

Aktenzeichen: 5 AZR 58/82
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 8. Februar 1984

- 5 AZR 58/82 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 9. März 1981

- 14 b Ca 215/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 25. November 1981

- 3 Sa 26/81 -

Für die Amtliche Sammlung: **Nein**
Für die Fachpresse: **Nein**

Entscheidungsstichwort:

Zeugnisanspruch und Ausschlußfrist

Gesetz:

BGB § 630; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg vom 28. Juni 1977, gültig ab 1. Januar 1977, § 22

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 58/82

3 Sa 26/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
8. Februar 1984

Clobes,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Liebsch und Halberstadt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
25. November 1981 - 3 Sa 26/81 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet
ist, der Klägerin ein qualifiziertes Zeugnis mit dem von der
Klägerin vorgegebenen Inhalt auszustellen.

Die Klägerin war vom 1. Juni 1979 an bei der Beklagten in
der Buchhaltung beschäftigt. Bis Mitte Oktober 1979 war sie
ganztags tätig, danach lediglich noch stundenweise. Das Ver-
tragsverhältnis endete einvernehmlich mit dem 10. Januar 1980.
Die Klägerin hat erstmals Anfang Juni 1980 von der Beklagten
mündlich ein Zeugnis verlangt und dieses Begehren in der Folge-
zeit mehrmals schriftlich wiederholt. Nachdem die Beklagte ein-
gewandt hatte, der Zeugnisanspruch sei bereits "verjährt", hat
die Klägerin am 6. November 1980 Klage auf Ausstellung eines
qualifizierten Zeugnisses erhoben. Mit Datum vom 30. November
1980 erstellte die Beklagte ein Zeugnis, das sie mit der Bitte um
"Weitergabe an die Klägerin ohne Anerkennung einer Rechtspflicht
und wenn der Rechtsstreit damit erledigt ist" an das Gericht
sandte. Das Zeugnis hat folgenden Wortlaut:

"Frau St war vom 1.6. - 13.10.79 fest ange-
stellt und vom November 79 - Januar 1980 stun-
denweise in unserer Buchhaltung beschäftigt.



Frau St war vorwiegend mit Abstimmarbeiten beschäftigt, welche Sie selbständig erledigte. Hierzu gehörten auch Rückfragen beim Steuerberater.

Wir bestätigen Frau St korrektes Verhalten und wünschen ihr für die Zukunft viel Erfolg."

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dieses Zeugnis gebe ihren Tätigkeitsbereich bei der Beklagten nicht richtig wieder. Sie sei als Bilanzbuchhalterin beschäftigt gewesen und habe auch mit der Gehaltsbuchhaltung zu tun gehabt. Von der Ehefrau des Gesellschafters der Beklagten, die in denselben Räumen wie sie gearbeitet habe, sei sie ständig um Rat gefragt worden. Sie habe die Eröffnungsbilanz für die Firma H GmbH in Düsseldorf erstellt, an der der Gesellschafter der Beklagten persönlich beteiligt sei. Sie habe die Belege überarbeitet und einen Kontenplan erstellt. Außerdem habe sie in ständigem Kontakt zu den Steuerberatern der Beklagten gestanden. Bei einer weiteren der Beklagten angeschlossenen Firma (E Handelsgesellschaft mbH in D -H) habe sie Mitarbeiter in die EDV der Beklagten eingewiesen.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihr ein Zeugnis mit folgendem Inhalt zu erstellen:

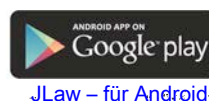
"Frau Kordula St geb. Esser, geb. am 1.5.1952 war vom 1.6.1979 bis zum 10.1.1980 in unserem Unternehmen als Bilanzbuchhalterin tätig.

Frau St erwies sich auf dem Gebiete des Finanz- und Steuerwesens als Anlaufstelle für sämtliche Fragen der Mitarbeiter in der Finanz-Gehaltsbuchhaltung in Ö sowie in unseren angeschlossenen Firmen.

Sie bereitete die Buchhaltungskonten des Geschäfts-



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



jahres 1.4.1978 bis 31.3.1979 für den Jahresabschluß vor und prüfte die bereits gebuchten Monate des neuen Geschäftsjahres. Weiter führte Sie Verhandlungen mit dem Steuerberater.

Die Buchführung unserer am 1.1.1980 neu gegründeten Firma in Düsseldorf bearbeitete Frau St. vollständig selbständig, einschließlich der Eröffnungsbilanz und der gesamten Finanzverwaltung.

Nach Gründung einer weiteren Firma wies Frau St. die Mitarbeiter dieses Unternehmens in die Buchhaltungstechniken unseres Systems ein.

Frau St. besaß jederzeit unser vollstes Vertrauen und hat immer mit regem Interesse, viel Einsatzfreude und absoluter Zuverlässigkeit gearbeitet. Ihr persönliches Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war stets freundlich und zuvorkommend.

Leider konnten wir Frau St. nicht dazu bewegen Ihre Pläne in Bezug auf berufliche Fortbildung aufzugeben und weiter in unserem Unternehmen tätig zu bleiben.

Wir wünschen Ihr für die Zukunft alles Gute und zu Ihrem weiteren Berufsweg viel Erfolg."

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses sei verfallen. Auf das Arbeitsverhältnis sei der ab 1. Januar 1977 gültige Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg anzuwenden. Bei der Einstellung sei die Klägerin darauf hingewiesen worden, daß auf das Vertragsverhältnis die Bestimmungen Anwendung fänden, die im Vertrag des Ehemannes der Klägerin, der ebenfalls bei der Beklagten angestellt ist, enthalten seien. In diesem Vertrag sei der angegebene MTV in Bezug genommen. Nach § 22 des MTV seien alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten geltend zu machen. Hierunter falle auch der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses.



Im Übrigen habe die Klägerin auch keinen Anspruch auf das von ihr vorgegebene qualifizierte Zeugnis. Die Klägerin habe die darin aufgeführten Arbeiten nicht ausgeführt. Die Klägerin sei nicht als Bilanzbuchhalterin tätig gewesen. Die Leitung der Buchhaltung habe Herrn S obliegen. Die Klägerin sei lediglich mit untergeordneten Tätigkeiten, darunter fast ausschließlich mit Kontenabstimmung beschäftigt gewesen. Mit dem Steuerberater B habe die Klägerin nichts zu tun gehabt; dieser kenne die Klägerin überhaupt nicht. Auch die Eröffnungsbilanz für die Firma H GmbH sei nicht von der Klägerin erstellt worden.

Die Klägerin hat bestritten, daß bei ihrer Einstellung auf den Arbeitsvertrag ihres Ehemannes verwiesen worden sei. Der im Arbeitsvertrag ihres Mannes in Bezug genommene MTV sei auf ihr Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden. Sie hat ferner die Auffassung vertreten, daß der Zeugnisanspruch nicht unter die tarifliche Ausschußfrist falle.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, der Klägerin ein qualifiziertes Zeugnis mit dem vorgegebenen Wortlaut zu erteilen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Ob die Klägerin einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis



mit dem von ihr begehrten Inhalt hat, kann noch nicht abschließend entschieden werden. Das angefochtene Urteil muß aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

I.1. Anspruchsgrundlage für das von der Klägerin begehrte Zeugnis ist § 630 BGB. Danach hat der Arbeitnehmer bei Beendigung eines Dienstverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf die Leistungen und die Führung zu erstrecken (qualifiziertes Zeugnis).

2. Das Berufungsgericht hat einen Anspruch der Klägerin auf Erteilung eines Zeugnisses verneint und angenommen, dieser Anspruch sei verfallen. Es ist davon ausgegangen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Vereinbarung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg anzuwenden ist. Die darin in § 22 enthaltene Ausschußfrist, wonach "alle anderen Ansprüche" (ausgenommen die zuvor genannten Entgeltansprüche) aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen seien, umfasse auch den Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Die Klägerin habe diese Frist versäumt, weil sie erst im Juni 1980 und damit nach mehr als drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstmals ein Zeugnis von der Beklagten verlangt habe.

3. Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.



Im übrigen habe die Klägerin auch keinen Anspruch auf das von ihr vorgegebene qualifizierte Zeugnis. Die Klägerin habe die darin aufgeführten Arbeiten nicht ausgeführt. Die Klägerin sei nicht als Bilanzbuchhalterin tätig gewesen. Die Leitung der Buchhaltung habe Herrn S obliegen. Die Klägerin sei lediglich mit untergeordneten Tätigkeiten, darunter fast ausschließlich mit Kontenabstimmung beschäftigt gewesen. Mit dem Steuerberater B habe die Klägerin nichts zu tun gehabt; dieser kenne die Klägerin überhaupt nicht. Auch die Eröffnungsbilanz für die Firma H GmbH sei nicht von der Klägerin erstellt worden.

Die Klägerin hat bestritten, daß bei ihrer Einstellung auf den Arbeitsvertrag ihres Ehemannes verwiesen worden sei. Der im Arbeitsvertrag ihres Mannes in Bezug genommene MTV sei auf ihr Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden. Sie hat ferner die Auffassung vertreten, daß der Zeugnisanspruch nicht unter die tarifliche Ausschußfrist falle.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, der Klägerin ein qualifiziertes Zeugnis mit dem vorgegebenen Wortlaut zu erteilen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

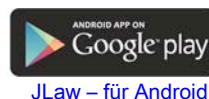
Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Ob die Klägerin einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

mit dem von ihr begehrten Inhalt hat, kann noch nicht abschließend entschieden werden. Das angefochtene Urteil muß aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

I.1. Anspruchsgrundlage für das von der Klägerin begehrte Zeugnis ist § 630 BGB. Danach hat der Arbeitnehmer bei Beendigung eines Dienstverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf die Leistungen und die Führung zu erstrecken (qualifiziertes Zeugnis).

2. Das Berufungsgericht hat einen Anspruch der Klägerin auf Erteilung eines Zeugnisses verneint und angenommen, dieser Anspruch sei verfallen. Es ist davon ausgegangen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Vereinbarung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg anzuwenden ist. Die darin in § 22 enthaltene Ausschußfrist, wonach "alle anderen Ansprüche" (ausgenommen die zuvor genannten Entgeltansprüche) aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen seien, umfasse auch den Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Die Klägerin habe diese Frist versäumt, weil sie erst im Juni 1980 und damit nach mehr als drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstmals ein Zeugnis von der Beklagten verlangt habe.

3. Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision hat die Feststellung des Berufungsgerichts, das Arbeitsverhältnis unterliege dem genannten MTV, mit Verfahrensrügen angegriffen. Auf diese Verfahrensrügen kommt es aber nicht an. Denn selbst wenn man unterstellt, daß das Arbeitsverhältnis dem MTV unterlegen hat, ist der Anspruch der Klägerin auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses nicht verfallen.

Das ergibt sich aus folgendem:

a) Nach § 22 Abs. 1 MTV sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber mündlich, bei Erfolglosigkeit schriftlich innerhalb der folgenden Fristen geltend zu machen: Ansprüche wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Betrages mit der Entgeltabrechnung unverzüglich, Ansprüche wegen fehlerhafter Errechnung des Entgelts oder der Abzüge drei Monate nach Abrechnung bzw. Auszahlung und alle übrigen Ansprüche drei Monate nach Fälligkeit.

Der Zeugnisanspruch ist unter die anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu fassen. Es handelt sich um einen Anspruch, der aus dem Arbeitsverhältnis hergeleitet wird. Dies hat der Senat für die Ausschlußfrist des § 70 Abs. 2 BAT bereits entschieden (Urteil vom 23. Februar 1983 - 5 AZR 515/80 - auch zur Veröffentlichung bestimmt). Der Wortlaut des § 70 Abs. 2 BAT bezieht sich ebenfalls auf die neben den Entgeltansprüchen "anderen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag". Zu Unrecht meint die Revision, der Zeugnisanspruch unterliege bereits deshalb nicht der tariflichen Ausschlußfrist, weil er unverzichtbar sei. Die



Revision verweist in diesem Zusammenhang auf die Entscheidung des erkennenden Senats vom 16. September 1974 (5 AZR 255/74 = AP Nr. 9 zu § 630 BGB). Darin ist ausgeführt, daß die von einem Arbeitnehmer unterschriebene Ausgleichsquittung oder ein anläßlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses abgeschlossener Vergleich mit einer generellen Verzichtsklausel nicht auch den Zeugnisanspruch gemäß § 630 BGB ausschließe. Dem steht aber nicht entgegen, daß der Zeugnisanspruch, wie alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, hinsichtlich seiner Geltendmachung einer Ausschußfrist unterworfen werden kann. Es sind keine Gründe ersichtlich, von der im Urteil des Senats vom 23. Februar 1983 vertretenen Auffassung abzuweichen, wonach der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses dann unter eine tarifliche Ausschußfrist fällt, wenn diese allgemein auf "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" abstellt. Das Berufungsgericht hat daher zu Recht angenommen, daß auch der Zeugnisanspruch von der tariflichen Ausschußfrist umfaßt wird.

b) Das Berufungsgericht ist weiter auch zutreffend davon ausgegangen, daß der Anspruch der Klägerin auf Erteilung eines Zeugnisses (- immer unterstellt, daß der MTV auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist -) bei der Geltendmachung im Juni/Juli 1980 bereits verfallen war. Das Berufungsgericht hat aber die Tatsache, daß die Beklagte der Klägerin am 30. November 1980 ein Zeugnis erteilt hat, nicht richtig gewertet. Aus dem Zeugnis ist nicht ersichtlich, daß es sich lediglich um einen Entwurf handeln soll. Die Beklagte spricht in dem Schriftsatz vom 30. November 1980 nicht von einem Entwurf, sondern ausdrücklich davon, daß sie



in der Anlage ein Zeugnis zur Weitergabe an die Klägerin überreiche. Sie hat darauf hingewiesen, daß sie dies "ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und wenn der Streit damit erledigt ist" tue. Auf diese Weise konnte sie sich jedoch nicht die Möglichkeit offenhalten, sich für den Fall, daß die Klägerin mit dem Zeugnis nicht einverstanden ist, wiederum auf die Ausschlußfrist zu berufen. Die Klägerin beruft sich nunmehr darauf, daß die Beklagte den Zeugnisanspruch nicht ordentlich erfüllt habe. Sie verlangt eine andere, umfassendere Formulierung und Bewertung. Einen Anspruch auf Zeugnisberichtigung sieht das Gesetz nicht vor. Der Arbeitnehmer, der eine Verbesserung oder Ergänzung des ihm erteilten Zeugnisses verlangt, macht einen Erfüllungsanspruch geltend, der dahin geht, ihm ein nach Form und Inhalt den gesetzlichen Vorschriften entsprechendes Zeugnis zu erteilen. Ähnlich wie bei einer Leistungsbestimmung nach § 315 BGB hat der Arbeitgeber bei der Formulierung des Zeugnisses zunächst einen Beurteilungsspielraum (vgl. Urteil des Senats vom 23. Februar 1983 - 5 AZR 515/80 -). Erst wenn der Arbeitnehmer von dem Inhalt des Zeugnisses Kenntnis erlangt hat, kann er beurteilen, ob der Arbeitgeber den Beurteilungsspielraum richtig ausgefüllt und ein den gesetzlichen Erfordernissen entsprechendes Zeugnis ausgestellt hat. Wenn das nicht der Fall ist, hat der Arbeitnehmer weiterhin einen Erfüllungsanspruch auf Erteilung eines richtigen Zeugnisses. Aus diesem Grunde beginnt die Ausschlußfrist für diesen Anspruch auch erst mit der Kenntnis von der durch den Arbeitgeber getroffenen Bestimmung. Die Beklagte kann sich, nachdem die Klägerin das am 30. November 1980 erteilte Zeugnis nicht als Erfüllung angesehen hat, nicht mehr darauf berufen, der Anspruch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auf Zeugniserteilung sei nach dem MTV bereits verfallen gewesen.
Aus diesem Grunde kommt es auf die Feststellung, ob der MTV auf
das Vertragsverhältnis der Parteien anzuwenden ist, nicht mehr
an.

II. Das Berufungsgericht hat die Klageabweisung hilfsweise damit
begründet, die Klägerin habe auch materiell-rechtlich keinen
Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis mit dem von ihr vor-
gegebenen Wortlaut. Außerdem habe die Klägerin nicht dargetan und
bewiesen, daß sie in dem von ihr behaupteten Umfang bei der Be-
klagten tätig gewesen sei.

Auch mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen
werden. Diese Ausführungen sind bereits vom Ansatzpunkt her nicht
zutreffend. Hierzu im einzelnen folgendes:

1. Nach § 630 BGB kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein
qualifiziertes Zeugnis verlangen. Dieses erstreckt sich auf Art
und Dauer sowie Führung und Leistung. Es muß alle wesentlichen
Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurtei-
lung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für den Dritten von
Interesse sind (BAG 9, 289 = AP Nr. 1 zu § 73 HGB; BAG Urteil
vom 12. August 1976 - 3 AZR 720/75 - AP Nr. 11 zu § 630 BGB).
Der Arbeitnehmer hat zwar keinen Anspruch auf eine bestimmte
Formulierung: es steht vielmehr zunächst im Ermessen des Arbeit-
gebers, welchen Wortlaut er wählt (BAG Urteil vom 29. Juli 1971
- 2 AZR 250/70 - AP Nr. 6 zu § 630 BGB). Dem steht aber nicht
entgegen, daß der Arbeitnehmer den gewünschten Zeugnisinhalt be-



reits in den Klageantrag aufnehmen und eine bestimmte Formulierung vorschlagen kann (Oehmann in AR-Blattei D, Zeugnis I H 1). Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts ist die Klage daher nicht schon deshalb abzuweisen, weil der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf hat, daß das Zeugnis den von ihm gewünschten Wortlaut enthält. Im vorliegenden Fall hat der Beklagte, wenn auch erst im Laufe des Prozesses, ein Zeugnis erteilt. Dieses Zeugnis hat die Klägerin nicht als Erfüllung ihres Begehrens angesehen. Es war ihr daher unbenommen, das von ihr verlangte Zeugnis selbst zu formulieren und somit ihren Antrag zu bestimmen (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 146 IV 2). Es unterliegt sodann dem Gericht, dieses Begehren zu überprüfen und unter Umständen das Zeugnis im Ganzen oder in einzelnen Punkten selbst zu formulieren.

2. Das Berufungsgericht ist weiter davon ausgegangen, daß der Klägerin die Darlegungs- und Beweislast für die in das qualifizierte Zeugnis aufzunehmenden Tatsachen und Beurteilungen obliegt. Es hat angenommen, die Klägerin habe ihrer Darlegungspflicht nicht hinreichend entsprochen und die von ihr angebotenen Beweise nicht in gehöriger Form angeboten. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

Nach herrschender Meinung (vgl. BAG 9, 289 = AP Nr. 1 zu § 73 HGB) ist der Arbeitgeber dafür beweispflichtig, daß das von ihm erteilte Zeugnis vollständig und richtig ist (vgl. auch Schießmann, Das Arbeitszeugnis, 8. Aufl., S. 79). Entgegen der vom Berufungsgericht vertretenen Auffassung kehrt sich die Dar-



legungs- und Beweislast nicht dadurch um, daß der Arbeitnehmer ein Zeugnis mit einem bestimmten Wortlaut begehrt. Das Berufungsgericht verkennt dabei, daß es sich hierbei nicht um einen Anspruch auf Berichtigung eines erteilten Zeugnisses handelt, bei dem der Arbeitnehmer als Kläger die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und beweisen müßte. Vielmehr handelt es sich weiterhin um einen Erfüllungsanspruch auf Erteilung eines richtigen Zeugnisses (vgl. BAG Urteil vom 23. Februar 1983, auch zur Veröffentlichung bestimmt). Wenn der Arbeitgeber behauptet, er habe erfüllt, so ist er hierfür darlegungs- und beweispflichtig. Er muß darlegen und beweisen, daß er den Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses mit den von ihm gewählten Formulierungen erfüllt hat.

3. Wendet man diese Grundsätze im vorliegenden Fall an, so ergibt sich folgendes:

Das von der Beklagten ausgestellte Zeugnis weist lediglich darauf hin, daß die Klägerin in der Buchhaltung beschäftigt war. Die Klägerin behauptet dagegen, sie sei als Bilanzbuchhalterin tätig gewesen. In dem Zeugnis heißt es weiter, die Klägerin sei vorwiegend mit Abstimmarbeiten beschäftigt gewesen. Nach ihrem Vortrag hat die Klägerin dagegen die Buchhaltungskonten für den Jahresabschluß vorbereitet und die bereits gebuchten Monate des neuen Geschäftsjahres geprüft. Sie hat ferner vorgetragen, sie habe die Buchführung der neu gegründeten Firma Rudolf H GmbH in Düsseldorf selbständig erarbeitet und die Eröffnungsbilanz erstellt. Ferner habe sie die Mitarbeiter dieses Unterneh-



-13-

mens in die Buchhaltungstechniken eingewiesen. Nach dem Vortrag der Klägerin waren die Art und der Umfang ihrer Tätigkeit sowie die von ihr erbrachten Leistungen andere, als sie von der Beklagten in dem Zeugnis vom 30. November 1980 wiedergegeben sind. Die Beklagte hat für ihre Behauptungen, die Klägerin habe nur die im Zeugnis aufgeführte Tätigkeit ausgeübt und die darin angegebenen untergeordneten Aufgaben erfüllt und diese seien teilweise sogar unbrauchbar gewesen, Beweis angetreten durch Zeugnis des Leiters der Buchhaltung Herrn S . Die Klägerin hat gegenbeweislich ebenfalls die Vernehmung von Zeugen angeboten. Erst wenn diese Beweise erhoben und damit die notwendigen Feststellungen getroffen sind, kann darüber entschieden werden, ob und in welchem Umfang dem Antrag der Klägerin auf Erteilung des von ihr vorgeschlagenen qualifizierten Zeugnisses stattgegeben werden kann.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Liebsch

Halberstadt



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

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

