadurch entstehenden Schadens. Der Schadensersatzanspruch kann sowohl wegen Schlechterfüllung (positive Vertragsverletzung) wie auch wegen Schuldnerverzugs (§ 286 BGB) gegeben sein. In beiden Fällen setzt der Schadensersatzanspruch voraus, dass das Zeugnis nicht gehörig oder verspätet ausgestellt wurde, dass dem Arbeitnehmer ein Schaden entstanden ist und dass der eingetretene Schaden auf der schuldhaften Verletzung der Zeugnispflicht beruht (vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1967 - 3 AZR 456/66 - BAGE 20, 136 = AP Nr 6 zu § 73 HGB).

2. Es gibt keinen allgemeinen Erfahrungssatz, dass bei leitenden Angestellten allein das Fehlen eines Zeugnisses für erfolglose Bewerbungen um einen anderen Arbeitsplatz ursächlich gewesen sei. Der Anscheinsbeweis gilt nur bei typischen Geschehensabläufen. Er endet bei der Wertung individueller Ereignisse, die erfahrungsgemäß von jedem Menschen nach verschiedenen persönlichen Gesichtspunkten und Motiven bewältigt werden. Tatbestand Der Kläger begehrt von der Beklagten Schadensersatz wegen nicht ordnungsgemäßer Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Der 1936 geborene Kläger war von 1952 bis 1992 bei der Beklagten beschäftigt. Er absolvierte im Unternehmen zunächst eine Ausbildung als Industriekaufmann. Danach wurde er in der Lohnbuchhaltung eingesetzt, deren Leitung einschließlich der Personalleitung ihm 1962 übertragen wurde. Seither unterstand der Kläger unmittelbar der Geschäftsführung der Beklagten. Im Jahre 1972 erhielt der Kläger Prokura. 1976 wurde er Leiter der Finanzbuchhaltung. Sein Gehalt betrug zuletzt 10.712,00 DM monatlich. Nach Ausspruch von zwei Änderungskündigungen schlossen die Parteien am 9. Dezember 1991 eine außergerichtliche Aufhebungsvereinbarung. Danach wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum 30. Juni 1992 beendet. Die Beklagte verpflichtete sich u. a. dazu, dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Mit Datum vom 14. Juli 1992 erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zeugnis, das von dem Prokuristen F unterzeichnet war. In dem Zeugnis heißt es u. a.: "Herr T verfügt nicht nur über ein solides Grundlagenwissen, sondern ist auch mit dem heutigen Erkenntnisstand vertraut. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war jederzeit einwandfrei. Die ihm unterstellten Mitarbeiter leitete er an und war wegen seiner Autorität bei seinen Untergebenen anerkannt. Er zeigte großes Interesse und einen überdurchschnittlichen Arbeitseinsatz. Er arbeitete oft über die normale Dienstzeit hinaus. Insgesamt können wir Herrn T bestätigen, daß wir mit seinen Leistungen stets zufrieden waren." Der Kläger wies mit Schreiben vom 17. Juli 1992 das Zeugnis als unakzeptabel zurück und verlangte eine deutlich bessere Leistungsbeurteilung. Da die Beklagte untätig blieb, übersandte der Kläger der Beklagten mit Schreiben vom 17. Mai 1993 einen Zeugnisentwurf. Mit Schreiben vom 2. Juni 1993 übersandte die Beklagte dem Kläger ein neues Zeugnis, das wiederum nur die Unterschrift des Prokuristen F trug. Hiermit war der Kläger im Wesentlichen einverstanden. Er verlangte aber einige redaktionelle Änderungen und die Unterzeichnung des Zeugnisses durch beide Geschäftsführer. Ein am 25. Juni 1993 übersandtes Zeugnis der Beklagten mit geändertem Text, das von einem Geschäftsführer und dem Prokuristen F unterschrieben war, wurde vom Kläger zurückgewiesen. Da zwischen den Parteien keine Einigung erzielt wurde, erhob der Kläger Klage beim Arbeitsgericht. Nach der Güteverhandlung erteilte die Beklagte am 22. Oktober 1993 ein vom Kläger akzeptiertes Zeugnis mit Datum vom 30. Juni 1992. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen Schadensersatzanspruch gegenüber der Beklagten wegen nicht ordnungsgemäßer Erteilung eines Zeugnisses. Infolge der bewußten Vorenthaltung des Zeugnisses durch die Beklagte habe er keine neue Anstellung finden können. Bei zahlreichen telefonischen Bewerbungsversuchen habe er entwürdigende Abfuhr erlebt. Das Zeugnis vom 14. Juli 1992 sei eine Provokation und derart diskriminierend, dass es ausgeschlossen sei, dieses bei Bewerbungen zu verwenden. Eine Bewerbung ohne Zeugnis wäre wegen seines Alters und des Umstandes, dass er nur für die Beklagte tätig gewesen sei, aussichtslos gewesen. Es sei davon auszugehen, dass er, wenn er ein ordnungsgemäßes Zeugnis gehabt hätte, sofort im Anschluß an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue adäquate Stelle gefunden hätte. Lebensalter, langjährige Berufserfahrung und hohe Qualifikation seien erstklassige Voraussetzungen für einen nahtlosen Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis gewesen. Im Oktober 1993 habe er altersbedingt und durch die für jeden Arbeitgeber auffällige lange Arbeitspause keinerlei Bewerbungschancen mehr gehabt. Als Schaden sei der Verdienstaustausch zu ersetzen, der ihm durch die Vorenthaltung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses entstanden sei. In Anlehnung an seine letzten Bezüge bei der Beklagten ergebe sich für die Zeit vom 1. Juli 1992 bis Dezember 1994 ein Verdienstaustausch in Höhe von 425.317,50 DM. Der Kläger hat, soweit in der Revision von Bedeutung, betragt, 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 425.317,50 DM nebst 4 % Zinsen von 255.190,50 DM seit 22. Dezember 1993, von weiteren 85.063,50 DM seit 11. Juli 1994 und von weiteren 85.063,50 DM seit 27. Dezember 1994 zu zahlen, 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet sei, sämtliche Schäden (entgangene Gehaltszahlung, Firmen- und Sozialversicherungsrenten) auszugleichen, die darauf zurückzuführen seien, daß die Beklagte dem am 30. Juni 1992 fälligen Zeugniserteilungsanspruch erst am 22. Oktober 1993 nachgekommen sei. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Ersatz seines Verdienstaustausches nicht schlüssig dargelegt. Der Kläger trage die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er eine ebenso bezahlte leitende Stelle bei einem anderen Arbeitgeber erhalten hätte. Dies müsse um so mehr gelten, als der Kläger das Zeugnis vom 14. Juli 1992 überhaupt nicht für eine Bewerbung genutzt und auch mit dem Zeugnis vom Oktober 1993 keine Anstellung mehr gefunden habe. Es gebe keinen allgemeinen Erfahrungssatz, wonach das Fehlen eines Zeugnisses die Ursache für einen Mißerfolg bei Bewerbungen sei. Es sei auch nicht typisch, dass ein 55-jähriger ehemaliger Leiter der Finanzbuchhaltung, der sein gesamtes Arbeitsleben nur bei einem einzigen Arbeitgeber verbracht habe, sofort nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses eine neue ebenso gut dotierte leitende Stelle finde. Im übrigen sei das Zeugnis vom 14. Juli 1992 in tatsächlicher wie auch bewertender Hinsicht ordnungsgemäß gewesen. Das Zeugnis vom Oktober 1993 sei ein bloßes "Gefälligkeitszeugnis" gewesen. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein

Klagebegehren weiter. Entscheidungsgründe Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Schadensersatzanspruch wegen nicht ordnungsgemäßer Erteilung eines Zeugnisses. I. Ein Anspruch auf Ersatz seines Verdienstausfalles in der Zeit von Juli 1992 bis Dezember 1994 steht ihm nicht zu. 1. Ein Arbeitgeber, der schuldhaft seine Zeugnispflicht (§ 630 BGB) verletzt, schuldet dem Arbeitnehmer Ersatz des dadurch entstehenden Schadens. Der Schadensersatzanspruch kann sowohl wegen Schlechterfüllung (positive Vertragsverletzung) wie auch wegen Schuldnerverzugs (§ 286 BGB) gegeben sein. In beiden Fällen setzt der Schadensersatzanspruch voraus, dass das Zeugnis nicht gehörig oder verspätet ausgestellt wurde, dass dem Arbeitnehmer ein Schaden entstanden ist und dass der eingetretene Schaden auf der schuldhaften Verletzung der Zeugnispflicht beruht (vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1967 - 3 AZR 456/66 - BAGE 20, 136 = AP Nr. 6 zu § 73 HGB). 2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Beklagte ihre Zeugnispflicht dadurch verletzt habe, dass sie dem Kläger erst im Oktober 1993 ein ordnungsgemäßes Zeugnis erteilte. Das Zeugnis vom 14. Juli 1992 war schon deshalb nicht ordnungsgemäß, weil es nur von einem Prokuristen unterschrieben war. Zwar kann der Arbeitgeber sich zur Erfüllung seiner Zeugniserstellungsverpflichtung eines angestellten Vertreters bedienen, der das Zeugnis im Namen des Arbeitgebers erteilt. Der Erfüllungsgehilfe muß jedoch erkennbar ranghöher sein, so daß die Erstellung durch einen lediglich betriebsintern ranghöheren Prokuristen für einen anderen unzureichend ist (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 146 I Nr. 2, m.w.N.). Da der Kläger unmittelbar der Geschäftsführung unterstand und ihm Prokura erteilt worden war, mußte das Zeugnis zumindest auch von einem vertretungsberechtigten Geschäftsführer unterschrieben werden. Das Zeugnis vom 14. Juli 1992 war darüber hinaus fehlerhaft. Das ergibt die Bewertung der Leistungen des Klägers aus dem im Oktober 1993 übermittelten Zeugnis. Dem Landesarbeitsgericht ist zuzustimmen, dass die Formulierung im zunächst erteilten Zeugnis "er zeigte großes Interesse und einen überdurchschnittlichen Einsatz; insgesamt können wir Herrn T bestätigen, daß wir mit seinen Leistungen stets zufrieden waren" bei einem unbefangenen urteilenden Leser den Eindruck entstehen lasse, der Kläger habe lediglich "ausreichende" Leistungen erbracht. Dagegen handelt es sich bei der Bewertung im letzten Zeugnis, wonach der Kläger "über die Jahrzehnte seiner Tätigkeit hinweg, alle ihm übertragenen Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit erledigt habe", um eine gute Beurteilung. Die Beklagte kann sich gegenüber diesen unterschiedlichen Bewertungen nicht mit Erfolg darauf berufen, bei der letzten Beurteilung habe es sich um ein "Gefälligkeitszeugnis" gehandelt. Zeugnisse sind für den Arbeitnehmer ein Maßstab dafür, wie der Arbeitgeber seine Leistungen und seine Führung beurteilt. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber sich mangels entgegenstehender Vorbehalte an die Beurteilung, die er dem Arbeitnehmer hat zukommen lassen, auch diesem gegenüber festhalten lassen muß (BAG Urteil vom 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112 = AP Nr. 7 zu § 630 BGB). 3. Der Kläger hat nicht dargelegt und bewiesen, dass die verspätete Ausstellung eines einwandfreien Zeugnisses den Verdienstausfall verursacht habe. a) Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Nichterteilung, die verspätete Erteilung oder die Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses für einen Schaden des Arbeitnehmers ursächlich gewesen sei, liegt beim Arbeitnehmer. Macht der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch geltend, weil er wegen des fehlenden ordnungsgemäßen Zeugnisses einen Verdienstausfall erlitten habe, so muß er darlegen und ggf. beweisen, dass ein bestimmter Arbeitgeber bereit gewesen sei, ihn einzustellen, sich aber wegen des fehlenden Zeugnisses davon habe abhalten lassen (BAG Urteil vom 25. Oktober 1967 - 3 AZR 456/66 - BAGE 20, 136 = AP Nr. 6 zu § 73 HGB; BAG Urteil vom 26. Februar 1976 - 3 AZR 215/75 - AP Nr. 3 zu § 252 BGB, zu 2 b der Gründe). Diesen Anforderungen genügt der Vortrag des Klägers nicht. Der Kläger hat keinen bestimmten Arbeitgeber genannt, der bereit gewesen wäre, den Kläger einzustellen, wenn dieser ein ordnungsgemäßes Zeugnis hätte vorweisen können. b) Entgegen der Auffassung der Revision spricht kein Beweis des ersten Anscheins für den Kläger. Es gibt keinen allgemeinen Erfahrungssatz, dass bei leitenden Angestellten allein das Fehlen eines Zeugnisses für erfolglose Bewerbungen um einen anderen Arbeitsplatz ursächlich gewesen sei. Der Anscheinsbeweis gilt nur bei typischen Geschehensabläufen. Er endet bei der Wertung individueller Ereignisse, die erfahrungsgemäß von jedem Menschen nach verschiedenen persönlichen Gesichtspunkten und Motiven bewältigt werden (vgl. Palandt, BGB, 54. Aufl., Vorbem. zu § 249 Rz 163, m.w.N.; vgl. auch BAG Urteil vom 25. Oktober 1967, aaO; LAG Berlin, Urteil vom 8. Mai 1989 - 9 Sa 21/89 - BB 1989, 1825). Die Einstellung eines leitenden Angestellten ist eine solche individuelle Handlung des Arbeitgebers. c) Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg auf sonstige Beweiserleichterungen berufen. Zwar wird der positive Beweis, dass das fehlende Zeugnis ursächlich für den Schaden gewesen sei, häufig nicht zu führen sein. Der Arbeitnehmer wird dadurch aber nicht unzumutbar belastet. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommen dem Arbeitnehmer nämlich die Beweiserleichterungen nach § 252 Satz 2 BGB und § 287 ZPO zugute (vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1967, aaO, zu 1 c der Gründe; BAG Urteil vom 26. Februar 1976, aaO). Beweiserleichterungen entbinden den Beweispflichtigen aber nicht von seiner Darlegungs- und Beweispflicht. Der Kläger muß dem Gericht zunächst die tatsächlichen Grundlagen für die zu treffende Beurteilung oder Schätzung liefern. Das Bundesarbeitsgericht hat so schon den Vortrag des Arbeitnehmers genügen lassen, ein bestimmter Arbeitgeber sei "ernsthaft interessiert" gewesen und die "Zeugnisfrage sei zur Sprache gebracht worden" (BAG Urteil vom 26. Februar 1976, aaO, zu 2 b der Gründe). Der Kläger hat überhaupt keinen Arbeitgeber genannt, der auch nur ernsthaft an ihm interessiert gewesen sei. Damit fehlen die entscheidenden tatsächlichen Grundlagen für die Beurteilung eines ursächlichen Verdienstausfalles. Der Kläger hat zwar vorgetragen, er habe sich telefonisch bei mehreren Firmen um eine neue Stelle beworben. Sein Vorbringen hat er aber nicht näher konkretisiert. Er hat weder die Namen der Arbeitgeber genannt, mit denen er gesprochen hat, noch ist ersichtlich, ob in diesen Firmen adäquate Stellen zu besetzen waren. Es ist seitens des Klägers auch nicht behauptet worden, dass die Zeugnisfrage in diesen Gesprächen eine Rolle gespielt hat. Dieser Sachvortrag des Klägers reicht daher auch unter Berücksichtigung von Beweiserleichterungen nicht aus, den Nachweis für den Kausalzusammenhang zwischen der Pflichtverletzung und dem eingetretenen Schaden zu erbringen. d) Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht sei den Beweisangeboten des Klägers nicht nachgegangen. Ein Sachverständiger war nicht zu hören. Es fehlt bereits an einem schlüssigen Sachvortrag, der durch einen Sachverständigen zu bewerten wäre. So hat der Kläger nicht behauptet und unter Beweis gestellt, ein bestimmter Arbeitgeber sei an dem Kläger ernsthaft interessiert gewesen

und habe ihn nur wegen des fehlenden bzw. nicht ausreichenden Zeugnisses nicht eingestellt. Die Beweisangebote des Klägers, die sich nur allgemein auf seine Chancen beziehen, dass er mit einem ordnungsgemäßen Zeugnis ohne finanzielle Einbußen in ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen worden wäre, sind ungeeignet. Es ist nicht Aufgabe eines Sachverständigen, eine konkrete freie Arbeitsstelle zu nennen. Es wäre Sache des Klägers gewesen, eine offene Arbeitsstelle zu bezeichnen. Allenfalls dann hätte ein Sachverständiger gehört werden können, ob diese Stelle erfahrungsgemäß mit einem ordnungsgemäßen Zeugnis zu erlangen gewesen wäre.II. Die Frage, ob die Erteilung eines diskriminierenden Zeugnisses durch den Arbeitgeber einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Schmerzensgeld wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (§ 823 Abs. 1, § 847 BGB) begründen kann, hat der Senat nicht zu entscheiden. Einen solchen Anspruch hat der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit nicht erhoben.III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.