

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 630; HGB § 73; GewO § 113; BBiG § 8

- Leitsätze: 1. Es bleibt offen, ob ein anlässlich oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärter Verzicht des Arbeitnehmers auf ein qualifiziertes Zeugnis rechtswirksam ist.
2. Jedenfalls können allgemein gehaltene Ausgleichsklauseln - etwa in Vergleichen, die einen Kündigungsprozeß beenden - nicht ohne weiteres dahin ausgelegt werden, daß sie auch einen Verzicht auf ein qualifiziertes Zeugnis enthalten.

Aktenzeichen: 5 AZR 255/74

Urteil des BAG vom 16. September 1974 LAG Schleswig-Holstein



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 255/74

(2) 3 Sa 439/73 Schleswig-
Holstein

Urteilstenor
zugestellt am 16. September 1974

gez. Möckel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 11. September 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 17. April 1974 - (2) 3 Sa 439/73 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 22. November 1973 - 1 Ca 1209/73 - wie folgt abgeändert:

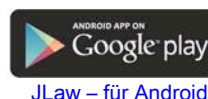
Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger über seine Tätigkeit bei der Beklagten ein Zeugnis auszustellen, das sich auf seine Führung und auf seine Leistungen erstreckt.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. September 1972 bei der Beklagten als Maschinist beschäftigt. Am 17. August 1973 wurde er fristlos entlassen. Er erhob Kündigungsschutzklage und machte in diesem Verfahren zugleich Lohnansprüche, unter anderem einen Anspruch auf Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit, geltend (1 Ca 901/73 ArbG Elmshorn). Das Verfahren wurde durch folgenden gerichtlichen Vergleich vom 4. September 1973 abgeschlossen:

"Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen am 17. August 1973 beendet ist.

Gemäß §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz verpflichtet sich die Beklagte, an den Kläger 400,-- DM zu zahlen.

Damit sind sämtliche gegenseitigen Ansprüche erledigt."

Mit Schreiben vom 2. und 18. Oktober 1973 forderte der Kläger die Beklagte auf, ihm ein Zeugnis zu erteilen. Da die Beklagte der Aufforderung nicht nachkam, erhob der Kläger Klage. Nach Zustellung der Klage stellte die Beklagte dem Kläger folgende Bescheinigung aus:

"Zeugnis

Herr K -H O , geb. , wohnhaft in
K , Dorfstraße , war vom 1.9.1972 bis
zum 17.8.1973 bei uns beschäftigt.

Er hat während dieser Zeit die Sandtrocknungsanlage gefahren.

Am 17.8.1973 schied Herr O bei uns aus."

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte müsse ihm ein qualifiziertes, sich auf Führung und Leistung erstreckendes Zeugnis ausstellen. Er hat im vorliegenden Verfahren beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm ein solches Zeugnis auszustellen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält den Anspruch für unbegründet, weil der Kläger im Vergleich vom 4. September 1973 auf sämtliche gegenseitigen Ansprüche, damit auch auf den Zeugnisanspruch, verzichtet habe.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Das Landesarbeitsgericht hält es für unzweifelhaft, daß der Vergleich auch den Zeugnisanspruch einbeziehe. Es hält den darin ausgesprochenen Verzicht auf das Zeugnis für rechtswirksam. Zwar habe § 630 BGB den Charakter einer zwingenden gesetzlichen Vorschrift. Das besage aber nur, daß auf den Zeugnisanspruch nicht im voraus verzichtet werden könne. Sei das Arbeitsverhältnis beendet und damit jede Drucksituation vom Arbeitnehmer gewichen, so sei kein Grund mehr ersichtlich, dem Arbeitnehmer volle Privatautonomie vorzuenthalten und die Möglichkeit zu nehmen, auf einen rechtswirksam erworbenen Anspruch zu verzichten.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz vor allem darüber, ob auf den Zeugnisanspruch überhaupt rechtswirksam verzichtet werden kann; dabei ist -da der Kläger eine Arbeitsbescheinigung erhalten hat - nur das sogenannte qualifizierte Zeugnis gemeint, das sich auf Führung und Leistung des Arbeitnehmers erstreckt, wie es dem Arbeitnehmer nach dem Gesetz auf sein Verlangen ausgestellt werden muß (§ 630 Satz 2 BGB; § 113 Abs. 2 GewO; § 73 Satz 2 HGB; § 8 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Während im Schrifttum - entgegen RAG ARS 8, 45 [49] - Einigkeit besteht daß ein vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärter Verzicht des Arbeitnehmers wegen des zwingenden Charakters der gesetzlichen Bestimmungen unwirksam ist, herrscht Streit darüber ob der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtswirksam auf ein Zeugnis verzichten kann (vgl. gegen die Zulässigkeit auch des nachträglichen Verzichts z.B. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, 7.Aufl., § 51 I 9, S. 469, mit weiteren Nachweisen in Fußnote 47; Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, 11. Aufl., § 630 Bem. 40; Erman-Küchenhoff, BGB, 5.Aufl., § 630 Bem. 3; für die Zulässigkeit des nach-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

träglichen Verzichts mit eingehender Begründung das Kammergericht, Die Rechtsprechung der Oberlandesgerichte, Bd. 22, 1911, S. 304; ferner z.B. Palandt-Putzo, BGB, 33.Aufl., § 630, Bem.1; Brüggemann-Würdinger, HGB, 3. Aufl., § 73 Bem. 1; Schlegelberger-Schröder, HGB, 4.Aufl., § 73 Bem. 1).

Dieser Rechtsstreit gibt dem Senat keinen Anlaß, zu der - soweit ersichtlich - noch kaum mit eingehender Begründung von der einen oder anderen Seite erörterten Streitfrage abschließend Stellung zu nehmen. Es mag durchaus Fälle geben, in denen gute Gründe dafür sprechen, einen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochenen Verzicht anzuerkennen. Jedemfall kann - entgegen dem angefochtenen Urteil in der Ausgleichsklausel des Vergleichs vom 4. September 1973 kein Verzicht auf den Zeugnisanspruch gesehen werden.

2. a) Das Arbeitszeugnis ist für das Fortkommen des Arbeitnehmers von entscheidender Bedeutung. Mögen auch heute bei Bewerbungen vielfach telefonische Auskünfte eingeholt werden, kann man doch nicht unterstellen, daß das Zeugnis daneben keine Bedeutung mehr hätte. Besonders bei einem Ortswechsel oder auch nach längerer Zeit, wenn der frühere Arbeitgeber sich nicht mehr an den Arbeitnehmer erinnert, können Zeugnisse nach wie vor eine wesentliche Rolle spielen. Auch für die Stellungnahme des Betriebsrates - dem die Bewerbungsunterlagen vorzulegen sind (§ 99 Abs. 1 BetrVG) haben sie Bedeutung; (ähnlich beim Personalrat, vgl. § 75 Abs.1 Nr. 1, § 76 Abs. 1 Nr. 1, § 69 Abs. 2 BPersVG und entsprechende Vorschriften der Ländergesetze). Im öffentlichen Dienst wird regelmäßig danach gefragt. Nicht selten legen Arbeitnehmer auch Wert darauf, ein erfolgreiches Arbeitsleben durch eine vollständige Reihe guter Zeugnisse belegen zu können.

Aus diesem Grunde können - sofern man einen Verzicht des Arbeitnehmers auf ein Zeugnis überhaupt für zulässig hält - allgemein gehaltene Ausgleichsklauseln jedenfalls nicht ohne weiteres dahin ausgelegt werden, daß sie auch einen Verzicht auf ein Zeugnis enthalten (für eine enge Auslegung solcher Klauseln vgl. auch Kammergericht, aaO, S. 306).

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

b) Nun haben allerdings Ausgleichsklauseln in Vergleichen, ebenso wie die üblichen Ausgleichsquittungen, eine wichtige Funktion. Sie sollen im Interesse des Rechtsverkehrs klare Verhältnisse schaffen und künftigen Streitigkeiten vorbeugen. Diese Funktion können sie nur erfüllen, wenn sie grundsätzlich weit ausgelegt werden. Deshalb werden im Arbeitsleben Ausgleichsklauseln regelmäßig nicht nur auf solche Ansprüche bezogen, über welche die Parteien vorher gestritten haben; sondern auch auf solche, an welche die Parteien nicht gedacht haben oder die für die Zukunft jedenfalls erledigt sein sollen.

Dennoch kann wegen der besonderen Bedeutung des Zeugnisses für den Berufsweg des Arbeitnehmers der Rücksicht auf das Verkehrsinteresse nicht schlechthin der Vorrang vor dem Interesse des Arbeitnehmers an einem Zeugnis eingeräumt werden. Es muß auf alle Fälle sichergestellt sein, daß ein Arbeitnehmer nicht unbedacht in einer ganz allgemein gefaßten Erklärung auch auf ein Zeugnis verzichtet, ohne sich über diese Tatsache und über die Tragweite eines solchen Verzichts im klaren zu sein. Deshalb kann man allenfalls dann annehmen, daß eine Verzichtserklärung sich auch auf den Zeugnisanspruch bezieht, wenn sich dies mit ausreichender Sicherheit aus dem Wortlaut der Ausgleichsklausel oder auch den Begleitumständen ergibt. Ähnliches hat das Bundesarbeitsgericht für den Verzicht auf Versorgungsansprüche ausgesprochen (vgl. dazu BAG Urteil vom 9. November 1973 - 3 AZR 66/73 - [demnächst] AP Nr. 163 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 2 der Gründe]).

c) Dies gilt um so mehr, als mancher, der einer Ausgleichsklausel zustimmt, dabei möglicherweise nur an finanzielle Ansprüche - wie Lohn, Urlaub, Mehrarbeitsvergütung oder Sonderzahlungen - denkt, ohne sich klar zu machen, daß auch der Zeugnisanspruch ein "Anspruch" aus dem Arbeitsverhältnis ist.

Entsprechend kann auch der Arbeitgeber nicht ohne weiteres annehmen, daß eine ganz allgemein gefaßte Ausgleichsklausel auch den Verzicht auf ein Zeugnis bedeutet.

- 6 -



- 6 -

Es kommt hinzu, daß ein Zeugnis über Führung und Leistung des Arbeitnehmers nach dem Gesetz nur auf dessen Verlangen auszustellen ist. Das schließt zwar nicht aus, daß der Anspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht (vgl. Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, 11. Aufl., § 630 Bem. 10). Andererseits kann aber der Arbeitnehmer auch noch in angemessener Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Zeugnis verlangen (Staudinger-Nipperdey-Neumann, aaO, Bem. 12). Auch dies kann dazu führen, daß ein Arbeitnehmer, der sich im Vergleichswege mit seinem Arbeitgeber über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einigt, sich nicht bewußt ist, daß seine Erklärung, keine Ansprüche gegen den Arbeitgeber mehr zu haben, bei wörtlicher Auslegung den Verzicht auf ein Zeugnis einschließen könnte.

3. a) Alles dies hat das Berufungsgericht nicht genügend beachtet, wenn es - ohne auf die Umstände des Falles einzugehen - angenommen hat, daß in der üblichen Ausgleichsklausel des Vergleichs "unzweifelhaft der Zeugnisanspruch einbezogen" sei. Darin liegt ein Verstoß gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze, der zur Aufhebung des Urteils führt.

b) Da alle Umstände des Falles feststehen, kann der Senat in der Sache selbst entscheiden (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). In den Akten des Kündigungsschutzprozesses ist von einem Zeugnisanspruch mit keinem Wort die Rede; der Vergleich ist bereits in der Güteverhandlung geschlossen worden. Der Prozeßvertreter des in der Verhandlung nicht anwesenden Klägers hatte sich eine Widerrufsfrist von einer Woche vorbehalten. Nichts spricht dafür, daß in dieser Woche die Frage eines Zeugnisses angeschnitten wurde.

Auch in dem jetzigen Prozeß hat keine der Parteien vorgetragen, daß im Zusammenhang mit dem Vergleich über ein Zeugnis gesprochen worden wäre. Die Beklagte hat nicht erkennen lassen, daß ein besonderer Anlaß bestanden hätte, von einem Zeugnis über Führung und Leistung des Klägers abzusehen. Der Senat muß folglich davon ausgehen, daß dies nicht geschehen ist.

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

Unter diesen Umständen kann nicht angenommen werden, daß der Kläger durch den Vergleich auf den Zeugnisanspruch verzichtet hat, so daß die Beklagte antragsgemäß zu verurteilen war.

gez. Dr. Hilger

Dr. Heither

Wendel

Werner

Dr. Hirth

