ArbG Berlin, 26.10.2012, 28 Ca 18230/11

Nachweislast bei Begehren eines Arbeitszeugnisses mit der Note "gut" abweichend von einem vom Arbeitgeber ausgestellten Arbeitszeugnis mit der Note "befriedigend"

Gericht:	ArbG Berlin
Datum:	26.10.2012
Aktenzeichen:	28 Ca 18230/11
Entscheidungsform:	Schlussurteil
JURION Fundstelle:	JurionRS 2012, 27193
Rechtsgrundlage:	§ 109 GewO

Amtlicher Leitsatz:

I. Will der Arbeitnehmer anstelle des unter Verwendung der sogenannten Notenskala als "befriedigend" erteilten Zeugnisses eine "gute" Gesamtbewertung erreichen, so obliegt es im Rechtsstreit dem Arbeitgeber diejenigen Tatsachen beizubringen, die dem entgegen stehen (sollen).

II. Angesichts aktueller empirischer Erkenntnisse, wonach mittlerweile in 86,6 v.H. der erteilten Arbeitszeugnisse "gute" oder bessere Leistungen bescheinigt werden (s. dazu Franz-Josef Düwell/Holger Dahl, NZA 2011, 958 ff.), kann dem Arbeitnehmer nicht länger der Nachweis dafür auferlegt werden, er sei in die Gruppe der schwächsten 13,4 v.H. aller Beschäftigten zu.U.nrecht eingereiht worden.

— — — — —

In Sachen
pp
hat das Arbeitsgericht Berlin, 28. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 26.10.2012
durch
den Richter am Arbeitsgericht Dr. R. als Vorsitzender
sowie die ehrenamtlichen Richter Frau M. und Frau R.
für Recht erkannt:

Tenor:

I. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein qualifiziertes Zeugnis auf ihrem geschäftlichen Briefpapier in ungeknickter und ungelochter Form zu erteilen mit dem Inhalt:

"Zeugnis

Frau I. Sch., geboren am .... 1969 in Berlin, trat am 01. Juli 2010 in unsere Praxis ein und übte die Tätigkeit einer Empfangs-/Rezeptionsmitarbeiterin aus. Zu den von ihr erfüllten Aufgaben gehörten:

Darüber hinaus half Frau Sch. bei der Erstellung des Praxisqualitätsmanagements.

In der Zusammenarbeit erlebten wir Frau Sch. als engagierte Mitarbeiterin, die sich für die Belange unserer Praxis einsetzte und die ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit ausführte.

Durch ihr freundliches und verbindliches Wesen war sie sowohl bei Patienten und Vorgesetzten, als auch bei Kollegen gleichermaßen geschätzt und beliebt.

Frau Sch. verlässt unsere Praxis zum 30. Juni 2011 auf eigenen Wunsch. Wir danken ihr für ihre Arbeit und wünschen ihr persönlich und beruflich für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg.

 © 2012 Wolters Kluwer Deutschland GmbH - Jurion NV-Gesamtprodukt, Rechtsstand 26. November 2012 - 27.11.2012

Berlin, den 30. Juni 2011.

(Unterschrift; wie gehabt)".

II. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Parteien nach einem Wert von 1.700,-- Euro je zur Hälfte zu tragen.

III. Der Wert des Streitgegenstandes wird für dieses Schlussurteil auf 850,-- Euro festgesetzt.

Tatbestand

Es geht - nach wie vor - um die Korrektur eines **Zeugnisses** (s. § 109 GewO [(1)]).

I.

Wegen der Verhältnisse der Parteien und des bisherigen Sach- und Streitstandes wird zunächst auf die tatbestandlichen Ausführungen im Teilurteil vom 22. Juni 2012 [(2)] verwiesen. Nachdem dort über das Verlangen der Klägerin befunden worden ist, ihr als Teilbereich ihrer Arbeitsaufgaben die "Sauberkeit und Pflege der gesamten Praxis, unter Beachtung der Hygiene- und Sicherheitsbestimmungen" zu bescheinigen, geht es nunmehr ausschließlich noch um die Frage, ob die Beklagte ihre Leistungen als "stets" zu ihrer vollen Zufriedenheit zu klassifizieren hat oder sich das Prädikat ersparen darf.

II.

Hiernach beantragt die Klägerin zuletzt [(3)] noch,

die Beklagte zu verurteilen, ihr ein qualifiziertes Zeugnis auf ihrem geschäftlichen Briefpapier in ungeknickter und ungelochter Form zu erteilen mit dem Inhalt:

> "Zeugnis
>
> Frau I. Sch., geboren am .... 1969 in Berlin, trat am 01. Juli 2010 in unsere Praxis ein und übte die Tätigkeit einer Empfangs-/Rezeptionsmitarbeiterin aus. Zu den von ihr erfüllten Aufgaben gehörten:
>
> Praxisorganisation
>
> Betreuung der Patienten
>
> Telefonverwaltung und Terminvergabe
>
> Anwesenheit bei Vorstellungsgesprächen
>
> Erstellung der Dienst- und Urlaubspläne
>
> Führung und Verwaltung der Patientenkarteien bzw. -daten
>
> Ausfertigung von Rechnungen (Prophylaxe, PA-Vorverhandlungen)
>
> Darüber hinaus half Frau Sch. bei der Erstellung des Praxisqualitätsmanagements.
>
> In der Zusammenarbeit erlebten wir Frau Sch. als engagierte Mitarbeiterin, die sich für die Belange unserer Praxis einsetzte und die ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit ausführte.
>
> Durch ihr freundliches und verbindliches Wesen war sie sowohl bei Patienten und Vorgesetzten, als auch bei Kollegen gleichermaßen geschätzt und beliebt.
>
> Frau Sch. verlässt unsere Praxis zum 30. Juni 2011 auf eigenen Wunsch. Wir danken ihr für

 © 2012 Wolters Kluwer Deutschland GmbH - Jurion NV-Gesamtprodukt, Rechtsstand 26. November 2012 - 27.11.2012

ihre Arbeit und wünschen ihr persönlich und beruflich für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg.

Berlin, den 30. Juni 2011.

(Unterschrift; wie gehabt)".

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

III.

Sie hält eine bessere als die bereits attestierte Bewertung der Klägerin nicht für geschuldet und macht dazu Ausführungen (4) , auf deren Einzelheiten verwiesen wird.

IV.

Dem tritt die Klägerin entgegen und macht dazu ihrerseits Ausführungen (5) , auf deren Einzelheiten gleichfalls verwiesen wird.

V.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze und auf deren Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

Soweit über die Klage noch befunden werden muss, erweist sie sich als begründet. Die Beklagte hat der Klägerin der Sache nach "gute" Leistungen und damit das umstrittene "stets" zu bescheinigen. Für eine schlechtere Beurteilung hat die Beklagte, die hierfür die Darlegungs- und Beweislast trifft, die tatsächlichen Grundlagen nicht brauchbar aufgezeigt. - Das lässt sich (relativ) kurz machen:

I.

Die Frage, welche des Vertragsparteien im Streit um den Inhalt der Beurteilung die maßgeblichen Tatsachen beibringen und notfalls nachweisen muss, hat eine bewegte Geschichte:

1.

Zunächst prägte der Fünfte Senat des Bundesarbeitgerichts (BAG) die Praxis der Arbeitsjustiz mit dem Diktum, als Aussteller des Zeugnisses müsse der Arbeitgeber die tatsächlichen Grundlagen seiner Beurteilung vortragen und ggf. beweisen (6) . Bei dieser Sicht ist es seither allerdings nicht geblieben. Seit seinem Urteil vom 14. Oktober 2003 (7) vertritt der inzwischen für Zeugnisstreitigkeiten zuständige Neunte Senat die Ansicht, es müsse der Arbeitnehmer, der "eine überdurchschnittliche Beurteilung" erstrebe, die hierfür erforderlichen Tatsachen beibringen. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis (bereits) "eine gut durchschnittliche Leistung" bescheinigt habe, habe Letzterer "die Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, die eine bessere Schlussbeurteilung rechtfertigen sollen" (8) .

2.

Damit ist freilich noch nicht geklärt, was denn als (gut) "durchschnittliche" Leistung zu gelten habe. Auch hierzu begegnet dem Betrachter nun ein bemerkenswerter Wandel: Während befasste Gerichte insoweit typischerweise (9) davon ausgingen, dass bei Verwendung der üblichen Notenskala mit "durchschnittlich" dasselbe wie mit "befriedigend" gemeint sei (10) , haben empirische Studien (11) mittlerweile (12) eines anderen belehrt: Danach entspricht die Verteilung der Zeugnisnoten in neuerer Zeit mitnichten der zuweilen nach wie vor intuitiv unterstellten Phänomenologie jener "Gauß'schen Glocke", als deren häufigster Wert eben die Mittelgröße erscheint. Vielmehr pflegen die Noten sehr gut und gut heute bei weitem häufiger vergeben zu

 © 2012 Wolters Kluwer Deutschland GmbH - Jurion NV-Gesamtprodukt, Rechtsstand 26. November 2012 - 27.11.2012

werden als die empirisch längst auf ein "Schattendasein" verwiesene Note "befriedigend" als vermeintlichem Mittelmaß. Daraus ist im informierten Fachschrifttum mit vollem Recht nicht nur die Schlussfolgerung gezogen worden, dass dem Arbeitszeugnis bei heute nicht weniger als 86,6 v.H. (sehr) guter Leistungsbeurteilungen nichts mehr über die tatsächliche Leistungsfähigkeit einer Arbeitsperson entnommen werden, sie vielmehr allenfalls noch als Ausschlusskriterium fungieren kann (13) . Eingefordert ist vielmehr von den Gerichten für Arbeitssachen, aus den solcherart signifikanten empirischen Daten die Konsequenzen zu ziehen (14) : Danach kann auf dem Hintergrund der gewandelten Praxis der Akteure der Arbeitswelt in der Tat nicht mehr daran festgehalten werden, dem Anspruchssteller die Darlegungs- und Beweislast dafür zuzuweisen, dass er zu.U.nrecht in die Gruppe der schwächsten 13,4 v.H. aller Beschäftigten eingereiht worden sei.

II. Oblag es im Lichte dessen hier der Beklagten, die tatsächlichen Grundlagen einschlägiger Unzulänglichkeit der Klägerin im Rechtsstreit aufzudecken, so kann ihr nicht zugebilligt werden, sich dieser Last in verwertbarer Weise unterzogen zu haben. Zwar lässt sie im diesbezüglichen Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 6. August 2012 keinen Zweifel daran, wie ausgeprägt sich ihre Unzufriedenheit über die Klägerin aus der Zeit von Juli 2010 bis Juli 2011 nach wie vor darstellt. Ihre auf Objektivierung gerichteten Ausführungen bleiben jedoch durchweg derart formelhaft (15) , dass sie dem Gericht angesichts des schon im Teilurteil in Erinnerung gerufenen Verbots, seine Erkenntnisse per "Ausforschung" von Beweismitteln (16) gewinnen zu wollen, nicht einmal die prozessuale Befugnis zu verschaffen, den damaligen Verhältnissen mit den ihm verfügbaren Mitteln der Tatsachenfeststellung auf den Grund zu gehen. Insofern gilt hier für die Beklagte nichts anderes als das, was das Gericht dort schon der Klägerin hat zurufen müssen (17) . Damit kommt es auf deren eingehende Gegenäußerungen im Schriftsatz vom 27. August 2012 S. 1 bis 5 nicht mehr an.

III. War der Bewertungsklage ihr Erfolg nach allem nicht zu versagen, was der Tenor zu I. dieses Schlussurteils daher zum Ausdruck bringt, so ergeben sich die sogenannten "Nebenentscheidungen" weitgehend wie von selbst:

1. Soweit das Gericht auch ohne bekundeten Wunsch der Parteien über die Verpflichtung zur Tragung der Kosten seiner Inanspruchnahme entschieden hat, bedurfte es hierzu keines Antrags (§ 308 Abs. 2 ZPO (18)). Diese Kosten hat das Gericht den Parteien nach Maßgabe des § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO (19) je zur Hälfte zugewiesen, weil jede der Parteien im wertmäßig gleichen Umfang unterlegen gewesen ist (s. Tenor zu II.).

2. Den Wert des Streitgegenstandes hat das Gericht auch für dieses Schlussurteil aufgrund des § 61 Abs. 1 ArbGG (20) im Tenor festgesetzt und - wiederum, wie schon beim Teilurteil - mit einer halben Monatsvergütung der Klägerin bemessen. Das sind 850,-- Euro und erklärt den Tenor zu III.

Dr . R.

Zustellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts

an X Klg.-Vertr.: 13.11.2012

X Bekl.-Vertr.: 01.11.2012

Zulassung: Berufung

Verkündet am 26.10.2012

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.

(1) Amtl. Anm.:
S. Text: "§ 109 Zeugnis. (1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben über Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifizier-tes Zeugnis) erstrecken".

(2) Amtl. Anm.:
S. Teilurteil vom 22.6.2012 (Bl. 70-87 der Gerichtsakte [künftig kurz: "GA"]).

(3) Amtl. Anm.:
Das im Teilurteil noch enthaltene vorerwähnte Textfragment im beschreibenden Teil des Zeugnisses ("Sauberheit ... Sicherheitsbestimmungen") ist hier nicht mehr enthalten, nach-dem die befasste Kammer die Klage insoweit abgewiesen und das Landesarbeitsgericht Ber-lin-Brandenburg die von der Klägerin hierzu eingelegte Berufung dem Vernehmen nach durch Urteil vom 11.10.2012 (18 Sa 1435/12) zurückgewiesen hat; d.U.

(4) Amtl. Anm.:
S. Schriftsatz vom 6.8.2012 S. 1-4 nebst Anlagen

(5) Amtl. Anm.:
S. Schriftsatz vom 27.8.2012 S. 1-5 nebst Anlage

(6) Amtl. Anm.:
S. BAG 23.6.1960 - 5 AZR 560/58 - BAGE 9, 289 = AP § 73 HGB Nr. 1 = NJW 1960, 1973 [I.5 c.]: Die Gegenansicht "verkennt, dass das Gesetz keinen Zeugnis-Berichtigungsanspruch kennt. Wenn der Arbeitnehmer ein anders gefasstes Zeugnis verlangt, so macht er in Wahr-heit einen Erfüllungsanspruch auf Erteilung eines richtigen Zeugnisses geltend. Der Arbeit-nehmer verneint, dass sein Anspruch auf Zeugniserteilung ordnungsgemäß erfüllt sei; des-halb deshalb macht er ihn im Wege der Klage geltend. Der Arbeitgeber wendet demgegenüber ein, das erteilte Zeugnis sei inhaltlich richtig und er habe demgemäß ordnungsgemäß erfüllt. Für die ordnungsgemäße Erfüllung ist aber der Schuldner beweispflichtig"; ebenso noch BAG 23.9.1992 - 5 AZR 573/91 - PersR 1993, 329 = EzA § 630 Nr. 16 [Orientierungssatz 1.]: "Ein Arbeitnehmer hat einen Erfüllungsanspruch auf Erteilung eines richtigen Zeugnisses. Wenn der Arbeitgeber dagegen einwendet, das erteilte Zeugnis sei inhaltlich richtig und er habe demgemäß den Zeugnisanspruch erfüllt, so ist er als Schuldner dafür darlegungs- und beweispflichtig (BAG 23.6.1960 [s. oben; d.U.])"

(7) Amtl. Anm.:
S. BAG 14.10.2003 - 9 AZR 12/03 - BAGE 108, 86 = AP § 630 BGB Nr. 28 = NZA 2004, 843 [IV.2 b, cc.]: "Auch im ‚Berichtigungsprozess' mit dem der Arbeitnehmer eine überdurch-schnittliche Beurteilung erstrebt, verbleibt es bei der allgemeinen Regel, dass der Arbeitneh-mer als derjenige, der eine konkrete Zeugnisformulierung geltend macht, die hierfür erforder-lichen Tatsachen vorzutragen hat. Denn § 630 BGB a.F. (§ 109 GewO) begründet keinen Anspruch auf eine ‚gutes' oder ‚sehr gutes' Zeugnis, sondern ‚nur' auf ein leistungsgerechtes Zeugnis. Erst wenn der Arbeitnehmer dargelegt hat, leistungsgerecht sei ausschließlich eine überdurchschnittliche Beurteilung, hat der Arbeitgeber die Tatsachen vorzutragen, die dem entgegen stehen sollen".

(8) Amtl. Anm.:
S. BAG 14.10.2003 (Fn. 7) [Leitsatz]

(9) Amtl. Anm.:
S. zu einer anderen Beurteilung jedoch bereits LAG Köln 26.4.1996 - 11 (13) Sa 1231/95 - AR-Blattei 1850 Nr. 39: "Soweit das Arbeitsgericht eine Verurteilung vorgenommen hat, ent-spricht das Zeugnis - von seinem ohnehin unstreitigen Teil abgesehen - einem guten Zeug-nis, auf das der Arbeitnehmer ohnehin Anspruch hat"

(10) Amtl. Anm.:
S. in diesem Sinne etwa ErfArbR/Rudi Müller-Glöge, 12. Auflage (2012), § 109 GewO Rn. 32: "Dreh- und Angelpunkt der fünfstufigen Notenskala ist die Note ‚befriedigend', die der mittle-ren Bewertung einer vollauf durchschnittlichen Leistung entspricht". ... Darin kommt das Vor-verständnis zum Ausdruck, der Durchschnitt aller AN arbeite zur vollen Zufriedenheit ihrer AG"; entsprechend Klaus Wessel, in: Ulrich Tschöpe (Hrg.), Anwalts-Handbuch ArbR, 9. Auf-lage (2012), 3. Teil Abschnitt K Rn. 58: "Begehrt der mit einer normaldurchschnittlichen Be-wertung seiner Leistung nicht einverstandene Arbeitnehmer eine verbesserte Beurteilung, ist er darlegungspflichtig hinsichtlich der Tatsachen, die eine gute Benotung rechtfertigen"; ähn-lich mit gleicher Tendenz BAG 14.10.2003 (Fn. 7) [III.4 a. - Rn. 29]: "Wird dem Arbeitnehmer bescheinigt, er habe ‚zur vollen Zufriedenheit', oder er habe ‚stets zur Zufriedenheit' des Ar-beitgebers gearbeitet, wird das

 © 2012 Wolters Kluwer Deutschland GmbH - Jurion NV-Gesamtprodukt, Rechtsstand 26. November 2012 - 27.11.2012

der Note ‚befriedigend' zugerechnet, teils einer Zwischennote ‚voll befriedigend' (...) oder auch als ‚gutes befriedigend' oder ‚gehobenes befriedigend' ver-standen (...). In gleicher Weise werden den Graden der Zufriedenheitsskala - ausgehend von einer durchschnittlichen Leistung - Aussagen wie über- oder unterdurchschnittlich zuge-rechnet. Danach setzt die Endnote ‚gut' voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mehr als die ‚volle Zufriedenheit' bescheinigt. ... ‚Gut' im Sinne der Zufriedenheitsskala ist ein Arbeitnehmer nur dann, wenn ihm bescheinigt wird, er habe ‚stets', ‚immer' oder ‚durchgehend' zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers gearbeitet (...). Fehlt es daran, so sind nur gut durchschnittliche Leistungen bescheinigt"

(11) Amtl. Anm.:
S. dazu (berichtend) LAG Berlin-Brandenburg 22.3.2012 - 25 Sa 2136/1 - n.v. [Seite der Gründe]: "Nach einer Studie der Universität Erlangen-Nürnberg aus dem Jahr 2011 enthiel-ten von 802 untersuchten Arbeitszeugnissen 38,8 % die Leistungsbeurteilung 1 oder 1,5, 48,5 % die Note 2 oder 2,5, 11,6 % die Note 3 oder 3,5 und 0,6 % die Note 4. Dieses Ergeb-nis werde durch eine Auswertung der Personalberatungsgesellschaft ‚Personalmanagement Services GmbH' vom März 2010 belegt, die zum Ergebnis gekommen sei, dass in 33,2 % der untersuchten Zeugnisse die Bewertung ‚sehr gut', in 35,1 % die Bewertung ‚gut', in 15,8 % die Bewertung ‚durchschnittlich' und in 3,3 % die Bewertung ‚unterdurchschnittlich' verge-ben worden sei. Da die Notendurchschnitte der erteilten Arbeitszeugnisse in der Praxis weit über der Note ‚befriedigend' lägen, sei das Arbeitszeugnis der Klägerin mit der Note ‚befriedigend' als unterdurchschnittlich und nicht als durchschnittlich zu beurteilen"

(12) Amtl. Anm.:
S. zu früheren empirischen Daten statt vieler die Berichterstattung bei Franz Josef Dü-well/Holger Dahl, Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Arbeitszeugnis, NZA 2011, 958, 959 [IV.], wonach eine im Jahre 1994 von Arnulf Weuster (Personalauswahl und Beur-teiulng mit Arbeitszeugnissen) durchgeführte Untersuchung von 1000 Arbeitszeugnissen ei-nen Anteil von 10 v.H. an sehr guten Bewertungen ergeben habe, und von 34 v.H. an durch-schnittlichen Bewertungen

(13) Amtl. Anm.:
S. Franz Josef Düwell/Holger Dahl (Fn. 12) S. 959 [vor V.]: "Sicher dürfte sein, dass bei 86,6% (sehr) guten Leistungsbeurteilungen dem Arbeitszeugnis nichts mehr über die tat-sächliche Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entnommen wer-den kann. Die Leistungsbeurteilung ist vielmehr zu einem Ausschlusskriterium geworden. Wer nicht mindestens eine ‚2,5' aufweisen kann, läuft Gefahr, im Bewerbungsprozess allein deswegen schlechtere Chancen zu haben"

(14) Amtl. Anm.:
S. Franz Josef Düwell/Holger Dahl (Fn. 12) S. 960 [VI.]: "Angesichts der von der Universität Erlangen-Nürnberg festgestellten 86,6 % überdurchschnittlicher zusammenfassender Leis-tungsbewertungen wird sich das BAG bei nächster Gelegenheit mit der Frage auseinander-setzen müssen, ob die Trenngrenze der Darlegungs- und Beweislast bei einer befriedigen-den Leistung auf eine gute Leistung verschoben werden muss"

(15) Amtl. Anm.:
S. dazu ohne Anspruch auf Vollständigkeit S. 2 [vor 2. - Praxisorganisation]: "kam es zu Fehl-leistungen, da teilweise Patientenunterschriften fehlten, Patienten nicht ‚gesetzt' wurden, die Rezeption mehrfach unbesetzt war"; S. 2 [3. - Führung und Verwaltung von Patientenkarteien bzw. Daten]: "Dies hat die Klägerin unvollständig ausgeführt, da teilweise keine Telefondo-kumentation erfolgte"; S. 2-3 [4. - Erstellung des täglichen Leistungsspiegels]: "Dies hat die Klägerin nicht getan, da sie bestrebt war, schnell in den Feierabend zu kommen"; S. 3 [5. - Patientenaufklärung, -führung und -betreuung]: "Auch dies hat die Beklagte [gemeint vermut-lich: Klägerin; d.U.] nicht den Erwartungen entsprechend getan, schon weil sie nicht immer an der Rezeption bzw. nicht immer zurück war"; S. 3 [6. - Führung und Abrechnung der Kas-se]: "Aus den Eintragungen ergibt sich, dass dann, wenn die Klägerin Dienst hatte, meist kei-ne Übereinstimmung bestand"; usw

(16) Amtl. Anm.:
S.statt vieler BAG 26.5.1998 - 6 AZR 618/96 - BAGE 89, 70 = AP § 16 TV Ang Bundespost Nr. 6 = NZA 1999, 96 [II.1 b, cc.]: "Gemäß § 373 ZPO muss die beweispflichtige Partei dieje-nigen Tatsachen bezeichnen, zu denen der Zeuge vernommen werden soll. Als Tatsachen sind konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der

 © 2012 Wolters Kluwer Deutschland GmbH - Jurion NV-Gesamtprodukt, Rechtsstand 26. November 2012 - 27.11.2012

Vergangenheit oder der Gegenwart an-gehörige Geschehnisse oder Zustände anzusehen (...). ... Die Vernehmung des Zeugen hät-te einen unzulässigen Ausforschungsbeweis dargestellt. Um einen solchen handelt es sich, wenn ein Beweis angetreten wird, bei dem es an der Bestimmtheit der zu beweisenden Tat-sachen fehlt, und wenn durch die beabsichtigte Beweiserhebung erst die Grundlagen für substantiierte Tatsachenbehauptungen gewonnen werden sollen (...)"; 15.12.1999 - 5 AZR 566/98 - AP § 84 HGB Nr. 9 = NZA 2000, 447 [2 a, aa.]: "Die entsprechenden Beweisantritte des Klägers waren unzulässig, denn sie waren auf eine Ausforschung der benannten Zeugen angelegt. Die Vernehmung der Zeugen hätte einen unzulässigen Ausforschungsbeweis dar-gestellt. - aa) Wird ein Beweis angetreten, bei dem es an der Bestimmtheit der zu beweisen-den Tatsachen fehlt und sollen durch die beabsichtigte Beweiserhebung erst die Grundlagen für substantiierte Tatsachenbehauptungen gewonnen werden, so ist dieser Beweisantritt un-zulässig und unbeachtlich"

(17) Amtl. Anm.:
S. dazu anschaulich etwa auch LAG Berlin 26.2.1997 - 8 Sa 103/96 - n.v.: "Diese Darstel-lung des Klägers hätte die Beklagte veranlassen müssen, die behauptete Ladeanweisung nach Ort, Zeit und näherem Gesprächsablauf im einzelnen zu schildern und unter Beweis zu stellen, und zwar spätestens in der Berufungsbegründung. Stattdessen hat sie sich darauf beschränkt, ihre Behauptung schlicht zu wiederholen, der Kläger habe die Ladeanweisung, die beiden Abwassertanks vorne und den Sanitärcontainer hinten zu laden, erhalten und Herrn H. als Zeugen hierfür angeboten. Eine vorsorgliche Ladung des Herrn H. zur mündli-chen Verhandlung kam damit nicht in Betracht, denn seine Vernehmung hätte zu einem Aus-forschungsbeweis geführt, da die konkrete Situation für die Anweisung erst vom Zeugen hät-te erfragt werden müssen. Es ist aber Aufgabe der Partei, einen konkreten Geschehnisablauf nach Zeit, Ort und Inhalt zu substantiieren und so zunächst einmal der Gegenpartei die Mög-lichkeit zu geben, sich zu erinnern und die Behauptung möglicherweise einzuräumen. Die Gegenpartei soll eben nicht erst aus der Beweisaufnahme konkret erfahren, was genau be-hauptet wird. ... Erfährt das Gericht den eigentlichen Sachverhalt erst aus der Aussage des Zeugen oder der Zeugin, so kommt eine Überprüfung in dieser Richtung praktisch nicht in Betracht"; im Anschluss LAG Berlin-Brandenburg 24.6.2010 - 14 Sa 2682/09 - n.v. [C.II.3 b, bb.]

(18) Amtl. Anm.:
S. Text: "§ 308 Bindung an die Parteianträge. (1) ... (2) Über die Verpflichtung, die Prozess-kosten zu tragen, hat das Gericht auch ohne Antrag zu erkennen"

(19) Amtl. Anm.:
S. Text: "§ 92 Kosten bei teilweisem Obsiegen. (1) Wenn jede Partei teils obsiegt, teils unter-liegt, so sind die Kosten gegeneinander aufzuheben oder verhältnismäßig zu teilen. ... "

(20) Amtl. Anm.:
S. Text: "§ 61 Inhalt des Urteils. (1) Den Wert des Streitgegenstandes setzt das Arbeitsge-richt im Urteil fest"

 © 2012 Wolters Kluwer Deutschland GmbH - Jurion NV-Gesamtprodukt, Rechtsstand 26. November 2012 - 27.11.2012