

In dieser Ausgabe

1. [Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit](#)
 2. [Nachtrag: BAG-Urteil vom 23.4.2026 – 6 AZR 216/25 \(Gleichbehandlung\)](#)
 3. [Kündigungsfrist bei fristloser Kündigung – Kontaktaufnahme auch im Urlaub](#)
 4. [Anspruch auf zusammenhängenden Urlaub und dessen Durchsetzung im Eilverfahren](#)
 5. [Gestaltung des Arbeitszeugnisses](#)
-

1. Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit

Der Streit darüber, ob Mitarbeitende während der Elternzeit einen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie haben, ist nun höchstrichterlich entschieden.

Zum Hintergrund

Wie im öffentlichen Dienst sahen auch die AVR in Anlage 1c vor, dass kein Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie besteht, wenn sich der Mitarbeitende im Bezugszeitraum für die Anspruchsvoraussetzung in Elternzeit befand.

Das Arbeitsgericht Essen hatte diese Regelung zunächst wegen einer unzulässigen Diskriminierung für unwirksam erklärt (wir berichteten in RECHT INFORMIERT 2024/03). Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hob diese Entscheidung jedoch auf und hielt die Regelung für wirksam (wir berichteten in RECHT INFORMIERT 2024/04).

Gegen das Urteil des LAG Düsseldorf wurde Revision eingelegt. Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit nun mit Urteil vom **28.01.2026 – 10 AZR 261/24** rechtskräftig entschieden und das Urteil des LAG Düsseldorf bestätigt.

Die Entscheidung:

Das BAG hat entschieden, dass der Ausschluss von Arbeitnehmern, die sich im anspruchsbegründenden Monat in Elternzeit befinden, von der Inflationsausgleichsprämie rechtmäßig ist.

Das BAG hat ausführlich dargelegt, warum die tarifliche Regelung des TVöD weder gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG noch gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung nach §§ 1, 3 AGG verstößt.

Eine unmittelbare **Benachteiligung** wegen des Geschlechts scheidet bereits deshalb aus, weil die Elternzeit nicht ausschließlich Frauen, sondern gleichermaßen Männern und Frauen offensteht. Der Ausschluss knüpft somit nicht an das Geschlecht an.

RECHT INFORMIERT 2026/03

Auch eine **mittelbare Benachteiligung** hat das BAG verneint. Zwar können dem Anschein nach neutrale Regelungen eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn sie Angehörige eines Geschlechts besonders benachteiligen. Nach Auffassung des Gerichts fehlt es hier jedoch bereits an einer solchen Benachteiligung.

Entscheidend ist nach Auffassung des BAG, dass die Regelung nicht an die Elternzeit als solche, sondern an den fehlenden Anspruch auf Entgelt im maßgeblichen Bezugsmonat anknüpft. Der Ausschluss erfasst daher nicht nur Mitarbeitende in Elternzeit, sondern sämtliche Mitarbeitende, die sich in vergleichbaren Konstellationen ohne Entgelt- oder Entgeltersatzanspruch befinden. Hierzu gehören beispielsweise Freistellungen für die Pflege, Freistellungen für einen freiwilligen Wehrdienst oder ein Aufbaustudium sowie sonstige unbezahlte Freistellungen. Auch langzeiterkrankte Beschäftigte können unter den Ausschlussstatbestand fallen.

Bereits diese Vielzahl unterschiedlicher, geschlechtsunabhängiger Fallgestaltungen spricht nach Auffassung des BAG dagegen, in der Regelung eine mittelbare Benachteiligung von Frauen zu sehen.

Darüber hinaus hat das BAG hervorgehoben, dass die Inflationsausgleichsprämie den Beschäftigten zugutekommen sollte, die im maßgeblichen Zeitraum in einem entgeltspflichtigen Arbeitsverhältnis standen. Es ist tarifrechtlich zulässig, eine solche Sonderzahlung an einen bestehenden Entgeltanspruch im Bezugsmonat anzuknüpfen. Den Tarifvertragsparteien (bzw. der Arbeitsrechtlichen Kommission) steht insoweit ein weiterer Gestaltungsspielraum zu. Die Differenzierung verfolgt ein legitimes Ziel und ist sachlich gerechtfertigt.

Fazit:

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist zugleich bestätigt, dass die entsprechende Regelung in Anlage 1c AVR wirksam ist. Nachdem bereits die tarifvertragliche Regelung des öffentlichen Dienstes bestätigt wurde, bestehen nun auch gegen die inhaltsgleiche Regelung der AVR keine rechtlichen Bedenken mehr. Für die Praxis schafft das Urteil damit die lange erwartete Rechtssicherheit.

M.A.

2. Nachtrag: BAG-Urteil vom 23.4.2026 – 6 AZR 216/25 (Gleichbehandlung)

Wie bereits im letzten **RECHT INFORMIERT (2026/02)** berichtet, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auf kirchliche Einrichtungen uneingeschränkt Anwendung findet**. Nunmehr liegt die Urteilsbegründung vor.

Wer dieselbe Arbeit innerhalb einer Einrichtung leistet, darf nicht allein wegen seiner Berufsbezeichnung schlechter bezahlt werden. Das gilt insbesondere, wenn der Dienstgeber außerhalb der Regelungen der AVR eine „fingierte Eingruppierung“ vornimmt und damit aus

RECHT INFORMIERT 2026/03

personalpolitischen Gründen eine höhere Vergütung gewährt. Diese Gestaltungsentscheidung kann andere Mitarbeiter benachteiligen und damit den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen, soweit dafür kein sachlicher Grund gegeben ist.

Der 6. Senat des BAG stellt in seinem Urteil grundlegend fest, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch für kirchliche Einrichtungen gilt und durch kirchenrechtliche Vorgaben nicht eingeschränkt werden kann. Wenn sich ein Dienstgeber durch die Gestaltungsentscheidung von den ihm obliegenden Regelungen der Grundordnung und des „Dritten Weges“ entfernt und sich bewusst über die Vorgaben der AVR-Caritas hinwegsetzt, kann er sich auch nicht auf die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts berufen. Wer so zugunsten einzelner Beschäftigtengruppen handelt - so das Gericht in seiner Entscheidung - müsse sich am allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz messen lassen.

Rechtliche Würdigung des Urteils

Das vorliegende Urteil ist das erste BAG-Urteil, dass in seiner Entscheidungsbegründung die neuen AVR ab 2027 erwähnt und einbezieht. Die Entscheidung des 6. Senates kommt gerade zur rechten Zeit, denn im Zusammenhang mit dem verbindlichen Auskunftsrecht und dem Antrag des Mitarbeiters (Anl. 2 bis 2e) auf Überleitung in die neue Entgeltordnung der AVR ab 2027 ist durch die MAVen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte ein genauer Blick unter dem Blickwinkel des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes geboten. Ein Dienstgeber, der Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen in seiner Einrichtung ggf. schon derzeit abweichend von den tariflichen Vorgaben der AVR-Caritas freiwillig höher vergütet, muss diese höhere Vergütung auch vergleichbaren Mitarbeitern mit anderer Qualifikation, aber identischer Tätigkeit gewähren. Fälle dazu gibt es in der Praxis sicher genügend.

Ergänzender Hinweis:

So ist in diesem Zusammenhang und an dieser Stelle noch der Hinweis auf die **Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023** zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen angebracht.

Der Artikel 7 der Richtlinie — **Auskunftsrecht der Beschäftigten** — bestimmt, dass Mitarbeiter das Recht haben, schriftlich Auskunft von ihrem Dienstgeber über ihr individuelles Entgeltniveau und die durchschnittlichen Entgeltniveaus, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für die Gruppe der Beschäftigten zu verlangen, die **gleiche oder gleichwertige Arbeit** verrichten.

Der Dienstgeber muss innerhalb von zwei Monaten darauf antworten. Die Mitarbeiter dürfen diese Information auch gegenüber Dritten offenlegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen. Eine vertragliche vereinbarte Verschwiegenheitsklausel im Dienstvertrag, die dies untersagt, ist unwirksam (Artikel 7 Abs. 5 der Richtlinie). Diese Regelung gilt unabhängig von der Einrichtungsgröße.

RECHT INFORMIERT 2026/03

Die verbindliche Umsetzungsfrist der Richtlinie für die Mitgliedstaaten endet bereits am 7. Juni 2026 und Deutschland hat diese Umsetzungsfrist verpasst. Arbeitsgerichte sind im Wege der sogenannten Richtlinienkonformen Auslegung aber verpflichtet, das bestehende nationale Recht im Lichte des EU-Richtlinie auszulegen. Das bedeutet, dass in der Rechtsprechung die im nationalen Recht bestehenden Vorgaben zum gleichen Entgelt oder zum Auskunftsrecht bspw. über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das bisherige Entgelttransparenzgesetz oder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (s.o.) verschärfend angewendet werden können.

R.B.

3. Kündigungsfrist bei fristloser Kündigung – Kontaktaufnahme auch im Urlaub

Eine fristlose Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der Kündigungsumstände vom Arbeitgeber ausgesprochen werden, § 626 Abs. 2 BGB. Der Umgang mit dieser Frist ist jedoch nicht immer so einfach und fehleranfällig, so dass eine fristlose Kündigung unwirksam sein kann.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) beschäftigte sich mit der Frage, ob bei einer fristlosen Kündigung der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dessen Urlaub kontaktieren darf oder ob der Arbeitgeber die Urlaubsrückkehr abwarten darf. (**BAG, Urteil vom 4.12.2025, 2 AZR 55/25**)

Der Fall:

Der Kläger ist seit 2006 bei der Beklagten als Zugchef tätig. Das Arbeitsverhältnis ist aufgrund tariflicher Regelung ordentlich unkündbar. Dem Kläger war ein Diensthandy überlassen worden, jedoch besteht außerhalb von Dienstzeiten keine Erreichbarkeitspflicht. Am 24.4.2023 hatte er einen Arbeitseinsatz bei einer Zugfahrt zusammen mit einer Kollegin. Diese erhob drei Tage später den Vorwurf sexueller Belästigung durch den Kläger. Zu diesem Zeitpunkt befand sich dieser jedoch zunächst in Ruhezeit und anschließend bis zum 21.5.2023 im Erholungsurlaub. Nach seiner Rückkehr wurde er dann, am 22.5.2023, mit den Vorwürfen konfrontiert und zu einem Personalgespräch geladen. Allerdings äußerte sich der Kläger nur schriftlich und bestritt die Vorwürfe. Am 2.6.2023 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung sowie hilfsweise zu einer außerordentlichen Kündigung mit Auslauffrist wegen Tat- und Verdachtskündigung an und kündigte schließlich das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 6.6.2023.

Der Beschäftigte erhob Klage. Er bestritt die Vorwürfe und rügte insbesondere die Nichteinhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB sowie eine fehlerhafte Betriebsratsanhörung. Die Beklagte brachte dagegen vor, dass während des Urlaubs keine Verpflichtung zur Anhörung des Klägers bestanden habe, da der Erholungszweck nicht beeinträchtigt werden dürfe.

RECHT INFORMIERT 2026/03

Die Entscheidung:

Die Klage des Beschäftigten hatte Erfolg. Das BAG entschied, dass die außerordentlichen Kündigungen der Beklagten unwirksam sind, da die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten worden war.

Die **Zwei-Wochen-Frist beginnt mit Kenntnis des Arbeitgebers der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen**. Allerdings muss es sich um eine zuverlässige, vollständige Tatsachenkenntnis handeln.

Falls zunächst nur Anhaltspunkte vorliegen, darf der Arbeitgeber zur Sachverhaltsaufklärung und Anhörung des Arbeitnehmers Ermittlungen durchführen, ohne dass die Zwei-Wochen-Frist schon läuft. Dies gilt aber nur so lange, wie er mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen und Beweismittel verschaffen.

Auch grobfahrlässige Unkenntnis setzt die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht in Gang.

Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände.

Soll im Zuge der Ermittlungen auch der **Arbeitnehmer angehört** werden, muss dies innerhalb einer **kurzen Frist** erfolgen. Eine starre Frist besteht hierfür zwar nicht. Grundsätzlich wird von der Rechtsprechung für die Anhörung eine Frist von etwa einer Woche angesetzt. Nur bei besonderen Umständen kann diese auch länger sein.

Für die übrigen Ermittlungen gilt keine Regelfrist. Bei ihnen ist fallbezogen zu beurteilen. Auf jeden Fall müssen die Ermittlungen **hinreichend zügig** betrieben werden. Sind die Ermittlungen abgeschlossen und hat der Kündigungsberechtigte eine hinreichende Kenntnis vom Kündigungssachverhalt, beginnt der Lauf der Ausschlussfrist. Unbeachtlich ist, ob die Ermittlungsmaßnahmen tatsächlich zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen haben oder überflüssig waren.

Bei **urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit** sind die Interessen des Arbeitgebers an schneller Aufklärung und die Rücksicht auf den Arbeitnehmer abzuwägen. Jedoch **besteht kein generelles Kontaktverbot** während des Urlaubs. Dies ergibt sich weder aus dem Bundesurlaubsgesetz noch dem Unionsrecht. Entscheidend sind jeweils die Umstände des Einzelfalls.

Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte die Aufklärung nicht mit der gebotenen Eile betrieben.

Das BAG stellt fest, dass im Falle des Erholungsurlaubs insbesondere **nicht** angenommen werden kann, dass der Arbeitgeber allein wegen des gewährten Urlaubs nicht an den Arbeitnehmer herantreten darf, um zu klären, ob dieser trotz des Urlaubs bereit ist, an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken.

RECHT INFORMIERT 2026/03

Fazit:

Der Umgang mit der Zwei-Wochen-Frist bei fristlosen Kündigungen kann fehlerhaft sein. Es kommt – wie so oft – auf die konkreten Umstände des Einzelfalles an.

Das BAG hat für den Fall der **krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit** bereits entschieden, dass eine Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber während der Arbeitsunfähigkeit zwar nur begrenzt zulässig ist. Der Arbeitgeber darf aber gleichwohl – will er sich die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung offenhalten – nicht beliebig lange warten, bis er versucht, mit dem Arbeitnehmer auch während seiner Arbeitsunfähigkeit die erforderliche Sachverhaltsaufklärung durchzuführen.

Teilt z.B. der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit, dass er sich wegen der Erkrankung nicht äußern könne, liegen regelmäßig besondere Umstände vor, aufgrund derer der Beginn der Frist des § 626 Abs. 2 BGB entsprechend lange hinausgeschoben werden kann.

Auch die **urlaubsbedingte Abwesenheit** des betreffenden Arbeitnehmers führt nicht automatisch zu einem Kontaktverbot für den Arbeitgeber. Daher läuft die Zwei-Wochen-Frist trotz Urlaubsabwesenheit (zu Lasten des Arbeitgebers) ab.

Je nach Fallgestaltung kann es aber dem Arbeitgeber unmöglich oder unzumutbar sein, den Arbeitnehmer zum Zwecke einer Anhörung zu kontaktieren. Dann wird der Fristlauf gehemmt.

Eine Unmöglichkeit der Kontaktaufnahme kann vorliegen, wenn sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs bekanntermaßen in einer entlegenen Region befindet, die keine Erreichbarkeit etwa per Telefon, E-Mail, Mitteilungsdiensten oder Post bietet oder dem Arbeitgeber die hierfür erforderlichen Kontaktdaten nicht bekannt sind.

Ferner kommt eine Unzumutbarkeit der Kontaktaufnahme in Betracht, wenn eine Vorabinformation über eine beabsichtigte Anhörung die Aufklärung der Vorwürfe erschweren oder verhindern könnte.

B.K.

4. Anspruch auf zusammenhängenden Urlaub und dessen Durchsetzung im Eilverfahren

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen hat mit Beschluss vom 02.03.2026 – 4 Ta 15/26 klargestellt, dass die pauschale Begrenzung zusammenhängender Urlaubszeiten nicht zulässig ist und zugleich entschieden, dass Urlaubsansprüche auch im Wege einer einstweiligen Verfügung durchzusetzen sind.

Der Fall:

Eine Mitarbeiterin hatte drei Wochen zusammenhängenden Erholungsurlaub beantragt. Ihr Arbeitgeber lehnte dies mit dem pauschalen Hinweis ab, dass betriebsüblich maximal zwei

RECHT INFORMIERT 2026/03

Wochen Urlaub am Stück gewährt werden. Die Mitarbeiterin klagte daraufhin vor dem Arbeitsgericht Nordhausen und erhielt Recht (AG Nordhausen – Urteil v. 23.01.2026 – 2 Ca 974/25). Da der Arbeitgeber trotz des arbeitsgerichtlichen Urteils den Urlaub nicht gewähren wollte, wandte sich die Mitarbeiterin erneut an das Arbeitsgericht und beantragte im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, den Arbeitgeber zur Erteilung des Urlaubs zu verpflichten. Mit Beschluss vom 24.02.2026 – 1 Ga 4/26 wies das Arbeitsgericht Nordhausen die Anträge zurück, weil die Mitarbeiterin vermeintlich die Eilbedürftigkeit durch zu langes Zuwarten selbst herbeigeführt habe. Gegen diesen Beschluss erhob die Mitarbeiterin sofortige Beschwerde vor dem Landesarbeitsgericht Thüringen in Erfurt.

Die Entscheidung:

Das LAG Thüringen hat in seiner kurzen Begründung klargestellt, dass eine gängige betriebliche Praxis, wonach grundsätzlich nicht mehr als zwei Wochen zusammenhängender Urlaub gewährt werden, gegen § 7 Abs. 2 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verstößt. Nach Auffassung des Gerichts beruht eine solche Regelung auch auf einem Fehlverständnis von § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG.

„2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.“

Der § 7 Abs. 2 BUrlG bestimmt, dass der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren ist. Eine Aufteilung kommt nach Auffassung des Gerichtes nur ausnahmsweise in Betracht, wenn dringende betriebliche Belange oder in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegenstehen. Die Vorgabe, zusammenhängend mindestens zwei Wochen Urlaub zu bewilligen, setzt also eine Teilbarkeit voraus, die grundsätzlich nicht gegeben ist und im Ausnahmefall einer besonderen Begründung aufgrund dringender betrieblicher oder in der Person der Beschäftigten liegenden Gründe bedarf. Bloße organisatorische Erwägungen der Urlaubsplanung oder eine generelle Präferenz für kurze Abwesenheiten reichen nach Auffassung des Gerichtes nicht aus. Vielmehr müssen Arbeitgeber im Einzelfall darlegen, warum gerade die beantragte Urlaubszeit den Betrieb erheblich beeinträchtigen würde.

Zudem entschied das LAG auch, dass Urlaubsansprüche im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden können, selbst wenn dies eine faktische Vorwegnahme der Hauptsache bedeutet. Das Gericht hält dies wegen der besonderen Natur des Urlaubs für zulässig. Er ist zeitgebunden. Wird er nicht im gewünschten Zeitraum gewährt, kann der Anspruch im Nachhinein häufig nicht mehr sinnvoll verwirklicht werden. Ohne eine einstweilige

RECHT INFORMIERT 2026/03

Verfügung würde der Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin ins Leere laufen, da sie ihren Urlaub dann nicht mehr rechtzeitig antreten könnte.

Fazit:

Die Entscheidung zum BUrlG ist auch für den AVR-Bereich anwendbar, da auch hier die gesetzlichen Vorgaben des BUrlG uneingeschränkt einzuhalten sind. Bei der Urlaubsgewährung haben die Dienstgeber daher grundsätzlich darauf zu achten, dass der Erholungsurlaub entsprechend der Mitarbeiterwünsche möglichst zusammenhängend zu gewähren ist. Starre betriebliche Gepflogenheit zur Gewährung von bspw. maximal zwei Wochen Urlaub am Stück, wie sie in der Praxis anzufinden sind, sind demnach rechtlich problematisch, da sie das gesetzliche Leitbild des § 7 Abs. 2 BUrlG umkehren und aus der Ausnahme der Urlaubsaufteilung faktisch die Regel machen. Die Entscheidung verdeutlicht, dass die im Wortlaut des § 7 Abs. 2 BUrlG stehenden „...dringende betriebliche Belange...“ keine Leerformel zur Begründung für allgemeine Personalengpässe sind. Daher reicht es nicht aus, wenn der Dienstgeber abstrakt auf eine angespannte Situation oder eine kritische Urlaubsphase zu verweist. Er muss vielmehr im Einzelfall begründen, warum der beantragte zusammenhängende Urlaub des Mitarbeiters zu einer erheblichen Störung in der Einrichtung führen würde und warum bspw. die Umverteilung von Aufgaben oder Einsatz von Vertretungskräften nicht möglich oder unzumutbar sind.

Ergänzender Hinweis: Nach mittlerweile überwiegender Ansicht ist übrigens mit Zustellung und damit Rechtskraft der zweitinstanzlichen, unanfechtbaren Entscheidung der Urlaub im Ergebnis bewilligt (vgl. Holthaus in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, BUrlG zu § 7 Rdnr. 78).

R.B.

5. Gestaltung des Arbeitszeugnisses

Oftmals sehen Vereinbarungen in arbeitsrechtlichen Vergleichen und Aufhebungsverträgen vor eine Regelung zum Arbeitszeugnis vor. Gängig ist die Regelung, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auf Basis eines vom Arbeitnehmer vorgelegten Entwurfs ausstellt und der Arbeitgeber dann nur noch aus wichtigem Grund von diesem Entwurf abweichen darf. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte nun zu klären, ob und unter welchen Voraussetzungen solche Vereinbarungen vollstreckbar sind und welche Rolle die Grundsätze der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit dabei spielen. (**BAG, Beschluss vom 7.5.2026, 8 AZB 25/25**)

RECHT INFORMIERT 2026/03

Der Fall:

Ein ehemaliger Geschäftsführer eines Krankenhauses hatte im Rahmen eines Kündigungs-schutzverfahrens mit seinem früheren Arbeitgeber einen Vergleich geschlossen. Darin wurde vereinbart, dass der Arbeitgeber ein qualifiziertes, wohlwollendes Arbeitszeugnis mit guter Leistungs- und Verhaltensbewertung sowie einer Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel ausstellt. Der Arbeitnehmer sollte das Recht haben, einen Entwurf vorzulegen, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen darf.

Der Arbeitnehmer reichte seinen Entwurf ein, doch der Arbeitgeber erstellte ein Zeugnis, das in wesentlichen Punkten – insbesondere bei der Tätigkeitsbeschreibung – davon abwich. Der Arbeitnehmer forderte daraufhin die Vollstreckung des Vergleichs durch Festsetzung eines Zwangsgelds gemäß § 888 Abs. 1 ZPO (Zivilprozessordnung). Er argumentierte, sein Entwurf entspreche den Grundsätzen der Zeugniswahrheit und sei daher verbindlich.

Der Arbeitgeber wandte hiergegen ein, dass der Zeugnisanspruch durch Ausstellung eines Zeugnisses erfüllt sei. Die Entwürfe des Klägers hätten jedoch nicht dem Grundsatz der Zeugniswahrheit entsprochen, so dass von den Entwürfen abgewichen worden sei.

Die Entscheidung:

Die Verpflichtung des Arbeitgebers in einem gerichtlichen Vergleich, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis nach dessen Entwurf zu erteilen, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen darf, hat einen vollstreckbaren Inhalt. Im vorliegenden Fall wurde die Vollstreckung des Vergleichs dennoch abgelehnt.

Ein Arbeitszeugnis darf gemäß § 109 Gewerbeordnung (GewO) den **Grundsätzen der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit** nicht widersprechen.

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis i.S.d. § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl. Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen das Gebot der Zeugniswahrheit und das in § 109 Abs. 2 GewO auch ausdrücklich normierte Gebot der Zeugnisklarheit. Diese Anforderungen bestehen ungeachtet des Umstands, dass die Formulierungshoheit auf den Arbeitnehmer übertragen werden kann. Auch ein Zwangsvollstreckungsverfahren kann nicht dazu führen, dass der Arbeitgeber ein Zeugnis erteilen muss, das gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit verstößt

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber nachvollziehbare Gründe vorgetragen, warum wesentliche Teile des vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Entwurfs nicht den Grundsätzen der Zeugniswahrheit entsprachen – etwa bei Angaben zur Tätigkeitsbeschreibung und Verantwortungsbereichen während seiner Geschäftsführertätigkeit.

Solange solche Streitfragen über die inhaltliche Richtigkeit des Zeugnisses bestehen, können diese nicht im Rahmen des Zwangsvollstreckungsverfahrens geklärt werden. Stattdessen ist

RECHT INFORMIERT 2026/03

dafür ein Erkenntnisverfahren erforderlich. Hier wird geprüft, ob die Angaben im Entwurf tatsächlich korrekt sind oder gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit verstoßen. Ohne eine solche Klärung kann kein Zwangsgeld festgesetzt werden.

Fazit:

Arbeitnehmer können zwar durch gerichtliche Vergleiche erreichen, dass sie einen Zeugnisentwurf vorlegen dürfen und dieser für den Arbeitgeber bindend ist. Aber es gibt Grenzen für den Gestaltungsspielraum des Arbeitnehmers. Die Grundsätze der Zeugniswahrheit oder Zeugnisklarheit müssen eingehalten werden. Daher hat der Arbeitgeber das Recht, von einem solchen Entwurf abzuweichen, wenn dieser unrichtige oder missverständliche Angaben enthält. Ein Vollstreckungsverfahren kann keine materiell-rechtliche Prüfung dieser Inhalte ersetzen. Streitfragen über Inhalte des Arbeitszeugnisses sind in einem gesonderten Verfahren zu klären.

B.K.

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen. Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit sowie Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Urteile und Vorschriften von den Verfassern übernommen. Ziehen Sie in Erwägung, sich bei individuellen Fragestellungen beispielsweise an Ihre Mitarbeitervertretung, Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt zu wenden.