

Verwirkung eines Zeugnisberichtigungsanspruchs

1.

Mit der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Erteilung eines Zeugnisses verlangen, § 630 BGB. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen dem einfachen und qualifizierten Zeugnis. Das einfache Zeugnis teilt lediglich die Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit. Darüber hinaus macht das qualifizierte Zeugnis Angaben über die Leistung und Führung im Arbeitsverhältnis und zur Persönlichkeit des Arbeitnehmers.

Des Weiteren kommt die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses ohne den Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Gestalt eines Zwischenzeugnisses in Betracht.

Ein unrichtig erteiltes Zeugnis kann der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber berichtigen lassen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Ausstellen eines Zeugnisses erlischt erst mit Erteilung des Zeugnisses. Verlangt der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden kein Zeugnis, so verjährt dessen Anspruch auf Ausstellung erst in dreißig Jahren, § 195 BGB. Gleiches gilt für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Berichtigung eines bereits erteilten Zeugnisses. Das ist natürlich ein sehr langer Zeitraum, der das Erinnerungsvermögen eines jeden Arbeitgebers arg überstrapaziert. Um jedoch ein zeitnahes Erlöschen des Zeugnis- bzw. Zeugnisberichtigungsanspruchs nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu erreichen, greift die Rechtsprechung auf das Rechtsinstitut der Verwirkung durch Zeitablauf als Erlöschensgrund zurück. Die Verwirkung ist im BGB nicht ausdrücklich geregelt, sondern Ausfluß der zivilrechtlichen Generalklausel des § 242 BGB.

„§ 242. Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.“

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Das Gebot von Treu und Glauben wird so ausgelegt, daß das Handeln des Anspruchsinhabers berechenbar sein muß. Es geht also um die Aufrechterhaltung eines einmal beim Anspruchsgegner geschaffenen Vertrauens.

Im Hinblick auf die Verwirkung bedeutet dies, daß ein solcher Vertrauenstatbestand geschaffen wird, wenn der Arbeitnehmer über längere Zeit sein Recht nicht geltend macht und damit beim Arbeitgeber das Vertrauen erzeugt, daß er auch in Zukunft nicht mit der Geltendmachung des Rechtes zu rechnen braucht.

„Ein Recht ist verwirkt, wenn sich ein Schuldner wegen der Untätigkeit seines Gläubigers über einen gewissen Zeitraum hin bei objektiver Beurteilung darauf einrichten darf und eingerichtet hat, dieser werde sein Recht nicht mehr geltend machen, und deswegen die verspätete Geltendmachung gegen Treu und Glauben verstößt.“

(BGH WM 1982, 101; BGH NJW 1980, 880)

M. a. W.: Es geht um die „illoyale verspätete Geltendmachung“ eines Anspruchs (Münchener Kommentar, BGB, 3. Auflage, § 242 Rdn. 360). Durch die plötzliche und unerwartete Ausübung eines Rechts setzt sich der Anspruchsinhaber mit seinem jetzigen Verhalten zu seinem früheren Verhalten in Widerspruch und zerstört dadurch beim Anspruchsgegner aufgebautes Vertrauen. Das frühere Verhalten besteht in einem Unterlassen der Geltendmachung eines Anspruchs und muß sich zwangsläufig über einen gewissen Zeitraum erstrecken, um überhaupt als vertrauensbegründend in Betracht zu kommen.

Voraussetzung für die Annahme einer Verwirkung durch Zeitablauf sind infolgedessen ein Zeitmoment, d. h., daß seit der Möglichkeit den Anspruch geltend zu machen eine längere Zeit verstrichen sein muß. Während dieses Zeitraumes darf der Berechtigte nichts zur Durchsetzung seines Rechtes getan haben, und ein Umstandsmoment, d. h. eine Gesamtbeurteilung der Interessenlage muß den mit der Verwirkung eintretenden Anspruchsverlust rechtfertigen.

2.

Welche Aspekte zieht nun die Rechtsprechung zur Ausfüllung der doch etwas schwammigen Voraussetzungen von Zeit- und Umstandsmoment für das Erlöschen eines Zeugnis- bzw. Zeugnisberichtigungsanspruches heran ?

Zur Veranschaulichung folgender Fall:

Die Angestellte A ist als Arzthelferin bei der Bundeswehr beschäftigt. Ende 1996 erhielt A auf ihren Wunsch hin ein Zwischenzeugnis. Gleichfalls Ende 1996 wandte sich A persönlich gegen das

Zwischenzeugnis, da nach Ihrer Auffassung die Tätigkeitsbeschreibung unzutreffend dargestellt sei. Die von A gewünschte Berichtigung des Zeugnisses wurde von der Bundeswehr zurückgewiesen. Der von A zwischenzeitlich beauftragte Rechtsanwalt verlangte Anfang März 1997 erneut die Änderung des Zwischenzeugnisses bis zum April 1997. Anderenfalls drohte er an, ohne weitere Nachricht Klage zu erheben. Die Bundeswehr lehnte das Berichtigungsbegehren erneut ab. Ein Jahr später, d. h. im April 1998, forderte der Rechtsanwalt der A von der Bundeswehr nochmals die Änderung des Zwischenzeugnisses. In der Zwischenzeit von April 1997 - April 1998 stritten A und die Bundeswehr über die Wirksamkeit einer Versetzung.
(Fall in Anlehnung an LAG Köln, Urteil vom 08.02.2000 - 13 Sa 1050/99 = NZA-RR 2001, 130 ff.)

Das LAG Köln hat einen Zeugnisberichtigungsanspruch abgelehnt. Zur Begründung hat es ausgeführt, daß der Anspruch verwirkt ist. Die Voraussetzungen für eine Verwirkung liegen vor.

a.

Das Erfordernis des Zeitmomentes ist erfüllt. A hat zur Durchsetzung ihres behaupteten Zeugnisberichtigungsanspruches zwischen April 1997 und April 1998 nichts weiter getan. Nach der Androhung der unverzüglichen Klagerhebung ist es ein Jahr lang still geworden. In diesem Zeitraum hat A lediglich über die Wirksamkeit ihrer Versetzung gestritten.

„Ein Zeitraum von 12 Monaten reicht grundsätzlich aus, um das Zeitmoment zu erfüllen.“

(LAG Köln, Urteil vom 08.02.2000 - 13 Sa 1050/99 = NZA-RR 2001, 130, 131)

Das LAG bezieht sich zur Begründung auf bereits ergangene Rechtsprechung anderer Gerichte:

- Das BAG hat für den Anspruch auf Zeugniserteilung einen Zeitraum von 10 Monaten als verwirkungsrelevant angesehen (BAG, NJW 1988, 1616 = AP Nr. 17 zu § 630 BGB).
- Für den Berichtigungsanspruch hat das BAG bereits einen Zeitraum von 5 Monaten ausreichen lassen (BAG AP Nr. 8 zu § 630 BGB).
- Das LAG Düsseldorf hat die Verwirkung eines Berichtigungsanspruches bei einem Untätigkeitszeitraum von 11 Monaten angenommen (LAG Düsseldorf, DB 1995, 1135).

b.

Auch das Umstandsmoment ist gegeben. A hat durch ihr Verhalten bei ihrem Arbeitgeber den Eindruck erweckt, daß sie den Zeugnisberichtigungsanspruch nicht mehr geltend machen wolle. Dies ergibt sich aus einer wertenden Betrachtung der Gesamtumstände.

Nachdem der Arbeitgeber das zweite Mal den diesmal mit anwaltlichem Schreiben vorgetragenen Zeugnisberichtigungsbegehren ablehnte, durfte er davon ausgehen, daß die Angelegenheit mit dem

Unterbleiben der angekündigten zeitnahen Klagerhebung erledigt sei. Hinzukommt, daß die Parteien von April 1997 - April 1998 nur über die Versetzung von A stritten. Auch dies mußte beim Arbeitgeber den Eindruck erwecken, daß nur noch die Versetzung strittig ist. Schließlich ist auch eine ausdrückliche Zurückstellung des Zeugnisberichtigungsanspruches hinter die Frage der Versetzung nicht erfolgt.

c.

Letztlich ist es dem Arbeitgeber auch nicht mehr zuzumuten nach 1 1/2 Jahren nach Erteilung des Zwischenzeugnisses dem Berichtigungsbegehren nachzukommen. Es besteht die Gefahr, daß der Arbeitgeber bei einer Zeugnisberichtigung den Grundsatz der Zeugniswahrheit verletzt. Durch den Zeitablauf läßt das Erinnerungsvermögen und damit das Beurteilungsvermögen nach. Eine zutreffende Beurteilung der A ist nicht mehr gewährleistet.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin