

Aktenzeichen: 5 AZR 638/86

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 17. Februar 1988
- 5 AZR 638/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. April 1986
Düsseldorf - 11 Ca 422/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 7. Oktober 1986
Düsseldorf - 8 Sa 974/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Zeugniserteilung und Verwirkung

Gesetz: BGB § 630, § 242 Verwirkung; HGB § 73; GewO § 113

Leitsatz:

Der Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses unterliegt, wie jeder schuldrechtliche Anspruch, der Verwirkung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 638/86

8 Sa 974/86 Düsseldorf

Verkündet am
17. Februar 1988

Noll,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der



öffentlichen Verhandlung vom 17. Februar 1988 durch den
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Halberstadt und Dr. Frey für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Oktober 1986 - 8 Sa 974/86 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger verlangt von der Beklagten die Ausstellung eines neu formulierten Zeugnisses.

Der Kläger war in der Zeit vom 17. April 1979 bis zum 31. Dezember 1980 bei der Beklagten als naturwissenschaftlicher Projektberater beschäftigt. Sein monatliches Grundgehalt betrug 4.100,-- DM brutto. Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung des Klägers.

Unter dem 13. Januar 1981 übersandte die Beklagte dem Kläger die Arbeitspapiere. Dieser wies mit Schreiben vom 30. Januar 1981 darauf hin, daß er noch kein Zeugnis erhalten habe; er bat darum, ihm dies in nächster Zeit fertigzustellen. Die Beklagte mahnte unter dem 19. März 1981 die Unterschrift des Klägers unter die Empfangsbestätigung für die Arbeitspapiere an, ohne dabei



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

das verlangte Zeugnis zu erwähnen. Mit Schreiben vom 30. April und weiter vom 27. Dezember 1981 wiederholte der Kläger seine Bitte, ihm ein Zeugnis auszustellen, und zählte im letzten Schreiben noch einige Umstände auf, die nach seiner Meinung im Zeugnis bewertet sein müßten. Daraufhin stellte die Beklagte im Februar 1982 ein Zeugnis mit folgendem Inhalt aus:

"Herr Dr. H B war in der Zeit vom 17.04.1979 bis 31.12.1980 in unserer Firma beschäftigt.

Herr Dr. B arbeitete im Rahmen einer Untersuchung über die Bildung, Freisetzung und Behandlung radioaktiver Schadstoffe im nuklearen Brennstoffkreislauf mit. Herr Dr. B war mit der Materialsammlung und -auswertung (Literaturrecherchen, Materialauswahl für Bibliographien) und mit Teilaspekten der Beschreibung des Standes von Wissenschaft und Technik möglicher Verfahren zur Tritiumanreicherung, -verfestigung und -lagerung auf der Grundlage vorliegender Informationen befaßt.

Zu seinem Aufgabengebiet gehörte ferner die Einarbeitung in die Technik und Bearbeitungsstrategie von on-line-Recherchen in Literaturdatenbanken mit Hilfe einer Bildschirmterminalstation.

Herr Dr. B hat in diesem Sinne an einem Einführungslehrgang eines Dokumentationszentrums teilgenommen.

Herr Dr. B hat die ihm übertragenen Aufgabe, insbesondere im Bereich der Dokumentationstätigkeit gewissenhaft erledigt.

Sein Verhalten gegenüber Mitarbeitern und der Geschäftsleitung war höflich und ohne Beanstandung.

Herr Dr. B hat unsere Firma auf eigenen Wunsch verlassen."

Mit Schreiben vom 28. Dezember 1982 wandte sich der Kläger erneut an die Beklagte und beanstandete, daß er trotz seines Schreibens vom 27. Dezember 1981 mit dem Hinweis auf zu beachtende Punkte ein ordnungsgemäßes Zeugnis bisher noch nicht er-



halten habe. Er fügte wörtlich hinzu: "Ich wiederhole daher noch einmal meine Bitte und wäre Ihnen sehr verbunden, wenn diese Angelegenheit in nächster Zeit erledigt werden könnte". Als die Beklagte nicht antwortete, wiederholte der Kläger mit Schreiben vom 27. Dezember 1983 seine Bitte um "die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses in nächster Zeit." Schließlich forderten die Prozeßbevollmächtigten des Klägers die Beklagte mit Schreiben vom 17. Oktober 1985 zur Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses auf. Als die Beklagte ablehnte, machte der Kläger mit der am 23. Januar 1986 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage seinen Anspruch gerichtlich geltend.

Der Kläger hat vorgetragen, er sei durch einen Sportunfall am 10. Oktober 1981 und durch berufliche Überlastung nicht in der Lage gewesen, seine Ansprüche früher zu verfolgen. Das von der Beklagten ausgestellte Zeugnis genüge nicht den Anforderungen, die an ein qualifiziertes Zeugnis zu stellen seien. Insbesondere entspreche es nicht der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, das von ihr ausgestellte Zeugnis vom 18. Februar 1982 sinngemäß wie folgt zu ergänzen:

" Z e u g n i s s :

Herr Dr. H B war in der Zeit vom
17. April 1979 bis 31. Dezember 1980 in unserem
Unternehmen, das sich in erster Linie mit Studien
zu dem Bereich Kerntechnik unter besonderer Vor-
aussetzung des Atomgesetzes beschäftigt, tätig.
Herr Dr. B hat an sämtlichen Projekten,



die während der Zeit seiner Beschäftigung bei uns abgewickelt oder vorbereitet wurden, mitgewirkt.

Schwerpunkt war dabei die Mitarbeit an der Untersuchung "Relativierung des Schadenspotentials von Emissionen aus dem nuklearen Brennstoffkreislauf", die sich mit den radioaktiven Isotopen Tritium und Krypton-85 befaßte. Es handelt sich hierbei um Isotope mit relativ schwacher Strahlung, die bei der Wiederaufarbeitung von Kernbrennstäben in stark verdünnter Form anfallen und deren Rückhaltung und Isolierung mit hohem Aufwand verbunden ist.

Herr Dr. B hat sich insbesondere mit dem Tritium beschäftigt und für die verschiedenen Möglichkeiten Zurückhaltung, Konzentrierung, Fixierung in Form von Feststoffen, Lagerung in flüssiger oder verfestigter Form etc. die Verfügbarkeit technischer Verfahren und das Potential von in der Entwicklung befindlichen Prozessen umfassend zusammengestellt und bewertet. Es wurden Vergleiche unter sicherheitstechnischen und wirtschaftlichen Aspekten der genannten Möglichkeiten untereinander und mit den Alternativen der kontrollierten Freisetzung und der Verpressung in verdünnter Form angestellt. Als Ergebnis dieser Arbeiten wurden von Herrn Dr. B die entsprechenden Kapitel des Abschlußberichtes maßgeblich erstellt.

In diesem Zusammenhang hat Herr Dr. B auf der Grundlage seiner Erfahrungen in der maschinellen Literatur und Datenrecherche mittels Computer-Frageprofilen in der Zeit vom 5. bis 7. März 1980 im Fachinformationszentrum Energie, Physik, Mathematik GmbH in K an einem Kurs zur Einführung in die Befehlssprache DIRS 3 teilgenommen und anschließend selbständig on-line-Recherchen in externen Datenbanken durchgeführt.

Im Rahmen der Studie "Relativierung des Schadenspotentials von Emissionen aus dem nuklearen Brennstoffkreislauf" war Herr Dr. B auch an den Arbeiten im Zusammenhang mit Krypton-85 beteiligt und hat eine Gesamtbibliographie mit Sachgebetskatalog für die Stoffe Tritium und Krypton-85 einschließlich der Veröffentlichungen und Berichte zum Thema Strahlenbiologie erstellt.

Herr Dr. B hat weiterhin an dem Vorprojekt zu dem Projekt zum Verhältnis "Mensch/Maschine bei dem Betrieb von Kernkraftwerken" mitgewirkt. Gegenstand des Vorprojektes war die Bewertung und Klassifizierung von Vorschlägen für die Forschungsvorhaben, für die im Rahmen des Hauptprojekts Förderungsmittel beantragt waren. Herr Dr. B



-6-

hat hier an der Erstellung der Berichte an die Projektleitung mitgewirkt.

Herr Dr. B hat sich außerdem mit dem Thema Safeguards befaßt. Dieser Begriff bezeichnet den gesamten Komplex der Kontrolle spaltbaren Materials im Rahmen des Atomwaffensperrvertrages. Safeguards betreffen daher nicht nur Einrichtungen zur Überwachung, sondern schließen auch Fragen der Konzeption kerntechnischer Anlagen ein. Bei den von Herrn Dr. B durchgeführten Arbeiten handelte es sich um Vorarbeiten wie den Aufbau einer Literaturkartei in der Angebotsphase für Aufträge des Bundesministers für Forschung und Technologie.

Herr Dr. B hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und unter hohem Arbeitseinsatz unter Zurückstellung persönlicher Belange stets zu unserer vollen Zufriedenheit durchgeführt.

Besonders seine Bereitschaft, jederzeit Überstunden im Interesse der Fertigstellung der jeweiligen Studie zu leisten und seine konzentrierte Fortbildung in Fragen der Kerntechnik sind in seine Arbeiten eingeflossen und haben den guten Ruf unserer Firma weiterbekräftigt.

Das Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war einwandfrei.

Herr Dr. B verläßt uns zum 31. Dezember 1980 auf eigenen Wunsch, um seine Weiterbildung bei einer anderen Firma im Bereich der Kernforschung fortzusetzen. Wir wünschen ihm für seinen weiteren beruflichen Werdegang alles Gute.

Düsseldorf, den 31. Dezember 1980

.....

Systemec
Systemplanung und Industrieberatung
GmbH".

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Anspruch des Klägers auf Erteilung eines Zeugnisses sei erfüllt, jedenfalls aber sei er verwirkt. Sie habe unter den gegebenen Umständen davon ausgehen müssen, daß der Kläger mit dem ihm übersandten Zeugnis einverstanden sei. Der



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



Kläger verstoße mit seinem Verhalten gegen Treu und Glauben, wenn er erst zehn Monate nach Ausstellung des Zeugnisses darauf hinweise, daß er mit dessen Inhalt nicht zufrieden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision, mit welcher der Kläger sein Klageziel weiterverfolgt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Ein Anspruch des Klägers auf Erteilung eines vollständigen Zeugnisses ist verwirkt.

I. Nach § 630 BGB (§ 73 HGB, § 113 GewO) 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.

1. Der Kläger macht einen Anspruch auf Berichtigung eines ihm erteilten Zeugnisses geltend. Einen derartigen Anspruch kennt das Gesetz jedoch nicht. Wer Ergänzung oder Berichtigung eines ihm bereits ausgestellten Zeugnisses verlangt, macht damit einen Erfüllungsanspruch geltend, der dahingeht, ihm ein nach Form und Inhalt den gesetzlichen Vorschriften entsprechendes Zeugnis zu erteilen. Der Arbeitgeber hat bei der Abfassung des Zeugnisses einen Beurteilungsspielraum, ähnlich wie einer Leistungsbestimmung nach § 315 BGB. Erst wenn das Zeugnis formuliert ist und der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitnehmer von seinem Inhalt Kenntnis erlangt hat, kann er beurteilen, ob der Arbeitgeber den Beurteilungsspielraum richtig ausgefüllt und ein den gesetzlichen Erfordernissen entsprechendes Zeugnis ausgestellt hat. Ist das nicht der Fall, hat der Arbeitnehmer weiterhin einen Erfüllungsanspruch auf Erteilung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses (BAGE 42, 41, 47 = AP Nr. 10 zu § 70 BAT, zu II 2 der Gründe).

2. Auch der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses unterliegt wie alle schuldrechtlichen Ansprüche der allgemeinen Verwirkung. Zur Verwirkung eines Anspruchs müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein: Der Gläubiger muß sein Recht längere Zeit nicht ausgeübt und dadurch bei dem Schuldner die Überzeugung hervorgerufen haben, der Gläubiger werde sein Recht nicht mehr geltend machen. Der Schuldner muß sich weiter hierauf eingerichtet haben, und schließlich muß ihm die Erfüllung des Rechts des Gläubigers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles nicht mehr zumutbar sein (vgl. BAG Urteil vom 9. Juli 1958 - 2 AZR 438/56 - BAGE 6, 166 ff. = AP Nr. 9 zu § 242 BGB Verwirkung, zu III der Gründe; BAG Urteil vom 28. Juli 1960 - 2 AZR 105/59 - AP Nr. 17 zu § 242 BGB Verwirkung; BAG Beschluß vom 14. November 1978 - 6 ABR 11/77 - AP Nr. 39 zu § 242 BGB Verwirkung, zu II 2 der Gründe). Ob diese Voraussetzungen vorliegen, ist regelmäßig eine Frage des Einzelfalles. Das Landesarbeitsgericht hat die Umstände des vorliegenden Falles im Ergebnis zutreffend gewürdigt und daher zu Recht eine Verwirkung des Anspruchs des Klägers angenommen.



II.1. Der Kläger hat, nachdem die Beklagte ihm im Februar 1982 ein Zeugnis übersandte, bis Dezember 1982 - also zehn Monate lang - zugewartet und nichts unternommen, um seinen Anspruch auf Erteilung eines vollständigen Zeugnisses weiterzuverfolgen. Schon dieser Zeitraum reicht aus, um die erste Voraussetzung der Verwirkung, das sogenannte Zeitmoment, zu erfüllen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß ein Zeugnis, wenn es seine Funktion im Arbeitsleben erfüllen soll, alsbald nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt und erteilt werden muß. Dieser Gesichtspunkt wird unterstrichen dadurch, daß der Anspruch auf Zeugniserteilung regelmäßig von tariflichen Ausschlußklauseln erfaßt wird (vgl. nur die bereits erwähnte Entscheidung des Senats vom 23. Februar 1983, BAGE 42, 41 = AP Nr. 10 zu § 70 BAT).

2. Unter den vorliegenden Umständen konnte die Beklagte aus dem Verhalten des Klägers entnehmen, er werde sein Recht nicht mehr verfolgen. Dabei ist von besonderer Bedeutung, daß der Kläger in der Zeit vom 30. Januar 1981 bis zum 27. Dezember 1981 - d.h. in einem Zeitraum von weniger als elf Monaten - insgesamt dreimal an die Beklagte herangetreten ist mit dem Ersuchen, ihm ein Zeugnis auszustellen. Damit brachte er sein lebhaftes Interesse an einem Zeugnis zum Ausdruck. Nachdem die Beklagte diesem Verlangen entsprochen hatte, konnte sie davon ausgehen, der Kläger werde sich alsbald melden, wenn er mit dem zugesandten Zeugnis nicht einverstanden sei. Da der Kläger jedoch zehn Monate zuwartete, bis er erneut die Erledigung der Angelegenheit seines Zeugnisses anmahnte, konnte die Beklagte davon ausgehen, die Sache habe damit ihr Bewenden. Jedenfalls konnte die Beklagte die-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ser Überzeugung sein, nachdem der Kläger wiederum fast zwei Jahre verstreichen ließ, nachdem die Beklagte auf seine weitere Mahnung nicht geantwortet hatte. Wer sich innerhalb eines Zeitraumes von weniger als einem Jahr dreimal um die Ausstellung eines Zeugnisses mit einem bestimmten Inhalt bemüht, von dem wird man nicht annehmen können, daß er über fast zwei Jahre hinweg untätig bleibt, obwohl er mit dem Inhalt des ihm schließlich übersandten Zeugnisses nicht einverstanden ist. Das muß um so mehr gelten, als der Kläger selbst davon ausging, die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses werde "in nächster Zeit" erfolgen.

3. Hat der Kläger damit bei objektiver Bewertung den Eindruck erweckt, er wolle seine Rechte nicht mehr weiter verfolgen, so durfte die Beklagte darauf vertrauen, er werde mit weiteren Forderungen auf Ergänzung oder Änderung des ihm erteilten Zeugnisses nicht mehr hervortreten. Darauf konnte sie sich einstellen. Die Lebenserfahrung spricht dafür, daß dies auch geschehen ist.

4. Schließlich ist der Beklagten unter den vorliegenden Umständen auch nicht mehr zuzumuten, den Anspruch des Klägers zu erfüllen.

Zeugnisse müssen der Wahrheit entsprechen. Werden sie erst Jahre nach Beendigung eines - ohnehin nur verhältnismäßig kurzen - Arbeitsverhältnisses ausgestellt, ist nicht mehr gewährleistet, daß sie inhaltlich zutreffend sind. Das menschliche Erinnerungsvermögen und damit auch das Beurteilungsvermögen lassen im Laufe der Jahre nach. Hinzu kommt, daß in jedem Betrieb



eine gewisse Fluktuation von Mitarbeitern, auch von leitenden Mitarbeitern herrscht, so daß nach Ablauf mehrerer Jahre nicht mehr sichergestellt ist, daß ein Zeugnis von einem Aussteller herrührt, der aufgrund eigener Erinnerung und entsprechenden Beurteilungsvermögens hierfür die Verantwortung übernehmen kann. Endlich ist nicht auszuschließen, daß ein Arbeitnehmer, der nach Jahren ein anderes Zeugnis verlangt, von dem ihm zuerst erteilten bereits Gebrauch gemacht hat. Das kann zu nachteiligen Folgen auch für den Aussteller eines weiteren Zeugnisses führen, weil er sich dann dem Verdacht aussetzt, ein Gefälligkeitszeugnis gegeben zu haben.

5. Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich darin zu folgen, daß weder der Sportunfall (Reitunfall), den der Kläger am 10. Oktober 1981 erlitt, noch berufliche Überlastung das gefundene Ergebnis zu ändern vermögen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Halberstadt

Dr. Frey



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)