

Nr. 09 / September 2021



## Newsletter Arbeitsrecht

### In dieser Ausgabe:

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027: Machen Sie mit! Entscheiden Sie mit!.....	2
Neuerungen beim Elterngeld seit 1. September 2021 .....	3
Corona-Arbeitsschutzverordnung verlängert und ergänzt .....	4
Psychische Belastung bei Beschäftigten während Corona.....	5
Arbeitgeber darf Rückkehr aus Homeoffice anordnen .....	5
Homeoffice und Änderungskündigung? .....	6
Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung .....	7
Dankes- und Wunschformel im Arbeitszeugnis .....	8
VERANSTALTUNGEN .....	10
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“ .....	10
„Betriebsrentenanpassungsgesetz“ .....	10

## **IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027: Machen Sie mit! Entscheiden Sie mit!**

Im Frühjahr 2022 wird die Vollversammlung der IHK Saarland für die Wahlperiode 2022-2027 neu gewählt. Mehr als 59.000 Mitgliedsunternehmer aus Industrie, Handel und Dienstleistung sind aufgerufen, ihre Vertreter in das „Parlament der saarländischen Wirtschaft“ zu wählen. Damit die Vollversammlung die Positionen der Wirtschaft in Politik und Verwaltung mit Nachdruck vertreten kann, braucht sie einen klaren Auftrag von ihren Mitgliedsunternehmen. Je stärker die Saarlwirtschaft hinter „ihrer“ IHK steht, desto größer ist unser Gewicht als IHK in den wirtschaftspolitischen Diskussionen. Und umso stärker nehmen wir Einfluss auf die politischen Entscheidungsprozesse im Land, in den Kreisen und den Kommunen.

### **Sie erhalten Post!**

Alle wahlberechtigte IHK-Mitglieder erhalten Anfang September ihre ersten Wahlschreiben. So erfahren Sie, dass Sie in den Wählerlisten eingetragen sind und ob und in welcher Wahlgruppe bzw. Untergruppe Ihr Betrieb in den Wählerlisten geführt wird. Nur diejenigen IHK-Zugehörigen, die in den Wählerlisten eingetragen sind, sind wahlberechtigt und ihre Vertreter wählbar - und das ausschließlich in der Wahlgruppe bzw. Untergruppe, in der sie dort geführt werden. Sie haben keine Post erhalten und wissen nicht, ob Sie in den Wählerlisten geführt sind? Sie können in die Wählerlisten **bis Freitag, 17. September** Einsicht nehmen. Sie können – ggf. auch nachträglich – Antrag auf Aufnahme in die Wählerlisten stellen. Kontaktieren Sie uns einfach!

### **Wahlgruppen: Warum denn diese Einteilung?**

Die 69 Vertreter der Vollversammlung werden in 24 Wahlgruppen gewählt. Sie spiegeln die Wirtschaftszweige entsprechend ihrer Bedeutung für die Saarlwirtschaft in der Vollversammlung wider. Basis für die Wahlgruppeneinteilung ist die gemeldete bzw. die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des jeweiligen Unternehmens. Diese haben wir nach einer vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen Nummer (WZ 2008/NACE Code) zugeordnet. Zum Teil gibt es in den Wahlgruppen Untergruppen und auch Betriebsgrößenklassen, um so ein bestmögliches Spiegelbild der Saarlwirtschaft in der Vollversammlung zu erreichen.

### **Wahlgruppeneinteilung: Kann ich sie ändern?**

Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihr Unternehmen einer anderen Wahlgruppe zugeordnet werden sollte, senden Sie uns einfach **bis Freitag, 24. September 2021** Ihren Antrag auf Umgruppierung zu. Sie finden ihn auf unserer Homepage unter dem Stichwort „Formularcenter“. Einfach ausfüllen und schnellstmöglich an uns zurückschicken! Der Wahlausschuss entscheidet über Ihren Antrag. Später ist keine Änderung der Wahlgruppeneinteilung mehr möglich. Sie können dann nur in der Wahlgruppe bzw. Untergruppe kandidieren und wählen, die wir Ihnen zugewiesen haben.

### **Kontakt**

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes

Wahlausschuss

Wahl-Hotline: +49 (0) 681 9520 – 600

E-Mail: [wahl@saarland.ihk.de](mailto:wahl@saarland.ihk.de)

Fax: +49 (0) 681 9520 - 690

## Neuerungen beim Elterngeld seit 1. September 2021

Für alle Eltern von Kindern, die ab dem 1. September geboren werden, treten zahlreiche Verbesserungen im Elterngeld ein.

### 1. Mehr Teilzeitmöglichkeiten:

Die während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit zulässige Arbeitszeit wird von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben - also auf volle vier Arbeitstage.

Auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, kann künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden, statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden, bezogen werden.

**Beispiel-Situationen:** Vater und Mutter möchten beide parallel Teilzeit arbeiten und den Partnerschaftsbonus beantragen. Dafür bekommen sie jeweils bis zu vier Monate lang zwischen 150 und 900 Euro im Monat - zusätzlich zu ihrem Gehalt und zusätzlich zum Kindergeld.

- Wenn an manchen Tagen mehr, an manchen weniger Arbeit anfällt, macht das nichts. Solange die Eltern im Schnitt zwischen 24 und 32 Wochenstunden arbeiten, bekommen sie den Partnerschaftsbonus.
- Wenn die Eltern noch nicht wissen, ob sie zwei, drei oder vier Monate Teilzeit arbeiten werden, macht das auch nichts: Sie müssen sich bei der Elterngeldstelle auch noch gar nicht endgültig festlegen. Sie können einfach die vier Monate Partnerschaftsbonus beantragen und den Bonus früher beenden. Oder sie beantragen erst mal nur zwei Monate und verlängern später noch.
- Wenn der Vater zum Beispiel im dritten Bonus-Monat des Partnerschaftsbonus schwer erkrankt und länger nicht mehr arbeiten kann, kann die Mutter den Bonus allein weiter nutzen. Außerdem darf der Vater das Geld aus dem Partnerschaftsbonus der ersten zwei Monate behalten.
- Wenn ein wichtiges Projekt unerwartet kommt und die Mutter zum Beispiel im vierten Bonus-Monat plötzlich nicht mehr Teilzeit arbeiten kann, ist das unschädlich: Die Eltern können das Elterngeld für die ersten drei Bonus-Monate trotzdem behalten.

Und es gibt zudem weitere Vereinfachungen: So müssen zum Beispiel Eltern, die während des Elterngeldbezugs Teilzeit arbeiten, nur im Ausnahmefall nachträglich Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen. Ab jetzt wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass die im Antrag angegebenen Arbeitsstunden nicht überschritten werden.

### 2. Länger Elterngeld für Frühchen

Kommt das Kind sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin oder früher auf die Welt, erhalten Eltern zusätzliche Monate Elterngeld. Bis zu vier zusätzliche Monate Basiselterngeld sind möglich, abhängig vom Geburtstermin:

- bei einer Geburt mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Termin: ein zusätzlicher Monat Basiselterngeld
- bei einer Geburt mindestens acht Wochen vor dem errechneten Termin: zwei zusätzliche Monate Basiselterngeld
- bei einer Geburt mindestens zwölf Wochen vor dem errechneten Termin: drei zusätzliche Monate Basiselterngeld
- bei einer Geburt mindestens 16 Wochen vor dem errechneten Termin: vier zusätzliche Monate Basiselterngeld

**Beispiel:** Das Kind wird neun Wochen vor dem errechneten Geburtstermin geboren. Die Eltern erhalten zwei zusätzliche Monate Basiselterngeld. Diese zusätzlichen Basiselterngeld-Monate können sie auch in ElterngeldPlus umwandeln. Dann erhalten sie sogar vier zusätzliche Monate.

### 3. Verwaltungsvereinfachungen und Klarstellungen

Eltern und Verwaltung profitieren künftig von Vereinfachungen und rechtlichen Klarstellungen. So werden zum Beispiel die Einnahmen von Eltern mit geringen selbständigen Nebeneinkünften auf Antrag besser im Elterngeld berücksichtigt.

**Beispiel:** Ein fest angestellter Erzieher bekommt im Dezember sein Kind. Im Kalenderjahr davor hatte er, bis auf eine einmalige freiberufliche Einnahme von 200 Euro, noch kein Einkommen.

- Nach den allgemeinen Regeln wird er wegen der einen selbstständigen Einnahme wie ein Selbstständiger behandelt: Für das Elterngeld ist das Einkommen aus dem Vorjahr maßgeblich. Damals hatte er noch kein Einkommen. Er erhält damit nur den Elterngeld-Mindestbetrag von 300 Euro.
- Mit der neuen Regelung kann er sich dafür entscheiden, ausschließlich als Nicht-Selbstständiger behandelt zu werden: Die Einnahme von 200 Euro wird nicht berücksichtigt. Sein Elterngeld wird dann anhand der zwölf Monate vor der Geburt bemessen, in denen er schon als Erzieher gearbeitet und durchschnittlich 1500 Euro im Monat verdient hat. Er bekommt dann 65 Prozent seines maßgeblichen Netto-Einkommens, also etwa 975 Euro.

### 4. Finanzierung und Einkommensgrenzen

Die Kosten für mehr Partnerschaftlichkeit und die bessere Unterstützung von Eltern frühgeborener Kinder wurden aus dem Elterngeld selbst finanziert, ohne zusätzlichen Mittel aus dem Haushalt. Zur Finanzierung der Verbesserungen sollen künftig nur noch Eltern, die gemeinsam 300.000 Euro oder weniger im Jahr verdienen, Elterngeld erhalten. Bisher lag die Grenze für Paare bei 500.000 Euro. Diese neue Regelung für Paare betrifft Spitzenverdiener, die 0,4 Prozent der Elterngeldbezieher ausmachen - circa 7000. Für sie ist die eigenständige Vorsorge für den Zeitraum der Elternzeit auch ohne Elterngeld möglich. Für Alleinerziehende liegt die Grenze weiterhin bei 250.000 Euro.

Quelle: PM des BMFSFJ vom 31. August 2021

**Praxistipp:** Mehr Informationen zum Thema Elterngeld erhalten Sie in unserem Infoblatt → **A30** „[Elternzeit und Elterngeld](#)“, [Kennzahl 891](#).

### Corona-Arbeitsschutzverordnung verlängert und ergänzt

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wird bis einschließlich 24. November 2021 verlängert. Die Änderungen sind am 10. September 2021 in Kraft getreten.

Ab dem 10. September müssen Arbeitgeber

- Beschäftigte über die Risiken einer Corona-Erkrankung aufklären und über die Möglichkeit einer Impfung informieren,
- die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie
- Beschäftigte zur Wahrnehmung von Impfangeboten freizustellen.

Ansonsten gelten die bestehenden Arbeitsschutzregeln fort:

- Betriebliche Hygienepläne sind wie bisher zu erstellen und zu aktualisieren, umzusetzen sowie in geeigneter Weise zugänglich zu machen. Dazu sind weiterhin die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln](#) und die [branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger](#) heranzuziehen.
- Arbeitgeber bleiben verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Präsenz die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten. Ausnahmen gibt es für vollständig geimpfte beziehungsweise von einer Covid-19 Erkrankung genesene Beschäftigte. Dabei sind die Mitarbeitenden allerdings nicht verpflichtet, die Testangebote wahrzunehmen sowie dem Arbeitgeber Auskunft über ihren Impf- beziehungsweise Genesungsstatus zu geben. Und: Unternehmen sind weiterhin nicht verpflichtet, Testbescheinigungen auszustellen.
- Betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen müssen weiterhin auf das notwendige Minimum reduziert bleiben. Dazu kann auch Homeoffice einen wichtigen Beitrag leisten.
- Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wo andere Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz gewähren.
- Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.

### **Psychische Belastung bei Beschäftigten während Corona**

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) unterstützt Arbeitgeber und Verantwortliche für Sicherheit und Gesundheit in Betrieben mit ihrer Handlungshilfe „[Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie](#)“ dabei, die psychische Belastung während der Pandemie im Blick zu behalten.

Denn: Aufgrund von Arbeitsverdichtung, Existenznot, die Umstellung auf Homeoffice und die ständige Angst vor einer Infektion stehen viele Beschäftigte während der Coronavirus-Pandemie unter hohem psychischem Druck. Die Reaktionen der Beschäftigten auf diese außergewöhnlichen Umstände im Arbeitsalltag sind vielfältig: Kopfschmerzen, Schlafmangel, Konzentrationsfehler etc.

Wie gut Beschäftigte mit den neuen Herausforderungen bei der Arbeit zurechtkommen, hängt von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab. Die Handlungshilfe zeigt in einer Checkliste die empfohlenen Schutzmaßnahmen auf.

Weitere branchenspezifische Informationen zu Corona-Maßnahmen finden Sie [hier](#).

### **Arbeitgeber darf Rückkehr aus Homeoffice anordnen**

Das LAG München hat entschieden, dass ein Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer gestattet hatte, seine Tätigkeit als Grafiker von zuhause aus zu erbringen, gemäß § 106 Satz 1 GewO grundsätzlich berechtigt ist, seine Weisung zu ändern, wenn sich später betriebliche Gründe herausstellen, die gegen eine Erledigung von Arbeiten im Homeoffice sprechen.

Der Arbeitnehmer war als Grafiker in Vollzeit beschäftigt. Seit Dezember 2020 arbeiteten die sonst im Büro tätigen Mitarbeiter aufgrund Erlaubnis des Geschäftsführers an ihrem jeweiligen Wohnort mit Ausnahme des Sekretariats, das im eingeschränkten Umfang vor Ort im Büro in München anwesend blieb. Mit Weisung hat der Arbeitgeber gegenüber dem Kläger angeordnet, die Tätigkeit als Grafiker wieder unter Anwesenheit im Büro in München zu erbringen. Der Arbeitnehmer wehrte sich vor dem Arbeitsgericht gegen die Anordnung. Er ist der Ansicht, dass die Homeoffice-Tätigkeit nur in Ausnahmefällen unterbrochen werden darf.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung in der ersten Instanz zurückgewiesen. Ein Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice ergebe sich weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus der Arbeitsschutzverordnung. Die Konkretisierung der Arbeitspflicht sei Sache des Arbeitgebers. Die allgemeine Gefahr, sich auf dem Weg zur Arbeit mit Covid-19 anzustecken und das allgemeinen Infektionsrisiko am Arbeitsort und in der Mittagspause stehen einer Verpflichtung zum Erscheinen im Büro nicht entgegen.

Das LAG München hat diese Entscheidung bestätigt und ausgeführt, dass der Arbeitgeber unter Wahrung billigen Ermessens den Arbeitsort durch Weisung neu bestimmen durfte. Der Arbeitsort war weder im Arbeitsvertrag noch kraft späterer ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung der Parteien auf die Wohnung des Verfügungsklägers festgelegt. Das Recht, die Arbeitsleistung von zuhause zu erbringen, habe im Februar 2021 auch nicht nach der Arbeitsschutzverordnung bestanden. Nach dem Willen des Verordnungsgebers vermittele die Verordnung kein subjektives Recht auf Homeoffice.

LAG München, Urteil vom 26. August 2021, 3 SaGa 13/21

Quelle: Pressemitteilung des LArbG München v. 31. August 2021

**Praxistipp:** Ein wichtiges Urteil für Arbeitgeber. Solange keine Vereinbarung besteht, dass die Wohnung des Arbeitnehmers als Arbeitsort festgelegt wird, kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zurück in den Betrieb beordern.

### **Homeoffice und Änderungskündigung?**

Seit Corona ist Home-Office bei allen Unternehmen ein Thema. In einem aktuellen Urteil des LAG Berlin-Brandenburg hat sich das Gericht mit der Frage auseinandergesetzt, ob Home-Office als milderes Mittel im Rahmen einer Änderungskündigung geltend gemacht werden kann. Das LAG ist der Ansicht, dass das Angebot eines Homeoffice Arbeitsplatzes dann zumindest keine mildere Maßnahme im Rahmen einer Änderungskündigung sei, wenn der Arbeitgeber solche Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung nicht vorsieht.

Die Klägerin wendet sich gegen als Änderungskündigung ausgesprochene Kündigung der Beklagten. Die Klägerin war als Vertriebsassistentin in der Niederlassung in Berlin beschäftigt. Sie erbrachte ihre Leistung ausschließlich in den Betriebsräumen der Beklagten. Die Außendienstmitarbeiter sind teilweise im Homeoffice tätig. Im Rahmen der Umstrukturierung wurde der Klägerin die Kündigung mit gleichzeitigen Angebot der Weiterbeschäftigung in Wuppertal erklärt. Die Außendienstmitarbeiter sollten ihre Tätigkeit im Home-Office erbringen. Die Klägerin lehnte die Änderung der Arbeitsbedingung ab. Mit Ihrer Klage wendet sie sich gegen die Kündigung. Sie ist der Ansicht,

dass die Kündigung unwirksam ist, da eine Weiterbeschäftigung im Home-Office auch für sie ein milderer Mittel sei. Dies habe die Beklagte schließlich auch anderen Arbeitnehmern als Weiterbeschäftigungsmöglichkeit angeboten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammen mit der Änderungskündigung durch das unwirksam sei. Die Änderungskündigung sei nicht verhältnismäßig gewesen, weil die Möglichkeit bestanden habe, die Klägerin im Homeoffice zu beschäftigen.

Das LG hat der Berufung der Beklagten recht gegeben und die Kündigung wirksam erklärt. Aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung ist der Beschäftigungsbedarf der Klägerin am bisherigen Arbeitsort Berlin entfallen und sollte nunmehr in Wuppertal gebündelt werden. Das Änderungsangebot war insofern nicht willkürlich. Das Angebot war auch verhältnismäßig. Die Beklagte hatte unter Berücksichtigung der unternehmerischen Entscheidung im konkreten Fall nur die Möglichkeit, der Klägerin eine Beschäftigung in Wuppertal anzubieten. Ein Arbeitsplatz im Homeoffice war unter Berücksichtigung der unternehmerischen Entscheidung kein milderer Mittel. Eine Versetzung war ebenfalls nicht möglich, da das Direktionsrecht der Beklagten durch den Arbeitsvertrag begrenzt war.

LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. März 2021, 4 Sa 1243/20

**Praxistipp:** Nur weil andere Mitarbeiter des Unternehmens im Home-Office arbeiten, bedeutet dies nicht automatisch, dass sich jeder Mitarbeiter darauf berufen darf. Zumindest dann nicht, wenn es eine anderslautende unternehmerische Entscheidung gibt und diese nicht willkürlich oder unverhältnismäßig ist.

### **Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit Ende August 2018 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Am 8. Februar 2019 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 22. Februar 2019 und legte der Beklagten eine auf den 8. Februar 2019 datierte, als Erstbescheinigung gekennzeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert, weil diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der Klägerin abdecke. Die Klägerin hat demgegenüber geltend gemacht, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen und habe vor einem Burn-Out gestanden. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 8. Februar bis zum 22. Februar 2019 gerichteten Zahlungsklage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Klägerin hat die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit im Streitzeitraum zunächst mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen. Diese ist das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Dessen Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben. Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und

beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Der Beweis kann insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen. Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 8. Februar zum 22. Februar 2019 und der am 8. Februar bis zum 22. Februar 2019 bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die Klägerin ist im Prozess ihrer Darlegungslast zum Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit nicht hinreichend konkret nachgekommen. Die Klage war daher abzuweisen.

LArbG Hannover, Urteil vom 13. Oktober 2020, 10 Sa 619/19

Quelle: Pressemitteilung des BAG vom 08. September 2021

### **Dankes- und Wunschformel im Arbeitszeugnis**

Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft im Arbeitszeugnis, sofern ihn ein einwandfreies Verhalten und (zumindest leicht) überdurchschnittliche Leistungen attestiert werden und keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Das hat das LAG Düsseldorf entschieden.

Im vorliegenden Fall forderte der Arbeitnehmer Berichtigung seines Arbeitszeugnisses. Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung des Arbeitgebers. Die vom Arbeitnehmer erhobene Kündigungsschutzklage endete durch einen gerichtlichen Vergleich, der eine Beendigung zum Kündigungsdatum aus "betrieblichen Gründen", eine Abfindungszahlung in Höhe von 5.000,- € brutto und die Verpflichtung zur Erteilung eines qualifizierten wohlwollenden Arbeitszeugnisses vorsah. Nachdem eine außergerichtliche Aufforderung zur Zeugnisberichtigung scheiterte, erhob der Arbeitnehmer erneut Klage. Er ist der Ansicht, dass ein Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel bestehe.

Das Arbeitsgericht Mönchengladbach hat die Klage als unbegründet abgewiesen. Der Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses sei erfüllt. Einen Anspruch auf Aufnahme der von ihm gewünschten Abschlussformel habe der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des BAG nicht.

Das LAG gab dem Arbeitnehmer in der Berufungsinstanz Recht. Das Gericht stellt klar, dass das Zeugnis inhaltlich wahr und zugleich von verständigem Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer getragen sein muss. Es darf keine Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der Wortwahl ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Inhaltlich "falsch" ist ein Zeugnis auch dann, wenn es eine Ausdrucksweise enthält, der entnommen werden muss, der Arbeitgeber distanzieren sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärungen und der Arbeitnehmer werde in Wahrheit ungünstiger beurteilt.

Es entspricht der bisherigen Rechtsprechung des BAG, dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Aufnahme einer positiven Schlussformel (Bedauerns-, Dankesklausel und Ausspruch guter Zukunftswünsche) in ein Arbeitszeugnis hat. Dem folgt das LAG bezüglich der Bescheinigung eines Bedauerns über das Ausscheiden des Mitarbeiters. Anders sieht dies das Gericht bezüglich des Ausspruchs von Dank für die geleistete Arbeit und guten Wünschen für die weitere berufliche und private Zukunft für den Fall



eines leicht überdurchschnittlich ausfallenden und in der Verhaltensbeurteilung einwandfreien Arbeitszeugnisses.

Das qualifizierte Arbeitszeugnis hat eine erhebliche Bedeutung für die Bewerbungschancen von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt. Fehlt in einem „guten“ Zeugnis die übliche Schlussformel, stellt dies die positive Aussagekraft des Zeugnisses grundlegend in Frage. Damit liegt entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sehr wohl eine unzulässige Auslassung vor, mit der gegen den Grundsatz der Zeugnisklarheit verstoßen wird.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 12. Januar 2021, 3 Sa 800/20

**Praxistipp:** Was alles in ein Arbeitszeugnis gehört, haben wir in unserem Infoblatt → **A12** „[Zeugnis](#)“ unter der [Kennzahl 2353](#) zusammengefasst.

## VERANSTALTUNGEN

**„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“  
Dienstag, 2. November 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

**Referent: Herr Guido Badjura, DATEV eG, Düsseldorf**

Gemeinschaftsveranstaltung der IHK Saarland, der Steuerberaterkammer Saarland und der Datev eG

Anmeldungen bis 01.11.2021 unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

**„Betriebsrentenanpassungsgesetz“  
Donnerstag, 4. November 2021, 14.00 bis 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

**Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken**

Anmeldungen bis 03.11.2021 unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

## Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

### Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

*Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.*

## Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail [info@saarland.ihk.de](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020