

5 AZR 710/85

5 Sa 60/84 Nürnberg

Verkündet am
27. Februar 1987

Clobes,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

Mitbetroffene

der Betriebsrat

Geschäftsstelle

Parteien und

Verfahren

zu AZR 710/85

pp.

Dr. G. H. H. H.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1987 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Dr. Olderog und Dörner sowie die ehenamtlichen Richter Fischer und Wengeler für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 26. September 1985 - 5 Sa 60/84 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte noch vor rechtskräftigem Abschluß eines Kündigungsschutzprozesses ein Zeugnis über Führung und Leistung oder nur ein Zwischenzeugnis erteilen muß.

Die Klägerin ist Diplom-Ingenieur (agr.) und war seit dem 1. Januar 1974 bei der Beklagten als wissenschaftliche Angestellte in der Abteilung für landwirtschaftliche Tierhaltung und Rezepturgestaltung beschäftigt.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. Dezember 1982 zunächst zum 31. März 1983 gekündigt. Hiergegen hat die Klägerin Kündigungsschutzklage erhoben und ihre Weiterbeschäftigung verlangt. Anschließend hat die Beklagte vier weitere Kündigungen ausgesprochen:

- a) am 20. April 1983 zum 30. September 1983
- b) am 28. Juli 1983 zum 29. Juli 1983
- c) am 28. Juli 1983 zu 31. Dezember 1983
- d) am 19. August 1983 zum 31. Dezember 1983.

Hiergegen hat die Klägerin ebenfalls Kündigungsschutzklage erhoben; diese letztgenannten Kündigungsschutzprozesse sind noch nicht rechtskräftig abgeschlossen.

Die Klägerin verlangt im vorliegenden Rechtsstreit ein Zeugnis über Führung und Leistung. Die Beklagte hat der Klägerin nur ein Zwischenzeugnis erteilt und lehnt die Erteilung eines Zeugnisses über Führung und Leistung ab, solange über ihre Kündigungen noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihr ein Dienstzeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer sowie Führung und Leistung erstreckt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält sich nur zur Erteilung eines Zwischenzeugnisses für verpflichtet, solange im Kündigungsschutzprozeß noch nicht geklärt ist, ob und zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien geendet hat.

Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1983 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis bei der Firma U in Uelzen tätig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin verlangt die Erteilung eines Zeugnisses über Führung und Leistung nach Ablauf der Kündigungsfrist. Hierauf hat sie nach § 630 BGB Anspruch.

I. Nach § 630 BGB kann ein Arbeitnehmer "bei der Beendigung" des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis über Führung und Leistung verlangen. Der Wortlaut dieser Bestimmung zwingt nicht dazu, dem Arbeitnehmer bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses nur ein Zwischenzeugnis zuzubilligen. Er kann vielmehr ein Zeugnis über Führung und Leistung schon "bei" und nicht erst "nach" Beendigung des Arbeitsverhältnisses fordern (Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 630 Rz 7).

Allerdings ist in diesem Zusammenhang streitig, ob ein Arbeitnehmer während seiner Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nur ein Zwischenzeugnis beanspruchen kann, weil seine Leistung und sein Verhalten in diesem Zeitraum für das Zeugnis noch maßgebend sein können (MünchKomm-Schwerdtner, BGB, § 630 Rz 22; Staudinger/Neumann, aaO; RGRK-Denecke, BGB, 11. Aufl., § 630 Anm. 2; Soergel/Kraft, BGB, 11. Aufl., § 630 Rz 2). Demgegenüber wird die Auffassung vertreten, daß ein

Arbeitnehmer schon mit Beginn der Kündigungsfrist ein Zeugnis über Führung und Leistung und nicht lediglich ein Zwischenzeugnis fordern kann (Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 51 I 3, S. 461; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 146 I 4; Schießmann, Das Arbeitszeugnis, 9. Aufl., S. 31).

Diese Frage bedarf hier jedoch keiner Entscheidung, weil die Klägerin das Zeugnis über Führung und Leistung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist verlangt hat. In diesem Zeitpunkt kann die Beklagte die Klägerin aber nicht mit der Begründung auf ein Zwischenzeugnis verweisen, es sei noch nicht rechtskräftig über die von ihr ausgesprochenen Kündigungen entschieden. Ein fristgerecht entlassener Arbeitnehmer hat spätestens mit der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein endgültiges Zeugnis (Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 630 Rz 7; Palandt/Putzo, BGB, 46. Aufl., § 630 Anm. 2). Der Arbeitgeber widerspricht sich selbst, wenn er ein Zeugnis mit der Begründung verweigert, über seine Kündigung sei noch nicht rechtskräftig entschieden. Mit dieser Begründung setzt er sich in Widerspruch zu seinem vorausgegangenen Verhalten, denn er kann sich gegenüber einem Zeugnisanspruch nicht auf die Unwirksamkeit der eigenen Kündigung berufen, ohne sie gleichzeitig zurückzunehmen (vgl. Hueck/Nipperdey, aaO, § 51 I 3 Fn. 10; van Venrooy, Das Dienstzeugnis, S. 56).

II. Der Anspruch der entlassenen Arbeitnehmerin nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auf ein Zeugnis über Führung

und Leistung (§ 630 Satz 2 BGB) ist in Verbindung mit § 629 BGB begründet, denn sie benötigt es zur Stellungssuche. Ein entlassener Arbeitnehmer ist gehalten, sich um eine neue Beschäftigung zu bemühen, selbst wenn er die Kündigung für unwirksam hält und mit einer Kündigungsschutzklage angreift (§ 615 Satz 2 BGB sowie §§ 11 und 12 KSchG). Diesen Zweck kann nach tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur ein Zeugnis erfüllen, das sich ausführlich über Führung und Leistung äußert. Ein "Zwischenzeugnis" erschwert dem Bewerber nach Ablauf der Kündigungsfrist die Suche nach einer neuen Tätigkeit. Kann er nämlich nach längerem tatsächlichen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nur ein Zwischenzeugnis vorlegen, muß ein künftiger Arbeitgeber daraus zwangsläufig schließen, daß noch Auseinandersetzungen wegen des alten Arbeitsverhältnisses bestehen. Hiergegen spricht nicht die Tatsache, daß die Klägerin ab 1. Oktober 1983 eine neue Beschäftigung gefunden hat, denn sie hat sich darum noch vor Ablauf der Kündigungsfrist erfolgreich beworben. Der Anspruch auf ein Zeugnis über Führung und Leistung (§ 630 Satz 2 BGB) kann im Einzelfall nicht davon abhängen, ob ein Arbeitnehmer bereits mit einem Zwischenzeugnis eine neue Beschäftigung gefunden hat oder nicht, denn auch dieses Arbeitsverhältnis kann vorzeitig enden. Der Arbeitnehmer ist dann zur erneuten Stellungssuche wieder auf ein Zeugnis über Führung und Leistung angewiesen.

III. Das Interesse des Arbeitgebers wird durch die Erteilung eines endgültigen Zeugnisses schon nach dem tatsächlichen Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt. Zwar kann der Ausgang des Kündigungsschutzprozesses ergeben, daß der im Zeugnis

bescheinigte Zeitpunkt des Ausscheidens sich nachträglich als nicht richtig herausstellt. Dann ist eine spätere Berichtigung des Zeugnisses möglich, indem gegen Rückgabe des alten Zeugnisses ein neues Zeugnis mit dem richtigen Enddatum ausgestellt wird (van Venrooy, Das Dienstzeugnis, S. 57).

Der Arbeitgeber ist auch nicht gehindert, bereits beim tatsächlichen Ausscheiden des Arbeitnehmers ein Zeugnis über Führung und Leistung zu erteilen, weil sich danach keine neuen Gesichtspunkte zur Beurteilung des Arbeitnehmers mehr ergeben, denn dieser wird nicht weiterbeschäftigt. Außerdem läßt sich aus dem Datum der Zeugniserteilung entnehmen, wann der Arbeitgeber seine Beurteilung abgegeben hat.

Danach ist kein Grund dafür anzuerkennen, daß die Klägerin sich für die gesamte Dauer der gerichtlichen Auseinandersetzungen der Parteien über die Wirksamkeit der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen mit einem Zwischenzeugnis zufrieden geben müßte. Sie kann eine endgültige Beurteilung verlangen.

Dr. Gehring Dr. Olderog Dörner

Fischer Wengeler

