

## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Entwurfsrecht für das eigene Arbeitszeugnis – vollstreckbar, aber kein Freibrief für unwahre Inhalte**

*Die Verpflichtung eines Arbeitgebers, in einem gerichtlichen Vergleich dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes Arbeitszeugnis nach dessen Entwurf zu erteilen, von dem nur aus „wichtigem Grund“ abgewichen werden darf, ist wirksam und vollstreckbar. Das hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuell veröffentlichten Beschluss vom 7. Mai 2026 klargestellt (Az. 8 AZB 25/25). Allerdings muss der Arbeitgeber kein Zeugnis erteilen, das gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit verstößt. Trägt er Umstände nachvollziehbar vor, die eine mögliche Verletzung der Zeugniswahrheit aufzeigen, scheidet die Festsetzung eines Zwangsgelds aus – der Streit ist dann in einem neuen Erkenntnisverfahren zu klären.*

#### **Der Sachverhalt**

Ein Krankenhaus in Nordrhein-Westfalen hatte seinen Geschäftsführer entlassen. Im Rahmen des anschließenden Kündigungsschutzprozesses schlossen die Parteien am 19. März 2025 einen gerichtlichen Vergleich. Darin verpflichtete sich die Klinik, dem ehemaligen Geschäftsführer ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis mit guter Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel zu erteilen. Der Kläger erhielt „das Recht, einen Entwurf einzureichen, von welchem die Klinik nur aus wichtigem Grund abweichen darf“.

Der Geschäftsführer legte der Klinik einen Zeugnisentwurf vor, den diese ablehnte. Daraufhin leitete er ein Zwangsvollstreckungsverfahren ein. Die Klinik erteilte daraufhin zwar ein Zeugnis, wich darin aber erheblich vom Entwurf ab. Ein nachfolgender überarbeiteter Entwurf des Klägers wurde ebenfalls nicht akzeptiert. Die Klinik begründete ihre Ablehnung damit, der Entwurf stelle die Tätigkeit des Klägers in wesentlichen Teilen unzutreffend dar – insbesondere hinsichtlich seiner operativen Leitungsverantwortung, die tatsächlich bei anderen Mitgeschäftsführern gelegen habe.

Der Kläger beantragte die Festsetzung eines Zwangsgelds. Das Arbeitsgericht wies den Antrag zurück. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf bestätigte diese Entscheidung, allerdings mit der Begründung, der Vergleich sei als Vollstreckungstitel nicht hinreichend bestimmt.

### **Die Entscheidung**

Das BAG wies die Rechtsbeschwerde des Klägers zurück, korrigierte jedoch die Begründung des Landesarbeitsgerichts in einem wesentlichen Punkt.

Der Vergleich enthalte einen vollstreckbaren Inhalt. Der Bestimmtheit des Titels stehe nicht entgegen, dass er auf einen Zeugnisentwurf Bezug nehme, der bei Vergleichsschluss noch gar nicht existierte. Die Titulierung eines Zeugnisanspruchs unter Bezugnahme auf einen zukünftigen Entwurf ermögliche eine effektive Rechtsdurchsetzung gerade in besonders eilbedürftigen Bestandsschutzstreitigkeiten. Der maßgebliche Entwurf könne später im Vollstreckungsverfahren vom Gläubiger vorgelegt werden und sei damit leicht und sicher feststellbar. Auch die im Vergleich geregelte Möglichkeit der Abweichung aus wichtigem Grund stehe der hinreichenden Bestimmtheit nicht entgegen.

Allerdings gelte auch im Zwangsvollstreckungsverfahren, dass der Arbeitgeber kein Zeugnis erteilen müsse, das gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit verstoße. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze stelle einen „wichtigen Grund“ im Sinne der Vergleichsklausel dar, der zur Abweichung vom Entwurf berechtige. Die materielle Prüfung, ob der Entwurf tatsächlich gegen die Zeugniswahrheit verstoße, sei jedoch nicht Aufgabe des Zwangsvollstreckungsverfahrens. Die Festsetzung eines Zwangsgelds scheidet bereits dann aus, wenn der Arbeitgeber Umstände nachvollziehbar vortrage, die eine mögliche Verletzung der Grundsätze aufzeigten. Der Streit sei dann in einem neuen Erkenntnisverfahren zu klären.

Vorliegend habe die Klinik Umstände dargelegt, die – sollten sie sich als zutreffend erweisen – erhebliche Teile der Tätigkeitsbeschreibung im Entwurf des Klägers als mit dem Grundsatz der Zeugniswahrheit unvereinbar erscheinen ließen. Die Festsetzung eines Zwangsgelds scheidet daher insgesamt aus. Ob ein Zwangsgeld bei nur teilweise nachvollziehbar begründeten Abweichungen festgesetzt werden könne, ließ das BAG ausdrücklich offen.

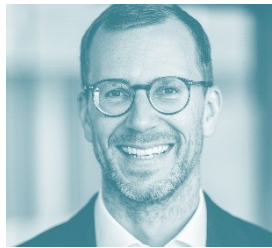
## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzcel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)



Dr. Moritz Waltermann  
+49 221 65065-129  
[moritz.waltermann@loschelder.de](mailto:moritz.waltermann@loschelder.de)



Dr. Patrick Baumann  
+49 221 65065-233  
[patrick.baumann@loschelder.de](mailto:patrick.baumann@loschelder.de)

## Impressum

**LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE**

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)