

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

Gesetz: BGB § 630, § 611 Lehrer, § 611 Fürsorgepflicht,
§§ 276, 242, 826; HGB § 73; ZPO § 286

Leitsätze: Läuft gegen einen als Heimerzieher beschäftigten Angestellten ein Strafverfahren wegen sittlicher Verfehlungen des Heimerziehers an seinen Pflegenden, so kann der Heimerzieher nach seiner Entlassung von seinem bisherigen Arbeitgeber nicht verlangen, daß dieser in einem Zeugnis über Führung und Leistung des Heimerziehers das Strafverfahren unerwähnt läßt. Das gleiche gilt für Auskünfte, die der bisherige Arbeitgeber solchen Stellen erteilt, die eine Anstellung des Heimerziehers in seinem bisherigen Beruf in Betracht ziehen.

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

Aktenzeichen: 3 AZR 491/75
Urteil des BAG vom 5. August 1976

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
5. August 1976

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 5. August 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Hartmann und Kynast für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Februar 1975 - 3 Sa 382/74 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



- 2 -

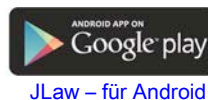
Tatbestand:

Der im Jahre 1925 geborene Kläger war vom 15. Juni bis zum 31. Dezember 1970 bei dem beklagten Landesverband als pädagogischer Mitarbeiter gegen ein monatliches Bruttogehalt von 1.285,--DM beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund der am 11. November 1970 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung des Beklagten, gegen die der Kläger rechtliche Schritte nicht unternommen hat. Mit seiner Klage verlangt er von dem Beklagten Schadenersatz in Höhe von insgesamt 20.590,-- DM wegen verspäteter Ausstellung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses und wegen der Auskünfte, die der Geschäftsführer des Beklagten, Pastor K , Dritten über ihn erteilt habe.

Am 4. Dezember 1970 hatte der Beklagte gegen den Kläger Strafanzeige dahin erstattet, der Kläger habe in der Erziehungsabteilung des Jugendwohnheimes L an drei Jungen im Alter von 14 Jahren unsittliche Handlungen vorgenommen. Der Kläger wurde am 8. Januar 1971 zu den Beschuldigungen richterlich vernommen. Am 18. Mai 1971 erhob die Staatsanwaltschaft gegen ihn Anklage. Durch Urteil der Jugendkammer des Landgerichts O vom 9. Mai 1972 (4 Kls 5/71) ist der Kläger freigesprochen worden. In dem Urteil ist u.a. ausgeführt: Nach den Aussagen der drei jugendlichen Zeugen in der Hauptverhandlung, vor den Sachverständigen und im Rahmen ihrer polizeilichen Vernehmungen habe sich die Kammer zwar nicht des Eindrucks erwehren können, daß den Aussagen der Zeugen insgesamt ein wahrer Kern mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innewohne; sie habe sich jedoch außerstande gesehen, diesen Kern im Hinblick auf die Art, die Anzahl und die zeitliche Zuordnung der von den Jungen behaupteten Vorfälle und schließlich auch im Hinblick auf die Frage, ob überhaupt alle drei Jungen an den von ihnen geschilderten Vorgängen tatsächlich beteiligt gewesen seien, mit der für einen Schuldspruch erforderlichen Sicherheit zu konkretisieren (Bl. 140, 141 der Strafakten). Die Staatsanwaltschaft hat gegen das Urteil Revision eingelegt, diese aber am 26. Juni



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



- 3 -

1972 zurückgenommen. Mit Schreiben vom 25. August 1972 hat der Verteidiger des Klägers dem Beklagten den Abschluß des Strafverfahrens mitgeteilt.

Der Beklagte stellte dem Kläger unter dem Datum des 18. Januar 1971 eine Arbeitsbescheinigung mit folgendem Wortlaut aus:

"Hiermit wird bescheinigt, daß Herr Karl-Heinz S, geb. am 25.6.1925, in der Schüler- und Erziehungsabteilung unseres Jugendwohnheimes L in der Zeit vom 15.6. bis 31.12.1970 als Heimerzieher und stellvertretender Abteilungsleiter beschäftigt war.

In der Abteilung werden 22 milieugeschädigte Schüler zwischen 11 und 14 Jahren, die unter FE und FEH stehen, betreut.

Zu den Obliegenheiten von Herrn S gehörte insbesondere die Freizeitbeschäftigung, Beaufsichtigung bei den Schularbeiten sowie die Beaufsichtigung der Jungen innerhalb und außerhalb des Heimes einschl. Hygiene, Bekleidung und dergl."

Später, zu einem nicht festgestellten Zeitpunkt, erteilte der Beklagte dem Kläger unter dem Datum des 31. Dezember 1970 ein Zeugnis, das wie folgt lautet:

"In der Zeit vom 15.6. bis 31.12.1970 war Herr Karl-Heinz S, geb. am 25.6.1925, in der Schüler- und Erziehungsabteilung unseres Jugendwohnheimes als Heimerzieher und stellvertretender Abteilungsleiter beschäftigt.

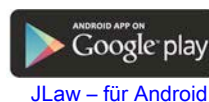
In der Abteilung wurden 22 milieugeschädigte Schüler zwischen 11 und 14 Jahren, die unter FE und FEH standen, betreut. Zu den Obliegenheiten von Herrn S gehörte insbesondere die Freizeitbeschäftigung, Beaufsichtigung bei den Schularbeiten sowie Beaufsichtigung der Jungen innerhalb und außerhalb des Heimes einschließlich Hygiene, Bekleidung und dergl.. Sein besonderes Interesse galt der musischen Arbeit mit Musikinstrumenten.

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Herr S wandte sich seinen Obliegenheiten mit Interesse zu. Der spezielle Aufgabenkreis unseres Heimes bei Gruppen von etwa 12 Jungen war für ihn zu belastend, so daß das Arbeitsverhältnis zum 31.12.1970 gelöst wurde."

Unter dem Datum des 11. August 1972 erhielt der Kläger ein neues Zeugnis, das mit dem ihm zunächst erteilten übereinstimmte, dessen Schlußabsatz aber wie folgt gefaßt war:

"Herr S bemühte sich, den Anforderungen gerecht zu werden; er schied mit dem 31.12.1970 aus unserem Dienst aus."

Weiter wurde dem Kläger auf sein beständiges Drängen im Januar 1973 ein Zeugnis zugeleitet, dessen letzte Sätze folgendermaßen formuliert waren:

"Herr S wandte sich seinen Obliegenheiten mit Interesse zu. Das Arbeitsverhältnis wurde zum 31.12.1970 gelöst."

Anfang April 1973 wurde dem Kläger schließlich ein Zeugnis zugestellt, mit dem er sich einverstanden erklärte und das wie folgt endete:

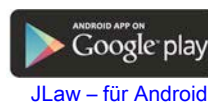
"Herr S wandte sich seinen Obliegenheiten mit Interesse zu. Wir wünschen ihm alles Gute."

Der Kläger hat vorgetragen, er habe sich im April 1971 bei dem Sozialen Genesungswerk P und im Juli 1972 bei dem Rehabilitationszentrum der Inneren Mission in H um eine Einstellung als pädagogischer Mitarbeiter (Erzieher) beworben, damit aber keinen Erfolg gehabt. Die Ablehnung seiner Einstellung sei auf die damaligen Zeugnisse des Beklagten und die negativen Auskünfte zurückzuführen, die der Geschäftsführer des Beklagten über ihn erteilt habe. So habe dieser gegenüber dem Sozialen Genesungswerk in P diskriminierende Äußerungen über ihn ab-

- 5 -



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



- 5 -

gegeben und noch am 31. Juli 1972, als er, der Kläger, bereits freigesprochen gewesen sei, dem Anstaltsleiter in H bei dessen Telefonanruf von dem Strafverfahren Mitteilung gemacht. Auch bei dem Institut "Am Rosenberg" in St habe er wegen der unzureichenden Zeugnisse und der schlechten Auskünfte des Beklagten keine Anstellung gefunden. Wann er sich bei dem Institut "Am Rosenberg" in St beworben und wann und unter welchen Umständen er von dort eine Absage erhalten habe, hat der Kläger nicht dargelegt.

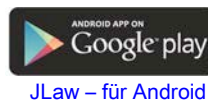
Der Kläger hat geltend gemacht, der Beklagte sei verpflichtet gewesen, ihm entsprechend seinem wiederholten Verlangen ein Zeugnis auch über Führung und Leistung auszustellen. Das Strafverfahren hätte er hierbei jedoch ebenso wenig wie bei den späteren Auskünften gegenüber Dritten erwähnen dürfen. Durch die verspätete Übersendung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses und durch die Erwähnung des Strafverfahrens bei den Auskünften habe der Beklagte sich ihm gegenüber schadenersatzpflichtig gemacht. Seinen Schaden beziffert der Kläger mit 20.590,-- DM; bei diesem Betrag handelt es sich um die Summe des Nettogehalts, das er im Falle seiner Weiterbeschäftigung beim Beklagten in der Zeit von Januar bis September 1971 und von April 1972 bis Oktober 1973 (vom 1. Oktober 1971 bis zum 30. März 1972 war er anderweitig als Erzieher beschäftigt) unter Abzug des von Januar bis Juni 1971 erhaltenen Arbeitslosengeldes verdient hätte. Demgemäß hat der Kläger beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 20.590,-- DM zu zahlen. Der Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seinen Anspruch weiter.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Dem Kläger steht ein Schadenersatzanspruch gegen den Beklagten nicht zu.

I. Nach § 630 BGB kann der Arbeitnehmer bei der Beendigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses von dem Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis über das Arbeitsverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienst zu erstrecken. Aufgrund dieser Bestimmung war der Beklagte nicht verpflichtet, dem Kläger ein Zeugnis mit dem von ihm verlangten Inhalt zu erteilen. Das ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Das Zeugnis stellt auf der einen Seite für den Arbeitnehmer eine wichtige Unterlage für eine neue Bewerbung dar, auf der anderen Seite soll es zur Unterrichtung des an einer Einstellung des Bewerbers interessierten Dritten dienen. Es muß daher wahr sein und alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind und an denen ein künftiger Arbeitgeber ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann (BAG 9, 289 [292] = AP Nr. 1 zu § 73 HGB [zu I 1 der Gründe]; vgl. ferner BGH AP Nr. 10 und AP Nr. 16 zu § 826 BGB [zu II 1 der Gründe]).

Für einen Arbeitgeber, der pädagogische Mitarbeiter für die Betreuung der in seinen Anstalten untergebrachten, in Heimerziehung stehenden Jungen von 11 bis 15 Jahren beschäftigt, ist es schon wegen der seelischen Entwicklung der ihm überantworteten jungen Menschen von erheblichem Interesse, nicht nur über die rein fachlichen Fähigkeiten eines Stellenbewerbers, sondern auch über seine sittliche Qualifikation unterrichtet zu werden. Im Hinblick auf die große Bedeutung, die dem sittlich einwandfreien Verhalten eines Heimerziehers gegenüber den ihm anvertrauten Jungen zukommt, hätte daher ein auf Führung und Leistung ausgedehntes Zeugnis des Beklagten – entgegen der in der Revision geäußerten Ansicht – einen Hinweis darauf enthalten müssen, daß gegen

den Kläger ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts unsittlicher Handlungen an ihm anvertrauten Heimjungen geführt werde.

Ein derartiges Zeugnis hat der Kläger vom Beklagten aber nicht verlangt und auch gar nicht gewollt. Andererseits hätte der Beklagte ihm ein Zeugnis ohne den erwähnten Hinweis nicht ausstellen dürfen. Wenn der Beklagte dem Verlangen des Klägers nach Ausstellung eines Zeugnisses ohne Erwähnung des Ermittlungsverfahrens nicht nachgekommen ist, so hat er seine Pflicht zur Erteilung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses dadurch nicht verletzt und sich infolgedessen dem Kläger gegenüber auch nicht schadenersatzpflichtig gemacht.

II. Die Pflicht des Arbeitgebers, Führung und Leistungen seines früheren Arbeitnehmers zu beurteilen, erschöpft sich nicht in der Ausstellung eines richtigen Zeugnisses, vielmehr ist der Arbeitgeber aufgrund nachwirkender Fürsorgepflicht gehalten, auf Wunsch und im Interesse des Arbeitnehmers Auskünfte über ihn gegenüber Dritten zu erteilen. Auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und selbst gegen seinen Wunsch ist der Arbeitgeber außerdem berechtigt, wahrheitsgemäße Auskünfte über Person und Verhalten des Arbeitnehmers zu erteilen. Diese Auskünfte müssen jedoch wie Zeugnisse wahr sein und dürfen nur solchen Personen gegeben werden, die ein berechtigtes Interesse daran haben (BAG AP Nr. 1 zu § 630 BGB mit weiteren Hinweisen).

1. Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, der Beklagte sei berechtigt gewesen, das Strafverfahren des Klägers gegenüber den um Auskunft nachsuchenden Arbeitgebern zu erwähnen. Es hat weiter zutreffend angenommen, der Kläger habe nicht dargelegt, daß der Beklagte unwahre Auskünfte über ihn erteilt habe.

a) Der Kläger hat behauptet, der Geschäftsführer des Beklagten habe bei dem Sozialen Genesungswerk P diskriminierende und negative Auskünfte über ihn abgegeben und dadurch sei es nicht zu einer Einstellung gekommen. Dieses Vorbringen reicht zum Nachweis eines Schadenersatzanspruchs

- 8 -

des Klägers gegen den Beklagten wegen schuldhafter Verletzung der Auskunftspflicht nicht aus. Es fehlt an jeder Darlegung darüber, welche Auskünfte der Beklagte erteilt haben soll und inwiefern diese unwahr gewesen sind.

b) Weiter hat der Kläger vorgetragen, der Geschäftsführer des Beklagten habe dem Anstaltsleiter in H bei dessen Telefonanruf am 31. Juli 1972 "die Angelegenheit" (d.h. das Strafverfahren) mitgeteilt und deswegen sei es nicht zur Einstellung gekommen. Damals sei er aber schon freigesprochen gewesen, so daß das Strafverfahren überhaupt nicht mehr hätte erwähnt werden dürfen.

Die Jugendkammer des Landgerichts O hat den Kläger am 9. Mai 1972 freigesprochen, das Urteil ist jedoch erst am 26. Juni 1972 rechtskräftig geworden, nachdem die Staatsanwaltschaft die von ihr ursprünglich eingelegte Revision an diesem Tage zurückgenommen hatte. Der Verteidiger des Klägers hat dem Beklagten den Abschluß des Strafverfahrens erst mit Schreiben vom 25. August 1972 mitgeteilt. Es muß daher davon ausgegangen werden, daß der Geschäftsführer des Beklagten am 31. Juli 1972 von dem Freispruch des Klägers noch nichts gewußt hat; jedenfalls ist das Gegenteil vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden. Dann ist aber nicht ersichtlich, daß der Beklagte durch die Erwähnung des Strafverfahrens eine dem Kläger gegenüber bestehende Pflicht verletzt hat. Daß er dieses Verfahren im Rahmen einer Auskunft überhaupt erwähnen durfte, folgt, wie bereits ausgeführt, daraus, daß ein Zeugnis einen entsprechenden Hinweis hätte enthalten müssen.

c) Im Fall des Instituts "Am Rosenberg" in St fehlt es an jeder näheren Darlegung des Klägers zu der Frage der Auskunftserteilung. Die Behauptung, der Beklagte habe "schlechte Auskünfte" über ihn abgegeben, reicht jedenfalls zur Darlegung der tatbestandlichen Voraussetzungen eines Schadenersatzanspruchs nicht aus.

- 9 -



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



- 9 -

2. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die in der Berufungsbegründung vom 24. Juni 1974 enthaltenen Beweisanträge übergangen, ist unbegründet. Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht hätte zumindest die angetretenen Beweise darüber erheben müssen, was wirklich von dem Beklagten telefonisch gegenüber solchen Stellen gesagt worden sei, bei denen der Kläger sich beworben hatte. Dem ist jedoch nicht zu folgen. Das Landesarbeitsgericht ist dem Beweisangebot zu Recht nicht nachgegangen, weil das Vorbringen des Klägers, der Beklagte habe "schlechte Auskünfte" über ihn erteilt, nicht substantiiert war. Eine gleichwohl durchgeführte Beweiserhebung hätte eine unzulässige Ausforschung bedeutet, von der das Landesarbeitsgericht zu Recht Abstand genommen hat.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Hartmann

Kynast



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)