

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

13

8. FEB. 1972

Gesetz: BGB §§ 630, 242, 611 Haftung des Arbeitnehmers

Leitsätze:

Zeugnisse haben für den Arbeitnehmer auch die Bedeutung, daß sie für ihn Maßstab dafür sind, wie der Arbeitgeber seine Leistungen und Führung beurteilt. Daraus folgt, daß der Arbeitgeber sich mangels entgegenstehender Vorbehalte an der Beurteilung, die er dem Arbeitnehmer hat zukommen lassen, auch diesem gegenüber festhalten lassen muß.

Aktenzeichen: 1 AZR 189/71

Urteil des BAG vom 8. Februar 1972

LAG Berlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

13

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1972 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Riedel und Mause für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. März 1971 - 5 Sa 115/70 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerin ist eine Großeinkaufs- und Verbraucher-Genossenschaft der Lebensmittelbranche und betreibt in B mehrere Filialen. Der Beklagte ist ein ehemaliger Angestellter der Klägerin. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien begann im April 1966 und endete am 31. März 1968 durch Kündigung des Beklagten.

Der Beklagte leitete selbständig mehrere Filialen der Klägerin. Im November 1966 übertrug die Klägerin dem Beklagten die Filiale 1 M . Diese Filiale diente der Versorgung der Bevölkerung in provisorischer Art und Weise und existiert in der damaligen Form heute nicht mehr. Der Verkaufsbetrieb und die Lagerhaltung wurden in einer Behelfsunterkunft abgewickelt. Dem Beklagten oblag als Filialleiter die alleinige Verantwortung für den gesamten Geschäftsbetrieb. Hinsichtlich seiner Haftung war u.a. vereinbart worden, daß er für schuldhaft verursachte Verluste an Waren, Geld und sonstigen Werten haftete; in Zweifelsfällen hatte der Beklagte sein Nichtverschulden zu beweisen. Bei entstandenen Fehlbeträgen tolerierte die Klägerin einen Freibetrag von 0,5 % des Inventurfehlbetrages.

Die Klägerin führte in dem Zeitraum, in welchem der Beklagte die Filiale im M leitete, drei Inventuren durch. Als die zweite Inventur einen Fehlbetrag von 3.025,78 DM ergab, ordnete die Klägerin sofort eine dritte Inventur an, die für die Zeit vom 2. März 1967 bis zum 28. April 1967 einen weiteren Fehlbetrag ergab, über dessen Höhe die Parteien streiten. Der Beklagte beanstandete die Inventurberechnungsgrundlagen und weigerte sich, das Inventurergebnis anzuerkennen.

Auf Grund des Inventurergebnisses löste die Klägerin den Beklagten am 28. April 1967 ab und übertrug ihm die Filialen S und T , die er zur Zufriedenheit der Klägerin leitete.

Als der Beklagte im Frühjahr 1968 bei der Klägerin auschied, stellte diese ihm ein Zeugnis aus, in dem es u. a. heißt:



"Während seiner Tätigkeit bei uns haben wir Herrn S als einen fleißigen, ehrlichen und gewissenhaften Mitarbeiter kennengelernt."

Die Klägerin macht den Beklagten für den angeblich festgestellten Mankobetrag haftbar. Sie hat vorgetragen, das Manko betrage 6.782,27 DM. Davon sei der Freibetrag von 0,5 % abzuziehen, so daß der Beklagte noch 5.337,19 DM zu erstatten habe. Sie ist der Ansicht, das Auftreten so erheblicher Mankobeträge könne seine Ursache nur darin haben, daß der Beklagte als Filialleiter seine vertraglichen Pflichten erheblich vernachlässigt habe. Sie habe den festgestellten Mankobetrag mit Schreiben vom 8. Juni 1967 bei dem Beklagten geltend gemacht und nach seinem Ausscheiden vergeblich versucht, eine außergerichtliche Regulierung zu erreichen.

Sie hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 5.337,19 DM nebst Zinsen zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, der Grund für das Manko sei nicht in der Verletzung der ihm obliegenden Pflichten zu suchen, sondern in der provisorischen Einrichtung der Filiale, den erheblichen Ladendiebstählen und vor allem in Organisationsmängeln des klägerischen Betriebes.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die von der Klägerin gegen dieses Urteil eingelegte Berufung ist ohne Erfolg geblieben. Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin Revision eingelegt, um deren Zurückweisung der Beklagte bittet.

Entscheidungsgründe:

Es kann dahingestellt bleiben, ob die im angefochtenen Urteil zur Frage der Beweislastverteilung vertretene Ansicht zutrifft und ob demgemäß entsprechend der Auffassung des Lan-



des Arbeitsgerichts der Schadenersatzanspruch der Klägerin deshalb nicht begründet ist, weil die Klägerin den Kausalzusammenhang zwischen der von ihr behaupteten Pflichtverletzung des Beklagten und dem geltend gemachten Schaden nicht nachgewiesen hat. Denn jedenfalls verbieten die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) der Klägerin, den ihr gegen den Beklagten vermeintlich zustehenden Schadenersatzanspruch zu verfolgen. Mit der Rechtsverfolgung nimmt die Klägerin eine Haltung ein, die im Widerspruch zu der in dem Zeugnis erklärten Beurteilung des Beklagten steht.

Nach einhelliger Meinung in Lehre und Rechtsprechung verstößt eine Partei gegen Treu und Glauben, wenn sie mit ihrer Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung eine Haltung einnimmt, die mit ihren früheren Erklärungen oder mit ihrem früheren Verhalten im Widerspruch steht, und wenn weiter der Verpflichtete aus dem früheren Verhalten des Berechtigten entnehmen durfte, daß dieser Ansprüche gegen ihn nicht mehr geltend machen werde (Staudinger-Weber, 11. Aufl., § 242 Anm. D 323 mit weiteren Nachweisen; Erman, BGB, 3. Aufl., Anm. III 3 b aa zu § 242 BGB). In einem solchen Fall ist das Verhalten des Berechtigten von der Rechtsordnung her nicht zu billigen, weil ihm der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegensteht. Der Berechtigte muß sich an seinem früheren Verhalten und an seinen früheren Erklärungen festhalten lassen (Verbot des venire contra factum proprium).

Im vorliegenden Fall hat die Klägerin, als der Beklagte ungefähr ein Jahr nach der angeblichen Feststellung eines Mankos und neun Monate nach der schriftlichen Geltendmachung des Fehlbetrages ausschied, ihn in dem ihm ausgestellten Zeugnis als ehrlichen, fleißigen und gewissenhaften Mitarbeiter bezeichnet.

Bei der Wertung der Tragweite eines Zeugnisses gilt zunächst, daß dieses wahr sein muß, auch wenn es von verständigem Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer getragen sein und ihm das weitere Fortkommen nicht ungerechtfertigt erschweren soll (BAG 9, 289 [292, 293] = AP Nr. 1 zu § 73 HGB; BGH AP Nr. 10 zu

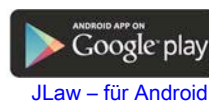


§ 826 BGB). Dieser das Zeugnisrecht beherrschende Grundsatz hat zur Folge, daß der Arbeitnehmer, wenn das Zeugnis sich auf sein Verlangen hin auf Leistung und Führung erstrecken soll, mit negativen Aussagen rechnen muß, die für sein weiteres Fortkommen nachteilig sein können.

Qualifizierte Zeugnisse dienen in erster Linie als Unterlage für neue Bewerbungen und zur Unterrichtung Dritter über die bisher ausgeübte Tätigkeit, die Leistung und Führung des Arbeitnehmers (siehe die oben angeführten Entscheidungen). Darüber hinaus haben sie aber auch für den Arbeitnehmer selbst eine Bedeutung; sie sind für ihn, der ein solches Zeugnis verlangt, Maßstab dafür, wie ihn der Arbeitgeber hinsichtlich seiner Leistung und Führung beurteilt. Das wird bei dem Begehren nach einem sogenannten Zwischenzeugnis besonders deutlich; es gilt darüber hinaus jedoch allgemein. Daher muß sich der Arbeitnehmer darauf verlassen können, daß die Beurteilung dem besten Wissen und Willen des Arbeitgebers entspricht und daß sich der Arbeitgeber an dieser von ihm ausgesprochenen Beurteilung festhalten lassen will. Etwas anderes kann nur gelten, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Ausstellung des Zeugnisses bekundet, dessen Formulierungen entsprechen nicht seiner, des Arbeitgebers, wirklichen Sicht, etwa deshalb, um das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht zu erschweren.

Die Klägerin hat hier nicht vorgetragen, daß sie im Zusammenhang mit der Zeugniserteilung schriftlich, mündlich oder sonst erkennbar in geeigneter Weise den Beklagten darauf hingewiesen habe, das Zeugnis entspreche nicht, insbesondere nicht im Hinblick auf das angebliche Manko, ihrer tatsächlichen Beurteilung des Beklagten. Sie hat in dem Zeugnis den Beklagten vielmehr ohne jeden Vorbehalt und ohne jede Einschränkung als ehrlichen und gewissenhaften Mitarbeiter bezeichnet. Wenn die Klägerin dem Beklagten Ehrlichkeit bescheinigt, dann bringt sie mit dieser Beurteilung zum Ausdruck, daß sie ihm kein vorsätzliches untreues Verhalten irgendwelcher Art vorwirft; mit dem Wort gewissenhaft bestätigt sie ihm, daß er sich in jeder Hinsicht entsprechend den einem Arbeitnehmer,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



hier einem Filialleiter, gegenüber seinem Arbeitgeber obliegenden Sorgfaltspflichten verhalten hat. Aus dieser für ihn positiven und eindeutigen, keiner anderen Auslegung fähigen Fassung des Zeugnisses durfte der Beklagte entnehmen, daß die Klägerin ihm jetzt keine Pflichtverletzung mehr vorwerfen werde. Daraus folgt entsprechend dem Verbot des venire contra factum proprium notwendig, daß der Beklagte auch annehmen durfte, die Klägerin werde ihn für den angeblichen Warenfehlbestand nicht mehr haftbar machen. Er durfte sich also darauf einrichten, daß er mit einer Inanspruchnahme durch die Klägerin nicht mehr zu rechnen brauchte.

gez. Dr. Müller

Wichmann

Wendel

Riedel

Mause



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)