

## Bei fehlerhaftem Arbeitszeugnis kann Zwangsgeld drohen

In einem Rechtsstreit hatten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer dahingehend verglichen, dass der Arbeitnehmer ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis erhält. Als der Arbeitgeber in dem Zeugnis dennoch den Nachnamen des Arbeitnehmers falsch schrieb, beantragte der Arbeitnehmer, den Arbeitgeber im Zwangsvollstreckungsverfahren zur ordnungsgemäßen Zeugniserteilung zu zwingen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen verhängte gegen den Arbeitgeber ein Zwangsgeld von 1.000 Euro, ersatzweise 2 Tage Zwangshaft. Durch ein offensichtlich nicht ordnungsgemäßes Zeugnis könne nämlich die Zwangsvollstreckung generell nicht abgewendet werden (LAG Hessen, Az. 12 Ta 250/08).

## Deshalb der dringende Rat: Halten Sie sich an geschlossene Vergleiche

Gerade wenn Sie sich anlässlich der Beendigung eines Kündigungsschutzprozesses über die Erteilung eines Zeugnisses geeinigt haben, sollten Sie die Beurteilung ordnungsgemäß ausfertigen und hier besonders sorgfältig sein, damit sich keine Rechtschreibfehler oder sonstige formelle Unzulänglichkeiten einschleichen. Erfüllen Sie die getroffenen Vereinbarungen nämlich nicht korrekt, kann der Arbeitnehmer aus dem Vergleich – nicht anders als bei einem Gerichtsurteil auch – die Zwangsvollstreckung betreiben. Das bedeutet, dass ein Zwangsgeld und in Ausnahmefällen sogar Zwangshaft verhängt werden kann. Und das ist auch ein noch so unliebsamer Ex-Mitarbeiter nicht wert!

## Sie möchten wissen, wo noch Zwangsgeld oder Zwangshaft drohen?

### Kein Problem. Ich sage es Ihnen:

Sind Sie durch Urteil oder Vergleich zur Erteilung eines Arbeitszeugnisses verpflichtet worden, droht die Verhängung von Zwangsgeld bzw. Zwangshaft immer dann, wenn

- C trotz Vergleichs oder Urteils überhaupt kein Arbeitszeugnis erstellt wird
- C das ausgestellte Zeugnis keine eigenhändige Unterschrift trägt
- C dem Arbeitnehmer kein Originalexemplar des Zeugnisses übergeben oder zugeschickt wurde
- C das ausgefertigte Arbeitszeugnis äußerliche Mängel aufweist (z. B. Flecken, nachträgliche Korrekturen)
- C die Personalien des Arbeitnehmers falsch angegeben wurden (z. B. fehlerhafter Name oder falsches Geburtsdatum)
- C im Zeugnis nicht das korrekte Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses wiedergegeben wurde
- C das Zeugnis kein Ausstellungsdatum erkennen lässt oder dieses offensichtlich unrichtig ist (z. B. in der Zukunft liegendes Datum) oder
- C das Zeugnis in einem polemischen, grob unsachlichen und ironischen Stil verfasst wurde

Meine Praxisempfehlung: Lassen Sie im Vergleich protokollieren, dass der Arbeitnehmer sein Zeugnis selbst formuliert und Ihnen zusendet – am besten per Email – so dass Sie schnell exakt seinen Wortlaut übernehmen können. Ein Streit um Zeugnisformulierungen ist sinnlos, da im Zweifel der nächste Arbeitgeber immer direkt nachfragen kann!