

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 630, §§ 249, 252, 276; HGB § 73; ZPO §§ 286, 287, § 554 Abs. 3 Nr. 1 und Nr. 2

Leitsätze:

1. War ein Physiker sechs Jahre in der Forschungsabteilung eines großen Unternehmens tätig und enthält bei seinem Ausscheiden das ihm erteilte Zeugnis neben einer sehr ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung über seine Leistung im wesentlichen nur die Wendung: "Er führte die ihm übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durch", dann ist das die Erklärung, der Arbeitnehmer habe sich bemüht, aber im Ergebnis nichts geleistet. Für die Richtigkeit einer solchen nachteiligen Leistungsbeurteilung ist der Arbeitgeber beweispflichtig.
2. Dafür, daß eine unrichtige Leistungsbeurteilung den davon betroffenen Arbeitnehmer geschädigt hat, ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig. Dabei können ihm die Darlegungs- und Beweiserleichterungen des § 252 Satz 2 BGB zugutekommen, wobei die Gerichte nach den Maßstäben des § 287 Abs. 1 Satz 1 ZPO schätzen und würdigen können.

Aktenzeichen: 3 AZR 232/76

Urteil des BAG vom 24. März 1977

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
24. März 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. März 1977 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Schnabel und Dr. Bermel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. November 1975 - 2 Sa 102/72 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 31. August 1923 geborene Kläger war bei der Beklagten in der Zeit vom 1. September 1965 bis zum 31. Dezember 1971 als Physiker zu tariflichen Bedingungen beschäftigt. Er war fast während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Fachbereichs im Antennenlabor mit verschiedenen Aufgaben betraut. Die Beklagte hatte dem Kläger mit Schreiben vom 28. September 1971 fristgerecht gekündigt. In dem über die Wirksamkeit dieser Kündigung geführten Rechtsstreit haben die Parteien sich vor dem Arbeitsgericht Ulm am 10. Dezember 1971 dahin verglichen, daß das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1971 gegen Zahlung einer Abfindung von 7.500,-- DM netto aufgelöst wurde. In dem Vergleich hat die Beklagte erklärt, der Kläger sei berechtigt, sich bei allen Betrieben des A. Konzerns zu bewerben.

Der Kläger steht seit dem 1. Oktober 1972 wieder in einem Arbeitsverhältnis. Vorher hatte er sich bei einer größeren Anzahl von Arbeitgebern erfolglos um eine Beschäftigung bemüht. Die Beklagte stellte dem Kläger insgesamt vier Zeugnisse aus. Das vierte, im Juli 1972 erteilte Zeugnis hat folgenden Wortlaut:

"Herr E. B., geb. am 31.8.1923 in A., war in der Zeit vom 1. September 1965 bis zum 31. Dezember 1971 in der Entwicklungsabteilung eines unserer Fachgebiete als Physiker beschäftigt.

Sein Einsatz erfolgte im Antennenlabor. Er wurde hier vorwiegend mit theoretischen Arbeiten betraut und war im wesentlichen an folgenden Aufgaben beteiligt:

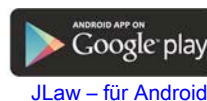
Ermittlung der Leistungskapazität für inhomogene Hohlleiterbauteile eines Hochleistungsdrehkopplers, wobei Herr B. das Verhalten eines homogenen Hohlleiters mit einer Halbkugel selbständig bearbeitet hat, Erarbeitung der theoretischen Grundlagen für einen speziellen dielektrischen Strahler,
- über diese beiden Themen hat Herr B. entsprechende Berichte verfaßt -
Ausarbeitung von Dimensionierungsunterlagen für Modenanregung im Rechteckhohlleiter in Anwendung des Verfahrens der kleinsten Fehlerquadrate in Zusammenhang mit der Leistungsbilanz,

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

- 3 -



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



- 3 -

statische Bearbeitung von Peilfehlern verschiedener Sender, ab Sommer 1968, nach Inbetriebnahme des Rechenzentrums Programmierungsaufgaben - u.a. wurden folgende Programme aufgestellt: Tschebyscheff- und Taylor-Belegungen für Linienstrahler, die Auswirkung der Reflexion von einer kugelförmigen Erde auf eine Antennencharakteristik, eine besonders schnelle Berechnung der Antennencharakteristik für Linienstrahler mit TEXAS-Assembler-Programmen, die Synthese der Charakteristik für eine Butler-Matrix, den Einfluß von Toleranzfehlern auf die Charakteristik eines Linienstrahlers, Optimierung von Leistungsverzweigungen für Arrays, selbständige Ausarbeitung und Programmierung der Formeln zur Berechnung des Fernfeldes eines rechteckigen Mehrmode-Strahlers.

Herr B führte die ihm übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durch.

Sein Verhalten Vorgesetzten und Mitarbeitern gegenüber war einwandfrei.

Herr B scheidet mit dem heutigen Tage aus unserem Unternehmen aus.

Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute."

Mit seiner Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Erteilung eines abgeänderten Zeugnisses sowie auf Schadenersatz in Anspruch. Er hat behauptet, er habe alle ihm übertragenen Aufgaben mit einem Höchstmaß an Selbständigkeit erledigt. Die Beklagte sei mit seiner Arbeitsleistung auch zufrieden gewesen. Sie sei daher verpflichtet, ihm ein Zeugnis mit entsprechendem Inhalt auszustellen. Durch das ihm schließlich im Juli 1972 erteilte Zeugnis habe die Beklagte ihre Verpflichtung dazu jedoch nicht erfüllt. So sei insbesondere durch die Wendung: "Herr B führte die ihm übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durch" verschlüsselt eine schlechte Führung zum Ausdruck gebracht worden. Diese Formulierung bedeute, daß er sich zwar angestrengt, im Grunde aber nichts geleistet habe. Eine Zeugnisbeurteilung, die nicht den Vermerk enthalte, der Arbeitnehmer habe die ihm übertragenen Aufgaben zur vollsten, vollen oder wenigstens zur Zufriedenheit des Arbeitgebers erledigt, sei unzulänglich. Wäre die Beklagte mit seinen Leistungen nicht zufrieden gewesen, hätte sie ihn nicht sechs Jahre lang beschäftigt und ihm nicht zugestanden, daß er sich auch bei anderen Betrieben ihres Konzerns bewerben könne.



- 4 -

Zur Begründung seines Schadenersatzanspruchs hat der Kläger vorgetragen, er habe sich in der Zeit von Januar bis September 1972 bei verschiedenen Firmen und Institutionen um eine Einstellung beworben, sei aber immer abschlägig beschieden worden. Ursache dieser Mißerfolge sei nur das Fehlen eines Zeugnisses des jetzt von ihm beanspruchten Inhalts gewesen. Hätte er ein derartiges Zeugnis vorlegen können, hätte er bereits ab Januar 1972 eine andere Stelle gefunden und monatlich mindestens 1.500,-- DM netto verdienen können. In dieser Höhe habe er daher bis September 1972 einen Einkommensausfall erlitten, den die Beklagte ihm ersetzen müsse. Zwar stehe er ab 1. Oktober 1972 wieder in Arbeit, die neunmonatige Pause mache sich jedoch erheblich bemerkbar, weil ihn jeder künftige Arbeitgeber nur mit einem gewissen Mißtrauen einstellen und nicht bereit sein werde, ihm eine Vergütung zu gewähren, wie er sie sonst erhalten hätte. Soweit sich hieraus für ihn zukünftig Schäden ergeben sollten, müsse die Beklagte ihm auch diese ersetzen.

Der Kläger hat beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger das folgende Zeugnis zu erteilen:

"Herr E B , geb. am 31. August 1923 in A , war in der Zeit vom 1. September 1965 bis zum 31. Dezember 1971 in der Entwicklungsabteilung unseres Antennenlabors als Physiker beschäftigt.

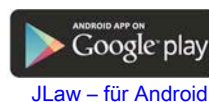
Herr B verfügt über besonders hochwertige Fachkenntnisse und längere Erfahrung auf dem Gebiet der theoretischen Physik. Er erarbeitete daher für uns theoretische Grundlagen für halbkugelförmige Hohlleiterbauteile und Dimensionierungsunterlagen für Modenanregung in Anwendung der kleinsten Fehlerquadrate im Zusammenhang mit der Leistungsbilanz und führte physikalische Messungen durch über dielektrische Strahler.

Er erstellte und entwickelte Programme für Antennenentwicklung, darunter zuletzt ein Programm zur Aufstellung einer Leistungsverzweigung. Ein von ihm entwickeltes Patent, bei dem er als Erfinder genannt wurde, wurde von uns als Dienstleistung in Anspruch genommen.

- 5 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



- 5 -

Herr B hat alle ihm übertragenen Aufgaben stets mit einem Höchstmaß an Selbständigkeit zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt. Er war stets pünktlich und während seiner Tätigkeit nicht einen Tag krank.

Herr B scheidet mit dem heutigen Tage aus unseren Diensten. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute."

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 13.500,-- DM nebst 4 % Zinsen aus DM 9.000,-- seit dem 26. Juni 1972, weitere 4 % Zinsen aus DM 1.500,-- seit dem 1.7.1972, weitere 4 % Zinsen aus DM 1.500,-- seit dem 1.8.1972 und weitere 4 % Zinsen aus DM 1.500,-- seit dem 1.9.1972 zu bezahlen.

3. Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eventuelle künftige Schäden aus der Nichterteilung eines Zeugnisses für die Zeit nach dem 1. Oktober 1972 zu ersetzen.

hilfsweise: Der vorletzte Absatz der Ziffer 1 des bisherigen Klageantrags könne auch lauten:

"Herr B führte die ihm übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durch. Seine Leistungen haben immer unsere Anerkennung gefunden."

hilfsweise: Formulierung der Leistungsbeurteilung nach dem Ermessen des Gerichts.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, daß der Kläger alle ihm übertragenen Aufgaben mit einem Höchstmaß an Selbständigkeit und zu ihrer Zufriedenheit erledigt habe. Soweit sie ihm im Zeugnis bescheinigt habe, daß er diese Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durchgeführt habe, sei das ohne Hintergedanken geschehen. In Wirklichkeit sei sie mit den Leistungen des Klägers nicht zufrieden gewesen. So habe er bei seiner Arbeit in der Peilerentwicklung in der Zeit vom 14. November 1968 bis zum 14. Februar 1969 praktische Erfahrung vermissen lassen, während sie seine theoretischen Arbeiten größtenteils erst nach umfangreichen



- 6 -

Korrekturen habe verwenden können. Auch die von ihm im zweiten Halbjahr 1970 erarbeitete Programmierung von Formeln zur Berechnung des Fernfeldes eines Rechteckhohlleiters sei unbefriedigend gewesen, er habe außerdem die erheblich lange Zeit von vier Monaten dazu gebraucht, obwohl dabei nur in der Literatur bereits vorliegende Formeln hätten aufbereitet werden müssen. Ein Werkstudent habe diese Aufgabe innerhalb von drei Wochen mit fertigen und brauchbaren Ergebnissen beendet. Beim Einsatz im technisch-wissenschaftlichen Rechenbüro habe der Kläger häufig Hilfestellung benötigt. Seine Programmierfähigkeiten seien unzureichend gewesen, er sei nicht in der Lage gewesen, in kurzer Zeit eine verhältnismäßig einfache Programmiersprache zu erlernen. Für seine Programme habe er außergewöhnlich viele Durchläufe gebraucht; Belehrungen habe er nicht akzeptiert. Untersuchungen des Klägers mit dem SRE-LL-Drehkoppler hätten abgebrochen werden müssen, weil der vom Kläger gewünschte Aufwand in einem Mißverhältnis zu den zu erwartenden Ergebnissen gestanden habe. Auch seine Arbeiten am SRE-LL-Strahler hätten zu keinem verwertbaren Ergebnis geführt. Bei Phased Array habe ein anderer Mitarbeiter eingesetzt werden müssen, weil die Vorstellungen des Klägers über die Durchführung der Arbeiten keinen Erfolg versprochen hätten. Auch bei der Modenanregung habe ein anderer Mitarbeiter mit der Durchführung der Aufgabe betraut werden müssen, weil die Ergebnisse des Klägers auf nicht anwendbaren Voraussetzungen beruht hätten.

Weiter hat die Beklagte bestritten, daß die Bewerbungen des Klägers wegen Fehlens eines Zeugnisses keinen Erfolg gehabt hätten.

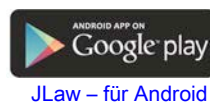
Unstreitig ist zwischen den Parteien, daß der Kläger während seiner Tätigkeit bei der Beklagten eine Dienstleistung gemacht hat ("Einsatz von Hohlräumen bei dielektrischen Strahlern zur Erhöhung der elektrischen und der mechanischen Brauchbarkeit der verwendeten Werkstoffe"). Die Beklagte hat diese Erfindung zunächst für sich in Anspruch genommen und zum Patent angemeldet, die Angelegenheit dann aber nicht weiter verfolgt und die Rechte daraus wieder an den Kläger abgetreten.

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

- 7 -



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



Unstreitig ist weiter, daß die Beklagte dem Kläger im Verlaufe des Berufungsverfahrens unter dem 3. Juli und 7. August 1974 mitgeteilt hat, sie sei im Rahmen eines Vergleichs bereit, die Formulierung des Zeugnisses im Sinne der Forderungen des Klägers zu korrigieren bzw. ihm ein Zeugnis entsprechend seinem Entwurf, wenn nur irgendwie möglich, zu erteilen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache führen.

I. Nach § 630 BGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, das dem Arbeitnehmer zu erteilende Zeugnis auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken. Zwar hat die Beklagte sich in dem dem Kläger im Juli 1972 ausgestellten Zeugnis über seine Führung im Dienste geäußert, sie hat jedoch seine Leistungen nur in unzulänglicher Weise bewertet und damit ihre Pflicht zur Erteilung eines Zeugnisses nicht ordnungsgemäß erfüllt.

Die im Zeugnis enthaltene Wendung, der Kläger habe "die ihm übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse" durchgeführt, stellt keine zureichende Beurteilung seiner Leistungen dar. Mit ihr erklärt die Beklagte mittelbar, der Kläger habe sich zwar um die erfolgreiche Erledigung seiner - im ersten Teil des Zeugnisses sehr eingehend dargestellten einzelnen - Aufgaben bemüht, im Ergebnis aber nichts geleistet oder nur schlechte Leistungen erbracht. Dafür, daß das zutrifft, ist die Beklagte beweispflichtig (BAG 9, 289 [295 f.] AP Nr. 1 zu § 73 HGB [zu I 5 c der Gründe]). Mit dem für den erfahrenen Leser eines Zeugnisses erkennbaren vernichtenden Urteil über die Leistungen des Klägers setzt sich die Beklagte

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



- 8 -

vorliegend zusätzlich noch in Widerspruch zu der Tatsache, daß sie den Kläger sechs Jahre lang beschäftigt hat, daß sie im Laufe des Prozesses mehrfach ihre Bereitschaft bekundet hat, den Wünschen des Klägers hinsichtlich der Formulierung des Zeugnistextes soweit wie möglich entgegenzukommen, und daß sie in dem mit dem Kläger am 10. Dezember 1971 geschlossenen Vergleich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt hat, der Kläger sei berechtigt, sich bei allen Betrieben ihres Konzerns zu bewerben. Besonders durch die erwähnte Vergleichsklausel hat die Beklagte zu erkennen gegeben, daß die Leistungen des Klägers nicht nur unzureichend gewesen sind. Hieran muß die Beklagte sich festhalten lassen. Wenn sie dem Kläger vergleichsweise ausdrücklich die Berechtigung zu einer Bewerbung bei allen anderen Konzernbetrieben bescheinigt, kann dies nicht lediglich eine nichtssagende und den Kläger letztlich nur täuschende Floskel bedeuten, vielmehr kommt hierin zum Ausdruck, daß sie den Kläger für eine Tätigkeit im Konzernbereich durchaus für befähigt und geeignet hält. Dann kann sie sich jedoch später nicht darauf berufen, die Leistungen des Klägers seien durchweg unbefriedigend ausgefallen.

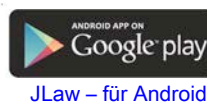
Soweit das Landesarbeitsgericht aufgrund der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme angenommen hat, der Kläger könne keine bessere Beurteilung verlangen, weil er bei keiner der ihm übertragenen Aufgaben zu wirtschaftlich vertretbaren Ergebnissen gelangt sei, übersieht es einen wesentlichen Gesichtspunkt. Forschungsarbeiten müssen nicht immer zu wirtschaftlich vertretbaren Ergebnissen führen. Jedenfalls ist die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse nicht ohne weiteres das für die Leistungsbeurteilung eines mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben betrauten Arbeitnehmers maßgebliche Kriterium. Oftmals liegt nämlich der besondere Wert derartiger Arbeiten gerade darin, daß sie einen bestimmten vorgestellten Weg zur Lösung technisch-wissenschaftlicher Probleme als nicht gangbar nachweisen und dadurch möglicherweise erhebliche Fehlaufwendungen für größere und kostspielige Entwicklungsprogramme vermeiden.

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

- 9 -



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



Das Landesarbeitsgericht muß die Sache noch einmal unter den aufgezeigten Gesichtspunkten untersuchen und unter Umstände das dem Kläger zu erteilende Zeugnis selbst neu formulieren (BAG 9, 289 [294] = AP Nr. 1 zu § 73 HGB [zu I 4 der Gründe]). Dabei könnte für die Beurteilung seiner rein theoretischen Leistungen, auf die er in jedem Falle einen Anspruch hat, noch von Bedeutung sein, daß der Kläger im Verlaufe seiner Arbeiten eine Erfindung gemacht hat (vgl. dazu Wlotzke-Volze in Soergel-Siebert, Kommentar zum BGB, 10. Aufl., § 630 Rdnr. 8). Auch hier kann zur Beurteilung nicht ausschließlich auf die wirtschaftliche Verwertbarkeit und damit darauf abgestellt werden, ob der Arbeitgeber von der Erfindung Gebrauch macht oder nicht. Weiter wird das Landesarbeitsgericht berücksichtigen müssen, daß im Zusammenhang mit der Beurteilung der Leistungen eines mit qualifizierten technischen Aufgaben betrauten Arbeitnehmers auch eine Erwähnung seiner Kenntnisse jedenfalls insoweit verlangt werden kann, als sie dem Arbeitgeber möglich ist und sich für einen an der Einstellung des Arbeitnehmers interessierten Arbeitgeber von Bedeutung sein kann. Das muß umsomehr gelten, wenn - wie im vorliegenden Fall - der Arbeitnehmer Ausländer ist und seine grundlegende Ausbildung nicht an einer deutschen, sondern an einer ausländischen Hochschule erfahren hat.

II. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger einen Schadenersatzanspruch wegen nicht gehöriger und nicht rechtzeitiger Erfüllung seines Anspruchs auf Erteilung eines Zeugnisses für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. September 1972 mit der Begründung abgesprochen, teilweise seien die Voraussetzungen eines solchen Anspruchs nicht gegeben, teilweise habe der Kläger den ihm insoweit obliegenden Beweis nicht geführt.

Dem angefochtenen Urteil ist darin beizutreten, daß der Arbeitnehmer die Beweislast für seine Behauptung trägt, die Nichterteilung oder die Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses sei ursächlich für seine Bewerbungsmißerfolge (BAG 20, 136 [139 f.] = AP Nr. 6 zu § 73 HGB [zu 1 c der Gründe] m.w.Nachw.) Das Landesarbeitsgericht muß jedoch auch diesen Anspruch des Klägers unter Berücksichtigung des zu I. Ausgeführten noch ein-

- 10 -

mal prüfen und dabei unterstellen, welche Situation sich ergeben hätte, wenn der Kläger in der Lage gewesen wäre, bei seinen Bewerbungen ein anderes Zeugnis vorzulegen. In diesem Falle wären seine Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz sicherlich größer gewesen. Deshalb bedarf es einer erneuten Würdigung des Streitstoffs und des Ergebnisses der Beweisaufnahme. Eventuell muß das Landesarbeitsgericht die Höhe des dem Kläger entstandenen Schadens nach § 287 ZPO schätzen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 252 BGB [zu 2 und 3 der Gründe]).

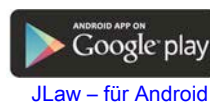
III. Das Landesarbeitsgericht hat das Feststellungsbegehren des Klägers hinsichtlich eines künftigen Schadens zurückgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, das Fehlen eines Zeugnisses sei nach der Lebenserfahrung nicht geeignet, sich auf die künftige Einkommensentwicklung auszuwirken. Dem kann nicht gefolgt werden.

1. Zwar hat der Kläger die Abweisung seines Feststellungsantrages in der Revisionsbegründung nicht ausdrücklich angegriffen, das macht seine Revision in diesem Punkt nicht unzulässig. Allerdings muß sich die Revisionsbegründung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit allen angefochtenen Teilen des Urteils auseinandersetzen. Sind mehrere Ansprüche betroffen, so muß zu jedem einzelnen Anspruch dargelegt werden, warum die Entscheidung des Berufungsgerichts für fehlerhaft gehalten wird. Geschieht das hinsichtlich eines Anspruchs nicht, so ist die Revision insoweit unzulässig (BAG 2, 58 [59] = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO [zu I der Gründe]). Diese strengen Anforderungen an eine Revisionschrift können jedoch dann nicht gestellt werden, wenn die Begründetheit des einen Anspruchs von der Begründetheit des anderen Anspruchs abhängt oder beide Ansprüche auf demselben einheitlichen Lebenssachverhalt beruhen und nur verfahrensrechtlich in anderer Gestalt auftreten (vgl. BAG AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1973 Streitwertrevision [zu I 2 der Gründe] m.w.Nachweisen). Das ist hier der Fall. Der Kläger hat Schadenersatz wegen der Nichterteilung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses verlangt, und zwar einmal in ziffernmäßig bestimmter Höhe für eine zurückliegende Zeit und zum anderen mit einem Feststellungsantrag für

- 11 -



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

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

- 11 -

die Zukunft. Seine Revision läßt erkennen, daß er sich mit der für ihn ungünstigen Entscheidung des Berufungsgerichts nicht zufrieden geben will. Damit ist aber - obwohl nicht ausdrücklich erwähnt - auch der Anspruch auf künftigen Schaden erfaßt.

2. Das Zeugnis soll einerseits dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen, andererseits soll es einen Dritten, der die Einstellung des Zeugnisinhabers erwägt, über den Arbeitnehmer unterrichten (BAG 9, 289 [292] = AP Nr. 1 zu § 73 HGB [zu I 1 der Gründel]). Viele Arbeitgeber verlangen besonders von älteren Arbeitnehmern und von Arbeitnehmern, die die Fähigkeit für besonders qualifizierte Arbeiten für sich in Anspruch nehmen, den durch Zeugnisse zu erbringenden lückelosen Nachweis ihrer bisherigen Beschäftigungen. Fehlt es für eine gewisse Zeit an einem solchen Nachweis, so muß der Arbeitnehmer mit Nachteilen bei Bewerbungen rechnen. Das Landesarbeitsgericht muß daher das Feststellungsverlangen des Klägers auch unter diesem Gesichtspunkt noch einmal prüfen.

gez.: Dr. Stumpf

Richter am Bundes-
arbeitsgericht
Dr. Dieterich ist
durch Urlaub an
der Unterschrift
verhindert

Dr. Stumpf

Dr. Gehring

Schnabel

Dr. Bermel



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

