

12 Gerichtliche Geltendmachung des Zeugnisanspruchs

Klagerecht

Wenn der Arbeitgeber den Anspruch auf Zeugniserteilung nicht oder nicht ordnungsgemäß erfüllt, kann der Arbeitnehmer auf Ausstellung oder auf Berichtigung des Zeugnisses vor dem Arbeitsgericht klagen.

Vom Bundesarbeitsgericht wird der Berichtigungsanspruch als Erfüllungsanspruch auf Erteilung eines richtigen Zeugnisses angesehen. Ausgehend hiervon wurde dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die Richtigkeit des ausgestellten Arbeitszeugnisses auferlegt⁸⁴ mit der Begründung: Trotz des bereits ausgestellten Arbeitszeugnisses könne der Arbeitnehmer zunächst einwenden, der Anspruch auf Zeugniserteilung sei nicht ordnungsgemäß erfüllt. Der Arbeitgeber müsse dann nachweisen, dass das bereits ausgestellte Arbeitszeugnis ordnungsgemäß sei. Gegen die dem Arbeitgeber auferlegte Beweislast könne auch die Schwierigkeit der Beweisführung für den Arbeitgeber nicht angeführt werden, da der Arbeitnehmer, wenn er das Nichtvorhandensein der vom Arbeitgeber im Zeugnis behaupteten Tatsachen und Bewertungen beweisen solle, in weitaus größere Beweisnot geraten müsse.⁸⁵

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.10.2003 hat der Arbeitgeber jedoch nur dann die seiner Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und zu beweisen, wenn die Benotung im Arbeitszeugnis unterdurchschnittlich ist. Der Arbeitnehmer trägt nach diesem Urteil die Beweislast, wenn er eine bessere Benotung als „zur vollen Zufriedenheit“, das bedeutet befriedigend oder durchschnittlich erreichen will.⁸⁶

Für ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist es nicht erforderlich, dass ein Anwalt als Prozessbevollmächtigter beauftragt wird. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber oder ein Angestellter des

⁸⁴ BAG, AP § 73 HGB Nr. 1; AP § 630 BGB Nr. 12; LAG Hamm, Urteil vom 16.3.1989, 12 Sa 1149/88.

⁸⁵ BAG, AP § 73 HGB Nr.1.

⁸⁶ BAG, Urteil vom 14.10.2003, 9 AZR 12/03.

Arbeitgebers, beispielsweise der Personalleiter, können den Prozess selbst führen. Arbeitgeber können sich auch von ihrem Arbeitgeberverband im Arbeitsgerichtsverfahren vertreten lassen, Arbeitnehmer von ihrer Gewerkschaft.

Eingeleitet wird der Arbeitsgerichtsprozess durch die Klageschrift. Bei den Arbeitsgerichten sind Rechtsantragsstellen eingerichtet, bei denen jedermann vorsprechen und die Klageschrift unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben formulieren lassen kann. Eingeklagt werden kann die Ausstellung eines einfachen oder eines qualifizierten Zeugnisses oder auch die Ausstellung eines Zeugnisses mit einem bestimmten Inhalt. Verlangt ein Arbeitnehmer einen bestimmten Zeugnisinhalt, muss im Klageantrag genau bezeichnet werden, was und in welcher Form das von ihm gewünschte Zeugnis enthalten soll.⁸⁷ Der konkrete Inhalt des Zeugnisses muss danach dem Klageantrag zu entnehmen sein.

Die Klageschrift wird der Partei, die verklagt wird, zugestellt. Mit der Zustellung der Klageschrift wird gleichzeitig ein Gütetermin angesetzt. In diesem Gütetermin hat der Richter die Aufgabe, unter Berücksichtigung des gegenseitigen Vorbringens der Parteien einen Vorschlag zur gütlichen Einigung zu unterbreiten. Bei einem Streit über ein Zeugnis wird der Richter versuchen, einen Kompromissvorschlag zu erarbeiten, der konsensfähig ist, wobei die jeweiligen Parteien Änderungsvorschläge unterbreiten können.

Wenn eine Einigung zustande kommt, ist der Rechtsstreit beendet. Falls keine Einigung zustande kommt, wird ein erneuter Gerichtstermin angesetzt. In diesem Gerichtstermin wird, wenn es hierauf ankommt, eine Beweisaufnahme durchgeführt. Nach dem Gerichtstermin wird das Gericht in der Regel über die Klage entscheiden und entweder die Klage abweisen oder der Klage ganz oder teilweise stattgeben, d. h. bei einem Zeugnisverfahren einen Arbeitgeber gegebenenfalls zur Ausstellung oder zur Korrektur eines Zeugnisses verurteilen.

Die Kosten, die im Arbeitsgerichtsverfahren entstehen, hängen nach Kosten der gesetzlichen Regelung von dem so genannten Gegenstandswert ab. Als Gegenstandswert bei Klagen auf Erteilung oder Berichtigung

⁸⁷ So BAG, Urteil vom 14.3.2000, 9 AZR 246/99.

eines Arbeitszeugnisses wird von den Arbeitsgerichten üblicherweise ein Betrag in Höhe eines Monatsgehaltes angesetzt, das der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber erhielt, den er verklagt. In der Regel entstehen nach der seit dem 1.7.2004 geltenden Rechtslage in einem Zeugnisverfahren 3,5 Anwaltsgebühren, in Ausnahmefällen können es auch nur 2,5 Gebühren sein, jeweils zzgl. Umsatzsteuer und einer Auslagenpauschale von 20 Euro zzgl. Umsatzsteuer. Die eigenen Anwaltsgebühren müssen in der ersten Instanz von jeder Partei selbst getragen werden, auch wer voll obsiegt, erhält seine erstinstanzlichen Anwaltsgebühren von der unterlegenen Partei nicht ersetzt. Die voraussichtlich entstehenden Anwaltsgebühren ergeben sich aus den nachstehenden Tabellen:

Anwaltsgebühren

Tabelle: Anwaltsgebühren		
Brutto- monatsgehalt (in Euro)	2,5 Anwaltsgebühren ca. (in Euro)	3,5 Anwaltsgebühren ca. (in Euro)
500,-	150,-	210,-
1.000,-	275,-	385,-
1.500,-	340,-	470,-
2.000,-	410,-	580,-
2.500,-	500,-	700,-
3.000,-	580,-	800,-
3.500,-	660,-	930,-
4.000,-	740,-	1.000,-
4.500,-	825,-	1.150,-
5.000,-	900,-	1.250,-

Auch für die Höhe der Gerichtskosten ist der Gegenstandswert maßgeblich. Die Höhe dieser Gerichtskosten, die je nach Ausgang des Verfahrens anteilig von beiden Parteien oder von einer Partei alleine getragen werden muss, ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass dann keine Gerichtskosten entstehen, wenn das Verfahren ohne Kammerverhandlung oder durch einen gerichtlichen Vergleich beendet wird, was sehr häufig vorkommt.

Tabelle: Gerichtskosten	
Bruttomonatsgehalt (in Euro)	Gerichtsgebühr (in Euro)
500,-	70,00
1.000,-	110,00
1.500,-	130,00
2.000,-	145,00
2.500,-	162,00
3.000,-	178,00
3.500,-	194,00
4.000,-	210,00
4.500,-	226,00
5.000,-	242,00

Gerichtskosten

13 Schadensersatz und Entschädigung

Schadensersatz- und Entschädigungspflicht

Die unterlassene, die unrichtige und die unvollständige Zeugniserteilung können zu einer Schadensersatz- und Entschädigungspflicht des Arbeitgebers führen.

Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer kann einen Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch gegen den Arbeitgeber herleiten

- aus Verzug (§ 286 BGB) wegen Nichterfüllung, Nichterteilung oder verspäteter Erteilung des Zeugnisses,
- aus § 280 BGB wegen unvollständiger oder unrichtiger Zeugniserteilung,
- aus § 15 AGG wegen Erteilung eines Zeugnisses mit benachteiligenden Formulierungen.

Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft seine Pflicht, dem Arbeitnehmer rechtzeitig ein ordnungsgemäßes Zeugnis zu erteilen, haftet er dem Arbeitnehmer für den Minderverdienst, der diesem dadurch entsteht, dass er bei Bewerbungen kein ordnungsgemäßes Zeugnis vorweisen kann.⁸⁸ Darüber hinaus haftet der Arbeitgeber auch ohne

⁸⁸ BAG, EZA § 73 HGB Nr. 2; LAG Hamburg, Urteil vom 25.1.1994, 2 Sa 98/93.

Verschulden bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. Nach den Vorschriften des AGG hat der Arbeitnehmer in diesem Fall Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, die allerdings drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf. Welcher Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot zu welcher Höhe einer Entschädigungszahlung führt, ist noch nicht abschließend geklärt. Ein Anhaltspunkt hierfür lässt sich der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes entnehmen, wonach eine Entschädigung geeignet sein muss, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber zu erzielen und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden zu stehen hat.⁸⁹ So wird z. B. eine erhöhte Entschädigung wohl dann geboten sein, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund mehrerer Formulierungen unzulässig benachteiligt wurde.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer die Voraussetzungen des Schadensersatzanspruches zu beweisen. Insbesondere muss er nachweisen, dass ihm wegen der verspäteten oder nicht ordnungsgemäßen Erteilung des Zeugnisses ein Schaden entstanden ist.

Vom Bundesarbeitsgericht wurde hierzu 1967 entschieden, es gebe auch bei leitenden Angestellten keinen Erfahrungssatz, wonach das Fehlen des Zeugnisses die Ursache für den Misserfolg von Bewerbungen um einen Arbeitsplatz gewesen sei. Der Arbeitnehmer müsse deshalb in einem solchen Fall darlegen und im Streitfall beweisen, dass ein bestimmter Arbeitgeber bereit gewesen sei, ihn einzustellen, sich aber dann wegen des fehlenden Zeugnisses davon habe abhalten lassen.⁹⁰

Demgegenüber stellte sich das Bundesarbeitsgericht im Jahre 1977 auf den Standpunkt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage gewesen wäre, bei seinen Bewerbungen ein anderes Zeugnis vorzulegen, wären seine Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz sicherlich größer gewesen. Fehle es für eine gewisse Zeit an einem durch Zeugnis zu erbringenden Nachweis über die bisherigen Beschäftigungen, müsse der Arbeitnehmer mit Nachteilen bei Bewerbungen rechnen.⁹¹

⁸⁹ EuGH, Urteil vom 22.4.1997, RS C-180/95.

⁹⁰ BAG, EzA § 73 HGB Nr.1.

⁹¹ BAG, AP § 630 BGB Nr.12.

Bereits 1976 war von demselben Senat des Bundesarbeitsgerichts festgestellt worden, für den Nachweis, dass ein Minderverdienst auf die Verletzung der Pflicht zur ordnungsgemäßen Zeugniserteilung zurückzuführen sei, komme dem Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweiserleichterung nach § 252 Satz 2 BGB zugute. Danach gilt der Verdienst als entgangen, der nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge oder nach den besonderen Umständen mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden kann. Außerdem könne das Gericht nach § 287 Abs. 1 ZPO beurteilen, ob die Voraussetzungen von § 252 Satz 2 BGB vorliegen.⁹² Gem. § 287 Abs. 1 ZPO kann ein Gericht unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Schaden entstanden ist.

Dementsprechend braucht ein Arbeitnehmer nur die Umstände darzulegen und im Rahmen von § 287 Abs. 1 ZPO zu beweisen, aus denen sich nach dem gewöhnlichen Verlauf der Dinge oder den besonderen Umständen des Falles die Wahrscheinlichkeit des entgangenen Verdienstes ergibt.⁹³ Dabei dürfen keine zu strengen Anforderungen gestellt werden.⁹⁴

Dargelegt werden müssen die tatsächlichen Grundlagen für die vom Gericht vorzunehmende Schätzung. Ausreichend kann sein, dass ein bestimmter Arbeitgeber ernsthaft an der Einstellung des Arbeitnehmers interessiert war und die Zeugnisfrage zur Sprache gebracht wurde.⁹⁵

Bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG ist ein Abweichen vom Grundsatz, dass der Arbeitnehmer die Voraussetzungen des Schadensersatz- und Entschädigungsanspruches zu beweisen hat, möglich. Ist der Arbeitnehmer dem ersten Anschein nach benachteiligt und hat er auf Grund der spezifischen Situation kein wirksames Mittel, um seine Rechte durchzusetzen, kann sich die Beweislast zu seinen Gunsten umkehren. Es ist dann Sache des Arbeitgebers, nachzuweisen, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt. Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche

⁹² BAG, EzA § 73 HGB Nr.2.

⁹³ Palandt-Heinrichs, § 252 Rdn. 4; BGH NJW 1964, S. 622.

⁹⁴ Palandt-Heinrichs, § 252 Rdn. 4; BAG NJW 1972, S. 1437.

⁹⁵ BAG, Urteil vom 16.11.1995, 8 AZR 983/94.

nach dem AGG müssen, damit sie nicht verfallen, innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, von den Tarifvertragsparteien wurde etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt, wenn der oder die Benachteiligte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt, im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung.

Ansprüche des neuen Arbeitgebers gegen den alten Arbeitgeber

Gegenüber dem neuen Arbeitgeber kann der alte Arbeitgeber wegen unrichtiger Zeugniserteilung nach § 826 BGB Schadensersatzpflichtig werden. § 826 BGB setzt jedoch zumindest bedingten Vorsatz voraus; Fahrlässigkeit allein genügt nicht. Ein derartiger Schädigungsvorsatz dürfte selten vorliegen und kaum zu beweisen sein.

Mindestgewähr

Vom Bundesgerichtshof wurde daneben angenommen, dass ein Dienstzeugnis für denjenigen, den es später angeht, eine nach Treu und Glauben unerlässliche Mindestgewähr für die Richtigkeit des Zeugnisses beinhaltet. Die Wahrheits-, und bei ursprünglich unzutreffender Zeugnisausstellung, die Berichtigungspflicht beschränke sich allerdings auf die Punkte, die die Verlässlichkeit des Zeugnisses in ihrem Kern berühren. Darüber hinaus bestehe keine Gewährübernahme, wenn dem Aussteller die Unrichtigkeit des ausgestellten Zeugnisses durch bloße Nachlässigkeit nicht bewusst geworden sei und von ihm auch nachträglich nicht erkannt werde.

Erkennt ein Zeugnisaussteller jedoch, dass das zunächst in gutem Glauben ausgestellte Zeugnis grob unrichtig ist, und wird ihm zusätzlich bekannt, dass ein Dritter auf das Zeugnis vertraut hat und dadurch schweren Schaden zu nehmen droht, ist der Zeugnisaussteller auch nachträglich noch verpflichtet, den Adressaten des Zeugnisses über die Unrichtigkeit zu unterrichten, wenn keine tatsächlichen Schwierigkeiten oder billigenwerten Rücksichten der umgehenden Warnung des Dritten entgegenstehen.⁹⁶

Der Zeugnisaussteller kann gegenüber dem neuen Arbeitgeber Schadensersatzpflichtig werden, wenn er schuldhaft gegen die Mindestgewähr des Zeugnisses verstößt. Die Mindestgewähr beschränkt sich auf bedeutsame Vorkommnisse, die für die Gesamtbeurteilung wesentlich sind, wie z. B. Unterschlagung.

⁹⁶ BGH, AP § 630 BGB Nr. 13.

14 Das gefälschte Zeugnis

Bewirbt sich ein Arbeitnehmer mit einem von ihm gefälschten Arbeitszeugnis um eine Arbeitsstelle und wird er auf der Grundlage dieses Arbeitszeugnisses eingestellt, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gem. § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung anfechten. Das Anfechtungsrecht besteht selbst dann, wenn der Arbeitgeber erst Jahre nach der Einstellung Kenntnis von der Fälschung erlangt und die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers keinen Anlass für Beanstandungen gab.⁹⁷ Die rechtliche Situation des Arbeitgebers ist nämlich trotz einer langen Bestandsdauer des Arbeitsverhältnisses beeinträchtigt. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes und schützenswertes Interesse daran, dass die Zeugnisse, die im Rahmen von Bewerbungen vorgelegt werden, die Qualifikation des Bewerbers wahrheitsgemäß wiedergeben. Nur dies ermöglicht einen zuverlässigen und ordnungsgemäßen Vergleich der Bewerber untereinander.

⁹⁷ LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 13.10.2006, 5 Sa 25/06.