

Entscheidungsbesprechung

Kommentierung zu LAG München, Beschluss vom 12.7.2021 (3 Ta 160/21)

Im vorliegenden Fall war ein Arbeitgeber durch Beschluss in einem Zwangsvollstreckungsverfahren des Arbeitsgerichts München zur Erteilung eines sehr guten, wohlwollenden, qualifizierten Endzeugnisses „auf dem Briefkopf der Beklagten mit der Unterschrift Niederlassungsleitung der Beklagten, Herrn Z“ verpflichtet worden. Die betroffene Arbeitnehmerin war berechtigt, einen Entwurf des Zeugnisses vorzulegen, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen kann. Ein typischer Fall der z. B. oft bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Vergleichswege vor den Arbeitsgerichten vorkommt.

Der Arbeitgeber fertigte daraufhin ein Endzeugnis, das unter Abweichung vom vorgelegten Entwurf den Vertretungszusatz „i. V.“ vor dem Namen des Niederlassungsleiters der Niederlassung A-Stadt enthielt. Die Arbeitnehmerin ging dagegen vor, da sie der Auffassung war, dass der Zusatz i. V. (in Vertretung) distanzierend wirke und negativ zu werten sei.

Durch Beschluss vom 09.06.2021 – 3 Ca 10638/20 hat das Arbeitsgericht München den Zwangsvollstreckungsantrag der Arbeitnehmerin zurückgewiesen. Das Arbeitsgericht war der Meinung, der Arbeitgeber hat seine Verpflichtung aus dem Vergleich erfüllt. Das Zeugnis sei von Herrn Z unterschrieben worden. *Ob Herr Z mit oder ohne „i. V.“ unterzeichne, sei im Vergleich nicht geregelt. Damit habe die Klägerin aus dem Vergleich keinen vollstreckbaren Anspruch auf eine Unterzeichnung ohne den Zusatz „i. V.“* Gegen diesen Beschluss hat die Klägerin Beschwerde eingelegt, weil sie der Auffassung ist, das Zeugnis stelle eine eigene Bewertung des Vorgesetzten dar, so dass der Vertretungszusatz eine Distanzierung hiervon und negativ zu bewerten sei.

Das Arbeitsgericht München hat der sofortigen Beschwerde durch Beschluss nicht abgeholfen und sie zur Entscheidung dem Landesarbeitsgericht München vorgelegt. Das Landesarbeitsgericht München hat die Beschwerde zurückgewiesen, da nach seiner Auffassung das Arbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen ist, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers durch die Erteilung des Zeugnisses mit dem Zusatz i. V. erfüllt wurde.

Ob neben der Unterschrift des Unterzeichners der Vertretungszusatz „i. V.“ im Zeugnis hinzuzufügen ist, so das LAG München, bestimmt sich nach dem Zweck des Zeugnisses. Es soll zum einen dem Arbeitnehmer Aufschluss über seine Beurteilung durch den Arbeitgeber geben. Zum anderen dient es der Unterrichtung künftiger Arbeitgeber über die Befähigung des Arbeitnehmers. Es soll dem Arbeitnehmer die Suche nach einer neuen Beschäftigung erleichtern. Hierfür ist die Person des Unterzeichnenden von erheblichem Belang. Mit seiner Unterschrift übernimmt der Unterzeichnende als Aussteller des Zeugnisses die Verantwortung für dessen inhaltliche Richtigkeit. Der Dritte, dem das Zeugnis bestimmungsgemäß als Bewerbungsunterlage vorgelegt wird, soll und muss sich darauf verlassen können, dass die Aussagen über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers richtig sind. Dieser Zweck erfordert nicht, dass das Zeugnis vom bisherigen Arbeitgeber selbst oder seinem gesetzlichen Vertretungsorgan gefertigt und unterzeichnet wird. Der Arbeitgeber kann einen unternehmensangehörigen Vertreter als Erfüllungsgehilfen beauftragen, das Zeugnis in seinem Namen zu erstellen. In einem solchen Fall sind jedoch das Vertretungsverhältnis und die Funktion des Unterzeichners anzugeben. Fachliche Zuständigkeit und Rang in der Hierarchie geben Aufschluss über die Kompetenz des Aufstellers und ermöglichen dem Zeugnisleser eine Einschätzung der Richtigkeit der im Zeugnis zur Beurteilung des Arbeitnehmers getroffenen Aussagen. (siehe auch im Buch Arbeitszeugnisse in Kirche, Caritas und Diakonie, Seite 68).

Damit führt das LAG München die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. BAG, Urteil vom 04.10.2005 – 9 AZR 507/04) fort.