

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei neue spannende Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Ein unwahres Zeugnis kann nicht vollstreckt werden

BAG, Beschluss vom 07.05.2026 (8 AZB 25/25), bereitgestellt am 13.05.2026

Der Leitsatz der Entscheidung geht in eine andere Richtung:

"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."

Bemerkenswerter finde ich aber die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts dazu, wann ein Zwangsvollstreckungsverfahren zur Erteilung eines bestimmten Zeugnisses scheitern muss.

Die Zwangsvollstreckung erfolgt in diesen Fällen durch einen Zwangsgeldantrag nach § 888 ZPO, da es sich um eine nicht vertretbare Handlung handelt. In diesem Fall hatten die Parteien einen gerichtlichen Vergleich geschlossen, wonach der Arbeitgeber ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis mit guter Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel erteilt und der Arbeitnehmer das Recht hat, einen Entwurf einzureichen, von welchem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen darf. Das BAG führt aus:

"... Auch ein Zwangsvollstreckungsverfahren kann nicht dazu führen, dass der Arbeitgeber ein Zeugnis erteilen muss, das gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit verstößt (vgl. BAG 9. September 2011 - 3 AZB 35/11 - Rn. 23). ..."

... Es ist nach den dargestellten Grundsätzen nicht die Aufgabe des Zwangsvollstreckungsverfahrens, die materielle Prüfung vorzunehmen, ob die Grundsätze der Zeugniswahrheit oder Zeugnisklarheit tatsächlich verletzt sind. Die Festsetzung eines Zwangsgelds scheidet vielmehr bereits dann aus, wenn seitens der Schuldnerin Umstände nachvollziehbar vorgetragen werden, die eine mögliche Verletzung der Grundsätze der Zeugniswahrheit oder der Zeugnisklarheit aufzeigen. Der Inhalt des Arbeitszeugnisses ist dann im Wege eines neuen Erkenntnisverfahrens zu klären (vgl. BAG 9. September 2011 - 3 AZB 35/11 - Rn. 23).

... Im Ergebnis hat das Beschwerdegericht hier zutreffend die Festsetzung eines Zwangsgelds nach § 888 ZPO abgelehnt. Die Schuldnerin hat Umstände vorgetragen, die eine mögliche Verletzung des Grundsatzes der

Zeugniswahrheit aufzeigen. Insbesondere hat die Schuldnerin Umstände dargelegt, die – sollten sie sich als zutreffend erweisen – erhebliche Teile der Tätigkeitsbeschreibung im finalen Entwurf des Gläubigers als mit dem Grundsatz der Zeugniswahrheit unvereinbar erscheinen lassen. Ob die von der Schuldnerin vorgetragene Umstände tatsächlich gegeben sind, kann im Zwangsvollstreckungsverfahren nicht überprüft werden. ..."

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Vergleich über ein Zeugnis schließen, wird es demnach genügen, wenn der Arbeitgeber anschließend im Zwangsgeldverfahren Umstände darlegt, die eine mögliche Verletzung des Grundsatzes der Zeugniswahrheit aufzeigen, was dann dazu führt, dass ein neues Klageverfahren auf Zeugniserteilung oder Zeugnisberichtigung durchgeführt werden muss, obwohl die Regelung zum Zeugnis zur "Vergleichsmasse" gehörte und der Arbeitnehmer davon ausging, dass die Parteien sich mit der Regelung endgültig und vollständig auseinandergesetzt haben. Einigungen über ein Zeugnis machen vor allem dann Sinn, wenn beide Parteien sich anschließend daran halten.

2 Zahlungsanspruch bis zum Pfändungsfreibetrag, wenn der Sachbezug (Dienstwagen) den pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts übersteigt

BAG, Urteil vom 25.03.2026 (5 AZR 38/25), bereitgestellt am 19.05.2026

Diese Entscheidung hat es in sich. Der Leitsatz lautet:

"Eine Vereinbarung über die private Nutzungsmöglichkeit eines betrieblichen Fahrzeugs ist nach § 134 BGB in den Monaten - insgesamt - nichtig, in denen der Wert des Sachbezugs entgegen § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts übersteigt. Dies hat zur Folge, dass der unteilbare Sachbezug in diesen Monaten die Vergütungsansprüche nicht erfüllen und der Arbeitnehmer eine Geldzahlung iHd. Sachbezugswerts - ein Prozent des Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung - beanspruchen kann."

In den Entscheidungsgründen heißt es:

"... Zudem müssen die Voraussetzungen des § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO erfüllt sein. Danach darf der Wert der vereinbarten Sachbezüge die

Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Bei der Norm handelt es sich um ein Verbotsgesetz iSv. § 134 BGB. Verstößt eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, einen Teil des Arbeitsentgelts durch Sachbezug zu tilgen, gegen § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, führt dies bei Unteilbarkeit des Sachbezugs zu ihrer Gesamtnichtigkeit. Ein bereits geleisteter – unteilbarer – Sachbezug kann deshalb in den Monaten, in denen sein Wert höher war als der pfändbare Teil des Arbeitseinkommens, die Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers nicht nach § 362 Abs. 1 BGB erfüllen. Der Arbeitnehmer hat stattdessen einen Anspruch auf Auszahlung des dem Wert des Sachbezugs entsprechenden Geldbetrags (vgl. BAG 16. April 2025 - 10 AZR 80/24 - Rn. 67; 31. Mai 2023 - 5 AZR 273/22 - Rn. 28 mwN, BAGE 181, 136). ..."

...

... Außerhalb einer Zwangsvollstreckung gebietet der insoweit speziellere § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO damit, dass zumindest der unpfändbare Betrag des Arbeitsentgelts in Geld ausgezahlt wird (vgl. BAG 31. Mai 2023 - 5 AZR 273/22 - Rn. 16, BAGE 181, 136). ..."

Durch die individuellen Pfändungsfreigrenzen, die im Einzelfall nicht immer ganz einfach zu ermitteln sind, wie auch in dem hier entschiedenen Fall, hat der Arbeitnehmer für die Monate Januar 2017 bis April 2020 eine Zahlung von insgesamt rund 13.000 EUR netto gegen den Arbeitgeber durchgesetzt. Der Sachbezug durch einen Dienstwagen will für den Arbeitgeber also wohlüberlegt sein.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de