

3 AZR 720/75

13 Sa 265/75 Düsseldorf (Köln)

Verkündet
am 12. August 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Heimann und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. September 1975 - 13 Sa 265/75 - 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 !

Tatbestand:

Der Kläger war in der Zeit vom 1. Juli 1971 bis 30. Juni 1974 bei der Beklagten in der Abteilung Werbemittel-Produktion tätig. Diese Abteilung wurde von dem Zeugen K geleitet und bestand aus diesem, dem Kläger und einer Halbtagskraft. Der Kläger hatte verkaufsfördernde Broschüren, Dokumentationen, Sonderdrucke usw. zu betreuen; die Einzelheiten sind streitig. Außerdem hatte er den Abteilungsleiter zu vertreten; insoweit besteht Streit über den Umfang und die Bedeutung der Vertretungstätigkeit. Das Monatsgehalt des Klägers betrug zunächst 2.140,-- DM brutto und wurde ab 1. Juli 1973 auf 2.350,-- DM brutto erhöht. Aufgrund eines Mitarbeitergesprächs am 17. April 1973 wurden die Leistungen des Klägers in schematisierter Form beurteilt. Sie wurden im wesentlichen im "zweiten Leistungsdrittel" eingestuft, jedoch das Engagement des Klägers und dessen Einstellung zum Unternehmen als überdurchschnittlich bewertet. Die Beurteilung schließt wie folgt:

"Herr Z bemüht sich, die ihm übertragenen, vielseitigen Aufgaben der Werbemittel-Produktion bestens zu bewältigen, wenn einwandfreie Angaben bezogen auf Ausführung und Inhalt vorliegen. Die dafür nötige, innere Ausgeglichenheit wird sich sicherlich nach weiteren Tätigkeitsjahren noch bessern."

Zu Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien kam es, als die Beklagte den Kläger nicht als Nachfolger des Abteilungsleiters befördern wollte, was ursprünglich vorgesehen war. Im Januar 1974 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. In einem vom Kläger angestrebten Rechtsstreit (Arbeitsgericht Köln, 10 Ca 1258/74) schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis am 30. Juni 1974 endete.

In der folgenden Zeit übersandte die Beklagte dem Kläger nacheinander drei verschiedene Zeugnisfassungen, die der Kläger jedoch alle beanstandete, weil sie nach seiner Ansicht sein Aufgabengebiet unvollständig darstellten. Darüber streiten die Parteien u. a. im vorliegenden Rechtsstreit. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fand der Kläger nur vorübergehend berufsfremde Arbeit, nämlich im Juli und August 1974 bei Sozialgericht Köln und im Oktober und November 1974 bei einem Rechtsanwalt. Seit-her ist er arbeitslos.

Der Kläger hat geltend gemacht, seine unterwertige Tätigkeit und seine Arbeitslosigkeit seien darauf zurückzuführen, daß die Beklagte ihre Zeugnispflicht verletzt habe. Schon bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe Direktor D angekündigt, daß der Kläger kein gutes Zeugnis erwarten könne, wenn er die Beklagte verklage. Diese Drohung habe die Beklagte verwirklicht. Vor allem habe sie sein Aufgabengebiet weniger vielseitig dargestellt, als es tatsächlich gewesen sei. So habe sie verschweigen, daß er entsprechend seiner Vorbildung als Werbeassistent und Typograph eingesetzt wurde. Auch habe er den Abteilungsleiter nicht nur in dessen Abwesenheit, sondern regelmäßig vertreten. Ferner werde seine Einkaufs-, Verhandlungs- und Beratungstätigkeit verschwiegen. Außerdem seien verschiedene einzelne Vorkommnisse für seinen beruflichen Werdegang bedeutsam, so z. B. die Erstellung einer wissenschaftlichen Systemdokumentation und seine Auszeichnung anläßlich der Hannovermesse 1972. Noch nachteiliger für ihn sei folgende Beurteilung seiner Leistungen: "Herr Z führte alle ihm übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit aus." Hier handele es sich um eine verschlüsselte Formulierung, die in Wahrheit zum Ausdruck bringe, daß seine Leistungen nur ausreichend gewesen seien.

Aus der Zwischenbeurteilung vom 17. April 1973 und seiner Gehaltserhöhung ergebe sich jedoch, daß er überdurchschnittliche Leistungen erbracht habe. Deshalb müsse die Beklagte ihre "vollste Zufriedenheit" zum Ausdruck bringen. Der Kläger verlangte im vorliegenden Rechtsstreit zunächst die Erteilung eines neuen Zeugnisses nach seinen eigenen Formulierungsvorschlägen.

Darüber hinaus hat der Kläger Schadenersatzansprüche geltend gemacht. Die Beklagte müsse ihm seinen Verdienstaufschlag und seinen Rentenschaden ersetzen, weil er wegen des schlechten Zeugnisses keine gleichwertige Tätigkeit gefunden habe. Der bezifferbare Schaden betrage in der Zeit vom Juli bis zum November 1974 9.025,-- DM und in der anschließenden Zeit bis August 1975 15.703,20 DM. Damit sei die Schadensentwicklung jedoch nicht abgeschlossen. Außerdem hätte das schlechte Zeugnis und die dadurch bedingte Arbeitslosigkeit schwere gesundheitliche Schäden verursacht. Er leide seither an einer vegetativen Dysregulation mit Erregungshochdruck. Die Beklagte schulde ihm aus diesem Grunde und wegen Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein Schmerzensgeld in Höhe von 20.000,-- DM.

Nachdem sich die Parteien über die Zeugnissfassung in einem Teilvergleich vom 26. September 1975 ohne Präjudizwirkung für die streitigen Schadenersatzansprüche geeinigt hatten, hat der Kläger folgendes beantragt:

1. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ein Schmerzensgeld in Höhe von 20.000,-- DM zu zahlen.
2. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 9.025,-- DM nebst 10 % Zinsen seit dem 31. Dezember 1974 zu zahlen, sowie weitere Zahlung an den Kläger für den Zeitraum vom 1. Dezember 1974 bis zum 30. August 1975 in Höhe von 15.703,20 DM nebst 10 % Zinsen seit dem 1. September 1975 vorzunehmen;

3. festzustellen, daß die Beklagte wegen Erteilung falscher Zeugnisse und Auskünfte verpflichtet ist, dem Kläger den über den 1. September 1975 hinausgehenden Schaden zu ersetzen, der ihm dadurch entsteht, daß der Kläger infolge der bewußt unrichtig erteilten Zeugnisse und Auskünfte seitens der Beklagten keine weitere Anstellung gefunden hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, das dem Kläger erteilte Zeugnis sei zutreffend. Die Darstellung des Aufgabengebietes entspreche der Arbeitsplatzbeschreibung. Der Kläger verlange die Erwähnung von Aufgaben, die er entweder gar nicht wahrgenommen habe oder die jedenfalls seiner Tätigkeit nicht das Gepräge gegeben hätten. Seine Leistungen seien als mittelmäßig zu beurteilen. Das komme im Zeugnistext zutreffend zum Ausdruck und entspreche auch im wesentlichen der Zwischenbeurteilung vom 17. April 1973. Von einer besonderen Auszeichnung anlässlich der Hannovermesse 1972 oder der Gehaltserhöhung des Klägers könne keine Rede sein. Auch habe Direktor D nie eine ungünstige Beurteilung des Klägers angedroht. Weder die beruflichen Schwierigkeiten noch die Erkrankung des Klägers seien von ihr veranlaßt und zu vertreten. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers sei von ihr nicht angetastet worden.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seine Schadenersatzansprüche weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lassen noch kein abschließendes Urteil darüber zu, inwieweit die Beklagte ihre Zeugnispflicht verletzt hat und ob der Kläger daraus Schadenersatzansprüche herleiten kann.

I. 1. Der Kläger hat in erster Linie die Gesamtbeurteilung seiner Leistungen beanstandet. Er meint einen Anspruch darauf zu haben, daß ihm die Beklagte nicht nur ihre Zufriedenheit, sondern "vollste Zufriedenheit" zum Ausdruck bringt. Das Landesarbeitsgericht hat das mit Recht zurückgewiesen.

a) Die Formulierung von Werturteilen in einem Zeugnis ist Sache des Arbeitgebers. Sie läßt sich nicht bis in die Einzelheiten regeln und vorschreiben. Ein Beurteilungsspielraum ist unvermeidlich (BAG AP Nr. 6 zu § 630 BGB [zu II der Gründel]). Die von der Beklagten gewählte Formulierung bringt zum Ausdruck, daß die Leistungen des Klägers befriedigend waren, und zwar bei allen übertragenen Aufgaben. Darüber hinaus wird die Zuverlässigkeit des Klägers hervorgehoben. Auslassungen, die auf Leistungsmängel oder teilweise Unzufriedenheit der Beklagten schließen ließen, sind nicht ersichtlich. Dem unbefangenen Leser wird insgesamt der Eindruck vermittelt, es handele sich um einen für sein Aufgabengebiet durchschnittlich qualifizierten Angestellten.

b) Diesen Eindruck hält der Kläger für irreführend. Er meint, es handele sich um ein verschlüsseltes Zeugnis, das abweichend vom allgemeinen Sprachgebrauch für den kundigen Leser nur ausreichende und damit unterdurchschnittliche Leistungen bescheinige. Das Landesarbeitsgericht ist dieser Darstellung mit Recht nicht gefolgt. Der Kläger stützt sich auf Tatsachen, die so weitreichende Schlüsse nicht zulassen.

Richtig ist allerdings, daß im Arbeitsleben gelegentlich verschlüsselte Zeugnisformulierungen verwendet werden. Es handelt sich um ständig wiederkehrende floskelhafte Sätze, die wohlwollender klingen, als sie gemeint sind. Die Abweichungen vom allgemeinen Sprachgebrauch sind aber nicht so groß, wie der Kläger

annimmt. Das zeigen die von ihm selbst vorgelegten Beispiele gebräuchlicher Zeugnisfloskeln. Danach sind durchschnittliche oder befriedigende Leistungen mit dem Satz gekennzeichnet worden, daß ein Arbeitnehmer "die ihm übertragenen Arbeiten stets zur Zufriedenheit erledigt" habe. Im gleichen Sinne hat die Beklagte von ihrer Zufriedenheit bei allen dem Kläger übertragenen Aufgaben gesprochen. Das war nicht mißverständlich.

c) Es trifft auch nicht zu, daß das Zeugnis von der früheren Zwischenbeurteilung vom 17. April 1973 abweiche. Schon damals wurde der Kläger nur als durchschnittlicher Arbeitnehmer beurteilt. Seine Leistungsfähigkeit wurde nach zehn verschiedenen Gesichtspunkten aufgeschlüsselt und bei acht Kategorien im "zweiten Leistungsdrittel" und damit in der Mitte der Bewertungsskala eingeordnet. Nur das Engagement und die Einstellung des Klägers zum Unternehmen wurden als überdurchschnittlich angesehen, jedoch wurde eine Zusammenfassung hinzugefügt, die sehr deutliche Kritik erkennen ließ und keineswegs wohlwollender wirkte als das endgültige Zeugnis.

d) Eine Zeugnispflichtverletzung ergibt sich schließlich auch nicht schon allein aus der angeblichen Bemerkung des Direktors D , der Kläger könne nach den gerichtlichen Auseinandersetzungen um die Vertragsbeendigung kein günstiges Zeugnis erwarten. Das Landesarbeitsgericht hat die Richtigkeit dieser Behauptung zugunsten des Klägers unterstellt, jedoch mit Recht darauf hingewiesen, daß Zeugnisse häufig günstiger und ausführlicher formuliert sind, als nach dem Gesetz verlangt werden kann. Die angebliche Bemerkung bedeutete deshalb nicht ohne weiteres, daß die Leistungen des Klägers schlechter bewertet werden sollten, als sie waren. Sie wurden lediglich weniger wortreich beschrieben. Ein Zeugnis darf nicht ohne sachlichen Anlaß erken-

nen lassen, daß die Parteien sich im Streit getrennt haben. Das Zeugnis der Beklagten ist aber insoweit nicht zu beanstanden.

2. Hingegen kann dem Landesarbeitsgericht nicht darin gefolgt werden, daß auch die Tätigkeitsbeschreibung des umstrittenen Zeugnisses allen Anforderungen genügt.

a) In diesem Zusammenhang hat das Landesarbeitsgericht zunächst übersehen, daß die Lückenhaftigkeit des Zeugnisses schon in der ersten Instanz rechtskräftig festgestellt worden ist. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, die Tätigkeitsbeschreibung in wesentlichen Punkten zu ergänzen. So mußte die Beklagte die Beratungstätigkeit des Klägers gegenüber schweizerischen und österreichischen Konzernstellen in produktionstechnischen und grafischen Fragen sowie die Mitarbeit des Klägers bei Kalkulationsberichten, bei einer Systemdokumentation und beim Ausbau des Druckschriften-Archivs in das Zeugnis aufnehmen. Außerdem mußte sie die Aufgaben des Klägers als Stellvertreter des Abteilungsleiters eingehender und großzügiger beschreiben. Gegen diese teilweise Verurteilung hat sich die Beklagte in der Berufungsinstanz nicht gewehrt, so daß der entsprechende Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses rechtskräftig feststeht. Damit setzt sich das Landesarbeitsgericht in Widerspruch, wenn es davon ausgeht, die Beklagte habe ihre Zeugnispflicht nicht verletzt.

b) Aber auch die über das arbeitsgerichtliche Urteil hinausgehenden Ergänzungswünsche des Klägers lassen sich nicht völlig von der Hand weisen. Zu weit geht es allerdings, wenn der Kläger nur ein völlig neu gefaßtes Zeugnis anerkennen will, dessen Formulierungen in zahlreichen Einzelpunkten geringfügig von dem Zeugnis der Beklagten abweichen. Darüber hinaus hat der Kläger aber auch die Erwähnung bestimmter Tätigkeiten gefordert,

z. B. seine Kennzeichnung als "Werbeassistent und Typograph". Insoweit ist der Sachverhalt nicht ausreichend geklärt worden.

Das Landesarbeitsgericht hat einen Ergänzungsanspruch des Klägers mit der Begründung verneint, der Kläger habe selbst nicht behauptet, die von ihm vermischten Tätigkeiten seien von erheblichem Gewicht oder dem Umfang nach so bedeutsam gewesen, daß sie in seinem Zeugnis Erwähnung finden müßten. Das Zeugnis enthalte das abgerundete Bild eines Sachbearbeiters und Stellvertreters des Abteilungsleiters, so daß der unbefangene Leser keine Lücke oder Auslassung vermuten könne. Diese Begründung genügt nicht.

Bei der Tätigkeitsbeschreibung in einem Zeugnis hat der Arbeitgeber einen weit geringen Beurteilungsspielraum als bei der Leistungsbewertung. Vor allem ist in diesem Zusammenhang unerheblich, ob ein unbefangener Dritter Lücken ohne weiteres erkennen kann. Es genügt nicht, daß das Zeugnis ein abgerundetes Bild vermittelt, es muß vielmehr auch den Tatsachen entsprechen. Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers sind so vollständig und genau zu beschreiben, daß sich künftige Arbeitgeber ein klares Bild machen können (RAG ARS 17, 382 [386 ff.] mit Anm. von A. Hueck; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 51 I 5 S. 463; Oehmann, AR-Blattei "Zeugnis I" zu E I mit weiteren Nachweisen). Ob die einzelnen Tätigkeiten nach Umfang und Art besonders bedeutungsvoll waren, ist nicht ausschlaggebend. Es kommt nur darauf an, ob ihr Umfang und ihre Bedeutung ausreichen, um sie im Falle einer Bewerbung des Arbeitnehmers für einen künftigen Arbeitgeber interessant erscheinen zu lassen. Unwesentliches darf verschwiegen werden, nicht aber Aufgaben und Tätigkeiten, die ein Urteil über die Kenntnisse und die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers erlauben.

Wenn das Landesarbeitsgericht diesen Maßstab angelegt hätte, so hätte es die Ergänzungswünsche des Klägers nicht ungeprüft zurückweisen können. Insbesondere die Erwähnung der Tätigkeiten als "Werbeassistent und Typograph" konnten Bedeutung erlangen, wie schon die Tatsache zeigt, daß sich der Kläger wiederholt als Werbeassistent beworben hat (Bl. 12, 114 und 119 VA). Im übrigen hat der Kläger auch behauptet, daß die übergangene Tätigkeit ihn zeitlich nicht unwesentlich in Anspruch genommen habe. Deshalb durfte das Landesarbeitsgericht eine Zeugnispflichtverletzung der Beklagten nicht ohne nähere Prüfung ausschließen.

3. Auch die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts, wonach die Beklagte kein Schuldvorwurf, den Kläger jedoch ein erhebliches Mitverschulden treffen soll, hält einer Nachprüfung nicht stand.

a) Wenn die Beklagte Tätigkeiten des Klägers nicht im Zeugnis erwähnt hat, die für dessen weiteren beruflichen Werdegang Bedeutung erlangen können, so hat sie im Zweifel die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer acht gelassen und damit fahrlässig gehandelt (§ 276 Abs. 1 Satz 2 BGB). Bisher fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, daß sie sich in einem entschuldbaren Irrtum befunden habe.

b) Ein Mitverschulden des Klägers sieht das Landesarbeitsgericht zu Unrecht darin, daß der Kläger ein relativ günstiges Zeugnis zurückgewiesen hat, das ihm von der Beklagten im Laufe des Rechtsstreits vergleichsweise angeboten wurde. Dabei übersieht das Landesarbeitsgericht, daß der behauptete Schaden zur Zeit des Vergleichsangebots nach der Darstellung des Klägers teilweise bereits entstanden war. Auch kam das angebotene Zeugnis den Forderungen des Klägers bei der Tätigkeitsbeschreibung kaum entgegen. Der Kläger hätte dieses Zeugnis nur erhalten, wenn er auf Scha-

denersatzansprüche und eine weitergehende Zeugniser-
gänzung verzichtet hätte. Der Senat vermag nicht zu
übersehen, ob ein solcher Verzicht im Hinblick auf
die Prozeßaussichten des Klägers und die weitere Scha-
densentwicklung zweckmäßig gewesen wäre. Jedenfalls
aber kann dem Kläger nicht als Mitverschulden vorgewor-
fen werden, daß er in der damaligen Prozeßsituation
nicht zurückweichen wollte, sondern auf ein volles Ob-
siegen hoffte.

II. Zweifelhaft erscheint hingegen, ob die Zeugnispflichtverletzung der Beklagten den behaupteten Schaden des Klägers verursacht haben kann.

1. Der materielle Schaden des Klägers soll in der Verdienstminderung bestehen, die der Kläger infolge seiner berufsfremden Tätigkeit und seiner Arbeitslosigkeit hinnehmen mußte. In erster Linie soll die Arbeitslosigkeit auf der zu ungünstigen Leistungsbewertung der Beklagten beruhen. Insoweit erübrigt sich eine Erörterung des Kausalverlaufs, weil die Leistungsbeurteilung in dem umstrittenen Zeugnis der Beklagten nicht beanstandet werden kann.

Der Kläger hat aber weiterhin geltend gemacht, auch die unzulängliche Tätigkeitsbeschreibung habe zum Mißerfolg seiner Bewerbung beigetragen. Dieser Vortrag kann den Schadenersatzanspruch nur dann stützen, wenn es dem Kläger gelingt, darzulegen und zu beweisen, daß seine Arbeitslosigkeit früher geendet hätte, wenn das Zeugnis der Beklagten (bei gleicher Leistungsbewertung) eine vollständigere Tätigkeitsbeschreibung enthalten hätte. Dazu müßte der Kläger zum mindesten erläutern, welche Arbeitgeber an ganz bestimmten, im Zeugnis fehlenden Formulierungen interessiert waren und inwiefern seine Bewerbung gerade deshalb erfolglos bleiben mußte.

Der Senat verkennt nicht, daß ein solcher Geschehensablauf im vorliegenden Fall nicht sehr wahrscheinlich

ist und daß sich der Kläger teilweise sogar mit seinem bisherigen Vortrag in Widerspruch setzen muß, wenn er nunmehr die Folgen der das Zeugnis abschließenden Leistungsbeurteilung gering veranschlagen will. Dennoch ist eine Bestätigung des angefochtenen Urteils nicht möglich. Der Grundsatz des rechtlichen Gehörs verbietet eine abschließende Entscheidung. Nach dem bisherigen Prozeßverlauf konnte der Kläger nicht wissen, daß sein Schadenersatzanspruch mit der Frage steht und fällt, wie sich gerade die Lücken der Tätigkeitsbeschreibung des umstrittenen Zeugnisses bei seinen Bewerbungen ausgewirkt haben. Er hatte möglicherweise keinen Anlaß, zu dieser speziellen Frage Stellung zu nehmen, die aus seiner Sicht ganz unerheblich erscheinen konnte. Deshalb muß ihm die Möglichkeit eröffnet werden, seinen Vortrag in diesem Punkte zu ergänzen.

2. Daraus folgt, daß auch der geltend gemachte Schmerzensgeldanspruch noch nicht zur Entscheidung reif ist.

a) Ausgeschlossen ist allerdings eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Der Kläger meint zwar, das Zeugnis der Beklagten habe ihn in seiner beruflichen Ehre gekränkt, das ist nicht richtig. Die berufliche Ehre eines Arbeitnehmers kann im allgemeinen nicht dadurch berührt werden, daß dessen Tätigkeit in einem Zeugnis nicht ganz vollständig beschrieben wird.

b) Nicht völlig auszuschließen ist hingegen ein Schmerzensgeldanspruch nach § 847 BGB, wenn die Beklagte eine Gesundheitsbeschädigung des Klägers schuldhaft verursacht haben sollte. Das kann allerdings nicht unmittelbar durch die Erteilung eines nicht ganz vollständigen Zeugnisses geschehen sein. Hingegen wäre denkbar, daß die Arbeitslosigkeit des Klägers zu den behaupteten Krankheiten geführt hat.

