

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

119

Gesetz: HGB § 73; ZPO §§ 287, 286; BGB §§ 282, 285, 286

Leitsätze:

1. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Nichterteilung, die verspätete Erteilung oder die Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses für einen Schaden des Arbeitnehmers ursächlich gewesen ist, liegt beim Arbeitnehmer.
2. Es gibt keinen Erfahrungssatz dahin, daß bei leitenden Angestellten das Fehlen des Zeugnisses die Ursache für den Mißerfolg von Bewerbungen um einen anderen Arbeitsplatz gewesen sei.
3. Der Arbeitnehmer muß in einem solchen Fall darlegen und im Streitfall beweisen, daß ein bestimmter Arbeitgeber bereit gewesen sei, ihn einzustellen, sich dann aber wegen des fehlenden Zeugnisses davon habe abhalten lassen. Die Erleichterung des § 287 ZPO kann sich erst bei der Würdigung des Parteivortrags und etwaiger Beweise auswirken.

Aktenzeichen: 3 AZR 456/66

Urteil des BAG vom 25. Oktober 1967

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 456/66

Sa 316/65 Niedersachsen

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Erkündet am
10. Oktober 1967

Dr. Groll,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil
In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1967 durch die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter Moritz und Roßmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 22. August 1966 - 3 Sa 316/65 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. April 1963 bis zum 18. August 1964 bei der Beklagten als Leiter des Rechnungswesens, des Finanzwesens und der Personalabteilung mit einem Gehalt von zuletzt 1.400,-- DM beschäftigt. Am 18. August 1964 kündigte er das Dienstverhältnis fristlos und verlangte unter Fristsetzung bis zum 21. August 1964 ein Zeugnis. Zwei von der Beklagten ausgestellte Zeugnisse vom 17. September 1964 und vom 19. März 1965 beanstandete der Kläger als wahrheitswidrig und unrichtig. Das endgültige Zeugnis erteilte die Beklagte mit Datum vom 23. April 1965.

Die Bemühungen des Klägers um einen anderen Arbeitsplatz blieben zunächst erfolglos. Am 14. Mai 1965 schloß er einen Anstellungsvertrag mit der Firma K , Kühlerfabrik B , S , B ; am 15. Juni 1965 trat er die Stelle an.

Der Kläger macht jetzt noch geltend, durch Vorenthaltung eines qualifizierten Zeugnisses sei ihm ein Schaden entstanden, den ihm die Beklagte ersetzen müsse. Er meint, bei rechtzeitiger Ausstellung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses hätte er früher eine entsprechende neue Arbeitsstelle gefunden.

Der Kläger hat seinen Schaden in der Berufungsinstanz für die Zeit vom 1. März bis 14. Juni 1965 auf 6.475,-- DM netto beziffert (3 1/2 Monate zu 1.850,-- DM) und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 6.475,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juni 1965 zu zahlen.

Die Beklagte hat sich gegen die Schadenersatzforderung des Klägers insbesondere mit der Begründung gewehrt, der Kläger habe nicht wegen Fehlens eines Zeugnisses, sondern aus anderen Gründen keine Stellung finden können. Er habe nicht dargelegt und erst recht nicht be-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wiesen, daß zwischen dem Fehlen des Zeugnisses und dem von ihm geltend gemachten Schaden ein ursächlicher Zusammenhang bestehe.

Beide Vorinstanzen haben gegen den Kläger entschieden. Mit der Revision verfolgt dieser seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Zugunsten des Klägers kann unterstellt werden, daß erst das dritte Zeugnis vom 23. April 1965 den an ein ordnungsgemäßes Zeugnis nach § 73 HGB zu stellenden Anforderungen genügte. Es kann weiter unterstellt werden, daß die Beklagte die Verspätung verschuldet hat und daß der Kläger einen Schaden erlitten hat, weil er im Klagezeitraum kein Arbeitseinkommen hatte. Dennoch hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger mit Recht keinen Schadenersatzanspruch zugebilligt; denn er hat nicht dargelegt und bewiesen, daß die verspätete Ausstellung eines einwandfreien Zeugnisses den Schaden verursacht hat. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Ein Arbeitgeber, der schuldhaft seine Zeugnispflicht verletzt, schuldet dem Arbeitnehmer Ersatz des dadurch entstandenen Schadens. Das ist allgemein anerkannt (vgl. z.B. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 51 I 6 S. 466; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 54 IV 5 S. 862; Schlegelberger-Schröder, HGB, Bd. I, 4. Aufl., § 73 Bem. 11; Frey, BB 1959, 528 530 zu IV 7). Der Schadenersatzanspruch kann sowohl wegen Schlechterfüllung wie wegen Schuldnerverzugs (§ 286 BGB) gegeben sein. In beiden Fällen setzt der Schadenersatzanspruch nicht nur voraus, daß das Zeugnis nicht gehörig oder verspätet ausgestellt wurde und daß dem Arbeitnehmer ein Schaden entstand:

ist, sondern auch, daß der eingetretene Schaden auf der schuldhaften Verletzung der Zeugnispflicht beruht. Die Parteien streiten darum, wer von ihnen die Darlegungs- und Beweislast für diesen Ursachenzusammenhang trägt.

a) Der Kläger meint, es spreche eine Vermutung dafür, daß das Fehlen eines ordnungsgemäßen Zeugnisses ursächlich für den Mißerfolg seiner Bewerbungen gewesen sei. Die Beklagte habe daher die Beweislast dafür, daß kein Ursachenzusammenhang zwischen dem Fehlen des Zeugnisses und dem ihm entstandenen Schaden bestehe.

Diese Ansicht des Klägers ist irrig. Es gibt keinen Rechtssatz, der eine derartige Vermutung enthielte.

Der Kläger kann sich insbesondere nicht auf § 285 BGB berufen. Nach dieser Vorschrift muß der verspätet leistende Schuldner – also der Arbeitgeber als Schuldner des Zeugnisses – sich entlasten, falls er die Verspätung nicht zu vertreten hat. Diese Beweislastregel betrifft aber nur das Verschulden und nicht die hier allein interessierende Ursächlichkeit des Verzugs für den Schaden. Ist unklar, ob der Schaden auf der Verzögerung der Leistung beruht, so trägt insoweit allein der Arbeitnehmer als Gläubiger die Darlegungs- und Beweislast.

Das gleiche gilt, wenn der Kläger Schlechterfüllung geltend machen will, für § 282 BGB. Diese Vorschrift betrifft nach ihrem Wortlaut nur den Tatbestand der Unmöglichkeit; sie erlegt die Beweislast dem Schuldner auf, wenn streitig ist, ob die Unmöglichkeit der Leistung die Folge eines von dem Schuldner zu vertretenden Umstandes ist. Auch wenn man die Beweislastregel des § 282 BGB entsprechend auf den Tatbestand der Schlechterfüllung durch Verletzung der Zeugnispflicht anwenden wollte, so könnte dies doch dem Kläger nicht nützen. Auch § 282 BGB betrifft nur den Streit darüber, ob den Schuldner ein Verschulden trifft. Den Kausalzusammenhang zwischen Unmöglichkeit oder Schlechterfüllung und Schaden muß in jedem Fall der Arbeitnehmer als Gläubiger beweisen (vgl. Erman-Sirp, BGB, Bd. I, 4. Aufl., § 282 Bem. 4



119

a.E.; Reimer Schmidt bei Soergel-Siebert, BGB, Bd. I, 9. Aufl., § 282 Bem. 5).

b) Es kann sich also nur darum handeln, ob der Kläger die Grundsätze des Anscheinsbeweises für sich in Anspruch nehmen kann. Dies könnte der Kläger dann, wenn nach der Lebenserfahrung anzunehmen wäre, der Mißerfolg sei durch das fehlende Zeugnis verursacht, falls jemand kein Zeugnis besitzt und keine Stelle findet (Vgl. zum Anscheinsbeweis für viele: Rosenberg, Die Beweislast, 5. Aufl., § 14 I 3 S. 183.) Spräche ein solcher Erfahrungssatz für den Kläger, so hätte dieser damit seiner Beweislast zunächst genügt. Es wäre dann Sache der Beklagten, Umstände vorzubringen, die geeignet sind, diesen Erfahrungssatz für den konkreten Fall zu erschüttern und einen von dem gewöhnlichen Gang der Dinge abweichenden Verlauf wahrscheinlich erscheinen zu lassen (BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 29. Aufl., Anh. zu § 282 3 B).

Es gibt jedoch keinen solchen allgemeinen Erfahrungssatz, wie es der Kläger offenbar meint. Man kann nicht ohne weiteres sagen, daß nach der Lebenserfahrung die verspätete oder nicht ordnungsgemäße Ausstellung eines Zeugnisses bei erfolglosen Bemühungen um einen neuen Arbeitsplatz die Ursache des Mißerfolges sei. Das Reichsarbeitsgericht hat allerdings in einem Urteil aus dem Jahr 1931 das Gegenteil angenommen (RAG ARS 11, 3; ebenso LAG Düsseldorf/Köln, DB 1952, 992 und BB 1956, 1196). Der Senat vermochte aber für die heutige Zeit einen derartigen Erfahrungssatz - der übrigens im Fall des Reichsarbeitsgerichts aufgrund besonderer Umstände als widerlegt erachtet worden ist - wenigstens bei leitenden Angestellten nicht anzuerkennen. Für den Mißerfolg des Klägers können eine Vielzahl anderer nicht erkennbarer Umstände maßgebend gewesen sein. Erfahrungsgemäß kommt es bei einer Einstellung gerade für leitende Posten heute nicht



- 6 -

in erster Linie auf das Zeugnis an. Vielmehr werden durchweg Referenzen verlangt, und die Einstellung wird von Auskünften abhängig gemacht, die der Arbeitgeber über die Persönlichkeit und die Leistungen des Bewerbers einholt. Bei dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, der 1964/65 herrschte, ist kaum anzunehmen, daß ein Bewerber schon wegen eines fehlenden Zeugnisses nicht berücksichtigt wurde, falls er im übrigen für den zu besetzenden Arbeitsplatz geeignet erschien. Dies wird auch durch die Feststellung des Landesarbeitsgerichts bestätigt, daß im Fall des Klägers keine Ablehnung mit dem fehlenden Zeugnis begründet wurde, sondern daß der Kläger die Absagen zum Teil erst nach persönlicher Vorstellung erhielt.

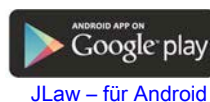
c) *Es muß deshalb dabei bleiben, daß es Sache des Arbeitnehmers ist, darzulegen und zu beweisen, daß er wegen des fehlenden Zeugnisses keinen Arbeitsplatz finden konnte (ebenso LAG Hannover, SAE 1954, 111; LAG Düsseldorf/Köln, BB 1964, 1124 und für den vergleichbaren Fall der verspäteten Rückgabe der Arbeitspapiere: LAG Düsseldorf/Köln, DB 1956, 212; Frey, BB 1959, 528 530 zu IV 7; Schießmann, Das Arbeitszeugnis, 1961, S. 66; Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, 11. Aufl., § 630 Bem. 36; vgl. auch Monjau, DB 1966, 340 342 zu III 37, der allerdings gerade bei Vertrauensstellungen den ersten Anschein für den Kausalzusammenhang zwischen fehlendem Zeugnis und Mißerfolg bei der Bewerbung sprechen lassen will).* *kein AL.*

Der Beweis, daß das fehlende Zeugnis ursächlich für den Schaden war, mag zwar nicht leicht zu führen sein. Dem Arbeitnehmer wird aber dennoch nichts Undurchführbares zugemutet; denn ihm kommt die Erleichterung der Beweisführung gemäß § 287 ZPO zu Hilfe. Nicht nur über Entstehung und Höhe des eingetretenen Schadens, sondern auch über den ursächlichen Zusammenhang zwischen schadenstiftendem Ereignis und Schaden entscheidet das Gericht unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung (BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO; BGH in st. Rspr., vgl. z.B. LM Nr. 21 zu § 823 1a BGB mit

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

119

Nachweisen). Der Arbeitnehmer braucht also den von ihm zu erbringenden Beweis nicht so vollständig zu führen, daß letzte Zweifel ausgeschlossen sind, sondern das Gericht kann bereits aufgrund einer von ihm bejahten Wahrscheinlichkeit den Ursachenzusammenhang feststellen (BGH aaO). Dies kann gerade in Fällen der vorliegenden Art sehr wesentlich sein, weil bei der Einstellung eines Bewerbers regelmäßig viele Unwägbarkeiten mitspielen und weil sich deshalb ein vollständiger Beweis für den hypothetischen Verlauf nicht leicht erbringen läßt.

Ber. M.

Anderserseits entbindet das Gesetz den Beweispflichtigen im Anwendungsbereich des § 287 ZPO nicht schlechthin von seiner Darlegungs- und Beweislast; es erleichtert vielmehr nur die Beweisführung. Die Partei muß dem Gericht zunächst die tatsächlichen Grundlagen für die zu treffende Beurteilung oder Schätzung liefern. Diese für die Beurteilung unerläßlichen Tatsachen, die das Berufungsgericht in seinem Urteil angeben muß (BAG AP Nr. 1 zu § 287 ZPO; BGHZ 6, 62), kann der Richter nur dem Parteivortrag entnehmen (vgl. BGH LM Nr. 1 zu § 7 der 3. DVO UmstG a.E. = Nr. 1 zu § 287 ZPO). Nur insoweit befreit deshalb § 287 ZPO von der Last der Beweisführung, wie ausreichend greifbare Anhaltspunkte vorgetragen sind, um die richterliche Entscheidung zu tragen. Im Streit um den Kausalzusammenhang zwischen schadenstiftendem Ereignis muß folglich derjenige, der Schadenersatz fordert, soviel darlegen und, wenn der Gegner bestreitet, beweisen, daß das Gericht in der Lage ist, sich ein Urteil über den wahrscheinlichen Verlauf zu bilden.

2. Hiernach ergibt sich für diesen Rechtsstreit folgendes:

a) Es wäre Sache des Klägers gewesen, darzulegen und zu beweisen, ein bestimmter Arbeitgeber sei bereit gewesen, ihn einzustellen, habe sich dann aber wegen des feh-



lenden Zeugnisses davon abhalten lassen (ebenso LAG Düsseldorf/Köln, BB 1964, 1124; ähnlich für ein Schadenersatzbegehren wegen verspäteter Aushändigung der Arbeitspapiere: LAG Düsseldorf/Köln, DB 1956, 212). Nur aufgrund eines solchen Vortrags kann das Gericht sich gemäß § 287 ZPO von dem wahrscheinlichen Verlauf der Dinge ein Bild machen.

Von dem Kläger wird hiermit nichts Unzumutbares verlangt. Nur dann könnte man überhaupt in Betracht ziehen, daß das Fehlen des Zeugnisses zu den Absagen geführt habe, die der Kläger erhalten hat, wenn mindestens eine der Firmen, an die er seine Bewerbungen gerichtet hatte, sich ernsthafter für ihn interessiert hätte. Dann wäre aber sicherlich auch die Zeugnisfrage zur Sprache gebracht worden, oder es hätten sich sonstige Anhaltspunkte dafür ergeben, daß es gerade wegen des Zeugnisses nicht zu einer Einstellung kam. Dies hätte der Kläger vortragen können und müssen.

b) Tatsächlich hat der Kläger sich im wesentlichen darauf beschränkt, auf seine zahlreichen Bewerbungen hinzuweisen und seine umfangreiche Bewerbungskorrespondenz vorzulegen, obgleich die Beklagte in ihrer Berufungserwidernung vom 23. September 1965 nachdrücklich darauf hingewiesen hatte, daß sein bisheriger Vortrag nicht ausreiche. Er hat lediglich geltend gemacht, daß er am 14. Mai 1965 einen Arbeitsvertrag mit der Firma K abschließen konnte, nachdem er am 23. April 1965 das letzte Zeugnis erhalten hatte. Die Revision rügt, daß dieser Umstand weder im Tatbestand des angefochtenen Urteils ausdrücklich erwähnt noch in den Entscheidungsgründen gewürdigt ist. Diese Rüge ist jedoch deshalb unbegründet, weil nicht ersichtlich ist, inwiefern das Urteil anders hätte ausfallen können, wenn das Landesarbeitsgericht den Vertrag mit der Firma K im Tatbestand angeführt und bei seiner Würdi-



119

gung des Sachverhalts berücksichtigt hätte. Der Vortrag des Klägers gibt keinen Anhaltspunkt dafür, daß etwa der Vertrag mit der Firma K früher zustande gekommen wäre, wenn der Kläger schon früher ein Zeugnis hätte vorweisen können.

3. Aus alledem folgt, daß die Klage nicht begründet ist, weil der Kläger nichts vorgetragen und unter Beweis gestellt hat, das es wahrscheinlich erscheinen lassen könnte, seine Arbeitslosigkeit in der Zeit vom 1. März bis zum 14. Juni 1965 sei durch die verspätete Ausstellung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses verursacht worden. Die Revision war deshalb zurückzuweisen.

gez. Hilger

Dr. Gröninger

Wendel

Moritz

W. Roßmann



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)