

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

5 Ta 5/15

5 Ca 1760/13

(Arbeitsgericht Weiden - Kammer Schwandorf -)

Datum: 26.03.2015

Rechtsvorschriften: §§ 62 Abs. 2 Satz 1, 78 ArbGG, 793, 567 Abs. 1 Nr. 1, 569 ZPO

Leitsatz:

Ein Vergleich, der den Arbeitgeber verpflichtet, ein Arbeitszeugnis entsprechend dem Entwurf des Arbeitnehmers zu erteilen, ist vollstreckungsfähig.

Beschluss:

1. Die sofortige Beschwerde der Beklagten vom 29.12.2014 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Weiden/Kammer Schwandorf, Aktenzeichen: 5 Ca 1760/13, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Zwangsvollstreckungsverfahrens trägt der Beklagte.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten über den Antrag der Klagepartei, die Beklagte durch Verhängung eines Zwangsgeldes zur Erteilung eines Zeugnisses bestimmten Inhalts anzuhalten. Im Ausgangsverfahren schlossen die Parteien am 03.12.2013 einen gerichtlichen Vergleich, dessen Ziffer 3. wie folgt lautet:

Die Beklagte verpflichtet sich, dem Kläger ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen und zu übersenden, das sich auf die Leistung und das Verhalten im Arbeits-

verhältnis erstreckt mit der Note „sehr gut“. Dem Kläger wird das Recht eingeräumt, der Beklagten einen eigenen Zeugnisentwurf zu unterbreiten, den diese nur aus wichtigem Grund abändern darf.

Mit Schreiben vom 11.04.2014 übermittelte der Rechtsanwalt der Klägerin dem Beklagtenvertreter den Entwurf eines Zeugnisses zur Weiterleitung an die Beklagte. Die Beklagte erteilte dem Kläger daraufhin am 07.01.2015 ein Arbeitszeugnis. Dieses Arbeitszeugnis weicht sowohl in der Aufgabenbeschreibung als auch in der Formulierung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erheblich von dem Entwurf des Klägers ab.

Eine vollstreckbare Ausfertigung des Vergleiches wurde durch die Klagepartei dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten zugestellt. Der Beklagten wurde Gelegenheit gegeben, bis zum 12.12.2014 zu dem gestellten Antrag Stellung zu nehmen. Eine Stellungnahme erfolgte innerhalb der gesetzten Frist nicht. Das Arbeitsgericht Weiden/Kammer Schwandorf/Gerichtstag Amberg hat dann mit Beschluss vom 17.12.2014 einen Zwangsgeldbeschluss erlassen, nach dem eine Erfüllung der Verpflichtung, die sich aus dem Vergleich vom 03.12.2013 in Ziffer 3 ergibt durch die Beklagte nicht dargelegt wurde. Gegen den am 29.12.2014 zugestellten Beschluss hat der Klägervertreter am gleichen Tag Beschwerde eingelegt und sie damit begründet, dass dem Kläger ein entsprechendes Zeugnis ausgestellt worden sei und damit Erfüllung des Vergleiches eingetreten sei. Mit Beschluss vom 15.01.2015 hat das Arbeitsgericht Weiden/Kammer Schwandorf der Beschwerde nicht abgeholfen und sie zur Entscheidung dem Landesarbeitsgericht Nürnberg vorgelegt. Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens hat die Beklagte nochmals darauf hingewiesen, dass das begehrte Arbeitszeugnis sowohl am 09.12.2014 als auch am 07.01.2015 an den Prozessbevollmächtigten der Klagepartei geschickt wurde. Der Klägervertreter hat bestätigt, dass er ein Arbeitszeugnis im Original für seinen Mandanten von der Beklagten erhalten habe. Der Klägervertreter hat jedoch in seinem Schriftsatz vom 13.02.2015 darauf hingewiesen, dass das Arbeitszeugnis nicht dem Entwurf des Klägers entspreche und dass diverse Passagen einfach weggelassen worden seien. Der beklagten Partei wurde dieser Schriftsatz nochmals übersandt mit der Aufforderung abschließend Stellung zu nehmen bis zum 03.03.2015. Eine weitere Stellungnahme durch die Beklagte erfolgte jedoch nicht.

- 3 -

II.

1. Die sofortige Beschwerde ist zulässig. Sie ist nach §§ 62 Abs. 2, Satz 1, 78 Satz 1 ArbGG, 793, 567 Abs. 1, Nr. 1 ZPO statthaft und auch fristgerecht eingelegt worden (§ 569 Abs. 1 ZPO).

2. In der Sache hat die sofortige Beschwerde der Beklagten jedoch keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 09.09.2011, Aktenzeichen: 3 AZB 35/11, in einem vergleichbaren Fall festgestellt, dass, wenn sich ein Arbeitgeber verpflichtet, entsprechend einem Entwurf des Arbeitnehmers ein Arbeitszeugnis zu erteilen, es sich hierbei um einen Vergleich mit einem vollstreckbaren Inhalt handelt. Dies ergäbe eine entsprechende Auslegung des protokollierten Prozessvergleiches unter Berücksichtigung des Rechtsstaatsprinzipes und des Gebotes des effektiven Rechtsschutzes. Dem folgend ist zunächst festzustellen, dass die Beklagte sich in dem Prozessvergleich vom 03.12.2013 verpflichtet hat, dem Kläger ein Arbeitszeugnis entsprechend seinem eigenen Entwurf zu erteilen, den die Beklagte nur aus wichtigem Grund abändern dürfe. Insoweit haben die Parteien damit die Formulierungshoheit der Beklagten als vormaligen Arbeitgeber maßgeblich eingeschränkt, in dem sie die Formulierungshoheit auf den Kläger als ehemaligen Arbeitnehmer übertragen haben. Es liegt damit beim Kläger darüber zu entscheiden, welche positiven oder negativen Leistungen er stärker hervorheben möchte. Allerdings muss auch die vom Kläger vorzuschlagende Formulierung des Zeugnisses die Grenze der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit berücksichtigen (vgl. insoweit BAG, 12.08.2008 - 9 AZR 632/07).

Im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens war zunächst festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger kein Arbeitszeugnis erstellt hat, das dem Entwurf des Klägers entspricht. Die Beklagtenpartei hat auch im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens nicht dargelegt, warum sie von dem Zeugnisentwurf des Klägers abgewichen ist. Eine Erfüllung des titulierten Anspruches ist daher nicht festzustellen. Der Zwangsgeldbeschluss erging damit zu Recht und die hiergegen eingelegte sofortige Beschwerde war als unbegründet zurückzuweisen.

3. Die Kostenentscheidung für das erstinstanzliche Verfahren und das Beschwerdeverfahren beruht auf § 91 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht zulässig.

Nöth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht