

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 370/08

4 Ca 1998 b/07 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 01.04.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 01.04.2009 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 07.07.2008 – 4 Ca 1998 b/07 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten zweitinstanzlich nur noch über das Bestehen von Schadensersatzansprüchen aufgrund aus Sicht des Klägers nicht fristgemäßer Erteilung des Endzeugnisses.

Der Kläger war letztendlich vom 15.05.2000 bis zum 31.08.2007 als Außendienstmitarbeiter bei der Beklagten tätig. Er erhielt durchschnittlich 3.900,00 EUR brutto monatlich.

Die Beklagte hat ihren Betriebssitz in Elmshorn. Der Kläger arbeitete jedoch von seinem Wohnort in Süddeutschland aus.

Am 15.01.2007 hatte der Kläger eine ordentliche Kündigung und am 21.02.2007 eine außerordentliche Kündigung erhalten. Aufgrund arbeitsgerichtlichen Vergleichs vom 28.06.2007 haben sich die Parteien auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.08.2007 geeinigt. In Ziffer 6 des Vergleiches haben sie folgende Vereinbarung getroffen:

„Die Beklagte erteilt dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis aus der Sicht eines wohlwollenden Arbeitgebers. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird sie dem Kläger auf der Grundlage dieses Zwischenzeugnisses ein Endzeugnis erteilen.“

(Anlage K 1 – Bl. 6 R d. A.)

Mit Datum vom 10.07.2007 erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zwischenzeugnis (Anlage K 2, Bl. 7 d. A.). Das beanstandete der Klägervorteiler mit Schreiben vom 12.07.2008 (Bl. 8 d. A.) bezüglich der Leistungs- und Verhaltensbewertung. Mit Schreiben vom 19.07.2007 übermittelte die Beklagte ein leicht geändertes Zwischenzeugnis, ohne jedoch die erbetenen Formulierungen einzufügen (Anlage K 4/Bl. 9 d. A.). Daraufhin setzte der Klägervorteiler mit Schreiben vom 02.08.2007 der Beklagten eine Nachfrist zur geforderten Korrektur bis zum 16.08.2007 und forderte gleichzeitig die Übersendung der Arbeitspapiere bis zum 16.08.2007. Das Endzeugnis erwähnte er nicht.

Einen Tag später, am 03.08.2007 bewarb sich der Kläger an seinem Wohnort bei der Firma R. zum 01.09.2007 (Anlage K 17, Bl. 59 d. A.). Mit Schreiben vom 07.08.2007 bekundete diese Firma Interesse an der Bewerbung und lud ihn mit Schreiben vom 17.08.2007 zu einem Bewerbungsgespräch am 24.08.2007 ein. Im Rahmen dieses Bewerbungsgesprächs zeigte sie Interesse an einer Einstellung des Klägers zum 17.09.2007 und bat ihn sodann mit Schreiben vom 31.08.2007 (Anlage K 10, Bl. 72 d. A.) zu einem erneuten Gespräch am 06.09.2007. In diesem Zusammenhang forderte sie den Kläger auf, unbedingt zu diesem Termin sein letztes Arbeitszeugnis mitzubringen (Anlage K 10, Bl. 72 d. A.). Der Kläger nahm das Gespräch am 06.09.2007 wahr, hatte jedoch kein Endzeugnis. In der Berufungsverhandlung stellte der Kläger klar, dass er das Zwischenzeugnis vorgelegt habe.

Die Beklagte wusste von diesen Bewerbungsgesprächen und Einstellungsmöglichkeiten des Klägers nichts. Sie ließ die ihr gesetzte Frist zur Korrektur des Endzeugnisses verstreichen, übermittelte dem Kläger am 11.09.2007 die Arbeitspapiere und am 25.09.2007 das Endzeugnis mit dem identischen Wortlaut des von ihr am 19.07.2007 ausgefertigten Zwischenzeugnisses.

Bereits einen Tag vor Übermittlung des Endzeugnisses sagte die Firma R. dem Kläger mit Schreiben vom 24.09.2007 ab. Das Schreiben hat unter anderem folgenden Wortlaut:

„Da Sie uns die gewünschten Unterlagen nicht aushändigen konnten und wir uns ja sehr kurzfristig entscheiden mussten, wurden Sie doch nicht in unserem Unternehmen angestellt.“

Zur Disposition stand: Fixum-/Provisionsanteil von ca. 70 %/30 %
d. h. Brutto ca. 5.300,00 EUR
+ 13. Gehalt i. H. eines vollen Bruttolohnes
sowie das übliche notwendige Equipment für diese Position.

...“

(Anlage K 10, Bl. 30 d. A.)

Der Kläger hat noch ein Schreiben der Firma R. vom 06.05.2008 zur Akte gereicht, in dem diese darlegt, sie habe angesichts der Tatsache, dass er am 06.09.2007 kein

Endzeugnis habe vorlegen können, den Verdacht gehabt, das Ausscheiden des Klägers bei seiner vormaligen Arbeitgeberin habe andere als die ihr bekannten Gründe gehabt (Anlage K 19, Bl. 62 d. A.).

Mit Schreiben vom 18.10.2007 begehrte der Kläger unter Androhung von Schadensersatzforderungen die Erteilung eines korrigierten Endzeugnisses (Anlage K 7 – Bl. 12 d. A.). Am 08.11.2007 reichte er die vorliegende Zeugnisberichtigungsklage ein, die mit Schriftsatz vom 22.12.2007 um das im Berufungsverfahren nur noch streitbefangene Schadensersatzbegehren erweitert wurde.

Vom 01.01.2008 bis 31.03.2008 war der Kläger erwerbstätig. Vom 01.04.2008 bis zum 31.08.2008 war er erneut arbeitslos. Am 01.09.2008 fand er nochmals einen neuen Arbeitgeber.

Der Kläger begehrt als Schadensersatz für den Zeitraum 17.09. bis 31.12.2007 auf Basis eines monatlichen Festgehalts von 5.300,00 EUR brutto + 13. Monatsgehalt abzüglich Arbeitslosengeld einen Betrag in Höhe von 5.679,00 EUR (Klagantrag zu 1.). Für den Zeitraum ab 01.04.2008 bis 31.08.2008 berechnet der Kläger darüber hinaus zweitinstanzlich, erneut ausgehend von dem Gehaltsangebot der Firma R. abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes einen Schadensersatzbetrag in Höhe von 8.109,17 EUR. Mit dem Klagantrag zu 3 begehrt der Kläger Feststellung einer zeitlich unbegrenzten Schadensersatzverpflichtung der Beklagten, falls sein aktuelles Arbeitsverhältnis wieder gekündigt wird.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, es liege bereits keine Vertragspflichtverletzung der Beklagten vor. Die Erteilung eines Endzeugnisses ca. zwei bis drei Wochen nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sei üblich. Zudem sei der Arbeitnehmer gehalten, beim Arbeitgeber die Erteilung des Endzeugnisses anzumahnen, bevor ein Schadensersatzanspruch entstehen könne. Das sei erst Recht bei den vorliegenden besonderen Umständen erforderlich gewesen. Da der Kläger dieses unterlassen habe, überwiege sein Mitverschulden gemäß § 254 BGB ein etwaiges Verschulden der Beklagten.

Gegen dieses dem Kläger am 09.09.2008 zugestellte Urteil hat er form- und fristgerecht Berufung eingelegt und diese auch innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet.

Er ergänzt und vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen. Seines Erachtens besteht ein Schadensersatzanspruch unter dem Gesichtspunkt des Schuldnerverzuges. Wegen des eindeutigen Wortlauts der Ziffer 6 des Vergleiches sei eine Mahnung des Klägers auf Herausgabe des Endzeugnisses nicht erforderlich gewesen. Im Vergleich sei ein kalendarisch bestimmtes Datum festgelegt worden. Die Beklagte habe gegebenenfalls ein dem Zwischenzeugnis vom Wortlaut her identisches Endzeugnis erteilen können und müssen. Die Einstellung des Klägers bei der Firma R. sei ausschließlich am fehlenden Endzeugnis gescheitert. Der Kläger habe auch erst Anfang September 2008 gewusst, dass die Firma M. auf Vorlage eines Endzeugnisses bestand. Zu diesem Zeitpunkt habe sich die Beklagte jedoch bereits im Leistungsverzug befunden. Ein Mitverschulden treffe ihn nicht. Erst recht überwiege es nicht das Verschulden der Beklagten.

Der Kläger beantragt,

auf die Berufung des Klägers/Berufungsklägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 07.07.2008 wie folgt abgeändert:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger den durch die verspätete Erteilung des Endzeugnisses bis zum 31.12.2007 entstandenen Schaden in Höhe von 5.679,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird darüber hinaus verurteilt, an den Kläger den in der Zeit vom 01.04.2008 bis zum 31.08.2008 entstandenen Schaden in Höhe von 8.109,17 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu bezahlen.

3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger den durch die verspätete Erteilung des Endzeugnisses zukünftig entstehenden Schaden zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Ihres Erachtens liegt keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung vor. Im Übrigen bestreitet sie die Kausalität einer etwaigen geringfügig verspäteten Erteilung des Endzeugnisses und der Absage der Firma R., der nach eigenem Bekunden argwöhnisch war. Auch handele es sich bei dem Zeugnisanspruch um eine Holschuld. Der Kläger habe es mithin in Elmshorn abholen müssen. Die Beklagte bestreitet auch die vom Kläger dargelegte Schadenshöhe, u. a. unter Hinweis auf die Einzelheiten der von der Firma R. avisierten Einkünfte. Letztendlich sieht sie im Hinblick auf die beendeten Folgearbeitsverhältnisse keine Kausalität mehr zu einer etwaigen Pflichtverletzung der Beklagten.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Mit ausführlicher, überzeugender Begründung hat das Arbeitsgericht die Schadenersatzklage abgewiesen und insbesondere darauf abgestellt, dass der Kläger gerade im Hinblick auf die aktuelle, für ihn äußerst aussichtsreiche Bewerbung an die Beklagte hätte herantreten müssen, um auf eine

zügige Erteilung eines Endzeugnisses – mit welchem Inhalt auch immer – hinzuwirken. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen. Lediglich ergänzend wird folgendes ausgeführt:

1. Der Zeugniserstellungsanspruch des Klägers ergibt sich aus § 109 GewO i. V. m. Ziff. 6 des Vergleiches vom 28.06.2007. Danach war die Beklagte verpflichtet, dem Kläger bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes, berufsförderndes Zeugnis zu erteilen.

2. Grundsätzlich sind Arbeitspapiere wie das Arbeitszeugnis vom Arbeitnehmer abzuholen – Holschuld – (vergl. BAG vom 08.03.1995 – 5 AZR 848/93 – zitiert nach juris). Der Arbeitgeber ist insoweit verpflichtet, das Zeugnis zu erstellen und zur Abholung bereitzustellen. Der Arbeitgeber hat das Zeugnis dem Arbeitnehmer jedoch zu übersenden, wenn die Abholung dem Arbeitnehmer einem unverhältnismäßigen Aufwand verursachen würde (BAG vom 08.03.1995 – 5 AZR 848/93 – Rz. 14 f.).

Da der Kläger in Süddeutschland und dort in H. und nicht in Schleswig-Holstein wohnt, und auch von H. aus jeweils seine Arbeitsleistung erbracht hat, kann zu seinen Gunsten vorliegend davon ausgegangen werden, dass eine Versandungspflicht der Beklagten bezüglich des Zeugnisses bestand.

3. Das Zeugnis ist grundsätzlich „bei Beendigung“ des Arbeitsverhältnisses zu erteilen. Der Anspruch entsteht zu diesem Zeitpunkt und ist regelmäßig sogleich fällig. Es ist jedoch für den Arbeitgeber zunächst regelmäßig noch nicht erfüllbar, denn der Arbeitnehmer muss normalerweise erst noch sein Wahlrecht, ein einfaches oder qualifiziertes Zeugnis zu verlangen, ausüben. Solange das Zeugnis noch inhaltlichen Veränderungen gegenüber offen sein muss, darf der Arbeitgeber das Zeugnis als Zwischenzeugnis oder vorläufiges Zeugnis bezeichnen. Diese Situation ist z. B. gegeben, wenn der Anspruch während der laufenden Kündigungsfrist geltend gemacht und das Arbeitsverhältnis noch weiterhin vollzogen wird (vergl. ErfK-Müller-Glöge, Rzn. 19 u. 23 zu § 109 GewO). Bei Verzug haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäß §§ 286, 288 Abs. 4 BGB. Das Zeugnis ist unverzüglich nach Ausübung des

Wahlrechtes (einfaches oder qualifiziertes Zeugnis) zu erstellen. Notwendig ist allerdings die Einräumung einer angemessenen Bearbeitungszeit. Sie ist von den betrieblichen Umständen abhängig. Selbst eine Bearbeitungszeit von zwei bis drei Wochen Dauer kann noch angemessen sein (ErfK-Müller-Glöge, Rz. 121 zu §§ 109 GewO).

4. Das Bestehen eines Schadensersatzanspruches setzt das Vorliegen einer Pflichtverletzung im Sinne des § 280 Abs. 1 BGB voraus, die der in Anspruch Genommene zu vertreten hat. Ferner ist Voraussetzung die Entstehung eines Schadens sowie ein Kausalzusammenhang zwischen Vertragsverletzung und Schadensentstehung. Insoweit muss Vorsätzlichkeit oder Fahrlässigkeit des Handelnden oder seiner Erfüllungsgehilfen gegeben sein. Die Schadensersatzpflicht kann bei Mitverschulden des Betroffenen gemindert, wenn nicht gar ganz ausgeschlossen sein. Ein Mitverschulden besteht beispielsweise bei Unterlassen der Schadensabwendung oder Schadensminderung.

5. Ausgehend von dieser Rechtslage ist unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles hier ein Schadensersatzanspruch des Klägers gegenüber der Beklagten wegen einer gegebenenfalls etwas späten Erteilung des Endzeugnisses zu verneinen.

Sein Wahlrecht bezüglich der Klarstellung, ob ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis begehrt wird, hat der Kläger bereits im Zusammenhang mit dem Vergleichsschluss vom 28.06.2007 ausgeübt. In der Güteverhandlung haben die Parteien insoweit festgeschrieben, dass die Beklagte ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und auch ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen hat. Der Kläger beruft sich vorliegend mit seinem Schadensersatzbegehren auf einen Verzögerungsschaden, nicht mehr auf einen möglichen Schlechterfüllungsschaden aus Anlass eines Berichtigungsbegehrens. Der gebotene Inhalt des von der von der Beklagten zu erstellenden Zwischenzeugnisses und im Nachgang hierzu des zu erstellenden gleichlautenden Endzeugnisses ist rechtskräftig festgestellt worden.

Die Beklagte hat jedoch nicht durch ein etwaiges schuldhaftes Verhalten ihrerseits einen von ihr zu vertretenden Verzögerungsschaden beim Kläger – in welcher Größenordnung auch immer – verursacht. Aufgrund der zeitlichen Nähe der Fälligkeit des Erteilungsanspruches des Klägers in Bezug auf ein Zwischenzeugnis, seines – unberechtigten – Berichtigungsbegehrens und des parallel hierzu fällig gewordenen Anspruches auf Erteilung eines inhaltsgleichen Endzeugnisses hat die Beklagte das von ihr geschuldete qualifizierte Endzeugnis nicht durch ein von ihr zu vertretendes Verhalten verzögert erstellt und damit einen etwaigen Schaden beim Kläger verursacht. Der Kläger hätte gegenüber der Beklagten angesichts der sich überholenden Ereignisse, von denen die Beklagte nichts wusste, die umgehende Erteilung eines qualifizierten, kompromissfähigen Zeugnisses anmahnen müssen. Mindestens jedoch hätte er die Beklagte klarstellend dazu drängen müssen, unter Zurückstellung des Berichtigungsbegehrens jedenfalls schnellstmöglich ein dem Inhalt des von ihr bereits erteilten Zwischenzeugnisses entsprechendes Endzeugnis zu erstellen. Da dieses nicht geschehen ist, ist angesichts der Parallelität des zeitlichen Ablaufs bereits der Eintritt des Verzuges der Beklagten vorliegend höchst fraglich.

Ein Endzeugnis ist, wie bereits angeführt, nach Ausübung des Wahlrechtes regelmäßig innerhalb eines Zeitraumes von zwischen ca. drei Tagen und zwei bis drei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen. Die Pflicht ist „bei“ Beendigung und nicht „mit“ Beendigung zu erfüllen. Der letzte Arbeitstag, der 31.08.2007 war ein Freitag. Bei Zuspruch einer Mindestbearbeitungszeit von ca. drei Arbeitstagen hätte es daher frühestens am 05.09.2007 erstellt sein müssen. Da der Kläger sich aber unter Berücksichtigung seines entfernten Wohnsitzes darauf beruft, das Zeugnis sei ausnahmsweise keine Holschuld gewesen, ist der Beklagten eine Postlaufzeit für die Versendung des Zeugnisses zuzubilligen. Dabei wird regelmäßig von drei Tagen ausgegangen. Dann wäre das unberechtigte Endzeugnis aber auch erst am 08.09.2007 beim Kläger eingegangen. Zu diesem Zeitpunkt war aber die von der Firma R.-M. gesetzte - der Beklagten nicht bekannte – Vorlagefrist für ein Endzeugnis bereits verstrichen. Insoweit kann dahingestellt bleiben, ob das Endzeugnis nun 21, 25 oder 27 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugegangen ist und ob das verspätet war. Diese Verspätung war jedenfalls nicht mehr kausal für die

Absage der Firma R. – M. . Zum Zeitpunkt der Absage aber befand sich die Beklagte noch nicht in Verzug.

Jedenfalls wäre ein etwaiger geringfügiger zeitlicher Verzug vorliegend nicht von der Beklagten, sondern vom Kläger überwiegend verschuldet (§ 254 BGB). Das hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass sich Berichtigungsbegehren bezüglich des Zwischenzeugnisses und Erstellungspflicht bezüglich des Endzeugnisses zeitlich überlappt haben. Die Beklagte hat in Erfüllung des arbeitsgerichtlichen Vergleiches vom 28.06.2007 – lange vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses – mit Datum vom 10.07.2007 ein Zwischenzeugnis erteilt, das der Kläger inhaltlich zweimal beanstandet hat. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 19.07.2007 das Zwischenzeugnis inhaltlich leicht geändert. Der Klägervertreter hat ihr zu weiteren Änderungen eine Nachfrist bis zum 16.08.2007 erteilt. Er hat das Endzeugnis in diesem Zusammenhang mit keinem Wort erwähnt, obgleich bereits zwei Wochen später ein solches – mit welchem Inhalt auch immer – von Beklagtenseite zu erteilen war. Angesichts der Tatsache, dass sich aber bereits innerhalb des Zeitraumes, in dem die Nachfristsetzung für die Berichtigung des Zwischenzeugnisses für die Beklagte lief, die Bewerbungssituation des Klägers anbahnte und konkretisierte, wäre der Kläger verpflichtet gewesen, sich infolge des für ihn bestehenden Zeitdruckes unverzüglich in Verbindung zu setzen. Das gilt umso mehr, als die Beklagte absolut nichts von der Bewerbungssituation wusste. Der Kläger ist schon ohne Endzeugnis ins Bewerbungsgespräch gegangen. Er hätte schon rein vorsorglich spätestens sofort danach die Beklagte um äußerst beschleunigte Ausstellung eines Endzeugnisses – mit welchem Inhalt? – bitten müssen.

Spätestens jedoch nach Erhalt des Schreibens vom 31.08.2007, mit dem die Firma R. ausdrücklich die Vorlage eines Endzeugnisses am 06.09.2007 gefordert hat, wäre eine sofortige Kontaktaufnahme zur Beklagten notwendig gewesen. Da die Beklagte sowieso die Berichtigungsfrist für das Zwischenzeugnis hat verstreichen lassen, hätte sie in Kenntnis des Zeitdrucks des Klägers zweifelsfrei das nicht korrigierte Endzeugnis in der Fassung vom 25.09.2007 mit gleichem Inhalt auch früher an den Kläger geschickt.

Da der Kläger jedoch gänzlich untätig geblieben ist, befand sich die Beklagte zum Zeitpunkt der ihm von der Firma R. gesetzten Vorlagepflicht für das Endzeugnis mangels Mahnung/Klarstellung nicht im Zahlungsverzug, jedenfalls hat sie nicht schuldhaft eine Zeugniserteilungspflicht verletzt. Ein etwaiger Verzögerungsschaden des Klägers ist maßgeblich durch sein eigenes Verhalten, seine eigene Untätigkeit im Bezug auf die Offenlegung der Bewerbungssituation verschuldet (§ 254 BGB).

6. Ob der Kläger mit einem Endzeugnis, das den gleichen Wortlaut hat, wie das bereits vorgelegte Zwischenzeugnis, von der Firma R. tatsächlich eingestellt worden wäre, ist ebenfalls nicht von ihm dargelegt worden. Auch hier hat er insoweit seine Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Kausalität nicht erfüllt. Es fehlt jeder Vortrag und jedes Beweisangebot, dass der Kläger bei Vorlage des Endzeugnisses mit dem Inhalt des Zwischenzeugnisses letztendlich die Stelle bei der Firma R. erhalten hätte.

7. Ungeachtet dessen ist auch die geltend gemachte Schadenshöhe zu beanstanden. Eine Vergütung in Höhe von 5.300,00 EUR ist dem Kläger nicht als garantiertes Fixum von der Firma R. zugesagt worden.

Erst recht hat der Kläger eine Kausalität zwischen der der Beklagten vorgeworfenen verzögerten Erteilung des Endzeugnisses und erneuter Arbeitslosigkeit nicht dargetan. Vor welchem tatsächlichen Hintergrund soll die Beklagte haften für die Arbeitslosigkeit des Klägers ab dem 31.03.2008? Vor welchem tatsächlichen Hintergrund soll zwingend davon auszugehen sein, dass der Kläger bei der Firma R. ein Dauerarbeitsverhältnis erlangt hätte; das nicht innerhalb der Probezeit, oder später gekündigt worden wäre. Der Kläger hat noch nicht einmal behauptet, dass er bei der Firma R. ein unkündbares Arbeitsverhältnis, gar eine Lebensstellung erhalten hätte.

8. Aus den genannten Gründen ist das Schadensersatzbegehren des Klägers zu Recht abgewiesen worden. Die Berufung war daher sowohl in Bezug auf das Zahlungsbegehren als auch in Bezug auf das Feststellungsbegehren zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, so dass die Revision nicht zuzulassen war. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...