

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZB 35/11

13 Ta 203/11

Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Gläubiger, Beschwerdegegner und Rechtsbeschwerdeführer,

pp.

Beklagte, Schuldnerin, Beschwerdeführerin und Rechts-
beschwerdegegnerin,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 9. September 2011 be-
schlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Klägers wird der Be-
schluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
10. Juni 2011 - 13 Ta 203/11 - aufgehoben. Die Sache
wird zur erneuten Entscheidung - auch über die Kosten
der Rechtsbeschwerde - an das Landesarbeitsgericht zu-
rückverwiesen.

Gründe

I. Die Parteien streiten im Zwangsvollstreckungsverfahren über eine Verpflichtung zur Zeugniserteilung. 1

Im Rahmen eines zuvor beim Arbeitsgericht Essen geführten Kündigungsschutzprozesses schlossen die Parteien am 4. August 2010 einen gerichtlichen Vergleich, der neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien zum 30. April 2010 auch folgende Regelungen zu einem von der Beklagten zu erteilenden Zeugnis enthält: 2

„Die Beklagte erstellt zugunsten des Klägers ein pflichtgemäßes qualifiziertes Zeugnis über den Gesamtzeitraum der dortigen Beschäftigung des Klägers seit dem Jahre 1987 entsprechend einem der Beklagten vom Kläger noch vorzulegenden Entwurf, der innerhalb eines angemessenen Zeitraumes von zwei Wochen ab Überlassung des Entwurfes auf dem Briefkopf der Beklagten mit dem Datum des 04.05.2010 ausgefertigt, von dem Geschäftsführer der Beklagten unterzeichnet und als ordnungsgemäßes Zeugnis an den Kläger zurückgereicht wird.“

Der Kläger/Vollstreckungsgläubiger (*im Folgenden: Kläger*) übermittelte der Beklagten/Vollstreckungsschuldnerin (*im Folgenden: Beklagte*) einen Zeugnisentwurf. Darauf erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zeugnis, das ua. in der Tätigkeitsbeschreibung sowie in der Bewertung von Leistung und Verhalten von dem Entwurf des Klägers abweicht. 3

Mit Schriftsatz vom 21. Januar 2011 hat der Kläger beantragt, gegen die Beklagte zur Erzwingung der im Vergleich niedergelegten Verpflichtung auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses entsprechend dem als Anlage beigefügten Entwurf ein Zwangsgeld von bis zu 25.000,00 Euro und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, ersatzweise Zwangshaft von bis zu sechs Monaten festzusetzen. 4

Die Beklagte hat die Zurückweisung des Antrags begehrt, da der Inhalt des verlangten Zeugnisses nicht der Wahrheit entspreche. 5

Mit Beschluss vom 16. März 2011 hat das Arbeitsgericht gegen die Beklagte ein Zwangsgeld iHv. 500,00 Euro festgesetzt. Gegen diesen der Beklagten am 23. März 2011 zugestellten Beschluss hat sie am 4. April 2011 sofortige Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die sofortige Beschwerde den Vollstreckungsbeschluss des Arbeitsgerichts abgeändert und den Zwangsvollstreckungsantrag zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde. 6

II. Die Rechtsbeschwerde hat Erfolg. 7

1. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig, insbesondere statthaft. Das Landesarbeitsgericht hat sie im Tenor seines Beschlusses ohne Einschränkung zugelassen. Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts vom 10. Juni 2011 ist dem Kläger am 20. Juni 2011 zugestellt worden. Die Rechtsbeschwerde nebst Begründung ist am 19. Juli 2011 und damit rechtzeitig iSv. § 575 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO beim Bundesarbeitsgericht eingegangen. Die Rechtsbeschwerde erfüllt auch die weiteren Voraussetzungen des § 575 ZPO. 8

2. Die Rechtsbeschwerde ist auch begründet. Dem Vollstreckungstitel mangelt es - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht an einer ausreichenden Bestimmtheit und damit einem vollstreckungsfähigen Inhalt. Ob die Beklagte als Vollstreckungsschuldnerin den Vergleich bereits ausreichend erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB) hat, kann der Senat nicht beurteilen. Dies führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 577 Abs. 4 ZPO). 9

a) Zu Recht hat der Kläger einen Antrag gem. § 888 ZPO gestellt. Bei Nichterteilung des Zeugnisses, wie im Prozessvergleich vereinbart, handelt es sich um eine unvertretbare Handlung, zu der die Beklagte, wenn sie sie nicht vornimmt, durch Zwangsgeld und Zwangshaft angehalten werden kann (§ 888 ZPO). 10

- b) Die allgemeinen Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung liegen vor. 11
Der gerichtliche Vergleich vom 4. August 2010 im Rechtsstreit - 6 Ca 1532/10 - beim Arbeitsgericht Essen stellt einen zur Zwangsvollstreckung geeigneten Titel (§ 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO) dar. Eine vollstreckbare Ausfertigung wurde dem Kläger als Vollstreckungsgläubiger erteilt (§ 724 Abs. 1 ZPO) und die Zustellung ist erfolgt (§ 750 Abs. 1 ZPO).
- c) Der Prozessvergleich vom 4. August 2010 ist für die Zwangsvollstreckung hinreichend bestimmt. 12
- aa) Grundlage der Zwangsvollstreckung ist der Prozessvergleich vom 13
4. August 2010. Dieser ist ein Prozessvertrag, der eine rechtliche Doppelnatur hat. Er ist sowohl eine Prozesshandlung, deren Wirkung sich nach den Grundsätzen des Verfahrensrechts richtet, als auch ein privatrechtlicher Vertrag, für den die Regeln des materiellen Rechts gelten (*BGH 19. Mai 1982 - IVb ZR 705/80 - FamRZ 1982, 782*). Inhalt und Umfang der materiell-rechtlichen Vereinbarung einerseits und des prozessualen Vertrags als Vollstreckungstitel andererseits können auseinanderfallen. Während die Parteien durch den Prozessvergleich materiell-rechtlich gebunden sind, soweit es ihrem übereinstimmenden - unter Umständen nicht eindeutig nach außen hervorgetretenen - Willen entspricht, ist ein Prozessvergleich Vollstreckungstitel iSv. § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO nur insoweit, als er einen aus sich heraus bestimmten oder zumindest bestimmbareren Inhalt hat (*vgl. Stein/Jonas/Münzberg 22. Aufl. § 794 Rn. 34 ff.; Zöller/Stöber ZPO 28. Aufl. § 794 Rn. 14*). Ob und ggf. in welchem Umfang das der Fall ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Maßgebend hierfür ist allein der protokollierte Inhalt des Vergleichs (*Stein/Jonas/Münzberg vor § 704 Rn. 26 ff.; Zöller/Stöber § 794 Rn. 14a*). Für dessen Auslegung ist nicht in erster Linie der übereinstimmende Wille der Parteien maßgebend, der den Inhalt eines privatrechtlichen Vertrags bestimmt und für diesen selbst dann maßgebend bleibt, wenn die Erklärungen der Vertragspartner objektiv eine andere Bedeutung haben sollten (*vgl. BGH 26. April 1978 - VIII ZR 236/76 - zu I 1 b aa der Gründe, BGHZ 71, 243*). Vielmehr ist darauf abzustellen, wie das hierzu berufene Vollstreckungsorgan, in erster Linie also das Vollstreckungsgericht

oder auch ein Beschwerdegericht, den Inhalt der zu erzwingenden Leistungen verständigerweise versteht und festlegt (*BGH 31. März 1993 - XII ZR 234/91 - zu 1 der Gründe, NJW 1993, 1995; Stein/Jonas/Münzberg § 794 Rn. 34 ff.; Zöller/Stöber § 794 Rn. 14a*). Unklarheiten über den Inhalt der Verpflichtung dürfen nicht aus dem Erkenntnisverfahren in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Vollstreckungsschuldner seiner festgelegten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, worin diese besteht (*BAG 28. Februar 2003 - 1 AZB 53/02 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 105, 195*).

Bei der Auslegung ist zudem zu beachten, dass für den Schuldner aus rechtsstaatlichen Gründen erkennbar sein muss, in welchen Fällen er mit einem Zwangsmittel zu rechnen hat (*vgl. BAG 28. Februar 2003 - 1 AZB 53/02 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 105, 195*). Andererseits erfordern das Rechtsstaatsprinzip und das daraus folgende Gebot effektiven Rechtsschutzes (*BVerfG 12. Februar 1992 - 1 BvL 1/89 - zu C I der Gründe, BVerfGE 85, 337*), dass materiell-rechtliche Ansprüche effektiv, auch mit Hilfe der Zwangsvollstreckung, durchgesetzt werden können. Deshalb ist das Vollstreckungsgericht nicht der Notwendigkeit enthoben, eine möglicherweise schwierige Klärung der Frage herbeizuführen, ob die aus einem Titel folgende Verpflichtung erfüllt wurde (*vgl. BAG 25. August 2004 - 1 AZB 41/03 - zu B II 2 c bb der Gründe, AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 41 = EzA ArbGG 1979 § 78 Nr. 7*).

14

bb) Ausgehend hiervon enthält der Vergleich vom 4. August 2010 einen vollstreckbaren Inhalt. Dies ergibt eine Auslegung des protokollierten Prozessvergleichs nach den vorgenannten Grundsätzen unter Beachtung der gesetzlichen Regelung zum Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses nach § 109 GewO.

15

(1) Der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses bestimmt sich nach den mit ihm verfolgten Zwecken (*BAG 10. Mai 2005 - 9 AZR 261/04 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 114, 320; 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - zu III 2 der Gründe, BAGE 108, 86*). Ein Zeugnis ist regelmäßig Bewerbungsunterlage und damit gleichzeitig Entscheidungsgrundlage für die Personalauswahl künftiger

16

Arbeitgeber. Deshalb hat es Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers (vgl. *BT-Drucks. 14/8796 S. 25*). Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber seine Leistungen beurteilt (*BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - aaO; 8. Februar 1972 - 1 AZR 189/71 - BAGE 24, 112*). Vom Arbeitgeber wird dabei verlangt, dass er den Arbeitnehmer auf der Grundlage von Tatsachen beurteilt und, soweit das möglich ist, ein objektives Bild über den Verlauf des Arbeitsverhältnisses vermittelt (*BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - zu B I 2 a der Gründe, BAGE 97, 57*). Daraus ergeben sich die Gebote der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit.

Der Grundsatz der Zeugniswahrheit erstreckt sich auf alle wesentlichen Tatsachen, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind und an deren Kenntnis ein künftiger Arbeitgeber ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann. Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers sind so vollständig und genau zu beschreiben, dass sich ein künftiger Arbeitgeber ein klares Bild machen kann (*BAG 10. Mai 2005 - 9 AZR 261/04 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 114, 320*). Das Gebot der Zeugnisklarheit ist nach § 109 Abs. 2 GewO in seiner ab 1. Januar 2003 geltenden Fassung gesetzlich normiert. Danach muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Abzustellen ist auf den objektiven Empfängerhorizont des Lesers des Zeugnisses. Es kommt nicht darauf an, welche Vorstellungen der Zeugnisverfasser mit seiner Wortwahl verbindet (*BAG 21. Juni 2005 - 9 AZR 352/04 - zu II 2 der Gründe, BAGE 115, 130*).

17

In diesem Rahmen ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Formulierung frei, solange das Zeugnis nichts Falsches enthält (so schon *BAG 29. Juli 1971 - 2 AZR 250/70 - zu II der Gründe, AP BGB § 630 Nr. 6*). Der Arbeitgeber entscheidet deshalb auch darüber, welche positiven oder negativen Leistungen er stärker hervorheben will als andere (*BAG 23. September 1992 - 5 AZR 573/91 - zu II der Gründe, EzA BGB § 630 Nr. 16*). Maßstab ist der eines wohlwollenden verständigen Arbeitgebers (*BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Rn. 19, BAGE 127, 232*).

18

(2) In dem Prozessvergleich vom 4. August 2010 haben die Parteien zunächst die Verpflichtung der Beklagten festgelegt, dem Kläger ein pflichtgemäßes qualifiziertes Zeugnis über den Gesamtzeitraum der Beschäftigung des Klägers seit dem Jahr 1987 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. April 2010 zu erteilen. Damit haben die Parteien festgelegt, auf welchen Zeitraum des Arbeitsverhältnisses sich das Zeugnis zu beziehen hat. Insoweit haben die Parteien vereinbart, dass dieser Zeitraum auch die von 1987 bis 1990 dauernde Berufsausbildung zu umfassen hat. Durch die Formulierung „qualifiziertes Zeugnis“ stellen die Parteien erkennbar den Bezug zur gesetzlichen Regelung in § 109 GewO her. Die zusätzliche Einfügung des Wortes „pflichtgemäß“ ist ebenfalls als Bezugnahme auf die gesetzliche Regelung des § 109 GewO zu verstehen. Mit der Wendung „entsprechend einem der Beklagten vom Kläger noch vorzulegenden Entwurf“ haben die Parteien jedoch eine wesentliche Abweichung von den gesetzlichen Regelungen zum Zeugnisanspruch nach § 109 GewO vereinbart. Die Parteien haben damit die Formulierungshoheit der Beklagten als vormaliger Arbeitgeberin maßgeblich eingeschränkt, indem sie die Formulierungshoheit auf den Kläger übertragen haben. Es liegt damit beim Kläger darüber zu entscheiden, welche positiven oder negativen Leistungen er stärker hervorheben will. Allerdings muss auch die vom Kläger vorzuschlagende Formulierung des Zeugnisses die Grenze der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit berücksichtigen (*vgl. BAG 12. August 2008 - 9 AZR 632/07 - Rn. 20 ff., BAGE 127, 232*), wie es die Parteien im Vergleich auch vereinbart haben.

19

Weiter sind die Parteien in dem Prozessvergleich übereingekommen, dass der Beklagten ab dem Zeitpunkt der Überlassung des Entwurfs zwei Wochen verbleiben sollten, um den Entwurf des Klägers auf Briefpapier der Beklagten unter dem Ausstellungsdatum des 4. Mai 2010 auszufertigen und vom Geschäftsführer der Beklagten unterzeichnet an den Kläger als ordnungsgemäßes Zeugnis zurückzureichen. Damit haben die Parteien zunächst eine Zeitdauer für die Umsetzung des Entwurfs und Ausfertigung des Zeugnisses unter dem vereinbarten Ausstellungsdatum geregelt und die Pflicht zur Unterzeichnung des Zeugnisses durch den Geschäftsführer ausdrücklich aufgenom-

20

men. Die Formulierungen „als ordnungsgemäßes Zeugnis an den Kläger zurückgereicht“ stellt auch klar, dass das dann erstellte Zeugnis in optisch einwandfreier Form dem Kläger zu überlassen ist.

Mit diesen Regelungen verpflichtet der Prozessvergleich die Beklagte entgegen der Auffassung des Klägers nicht, seinen Vorschlag ungeprüft und ohne jede Änderung zu übernehmen. Vielmehr ist die Beklagte gehalten, ein „pflichtgemäßes qualifiziertes Zeugnis“ zu erteilen und das Zeugnis „entsprechend einem der Beklagten vom Kläger vorzulegenden Entwurf“ auf dem Briefkopf der Beklagten mit dem Datum des 4. Mai 2010 auszufertigen. Dies schließt eine einschränkungslose Verpflichtung zur ungeprüften und unabänderlichen Übernahme des Entwurfs aus. Die Beklagte kann vielmehr prüfen, ob der vorgelegte Entwurf einem „pflichtgemäßen“ qualifizierten Zeugnis, dh. einem unter Beachtung der in § 109 GewO bestimmten Grundsätze erstellten Zeugnis, entspricht. Die Verpflichtung zur Erstellung eines dem Entwurf „entsprechenden“ Zeugnisses ermöglicht es der Beklagten, den Entwurf ggf. an die Vorgaben des § 109 GewO anzupassen.

21

d) Der Senat kann nicht nach § 577 Abs. 5 Satz 1 ZPO in der Sache selbst entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat weder den Text des Zeugnisentwurfs des Klägers noch denjenigen des von der Beklagten bislang erteilten Zeugnisses festgestellt. Diese Unterlagen wurden zwar ausweislich des Eingangsstempels wohl mit dem Zwangsgeldantrag vom 21. Januar 2011 beim Arbeitsgericht eingereicht. Sie befinden sich jedoch nicht (mehr) bei den Akten. Die Sache ist daher an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

22

e) Im Rahmen der neuen Entscheidung wird das Beschwerdegericht zu prüfen haben, ob der Kläger der Beklagten einen Zeugnisentwurf vorgelegt hat und ob die Beklagte ein diesem Entwurf entsprechendes pflichtgemäßes qualifiziertes Zeugnis erteilt hat. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb im Zwangsvollstreckungsverfahren zu klären, ob das von der Beklagten erteilte Zeugnis dem eingereichten Entwurf „entspricht“. Dies erfordert nicht, dass der Zeugnisentwurf Wort für Wort übernommen worden ist. So ist die Beklagte insbesondere nicht verpflichtet, Grammatik-, Rechtschreib- oder Zeichensetzungsfehler zu

23

übernehmen. Das Zwangsvollstreckungsverfahren kann auch nicht dazu führen, dass die Beklagte ein Zeugnis erteilen muss, das gegen den Grundsatz der Zeugniswahrheit verstößt. Bis zu dieser Grenze ist die Beklagte aber im Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO anzuhalten, ein dem Entwurf des Klägers entsprechendes Zeugnis zu erteilen. Allerdings ist das Zwangsvollstreckungsverfahren nicht geeignet, die im Vergleich offengelassene Frage des Zeugnisinhaltes abschließend zu klären. Ob das vom Kläger begehrte Zeugnis dem Grundsatz der Zeugniswahrheit entspricht, kann im Vollstreckungsverfahren nicht geklärt werden. Sind Umstände nachvollziehbar vorgetragen, die ergeben, dass das verlangte Zeugnis nicht der Wahrheit entspricht und gelangt das Beschwerdegericht zur Auffassung, dass die Beklagte unter Berücksichtigung der vorgetragenen Umstände mit dem erteilten Zeugnis den titulierten Anspruch erfüllt hat, hat das Landesarbeitsgericht den Zwangsgeldantrag zurückzuweisen. Dem Kläger bleibt dann nur die Möglichkeit, eine Zeugnisberichtigung im Wege eines neuen Erkenntnisverfahrens zu verlangen.

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Rechtsbeschwerde zu entscheiden haben.

24

Gräfl

Zwanziger

Spinner