

5 AZR 560/58

3 Sa 414/58 Hamm

Verkündet  
am 23. Juni 1960

gez. Weinrich,  
Regierungssekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

113

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1960 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. W. Hofmann und Falk für Recht erkannt:

- 1) Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts, 3. Kammer in Hamm/Westf., vom 25. September 1958 - 3 Sa 414/58 - wird zurückgewiesen, soweit der Beklagte zur Zahlung von 164,36 DM netto an den Kläger verurteilt worden ist.
- 2) Im übrigen wird auf die Revisionen der Parteien das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben, soweit es sich über den Zeugnisanspruch verhält. Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Rechtsstreits, an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 15. April 1954 auf Grund eines schriftlichen Vertrages vom 28. Mai 1954 als Vertreter beim Beklagten eingestellt. Dieser betreibt eine Großhandlung in Bauindustrie-Bedarf. Als Vergütung erhielt der Kläger laut Vertrag ein Bruttogehalt von 450,-- DM im ersten Jahr, 470,-- DM im zweiten Jahr, bei Heirat 485,-- DM, bei einem Kind 500,-- DM und ferner 8,15 DM Spesen pro Tag; bei einem über 600.000,-- DM liegenden Jahresumsatz verpflichtete sich der Beklagte, eine Provision von 1 % zu zahlen, wobei allerdings etwaige Verluste mit 10 % angerechnet werden sollten. Zuletzt erhielt der Kläger - mit Ehefrau und einem Kind - ein Monatsgehalt von 627,-- DM und Tagegelder in Höhe von 6,50 DM je Reisetag.

Das Arbeitsverhältnis endete auf Wunsch des Klägers am 31. März 1958. Der Kläger hat mit der vorliegenden Klage verschiedene Ansprüche geltend gemacht (Gehalt, Provision, Urlaubsgeld, Tagegeld, Zeugnisänderung), wovon für die Revisionsinstanz infolge eines Teilurteils des Arbeitsgerichts nur zwei von Bedeutung sind: Zeugnisänderung und Teilgehalt für den Monat März 1958.

Am 31. März 1958 erteilte der Beklagte dem Kläger ein Zeugnis mit folgendem Wortlaut:

" Z e u g n i s

Herr G T , geb. am 19. Januar 1924, wohnhaft in Watterscheid, Heimstraße 9, war vom 1. Juli 1954 bis zum 1. April 1958 in meinem Betrieb als Vertreter tätig.

Herr T hat sich Mühe gegeben, die ihm übertragenen Arbeiten zu meiner Zufriedenheit zu erledigen.

Ich wünsche Herrn T für die Zukunft alles Gute.

Herne, den 31. März 1958

gez. C. B "

- 3 -

Der Kläger ist der Ansicht, der Zeugniswortlaut bringe in verschleierter Form zum Ausdruck, er habe sich zwar bemüht, die ihm übertragenen Arbeiten zur Zufriedenheit des Beklagten zu erledigen; jedoch seien die Leistungen nicht befriedigend gewesen; außerdem fehle eine Angabe über Führung und Leistung sowie die Mitteilung des Auflösungsgrundes des Beschäftigungsverhältnisses.

Für den Monat März 1958 hat der Beklagte dem Kläger bei der Endabrechnung nur den Betrag von 208,22 DM netto ausgezahlt mit der Begründung, er rechne im übrigen mit Gegenforderungen auf. Der Kläger hält die Aufrechnung für unzulässig, weil die Pfändungsgrenze nicht beachtet sei.

Der Kläger hat in erster Instanz beantragt:

1. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 1.713,75 DM brutto und 212,80 DM netto zu zahlen nebst 4 % Zinsen seit dem 1.4.1958.
2. Den Absatz 2 in dem am 31.3.1958 erteilten Zeugnis zu streichen und statt dessen einzufügen:  
"Herr T hat die ihm übertragenen Arbeiten zu meiner Zufriedenheit erledigt. Er war pünktlich, ehrlich und fleißig. Er verläßt unseren Betrieb am 31.3.1958 auf eigenen Wunsch."
3. Im Weigerungsfalle den Beklagten zu verurteilen, eine Entschädigung an den Kläger in Höhe von 500,-- DM netto zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,  
den Kläger mit der Klage abzuweisen,  
widerklagend  
den Kläger zu verurteilen, an den Beklagten 8.146,35 DM zu zahlen.

Der Kläger hat Abweisung der Widerklage beantragt.

Der Beklagte ist der Ansicht, zur Zeugnisänderung sei er nicht verpflichtet; das Zeugnis sei wahr und vollständig, denn er sei tatsächlich mit den Leistungen des Klägers unzufrieden gewesen; der Kläger habe die Forderungen des Beklagten so säumig eingezogen, daß erhebliche Zinsverluste entstanden seien; die Aufnahme des Auflösungsgrundes in das Zeugnis könne der Kläger nicht verlangen. Die Zahlungsansprüche des Klägers hat der Beklagte bestritten; das Märzgehalt habe er zu Recht nur in Höhe von 208,22 DM ausbezahlt, weil Provision überzahlt worden sei und der Kläger die Instandsetzungskosten von 212,80 DM für den Kraftwagen tragen müsse, den er im vernachlässigten Zustand zurückgegeben habe.

Die Widerklage stützt der Beklagte auf die Behauptung, der Kläger habe 8.146,35 DM Überzahlungen erhalten, weil er die vertraglich vereinbarte Umsatzhöhe nicht erreicht habe.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil entschieden:

"Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 169,57 DM netto zu zahlen.

Der Beklagte wird weiter verurteilt, das dem Kläger am 31.3.1958 ausgestellte Zeugnis binnen einer Frist von zwei Wochen nach Rechtskraft des Urteils dahingehend zu berichtigen, daß der zweite Absatz in Wegfall kommt und statt dessen eingefügt wird:

"Herr T hat die ihm übertragenen Arbeiten zu meiner Zufriedenheit erledigt. Er war pünktlich, ehrlich und fleißig. Er verläßt meinen Betrieb am 31.3.1958 auf eigenen Wunsch."

Kommt der Beklagte dieser Verpflichtung nicht fristgerecht nach, so hat er eine Entschädigung in Höhe von 300,-- DM an den Kläger zu zahlen."

Der Beklagte hat nach Erlaß dieses Urteils dem Kläger ein neues Zeugnis ausgestellt, in dem der Satz enthalten ist:

"Er war pünktlich, ehrlich und fleißig."

- 5 -

Gegen dieses Urteil des Arbeitsgerichts hat der Beklagte Berufung eingelegt, soweit er zur Zahlung von 169,57 DM und dazu verurteilt ist, das Zeugnis des Klägers dahin zu berichtigen, daß der Kläger die ihm übertragenen Arbeit zur Zufriedenheit des Beklagten erledigt hat und den Betrieb des Beklagten am 31. März 1958 auf eigenen Wunsch verläßt.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Teilurteil des Arbeitsgerichts dahin abgeändert, daß der Beklagte

- a) nur verurteilt wird, an den Kläger 164,36 DM netto zu zahlen,
- b) nicht gehalten ist, den Satz "Er verläßt meinen Betrieb am 31.3.1958 auf eigenen Wunsch" in das Zeugnis aufzunehmen.

Den Streitwert hat das Landesarbeitsgericht anderweitig auf 364,36 DM festgesetzt, die Kostenentscheidung dem Endurteil vorbehalten und die Revision zugelassen.

Gegen dieses Urteil des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger Revision eingelegt mit dem Ziel, auch die Aufnahme des Auflösungsgrundes in das Zeugnis zu erreichen. Der Beklagte hat Revision eingelegt, um Abweisung der Klage zu erreichen, soweit er unterlegen ist.

#### Entscheidungsgründe:

##### I.

1. Der Anspruch des Klägers auf ein Zeugnis über seine Tätigkeit beim Beklagten ergibt sich aus § 73 Abs. 1 HGB. Danach kann der Handlungsgehilfe bei der Beendigung des Dienstverhältnisses ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung fordern; das Zeugnis ist auf Verlangen des Handlungsgehilfen auch auf die Führung und Leistung auszudehnen.

Welchen Inhalt im einzelnen das vom Arbeitgeber zu erteilende Zeugnis haben muß, ergibt sich aus der zweiseitigen Zielsetzung des Zeugnisses. Es soll einerseits dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen; seine Belange sind gefährdet, wenn er unterbewertet wird. Andererseits soll das Zeugnis zur Unterrichtung eines Dritten dienen, der die Einstellung des Zeugnisinhabers erwägt; seine Belange sind gefährdet, wenn der Arbeitnehmer überbewertet wird. Aus dem notwendigen Ausgleich dieser sich möglicherweise widerstrebenden Interessen ergibt sich deshalb als oberster Grundsatz der Zeugniserteilung: Das Zeugnis muß wahr sein. Dieser alle Fragen des Zeugnisrechts beherrschende Grundsatz der Zeugniswahrheit bedingt folgende weitere Maßstäbe über den Inhalt eines Zeugnisses: Das Zeugnis muß alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Das schließt aus, daß der Arbeitgeber einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Arbeitnehmer, seine Führung und Leistung nicht charakteristisch sind - seien sie für den Arbeitnehmer vorteilhaft oder nachteilig -, aufnehmen oder verallgemeinern darf; solche Umstände muß er vielmehr gegenüber dem Gesamtbild abwägen. Die zweite Zielsetzung des Zeugnisses - Unterrichtung eines Dritten - geht jedoch nur so weit, wie es das Interesse des Dritten verlangt. Der Arbeitgeber darf und muß daher wahre Tatsachen und Beurteilungen nur insoweit in das Zeugnis aufnehmen, als ein künftiger Arbeitgeber hieran ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann. Weil das Zeugnis als Mitteilung an Dritte bestimmt ist und wahr sein muß, darf es vor allem infolge des gewählten Ausdruckes oder der gewählten Satzstellung nicht zu Irrtümern oder Mehrdeutigkeiten bei Dritten führen; solche Irrtümer und Mehrdeutigkeiten können z.B. dann entstehen, wenn üblicherweise nach der Verkehrssitte aufgenommene Sätze ausgelassen werden; in solchen Fällen führt die Auslassung bei Dritten regel-

mäßig zu unberechtigten, unwahren und für den Arbeitnehmer negativen Schlüssen. Damit würden Sinn und Zweck des Zeugnisses hinfällig werden. Aus den gleichen Gründen kann das Zeugnis in der Regel auch nur im Zusammenhang seines gesamten Inhaltes verstanden werden; die einzelnen, vom Arbeitgeber zu beurteilenden Qualifikationen des Arbeitnehmers sind so eng miteinander verflochten, daß die eine nicht ohne die Beziehung und den Zusammenhang zur anderen betrachtet werden kann.

2. An diesen Maßstäben gemessen erweckt der im Zeugnis des Beklagten enthaltene Satz: "Herr T hat sich Mühe gegeben, die ihm übertragenen Arbeiten zu meiner Zufriedenheit zu erledigen." den Eindruck, die Leistungen des Klägers hätten den Beklagten in Wahrheit nicht zufriedenzustellen vermocht, obschon sich der Kläger Mühe gegeben habe. Dieser Eindruck wird noch verstärkt durch den nachfolgenden Satz: "Er war pünktlich, ehrlich und fleißig". Ein verständig beurteilender Zeugnisleser muß daher annehmen, die Leistungen des Klägers seien trotz redlichen Bemühens nicht zufriedenstellend, d.h. nicht ordnungsgemäß gewesen.

In dieser Formulierung des Zeugnisses liegt eine negative Aussage über die Leistungen des Klägers. Der Beklagte hat insoweit unter Beweisantritt behauptet, er habe auch Grund zu dieser negativen Aussage gehabt; der Kläger habe nämlich die Außenstände nicht pflichtgemäß eingezogen. Der Kläger hat diese Behauptung bestritten. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu dieser vom Kläger bestrittenen Behauptung keine Tatsachen festgestellt; es hat versäumt, den dazu vom Beklagten angebotenen Beweis zu erheben. Darin liegt ein Verfahrensfehler nach § 286 ZPO, den die Revision des Beklagten auch formgerecht gerügt hat. Das Revisionsgericht ist selbst nicht in der Lage, die entscheidenden tatsächlichen Feststellungen anzustellen. Das angefochtene Urteil mußte schon deshalb, soweit es

sich über diesen Teil des Zeugnisses verhält, aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

3. Der Kläger hat weiter verlangt, in das Zeugnis aufzunehmen, er sei auf eigenen Wunsch aus dem Dienst des Beklagten ausgeschieden.

Gegen die Aufnahme einer solchen Bemerkung in ein Zeugnis bestehen grundsätzlich keine Bedenken. Diese Angabe ist für den Arbeitnehmer bei zukünftigen Bewerbungen erfahrungsgemäß von besonderer Bedeutung. Die Aufnahme des Auflösungsgrundes in das Zeugnis stellt für den Arbeitgeber, falls der Arbeitnehmer selbst gekündigt hat, unter dem Gesichtspunkt der nachfolgenden Fürsorgepflicht normalerweise keine unzumutbare Belastung dar. Andererseits kann nach dem Grundsatz der Wahrheitspflicht eines Zeugnisses auch der Arbeitgeber berechtigt oder sogar verpflichtet sein, eine von ihm ausgesprochene Kündigung im Zeugnis zum Ausdruck zu bringen (z.B. bei Kündigung wegen Betriebsstillegung oder wegen Arbeitsmangels). Diese Frage, die jedoch weitgehend von den Gegebenheiten des Einzelfalles abhängig ist, braucht hier nicht näher erörtert zu werden; zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Kläger selbst gekündigt hat.

4. Der in Ziffer 2. dieser Entscheidungsgründe aufgezeichnete Mangel des angefochtenen Urteils hinsichtlich der Leistungsbewertung des Klägers führt nun zur vollständigen Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils, soweit es sich über das Zeugnis verhält, und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Das folgt aus dem bereits oben ausgeführten Grundsatz, daß das Zeugnis ein einheitliches Ganzes ist. Es darf daher, wenn es seine Funktion erfüllen soll, nicht ohne die Gefahr seiner Sinnentstellung auseinandergerissen werden. Die einzelnen Bewertungsfaktoren stehen in so enger Wechselbeziehung zueinander, daß ihre Trennung den inneren verständigen Zusammenhang und den Gesamtcharakter des Zeugnisses möglicherweise zerstören würde.



Es ist deshalb Aufgabe des Landesarbeitsgerichts, die Leistungen des Klägers festzustellen, sie nach objektiven Maßstäben zu bewerten und gegebenenfalls ein Zeugnis neu zu formulieren. Das ergibt sich aus folgender Überlegung: Wenn die Gerichte befugt sind, über die Berechtigung des Zeugnisanspruches zu entscheiden, so müssen sie auch berechtigt sein, die Wahrheit oder Unwahrheit von Tatsachen, die im Zeugnis genannt werden, festzustellen und zugleich auch im Hinblick auf die aus diesen Tatsachen zu ziehenden objektiven Folgerungen eine selbständige Bewertung der Faktoren vorzunehmen. Dann aber müssen die Gerichte auch befugt sein, die ihnen zutreffend erscheinende Zeugnisformulierung selbst zu wählen und in einem Urteil auszusprechen. Nur auf diese Weise wird ein Streit über den Inhalt eines Zeugnisses abschließend im Erkenntnisverfahren entschieden. Inhalt und Umfang der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ausstellung eines bestimmten Zeugnisses stehen dann klar und eindeutig fest. Damit wird zugleich vermieden, daß im Zwangsvollstreckungsverfahren nach § 61 Abs. 4 ArbGG, §§ 887, 888 ZPO nochmals über den Inhalt und den Wortlaut des Zeugnisses gestritten wird. Es ist in letzterem Verfahren dann nur noch zu erzwingen, daß der Arbeitgeber das ihm im erkennenden Teil des Urteils genau und klar vorgeschriebene Zeugnis auch fristgerecht ausstellt.

5. a) Kommt das Landesarbeitsgericht nach erneuter Verhandlung und Beweisaufnahme zu der Überzeugung von der Wahrheit der Behauptung des Beklagten, die Leistungen des Klägers seien trotz redlichen Bemühens nicht zufriedenstellend, d.h. nicht ordnungsgemäß gewesen, so ist die Klage bezüglich des in Ziffer 2. dieser Entscheidungsgründe erörterten Zeugnissatzes unbegründet.

b) Gelangt das Landesarbeitsgericht zur gegenteiligen Überzeugung, so ist die Klage begründet. Das Landesarbeitsgericht wird dann nach Maßgabe der in Ziffer 4. aufgestellten Regeln verfahren müssen.

c) Das gleiche wie zu b) gilt, wenn das Landesarbeitsgericht zu einem non liquet kommen sollte. Denn für seine Behauptung, er habe Grund zu der von ihm ausgesprochenen Beurteilung des Klägers gehabt und damit seine Zeugnispflicht ordnungsgemäß erfüllt, ist der Beklagte beweispflichtig, und zwar aus folgenden Gründen:

Die wohl überwiegende Meinung in Schrifttum und Rechtsprechung ist allerdings der Ansicht, für die Unrichtigkeit des Zeugnisses sei der Arbeitnehmer beweispflichtig, wenn er eine Zeugnisänderung verlange (Staudinger-Nipperdey, BGB, 11. Aufl., 1958, § 630 Anm. 30; Palandt, BGB, 19. Aufl., 1960, § 630 Anm. 3; Schlegelberger-Schröder, HGB, 3. Aufl., 1955, § 73 Anm. 9b; Würdinger in RGR Komm. zum HGB, 2. Aufl., 1953, § 73 Anm. 6 und 8; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 1. Bd. S. 423; Denecke, Der Dienstvertrag, 1959, BGB, § 630 Anm. 4; Soergel, BGB, 8. Aufl., 1952, § 630 Anm. 7; Bulla in Arbeitsrechts-Blattei, Zeugnis, Entsch. 1, Anmerkungen zu einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt; RG in Recht 02, 482, Nr. 2199; KG in OLGR 12, 418; 33, 334; OLG Hamburg in OLGR 5, 269 (270)). Soweit zu dieser Ansicht überhaupt eine Begründung angegeben wird - ein Teil des genannten Schrifttums bezieht sich ohne eigene Begründung auf die jeweils älteren Stimmen -, weicht sie von den allgemeinen Grundsätzen der Behauptungs- und Beweislastverteilung ab und vermag in sich nicht zu überzeugen.

Im wesentlichen wird die Begründung vertreten, der Zeugnisaussteller könne oft nicht beweisen, was er seiner ganz persönlichen Überzeugung gemäß angeben müsse. Diese von der möglichen Beweisnot des Arbeitgebers ausgehende Begründung ist deshalb nicht stichhaltig, weil einmal die Beweisnot nicht schon eine Beweislastverschiebung bedeutet, und zum anderen der Arbeitnehmer, insbesondere bei für ihn nachteiligen Angaben im Zeugnis, in weitaus größere Beweisnot geraten muß, wenn er das Nichtvorhandensein der vom Arbeit-

geber im Zeugnis behaupteten Tatsachen und Bewertungen bewiesen soll. Denn wie sollte z.B. ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber im Zeugnis die Beurteilung abgegeben hat, der Arbeitnehmer habe sich als schwieriger Untergebener erwiesen, den Beweis führen, er sei in Wahrheit kein schwieriger Untergebener gewesen.

Eine andere Begründung für die genannte allgemeine Meinung geht von dem sogenannten Berichtigungsanspruch aus; wer Berichtigung verlange, müsse die Voraussetzungen dafür beweisen. Diese Ansicht verkennt, daß das Gesetz keinen Zeugnis-Berichtigungsanspruch kennt. Wenn der Arbeitnehmer ein anders gefaßtes Zeugnis verlangt, so macht er in Wahrheit einen Erfüllungsanspruch auf Erteilung eines richtigen Zeugnisses geltend. Der Arbeitnehmer verneint, daß sein Anspruch auf Zeugniserteilung ordnungsgemäß erfüllt sei; deshalb macht er ihn im Wege der Klage geltend. Der Arbeitgeber wendet demgegenüber ein, das erteilte Zeugnis sei inhaltlich richtig und er habe demgemäß ordnungsgemäß erfüllt. Für die ordnungsgemäße Erfüllung ist aber der Schuldner beweispflichtig. Daß der Schuldner die Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten zu beweisen hat, mag er Kläger oder Beklagter sein, ist ein seit jeher selbstverständlicher Grundsatz der Beweislastverteilung (Rosenberg, Die Beweislast, 4. Aufl., 1956, S. 342; vgl. auch Palandt, BGB, 19. Aufl., 1960, § 345 Anm. 1, § 363 Anm. 1 bis 3; RGR Komm. BGB, 10. Aufl., § 362 Anm. 5; Staudinger, BGB, 9. Aufl., § 363 Anm. 1; Siebert-Reimer-Schmidt, BGB, 1959, § 362 Anm. 11; Erman, BGB, 2. Aufl., 1958, § 362 Anm. 6; Motive zum BGB, Bd I S. 382/383).

II.

Soweit sich der Beklagte mit seiner Revision gegen die Verurteilung zur Zahlung von 164,36 DM wendet, konnte er keinen Erfolg haben. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger bei seinem Ausscheiden unstreitig noch die Forderung auf sein Festgehalt für den Monat März 1958 hatte. Nur nach der Höhe dieses unstreitigen, festen Gehalts hat das Landesarbeitsgericht die Pfändungsgrenze errechnet. Der Aufrechnung des Beklagten gegen den danach pfändungsfreien Betrag der Gehaltsforderung steht das Verbot des § 394 Satz 1 BGB i.V.m. §§ 850 ff. ZPO entgegen.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher

Dr. W. Hofmann Falk