

# Das Arbeitszeugnis in der Zwangsvollstreckung

Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Dr. Christian Ostermaier, München

## I. Einleitung

Der Inhalt eines Arbeitszeugnisses hat angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage für die Arbeitnehmer eine immer größere Bedeutung.<sup>1)</sup> Demgegenüber wird im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren sowohl in den Urteilen als auch in den Vergleichen, aber auch bei dem Abschluss von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen dem Zeugnisanspruch nur geringe Beachtung geschenkt und nur wenig Sorgfalt angewandt. In der Regel hat es sein Bewenden mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis zu erteilen und gegebenenfalls zu übersenden. Probleme entstehen aber dann, wenn das erteilte Zeugnis nicht den Erwartungen des Arbeitnehmers entspricht.

## II. Vollstreckungsverfahren

Die Zwangsvollstreckung von Zeugnisansprüchen richtet sich nach ganz herrschender Meinung<sup>2)</sup> nach dem Verfahren gem. § 888 ZPO, da es sich bei dem Zeugnisanspruch um eine Wissenserklärung handelt. Eine Zwangsvollstreckung nach § 894 ZPO kommt nicht in Betracht, da diese Vorschrift nur die Abgabe einer Willenserklärung fingiert.

Die Vollstreckung erfolgt auf Antrag des Gläubigers an das Prozessgericht erster Instanz, also das *ArbG*. Es wird beantragt, dass der Schuldner, d. h. der Arbeitgeber, zur Vornahme der Handlung durch Androhung und Festsetzung von Zwangsgeld und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, durch Verhängung von Zwangshaft angehalten wird. Das Zwangsgeld darf hierbei 25.000 € nicht übersteigen. Der vom *ArbG* erlassene Zwangsgeldbeschluss wird dann durch den Gerichtsvollzieher vollzogen.

Streitig ist, ob das Vollstreckungsgericht in dem Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 888 ZPO zu überprüfen hat, ob das Zeugnis inhaltlich richtig ist. Nach herrschender Meinung muss das Vollstreckungsgericht überprüfen, ob das durch den Arbeitgeber erteilte Zeugnis eine ordnungsgemäße Erfüllung des im Vergleich oder Urteil festgelegten Zeugnisanspruchs darstellt. Zur Überprüfung der Ordnungsgemäßheit der Erfüllung des Vergleichs oder Urteils dürfte auch die Überprüfung gehören, ob das Zeugnis eigenhändig unterschrieben ist und ob das Zeugnis erkennen lässt, dass es erst aufgrund einer gerichtlichen Auseinandersetzung erstellt wurde. Eine Überprüfung des Zeugnisses auf die inhaltliche Richtigkeit erfolgt durch das Vollstreckungsgericht jedoch nicht. Falls das Zeugnis allerdings grob unsachliche Äußerungen enthält, genügt es nicht einmal den formalen Anforderungen an die Erfüllung des Zeugnisanspruchs; dies steht der Zwangsvollstreckung nicht entgegen.<sup>3)</sup>

Auf Erfüllung kann sich der Arbeitgeber nur dann erfolgreich berufen, wenn die entsprechenden Tatsachen unstrittig sind.<sup>4)</sup> Ansonsten ist der Arbeitgeber auf die Vollstreckungsgegenklage verwiesen.

Wenn der Arbeitgeber aufgrund des Vergleichs oder Urteils, sei es in Erfüllung des Zwecks oder im Wege der Zwangsvollstreckung, ein ordnungsgemäßes Zeugnis erteilt, ist der Vollstreckungstitel verbraucht. Falls der Arbeitnehmer mit dem Inhalt des Zeugnisses nicht einverstanden ist, können die Änderungen nicht im Wege des Zwangsvollstreckungsverfahrens geprüft und durchgesetzt werden, sondern der Arbeitnehmer ist darauf verwiesen, diesen sachlichen Streit über den Zeugnisinhalt in einem ordentlichen Verfahren zu führen.<sup>5)</sup> Nur wenn das Zeugnis grob unsachlich ist oder Beschimpfungen des Arbeitnehmers enthält, kann im Zwangsvollstreckungsverfahren festgestellt werden, dass die formalen Anforderungen eines Zeugnisses nicht gegeben sind; es kann dann ein Zwangsgeld festgesetzt werden.<sup>6)</sup>

## III. Vollstreckbarkeit

### 1. Qualifiziertes Zeugnis

Die in Urteilen und arbeitsgerichtlichen Vergleichen wohl am meisten vorkommende Formulierung ist die Verpflichtung, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer »ein qualifiziertes Zeugnis« zu erteilen hat. Diese Formulierung ist vollstreckbar, da der Begriff des »qualifizierten Zeugnisses« gesetzlich definiert ist. Nach § 630 Satz 2 BGB handelt es sich dabei um ein Zeugnis, das sich nicht nur auf das Dienstverhältnis und dessen Dauer erstreckt, sondern sich auch auf die Leistung und Führung im Dienst bezieht.<sup>7)</sup> Wie jedoch das Zeugnis im Einzelnen auszugestalten ist und welche Punkte im Zeugnis anzusprechen sind, ist durch das Gesetz nicht festgelegt, so dass bei Fehlen nur einzelner Punkte lediglich eine Zeugnisberichtigung, nicht aber eine Durchsetzung im Zwangsvollstreckungsverfahren in Betracht kommt. Im Vollstreckungs-

- 1) Zur Formulierung von Arbeitszeugnissen vgl. *Woster/Scheer*, Arbeitszeugnisse in Textbausteinen – rationale Erstellung, Analyse, Rechtsfragen, 9. Aufl.; *Schulz*, Alles über Arbeitszeugnisse, 8. Aufl.
- 2) *LAG Nürnberg*, BB 1993, 365, 366; *LAG Düsseldorf*, AP Nr. 1 zu § 888 ZPO; *LAG Düsseldorf*, DB 1973, 1853; *LAG Frankfurt/Main*, BB 1981, 1853; *LAG Münster*, ArbRS 17, 92; *MünchKommBGB-Schiverdtner*, 3. Aufl., § 630 Rn. 53; *Palandt*, BGB, 68. Aufl., § 630 Rn. 12; *Stein/Jonas-Brehm*, ZPO, 21. Aufl., § 888 Rn. 5; *Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann-Hartmann*, ZPO, 60. Aufl., §§ 887, 888 Rn. 42; *MünchKommZPO-Schilken*, § 888 Rn. 4; *Zöller-Stöber*, ZPO, 23. Aufl., § 888 Rn. 3; *Landmann/Rohmer-Neumann*, GewO, § 109 Rn. 29; *Göldner*, ZfA 1991, 225, 254; *Monjau*, DB 1966, 340, 343; *Geißler*, DGVZ 1988, 17, 20; *Noe*, Arbeitsrecht aktiv 2005, 112 jew. m. w. N.; *AG Stuttgart* v. 27. 11. 1985, DGVZ 1986, 121.
- 3) *LAG Schleswig-Holstein* v. 15. 12. 2003 – 1 Ta 232/03.
- 4) *LAG Hessen* v. 17. 03. 2003 – 16 Ta 82/03, NZA-RR 2004, 382; *Korinth*, ArbRB 2004, 321, 324.
- 5) *LAG Düsseldorf*, DB 1973, 1853.
- 6) *HWK-Güntgen*, 2. Aufl., § 109 GewO Rn. 42 a; *Löw*, NZA-RR 2008, 561, 564.
- 7) *ArbG Stuttgart* v. 27. 11. 1985, DGVZ 1986, 121; vgl. auch *ArbG Kaiserslautern* v. 13. 09. 2007 – 2 Ca 191/07.

verfahren kann also der Arbeitgeber nicht dazu gezwungen werden, dem Zeugnis einen bestimmten Inhalt zu geben.

Etwas anderes gilt aber für die weitergehende Formulierung, dass »ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis« zu erteilen ist. Der Begriff »wohlwollend« ist nicht vollstreckungsfähig, da er völlig unbestimmt und daher nicht geeignet ist, die vorzunehmende Handlung in ausreichender Weise näher zu bezeichnen.<sup>8)</sup> Im Zwangsvollstreckungsverfahren lässt sich nicht prüfen, ob eine Beurteilung »wohlwollend« ist, da dies davon abhängt, welche Arbeitsleistung der Arbeitnehmer tatsächlich erbracht hat. Falls der Arbeitnehmer daher davon ausgeht, dass das Zeugnis nicht wohlwollend ist, ist er auf das Verfahren auf Zeugnisberichtigung verwiesen.<sup>9)</sup>

## 2. Notenstufen

Eine weitere, gerade in Vergleichen häufige Festlegung ist, dass das Zeugnis einer bestimmten Notenstufe entsprechen muss. Hierbei ist die Frage, ob ein vollstreckungsfähiger Inhalt vorliegt, deutlich schwieriger zu beantworten. Einerseits hat sich in der Rechtsprechung ein Schema herausgebildet, wonach Zeugnisse einzelne Notenstufen enthalten können. Andererseits kann nach der Rechtsprechung für ein Zeugnis eine Notenstufe nicht exakt und mit hinreichender Sicherheit festgelegt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die einzelnen Bewertungsaspekte in dem Zeugnis unterschiedlich gewürdigt werden. Wenn man hier einen vollstreckungsfähigen Inhalt annimmt, führt das dazu, dass das Vollstreckungsgericht den gesamten Inhalt des Zeugnisses prüfen muss. Für den Arbeitgeber als Vollstreckungsschuldner verbleibt stets eine erhebliche Unsicherheit, ob er nun ein ordnungsgemäßes Zeugnis erteilt hat oder nicht. Daher ist bei der Festlegung einer Notenstufe keine Vollstreckung möglich. Als Mindestinhalt einer solchen Klausel wird sich aber im Weg der Auslegung ergeben, dass ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen ist.

Zu dem gleichen Ergebnis wird man auch bei der Formulierung kommen, dass ein »gutes« Zeugnis zu erteilen ist. In diesem Fall ist der Inhalt des Zeugnisses noch weit unbestimmter als wenn eine bestimmte Notenstufe festgelegt wird, da nicht ersichtlich ist, was die Parteien unter einem »guten« Zeugnis verstehen wollten. Unter Umständen kann die Auslegung dazu führen, dass ein Zeugnis der Notenstufe »gut« gemeint ist; dies steht aber gerade angesichts des allgemeinen Sprachgebrauchs nicht fest.

## 3. Bezugnahme auf ein Zwischenzeugnis

Zum Teil findet sich in Vergleichen auch die Formulierung, dass ein Zeugnis »auf Grundlage« oder »auf Basis« eines näher bestimmten Zwischenzeugnisses oder eines Entwurfs zu erteilen ist. Voraussetzung für eine Vollstreckung ist, dass das in Bezug genommene Zwischenzeugnis oder der Entwurf entweder in den Vergleichstext selbst aufgenommen oder nach § 160 Abs. 5 ZPO dem Protokoll beigelegt worden ist.<sup>10)</sup> Denn die zu vollstreckende Handlung muss ohne Rückgriff auf andere Dokumente aus dem Vergleich erkennbar sein.<sup>11)</sup> Nach Ansicht des *ArbG München* hat eine solche Formulierung jedoch keinen vollstreckungsfähigen Inhalt.<sup>12)</sup> Dem ist zuzustimmen, da sich aus der Formulierung »auf Grundlage«

kein eindeutiger Inhalt ergibt, der aber Voraussetzung für eine Zwangsvollstreckung ist. Es ist in diesen Fällen gerade nicht eindeutig erkennbar, welche Form und welchen Inhalt das Zeugnis genau haben soll. Es soll gerade nicht ein wortgleiches Zeugnis erteilt werden; dies ist nicht der Sinn der gewählten Formulierung, und wäre auch gar nicht möglich, wenn auf ein Zwischenzeugnis Bezug genommen wird. Das ist aber mit »auf Grundlage« gemeint. Man wird wohl davon ausgehen können, dass zumindest sämtliche in dem zugrunde gelegten Zeugnis angesprochenen Punkte behandelt werden müssen. Mit Sicherheit kann eine solche Formulierung aber nicht dazu führen, dass eine Verpflichtung begründet wird, ein auch in der Note entsprechendes Zeugnis zu erteilen. Die in dem Zwischenzeugnis angesprochenen und bewerteten Aspekte sollen der neuen Bewertung gerade nur zugrunde gelegt werden.

Etwas anderes dürfte jedoch gelten, wenn zusätzlich bestimmte Änderungen mit in den Vergleich aufgenommen werden, da in diesem Fall der Wille der Parteien erkennbar ist, dass das Zeugnis bis auf die ausdrücklich vereinbarten Änderungen wortgleich sein soll.

## 4. Entwurf des Arbeitnehmers

Häufig wird in gerichtlichen Vergleichen vereinbart, dass ein Zeugnis »gemäß dem Entwurf des Arbeitnehmers« zu erstellen ist. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, das Zeugnis entsprechend dem vom Arbeitnehmer vorgelegten Entwurf zu erteilen. Dies gilt bis zur Grenze offenkundigen Rechtsmissbrauchs (§ 781, § 782 BGB).<sup>13)</sup> Der Arbeitgeber kann in diesem Fall die Erfüllung nur dann ablehnen, wenn das gewünschte Zeugnis »schriftliche Lügen im Sinne groben und offenkundigen Rechtsmissbrauchs« beinhalten würde. Man geht dabei davon aus, dass Hintergrund für einen entsprechenden Vergleichsabschluss ist, dass ein Rechtsstreit der Parteien nicht durch Unstimmigkeiten hinsichtlich der Zeugnisformulierung belastet werden soll und gerade deshalb diese Verpflichtung begründet wurde. Geschäftsgrundlage für einen solchen Zeugnisvergleich sei nicht die richtige Beurteilung einer Leistung des Arbeitnehmers. Eine vergleichsweise Regelung stellt nicht eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers dar – dies würde auch wenig Sinn machen, da die Darlegungs- und Beweislast für die Richtigkeit des Zeugnisses ohnehin der Arbeitgeber trägt. Der Geschäftsgrundlage des Vergleichs ist daher in dem Sinne Rechnung zu tragen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Zeugnisentwurf 1:1 zu übernehmen.<sup>14)</sup>

8) *LAG Rheinland-Pfalz* v. 25. 03. 2008 – 8 Ta 39/08.

9) *LAG Rheinland-Pfalz* v. 06. 07. 2006 – 11 Ta 98/06; *LAG Hessen* v. 23. 09. 2008 – 12 Ta 250/08; *LAG Hessen* v. 22. 10. 2008 – 12 Ta 325/08.

10) *LAG Hessen* v. 17. 03. 2003 – 16 Ta 82/03, NZA-RR 2004, 382, für ein Urteil, das das Zeugnis nicht selbst wiedergibt; ebenso *LAG Köln* v. 08. 01. 2003 – 6 Ta 386/02.

11) *Korinth*, *ArbRB*, 2004, 321, 324.

12) *ArbG München* v. 12. 08. 2002 – 34 Ca 1016/02 – (n. v.); ausdrücklich offen gelassen: *LAG Hessen* v. 17. 03. 2003 – 16 Ta 82/03, NZA-RR 2004, 382.

13) *ArbG Berlin* v. 02. 04. 2008 – 29 Ca 13850/07; *ArbG Würzburg* v. 15. 06. 2002 – 9 Ca 597/03.

14) *ArbG Berlin* v. 02. 04. 2008 – 29 Ca 13850/07; so auch *ArbG Würzburg* v. 15. 06. 2002 – 9 Ca 597/03.

### 5. Festlegung des Wortlauts

Um zu vermeiden, dass, nachdem man sich in einem gerichtlichen Vergleich bereits grundsätzlich über den Inhalt des Zeugnisses geeinigt hatte, der Vergleich nicht vollstreckt werden kann, ist es nach alledem erforderlich, den Wortlaut des Zeugnisses möglichst genau festzulegen. Dies kann entweder dadurch erfolgen, dass, falls nur einzelne Änderungen erforderlich sind, auf das ursprüngliche Zeugnis Bezug genommen wird und sämtliche Änderungen in den Vergleich mit aufgenommen werden, oder, dass der gesamte Zeugnistext in den Vergleich direkt aufgenommen oder dem Vergleich als Anlage beigelegt wird oder dass der Zeugnisenwurf dem Vergleich als Anlage beigelegt wird oder auch dass, falls das Gericht hierzu nicht bereit ist, auf ein bestimmtes Blatt der Gerichtsakte Bezug genommen wird.

### 6. Zeugnisdatum

Ein bestimmtes Ausstellungsdatum für das Zeugnis kann im Zwangsvollstreckungsverfahren nur durchgesetzt wer-

den, wenn das Urteil oder der Vergleich ein bestimmtes Ausstellungsdatum festlegt.<sup>15)</sup> In allen anderen Fällen muss im Hauptsacheverfahren auf Berichtigung des Datums geklagt werden.<sup>16)</sup>

### IV. FÄZIT

Auf die Formulierung in Urteilen und Vergleichen bei Zeugnisansprüchen sollte erhöhtes Augenmerk gelegt werden. Falls nicht nur ein qualifiziertes Zeugnis gewünscht ist, sondern ein bestimmter Inhalt oder eine bestimmte Notenstufe festgelegt werden soll, empfiehlt es sich daher, den gesamten Zeugniswortlaut in den Vergleich aufzunehmen, gegebenenfalls dadurch, dass der Zeugnisenwurf dem Vergleich als Anlage beigelegt oder auf ein bestimmtes Blatt der Gerichtsakte Bezug genommen wird.

15) LAG Nürnberg v. 13.09.1994 – 6 Ta 118/94, LAGE § 630 BGB Nr. 21.

16) *Erk-Müller-Glöge*, 8. Aufl., § 109 GewO Rn. 77.