

BAG Urteil: Zeugnisform und Unterschrift

BAG-Urteil vom 21.09.1999 - 9 AZR 893/98 Entscheidungsstichwort

Arbeitszeugnis - Form - Unterschrift
 Leitsatz Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses auch mit einem Zeugnis, das er zweimal faltet, um den Zeugnisbogen in einen Geschäftsumschlag üblicher Größe unterzubringen, wenn das Originalzeugnis kopierfähig ist und die Knicke im Zeugnisbogen sich nicht auf den Kopien abzeichnen, zB durch Schwärzungen. Schließt das Arbeitszeugnis mit dem in Maschinschrift angegebenen Namen des Ausstellers und seiner Funktion, so muß das Zeugnis von diesem persönlich unterzeichnet werden.
 Tenor Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 24. September 1998 - 5/3 Sa 547/98 - wird zurückgewiesen. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen. Tatbestand Die Parteien streiten im Rahmen einer Vollstreckungsabwehrklage, ob die Klägerin ihre Verpflichtung erfüllt hat, dem Beklagten ein Arbeitszeugnis zu erteilen. Der Beklagte war bei der Klägerin vom 1. April 1994 bis 31. Dezember 1995 als Assistent der Geschäftsleitung beschäftigt. Zur Erledigung eines Kündigungsschutzprozesses schlossen die Parteien am 30. Oktober 1995 vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich, in dem sich die Klägerin ua. verpflichtete, dem Beklagten ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. In einem weiteren vor dem Arbeitsgericht geführten Verfahren wurde die Klägerin verurteilt, das dem Beklagten unter dem Datum 31. Dezember 1995 erteilte Zeugnis in einigen Punkten zu berichtigen. Dieses ursprüngliche Zeugnis hatte der Geschäftsführer der Klägerin unterzeichnet. Am 9. Februar 1997 warf er ein korrigiertes Zeugnis in den Briefkasten des Prozeßbevollmächtigten des Beklagten ein. Das Zeugnis befand sich in einem Umschlag DIN lang (ein Drittel DIN A 4) und war deshalb zweimal gefaltet. Der maschinenschriftliche Zeugnistext endet mit dem Namen des Geschäftsführers der Klägerin und dem Zusatz „Geschäftsführer“. Dort ist das Zeugnis handschriftlich unterzeichnet. Der Beklagte betrieb weiterhin die Zwangsvollstreckung. Die Klägerin meint, sie habe den im Urteil festgestellten Anspruch des Beklagten erfüllt. Die Klägerin hat beantragt, die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 30. Oktober 1997 - 1 Ca 176/97 - für unzulässig zu erklären. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Beklagten. Er macht geltend, das Zeugnis sei nicht ordnungsgemäß erteilt, weil es zwei Falzungen aufweise. Außerdem sei davon auszugehen, dass der Geschäftsführer das Zeugnis nicht persönlich unterzeichnet habe. Der Schriftzug weiche von den ihm bekannten Unterschriften des Geschäftsführers ab. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision. Entscheidungsgründe Die Revision des Beklagten ist unbegründet. I. Die Klage ist zulässig. Einwendungen des Schuldners gegen den im Urteil festgestellten Anspruch sind nach § 767 Abs. 1 ZPO mit der Vollstreckungsgegenklage geltend zu machen. Zu den zulässigen Einwendungen gehört die Behauptung der Klägerin, der Anspruch des Beklagten auf Erteilung des Zeugnisses sei nach Erlaß des Urteils durch Erfüllung erloschen. Ihr Rechtsschutzbedürfnis ergibt sich aus der Absicht des Beklagten, bei Obsiegen im vorliegenden Verfahren weiter aus dem Urteil zu vollstrecken. II. Die Klage ist begründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht die Zwangsvollstreckung aus dem streitbefangenen Urteil für unzulässig erklärt. 1. Die Begründetheit der Klage ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht bereits aus der Übereinstimmung des Zeugnistextes mit dem Urteilsspruch. Ein Arbeitszeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung sowie Führung und Leistung (§ 630 BGB, § 73 HGB, § 113 GewO) dient dem Arbeitnehmer als Bewerbungsunterlage. Es muß deshalb nicht nur inhaltlich zutreffen, sondern auch in gehöriger Form erteilt sein (vgl. BAG 3. März 1993 - 5 AZR 182/92 - AP BGB § 630 Nr. 20 = EzA BGB § 630 Nr. 17). Ein Urteil, mit dem der Arbeitgeber verurteilt wird, dem Arbeitnehmer ein bereits ausgehändigtes Zeugnis in bestimmten Formulierungen zu ändern und das Zeugnis mit diesem Inhalt zu erteilen, betrifft damit nicht nur den Anspruch des Arbeitnehmers auf ein derart „berichtigtes“ Zeugnis. Der Arbeitgeber hat die von ihm geschuldete Leistung iSv. § 362 BGB erst bewirkt, wenn das Zeugnis inhaltlich dem Zeugnis entspricht, das Grundlage des Urteils ist, und wenn das Zeugnis auch im übrigen nicht wegen äußerer Mängel zu beanstanden ist. Die Frage, ob der Arbeitnehmer, der die „Berichtigung“ eines erteilten Zeugnisses verlangt, den Erfüllungsanspruch verfolgt, oder einen Anspruch aus Schlechterfüllung (vgl. BAG 17. Februar 1988 - 5 AZR 638/86 - AP BGB § 630 Nr. 17 = EzA BGB § 630 Nr. 12), ist hierfür ohne Bedeutung. 2. Die Klägerin hat den Zeugnisanspruch des Beklagten erfüllt, weil das ihm übermittelte Zeugnis nicht zu beanstanden ist. Der im Urteil festgestellte Anspruch des Beklagten auf Zeugniserteilung ist damit erloschen (§ 362 BGB). a) Der Beklagte macht geltend, für jeden Arbeitgeber, bei dem er sich mit diesem Zeugnis bewerbe, werde aus den Falzungen deutlich, dass das Zeugnis nicht persönlich ausgehündigt, sondern zugesandt worden sei. Da das Zeugnis indessen abzuholen sei, lasse diese andere Form der Zeugnisübermittlung auf Unstimmigkeiten mit dem früheren Arbeitgeber schließen. Sie stellten ein unzulässiges Geheimzeichen dar. Dem folgt der Senat nicht. Das Arbeitszeugnis darf nicht mit Merkmalen versehen sein, die den Zweck haben, den Arbeitnehmer in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen (§ 113 Abs. 3 GewO). Deshalb muß ein Zeugnis auch nach seiner äußeren Form den Anforderungen entsprechen, wie sie im Geschäftsleben an ein Arbeitszeugnis gestellt werden und deren Einhaltung vom Leser als selbstverständlich erwartet wird. Fehlt es daran, kann der Eindruck erweckt werden, der Arbeitgeber distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärungen. Der Arbeitnehmer werde in Wahrheit anders, nämlich ungünstiger als im Zeugnis bescheinigt, beurteilt (vgl. BAG 9. September 1992 - 5 AZR 509/91 - und 3. März 1993 - 5 AZR 182/92 - AP BGB § 630 Nr. 19 und Nr. 20 = EzA BGB § 630 Nr. 15 und Nr. 17). Das Vorbringen des Beklagten rechtfertigt nicht die Annahme, die Falzungen seien solche unzulässigen Merkmale. Dem Umstand, dass das Arbeitszeugnis eine Holschuld im Sinne von § 269 Abs. 2 BGB ist, läßt sich das nicht entnehmen. Der Arbeitgeber ist zwar regelmäßig nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Arbeitszeugnis zu schicken. Seine Pflicht beschränkt sich darauf, das Arbeitszeugnis im Betrieb für den Arbeitnehmer zum Abholen bereit zu halten (BAG 8. März 1995 - 5 AZR 848/93 - AP BGB § 630 Nr. 21 = EzA BGB § 630 Nr. 19). Andere Rechtsfolgen sind mit dieser Festlegung des Leistungsortes aber nicht verbunden. Insbesondere läßt sich hieraus keine Verpflichtung des Arbeitgebers herleiten, das Zeugnis offen

auszuhändigen oder nur in einem DIN A 4 Umschlag oder in sonstiger Weise ungefaltet vor Beschädigung oder Verschmutzung bis zur Aushändigung zu schützen. Die Übersendung von Arbeitszeugnissen ist zudem nicht unüblich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Oft entspricht der Arbeitgeber damit dem ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers, der etwa wegen Krankheit oder wegen der Inanspruchnahme von Resturlaub gehindert ist, den Betrieb aufzusuchen und auch keinen Dritten mit dem Holen des Zeugnisses beauftragen kann oder will. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber im Interesse des Arbeitnehmers auch verpflichtet sein, das Zeugnis dem Arbeitnehmer zu schicken (BAG 8. März 1995 - 5 AZR 848/93 - AP BGB § 630 Nr. 21 = EzA BGB § 630 Nr. 19). Ohne nähere Darlegung bietet allein das Übersenden eines Zeugnisses deshalb keinen Anlaß, auf einen Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und damit auf einen möglichen falschen Zeugnisinhalt zu schließen. b) Eine andere Beurteilung ist auch nicht wegen der Behauptung des Beklagten angezeigt, Arbeitszeugnisse würden üblicherweise ungefaltet versandt, nämlich in einer Versandtasche DIN A 4 mit gesteihten Rücken. Eine derartige Übung hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. c) Die Erwägung des Beklagten, ihm sei nicht zuzumuten, sich mit einem „geknickten“ Zeugnis zu bewerben, da seine Bewerbungschancen hierdurch beeinträchtigt würden, verhilft der Revision nicht zum Erfolg. Zwar wird im Schrifttum vertreten, das Falten eines Zeugnisses sei nicht nur eine grobe Ungehörigkeit, sondern der Arbeitgeber verletze seine Fürsorgepflicht. Der Arbeitnehmer, der mit einem „geknickten“ Zeugnis auf Stellensuche gehen müsse, vermittele den Eindruck beachtlicher Sorglosigkeit beim Umgang mit derart wichtigen Dokumenten (Schleißmann, Das Arbeitszeugnis, 15. Aufl., S. 36; Red. Anm. zu LAG Schleswig-Holstein, 9. Dezember 1997 - 5 Ta 97/96 - BB 1998, 275). Das überzeugt jedoch nicht. Der Arbeitgeber hat die geschuldete Leistung erbracht, wenn das erteilte Arbeitszeugnis geeignet ist, dem Arbeitnehmer bestimmungsgemäß als Bewerbungsunterlage zu dienen. Da schriftlichen Bewerbungen regelmäßig Zeugnisablichtungen beigelegt werden, muß das Originalzeugnis kopierfähig sein. Sicherzustellen ist außerdem, dass saubere und ordentliche Kopien gefertigt werden können. Das ist nicht gewährleistet, wenn sich zB. die Falzungen auf den Kopien durch quer über den Bogen verlaufende Schwärzungen abzeichnen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO) ist das hier aber nicht der Fall. Die Vorlage des Originalzeugnisses in „geknickter“ Form mag auf einen sorglosen Umgang des Arbeitnehmers mit Geschäftsunterlagen deuten. Diesen Eindruck kann der Arbeitnehmer selbst vermeiden, indem er die entfaltete Urkunde in einer Dokumentenhülle verwahrt und das Zeugnis auf diese Weise bei Bewerbungsgesprächen präsentiert. d) Ein Mangel des Zeugnisses ergibt sich schließlich auch nicht aus der Behauptung des Beklagten, der Geschäftsführer der Klägerin habe das Zeugnis nicht persönlich unterzeichnet. aa) Das Landesarbeitsgericht hat im Anschluß an das Arbeitsgericht angenommen, es sei nicht erforderlich, dass das Zeugnis von demjenigen unterzeichnet werde, dessen Namen als Aussteller des Zeugnisses im Anschluß an den Zeugnistext in Maschinenschrift genannt werde. Es reiche aus, wenn ein hierzu bevollmächtigter Dritter das Zeugnis mit dem Namen des Ausstellers handschriftlich unterzeichne. Mit dieser Begründung ist der Einwand des Beklagten nicht zurückzuweisen. Für rechtsgeschäftliche Willenserklärungen, die kraft Gesetzes der Schriftform unterliegen, ist anerkannt, dass die Schriftform auch dann gewahrt ist, wenn ein bevollmächtigter Vertreter die Urkunde ohne Hinweis auf das Vertretungsverhältnis mit dem Namen des Vertretenen unterzeichnet. Die nach § 126 Abs. 1 BGB vom Aussteller verlangte eigenhändige Unterzeichnung durch Namensunterschrift schließt nur die Verwendung von Stempeln, Kopien usw. aus. Eigenhändig ist der Vorschrift ist als „handschriftlich“ zu verstehen (st. Rspr. seit RG 27. Juni 1910 - VI 297/08 - RGZ 74, 69). Für das Zeugnisrecht ist das nicht uneingeschränkt zu übernehmen. Eine Vertretung in der Unterschrift ist nicht zulässig, wenn der Name des Ausstellers in Maschinenschrift unter dem Zeugnistext angeführt ist. Das schriftlich zu erteilende Arbeitszeugnis muß nicht vom Arbeitgeber selbst oder seinem gesetzlichen Organ gefertigt und unterzeichnet werden. Er kann hiermit auch einen unternehmensangehörigen Vertreter als Erfüllungsgehilfen beauftragen, der das Zeugnis dann im Namen des Arbeitgebers erteilt und auch unterschreibt. Das Vertretungsverhältnis und die Funktion sind regelmäßig anzugeben, weil die Person und der Rang des Unterzeichnenden Aufschluß über die Wertschätzung des Arbeitnehmers und die Kompetenz des Ausstellers zur Beurteilung des Arbeitnehmers und damit über die Richtigkeit der im Zeugnis getroffenen Aussagen gibt (vgl. BAG 16. November 1995 - 8 AZR 983/94 - EzA BGB § 630 Nr. 20). Das Fehlen dieser Angaben kann sich deshalb als nachteilig für den Arbeitnehmer erweisen. Ein Zeugnis, das mit dem maschinenschriftlichen Namen des Arbeitgebers oder des Organvertreters abschließt und dem ein diesem Namen entsprechender Schriftzug beigelegt ist, ist insoweit nicht unvollständig. Der Arbeitgeber hat dennoch sicherzustellen, dass derjenige das Zeugnis persönlich unterschreibt, der als Aussteller ausdrücklich genannt wird. Wer nach außen als Aussteller eines Zeugnisses auftritt, distanziert sich von seinem Inhalt, wenn er es von einem beliebigen Dritten unterschreiben läßt. Er übernimmt damit zwar weiterhin die Verantwortung für den Zeugnisinhalt. Der Wert des Zeugnisses kann dadurch gleichwohl nachhaltig gemindert werden. Das kann auf der Kenntnis der wahren Unterschrift beruhen. Das Schriftbild selbst kann Anlaß zu Irritationen sein. So kann der Schriftzug ungeübt, nicht flüssig oder schülerhaft wirken und läßt sich deshalb ggf. nicht mit der Position des vermeintlichen Unterzeichners vereinbaren. Ob das Zeugnis solche Auffälligkeiten aufweist, hängt damit vom Einzelfall ab. Derartige Unsicherheiten dürfen dem Arbeitszeugnis jedoch von vornherein nicht anhaften. bb) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich gleichwohl als richtig. Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptung der Klägerin, ihr Geschäftsführer habe das Zeugnis persönlich unterzeichnet, als wahr beurteilt. Die hiergegen erhobene Verfahrensrüge des Beklagten ist ohne Erfolg. Über das Ergebnis einer Schriftvergleichung (§ 441 ZPO) hat das Gericht nach freier Überzeugung zu entscheiden (§ 442 ZPO). Es liegt in seinem pflichtgemäßen Ermessen, ob es auf einen Sachverständigen zurückgreift oder sich seine Überzeugung aufgrund Augenscheinnahme (§ 371 ZPO) bildet. Einen Ermessensfehler hat die Revision indessen nicht dargetan. Er ergibt sich nicht aus der vom Beklagten zutreffend aufgegriffenen Aussage des Landesarbeitsgerichts, die Unterschrift unter dem Zeugnis zeige ein „andersartiges Schriftbild“. Denn das Landesarbeitsgericht hat den Schriftzug des Geschäftsführers der Klägerin insgesamt als „uneinheitlich“ beurteilt. Alle ihm vorliegenden Unterschriften wichen voneinander ab. Es hat die Unterschrift aber als lesbar und identifizierbar beurteilt und dem Geschäftsführer der Klägerin zugeordnet. Die Revision hätte sich deshalb auch mit den weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auseinandersetzen müssen, die das Gericht

zu der Überzeugung gebracht haben, der Geschäftsführer der Klägerin habe das Zeugnis persönlich unterzeichnet. Daran fehlt es.III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.