

# HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft  
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft  
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

Eschstraße 111, D-48703 Stadthoehn  
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau  
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster  
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, [www.heisterborg.de](http://www.heisterborg.de)



**HEISTERBORG**

Steuern Beratung Prüfung Recht



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im März 2024

**Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,**

für **Nacharbeit** gewährte **Zuschläge** können auch dann steuerfrei sein, wenn die Anfangs- und die Schlusszeit der jeweiligen Nacharbeit nicht dokumentiert werden. Wir zeigen, warum die Aufzeichnungen keinen Selbstzweck erfüllen. Darüber hinaus stellen wir Ihnen die neuen **Höchst- und Pauschbeträge** vor, die ab dem 01.03.2024 für **Umzugskosten** gelten. Der **Steuertipp** beleuchtet, welche Anforderungen ein **elektronisches Fahrtenbuch** erfüllen muss.

### Zuschläge

#### **Müssen Anfangs- und Schlusszeit von Nacharbeit dokumentiert werden?**

Zuschläge, die für tatsächlich geleistete **Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit** neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind in Höhe gesetzlich festgelegter Prozentsätze des Grundlohns steuerfrei. Das Finanzgericht Schleswig-Holstein (FG) hält es in diesem Zusammenhang für unschädlich, wenn die Aufzeichnungen des Arbeitgebers keine genaue Anfangs- und Schlusszeit der geleisteten Nacharbeit beinhalten. Vielmehr kommt es darauf an, ob die materiell-rechtlichen Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllt sind.

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern für unstreitig geleistete Nacharbeit Zuschläge gezahlt, die 25 % des Grundlohns nicht überschritten. Dokumentiert wurde nur die Zahl der geleisteten Stunden innerhalb des als Nacharbeit definierten zeitlichen Rahmens zwischen 20

Uhr und 6 Uhr. Arbeitsbeginn und Arbeitsende wurden nicht genau bezeichnet.

Gleichwohl ließ das FG die gezahlten Nachzuschläge mit folgender Argumentation steuerfrei: Die Aufzeichnungen erfüllten **keinen Selbstzweck**, sondern sollten nur sicherstellen, dass die steuerlichen Vorgaben für die Steuerbefreiung im Einzelfall korrekt angewendet würden. Sofern der Bundesfinanzhof grundsätzlich Einzelaufstellungen mit Angabe von Anfangs- und Schlusszeit fordert, solle damit in Abgrenzung zu pauschalen Zuschlägen nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit belegt werden.

**Hinweis:** Das Finanzamt hat sich dieser Auslegung offenbar angeschlossen und das Urteil des FG rechtskräftig werden lassen. Für die Praxis erfreulich ist insbesondere, dass die

#### **In dieser Ausgabe**

- ☒ **Zuschläge:** Müssen Anfangs- und Schlusszeit von Nacharbeit dokumentiert werden? ..... 1
- ☒ **Wohnungswechsel:** Neue Höchst- und Pauschbeträge für beruflich bedingte Umzugskosten ..... 2
- ☒ **Entschädigung:** Ersatz eines Schadens kann schädlich für die Tarifmäßigkeit sein ..... 2
- ☒ **Betriebliche Altersversorgung:** Kapitalabfindung ist nicht auf voraussichtliche Lebensdauer verteilbar .... 2
- ☒ **Trinkgeld:** Keine Steuerbefreiung bei exorbitant hohen Zahlungen..... 3
- ☒ **Lohnsteuerhaftungsbescheid:** Klagebegehren muss hinreichend deutlich bezeichnet werden ..... 3
- ☒ **Rechtsschutz:** Lässt sich der Anspruch auf die Energiepreispauschale einklagen? ..... 3
- ☒ **Versorgungsausgleich:** Rückübertragung einer Versorgungsanwartschaft führt nicht zu Arbeitslohn... 3
- ☒ **Steuertipp:** Welche Anforderungen muss ein elektronisches Fahrtenbuch erfüllen?..... 4

Entscheidung übertriebenen formalen Anforderungen eine klare Absage erteilt.

## Wohnungswechsel

### Neue Höchst- und Pauschbeträge für beruflich bedingte Umzugskosten

Bei einem beruflich veranlassten Wohnungswechsel kann der Arbeitgeber Umzugskosten in bestimmtem Umfang steuerfrei ersetzen. Alternativ kann der Arbeitnehmer sie als Werbungskosten absetzen. Die Finanzverwaltung hat die seit dem 01.04.2022 geltenden Höchst- und Pauschbeträge angehoben. **Ab dem 01.03.2024** gelten folgende Beträge:

|                                                                                                                                                                                           |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Pauschbetrag für den Arbeitnehmer                                                                                                                                                         | 964 €   |
| Pauschbetrag für den Ehegatten/Lebenspartner sowie die ledigen Kinder, Stief- und Pflegekinder, die auch nach dem Umzug mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft leben, pro Person | 643 €   |
| Pauschbetrag für Arbeitnehmer, die am Tag vor dem Einladen des Umzugsguts keine Wohnung hatten oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben                                | 193 €   |
| Höchstbetrag für umzugsbedingte Unterrichtskosten                                                                                                                                         | 1.286 € |

Arbeitnehmer können höhere Umzugskosten im Einzelnen nachweisen. Hierbei prüft das Finanzamt, ob und inwieweit die Ausgaben Werbungskosten oder nichtabziehbare Kosten der Lebensführung sind (z.B. bei Ausgaben für neu angeschaffte Einrichtungsgegenstände). Soweit der Arbeitgeber die Umzugskosten steuerfrei erstattet hat, entfällt ein Werbungskostenabzug.

Aufwendungen für die Beschaffung klimabedingter Kleidung und der Ausstattungsbeitrag bei **Auslandsumzügen** können nach wie vor nicht steuerfrei ersetzt oder als Werbungskosten geltend gemacht werden.

## Entschädigung

### Ersatz eines Steuerschadens kann schädlich für die Tarifiermäßigung sein

Die Tarifiermäßigung nach der Fünftelregelung setzt voraus, dass der Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit in einer Summe „zusammengeballt“ ausgezahlt wird. Darüber hinaus ist eine ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung auch dann zulässig, wenn **geringfügige Teilleistungen** in einem anderen Jahr als dem der

Hauptzahlung geleistet werden.

In einem vom Finanzgericht Baden-Württemberg (FG) entschiedenen Streitfall wurde 2018 von einer Versicherung eine **Verdienstausschüttung** gezahlt, die das Finanzamt als Arbeitslohn besteuerte. Im Folgejahr 2019 erstattete die Versicherung die aufgrund der Steuerfestsetzung gezahlte Einkommensteuer. Der im Jahr 2019 ausgezahlte Teilbetrag konnte laut FG nicht als geringfügige Nebenleistung behandelt werden. Damit war eine tarifiermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung ausgeschlossen.

Beachtenswert sind die Ausführungen des FG zur **Gestaltungsfreiheit** der Beteiligten. Die Parteien eines Zivilrechtsstreits vereinbarten die Berechnungsmethode und die Auszahlungsmodalitäten. Daher haben sie es im Rahmen des zivilrechtlichen Vergleichs selbst in der Hand, ob die Tarifiermäßigung auf eine Verdienstausschüttung zur Anwendung kommt oder nicht. Die steuerliche Beurteilung richtet sich nach dem tatsächlich verwirklichten Sachverhalt. Somit liegt es in der Verantwortung der Parteien, die Vor- und Nachteile der einen oder anderen Vorgehensweise im konkreten Einzelfall im Rahmen der gegenseitigen Interessenabwägung angemessen zum Ausgleich zu bringen.

**Hinweis:** Die Klägerin hat gegen die Entscheidung Revision eingelegt.

## Betriebliche Altersversorgung

### Kapitalzahlung ist nicht auf voraussichtliche Lebensdauer verteilbar

In einem vom Finanzgericht Düsseldorf (FG) entschiedenen Streitfall hatte der Arbeitgeber zugunsten einer ehemaligen Arbeitnehmerin steuerfreie Beiträge in eine **Pensionskasse** eingezahlt. Nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis wählte die Rentnerin die kapitalisierte Auszahlung der zugesagten Altersversorgung als Einmalbetrag. Sie beantragte, die Kapitalzahlung für Besteuerungszwecke auf ihre voraussichtliche Lebensdauer nach der Sterbetafel des Statistischen Bundesamts zu verteilen. Das Finanzamt unterwarf die Einmalzahlung jedoch in voller Höhe der Besteuerung.

Das FG hielt die dagegen gerichtete Klage für unbegründet und besteuerte den ausgezahlten Kapitalbetrag als **sonstige Einkünfte**. Das Verteilungswahlrecht bei Vorauszahlungen für eine Nutzungsüberlassung sei nicht analog auf Einmalzahlungen aus Pensionskassen anwendbar. Eine planwidrige Regelungslücke im Gesetz bestehe nicht.

## Trinkgeld

---

### Keine Steuerbefreiung bei exorbitant hohen Zahlungen

Trinkgelder, die Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von Dritten **freiwillig und ohne Rechtsanspruch** zusätzlich zu dem für diese Arbeitsleistung zu zahlenden Betrag erhalten, sind steuerfrei. Das Finanzgericht Köln (FG) hat aber in zwei Urteilen klargestellt, dass Zahlungen in Höhe von 50.000 € bzw. 1,3 Mio. € regelmäßig keine Trinkgelder in diesem Sinne sind.

In den Streitfällen ging es um Folgendes: Ein an einer GmbH beteiligtes Unternehmen zahlte den beiden Prokuristen der GmbH Beträge von 50.000 € bzw. 1,3 Mio. € und bezeichnete diese Zahlungen als „Trinkgelder“. Die Prokuristen machten in ihren Einkommensteuererklärungen geltend, dass die Zahlungen **als Trinkgelder steuerfrei** seien. Die Beträge seien ihnen im Zusammenhang mit Beteiligungsveräußerungen von einem Dritten freiwillig und ohne Rechtsanspruch zusätzlich zu dem von der GmbH gezahlten Arbeitslohn gewährt worden.

Das Finanzamt behandelte die Beträge jedoch als steuerpflichtigen Arbeitslohn. Freiwillige Sonderzahlungen konzernverbundener Unternehmen seien keine steuerfreien Trinkgelder. Das FG gab dem Finanzamt recht. Die Zahlungen seien aufgrund ihrer Höhe und mit Blick auf die Gesamtumstände keine steuerfreien Trinkgelder. Auch wenn der Gesetzgeber im Jahr 2002 die Freibetragsgrenze für Trinkgelder von 1.224 € abgeschafft habe, habe er nicht beabsichtigt, dem Begriff des Trinkgeldes keinerlei betragsmäßige Begrenzung mehr zuzuschreiben. Laut FG überstiegen die Zahlungen deutlich den Rahmen dessen, was nach dem **allgemeinen Begriffsverständnis** als Trinkgeld verstanden werden könne.

**Hinweis:** Beide Entscheidungen sind rechtskräftig.

## Lohnsteuerhaftungsbescheid

---

### Klagebegehren muss hinreichend deutlich bezeichnet werden

Zur Begründung des Klagebegehrens in Bezug auf einen Haftungsbescheid reicht es regelmäßig nicht aus, den angefochtenen Verwaltungsakt zu benennen und dessen Aufhebung zu beantragen. Es genügt auch nicht, den angefochtenen Haftungsbescheid nur mit einem Wort als „rechtswidrig“ zu kennzeichnen. Erforderlich ist laut Finanzgericht Berlin-Brandenburg (FG) vielmehr eine zumindest **schlagwortartige Grobbegründung**. Daraus müssen sich für das Gericht im

Gesamtzusammenhang mit hinreichender Deutlichkeit die maßgeblichen Streitpunkte ermitteln lassen. Dies galt auch für den vom FG entschiedenen Streitfall, in dem es um die Lohnsteuerhaftung für mehrere Streitjahre und für mehrere Arbeitnehmer ging.

**Hinweis:** Die Rechtslage ist wiederum anders, wenn mit Blick auf den Inhalt des Haftungsbescheids keine Zweifel bestehen, dass dieser bereits dem Grunde nach - etwa durch Verneinung der allgemeinen Haftungsvoraussetzungen - angefochten werden soll.

## Rechtsschutz

---

### Lässt sich der Anspruch auf die Energiepreispauschale einklagen?

Die Klage eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Auszahlung der Energiepreispauschale „geht ins Leere“, weil der Arbeitgeber nicht **Schuldner** der Energiepreispauschale ist. Dies hat das Finanzgericht Hamburg mit folgender Begründung entschieden:

Nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut erfolgt die Auszahlung der Energiepreispauschale nicht durch den Arbeitgeber, wenn dieser - wie im Streitfall - keine Lohnsteuer-Anmeldung abgibt. Durch diese Regelung konkretisiert der Gesetzgeber die Funktion des Arbeitgebers als bloße **organisatorische Zahlstelle** der Energiepreispauschale. Der Arbeitgeber soll nämlich durch die Energiepreispauschale zusätzlich zur organisatorischen Belastung grundsätzlich gerade nicht selbst finanziell belastet werden. Vielmehr entnimmt er für die Auszahlung der Energiepreispauschale den Zahlbetrag dem Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer.

Fazit: Solange der Arbeitgeber die Energiepreispauschale nicht ausgezahlt hat, muss der Arbeitnehmer als Gläubiger der Energiepreispauschale seinen Anspruch grundsätzlich gegenüber dem Finanzamt durch Abgabe einer **Einkommensteuererklärung** geltend machen.

## Versorgungsausgleich

---

### Rückübertragung einer Versorgungsanwartschaft führt nicht zu Arbeitslohn

Beim internen Versorgungsausgleich im Zuge einer **Scheidungsfolgenvereinbarung** kann der ausgleichsberechtigten Person ein Anrecht zu Lasten von Anrechten der ausgleichsverpflichteten Person übertragen werden. Die Leistungen aus diesen Anrechten gehören bei der ausgleichsberechtigten Person zu den Einkünften, zu denen

die Leistungen bei der ausgleichsverpflichteten Person gehören würden, wenn die interne Teilung nicht stattgefunden hätte. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesfinanzhof Folgendes klargestellt: Vereinbaren geschiedene Eheleute in einer notariellen Scheidungsfolgenvereinbarung,

- dass der in Bezug auf eine Versorgungszusage des Ehemanns zugunsten der Ehefrau durchgeführte interne Versorgungsausgleich in der Weise rückgängig gemacht werden soll, dass die Versorgungszusage wieder in voller Höhe gegenüber dem Ehemann zu erfüllen ist,
- und erhält die Ehefrau im Gegenzug dafür eine werthaltige Gegenleistung,

erzielt die Ehefrau **keine steuerbaren Lohn Einkünfte**. Das gilt zumindest dann, wenn ihr aus dem übertragenen Anrecht noch kein fälliger Anspruch zustand.

#### Steuertipp

### **Welche Anforderungen muss ein elektronisches Fahrtenbuch erfüllen?**

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, führt dies zu einem steuerpflichtigen **Nutzungsvorteil** des Arbeitnehmers. Der Wert der Nutzung ist grundsätzlich nach der 1-%-Regelung zu ermitteln.

Alternativ kann der Wert mit dem auf die private Nutzung und die Nutzung zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte entfallenden Teil der **gesamten Kfz-Aufwendungen** angesetzt werden. Das gilt aber nur, wenn die durch das Fahrzeug insgesamt entstehenden Aufwendungen durch Belege und das Verhältnis der privaten Fahrten und der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zu den übrigen Fahrten durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen werden.

Das Finanzgericht Düsseldorf hat die an ein elektronisches Fahrtenbuch zu stellenden Anforderungen in einer praxisnahen Entscheidung wie folgt präzisiert:

Der Begriff des ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs ist zwar gesetzlich nicht weiter bestimmt. Er verlangt aber, dass die dem Nachweis des zu versteuernden Privatanteils an der Gesamtfahrleistung dienenden Aufzeichnungen eine hinreichende Gewähr für ihre Vollständigkeit und Richtigkeit bieten. Zudem müssen diese Aufzeichnungen mit vertretbarem Aufwand auf ihre materielle Richtigkeit hin überprüfbar sein. Ziel ordnungsgemäßer

Aufzeichnungen ist es, die unzutreffende Zuordnung einzelner Privatfahrten zum beruflichen Nutzungsanteil und auch deren gänzliche Nichtberücksichtigung im Fahrtenbuch möglichst auszuschließen. Dieser Anforderung wird nur die fortlaufende und zeitnahe Erfassung der Fahrten in einem **geschlossenen Verzeichnis** gerecht, das aufgrund seiner äußeren Gestaltung geeignet ist, jedenfalls im Regelfall nachträgliche Abänderungen, Streichungen und Ergänzungen als solche kenntlich werden zu lassen.

Eine äußere geschlossene Form kann auch ein mit Hilfe eines Computerprogramms erzeugtes Fahrtenbuch aufweisen. Das ist aber nur dann der Fall, wenn **nachträgliche Veränderungen** an den zu einem früheren Zeitpunkt eingegebenen Daten nach der Funktionsweise des verwendeten Programms technisch ausgeschlossen sind. Alternativ müssen sie in ihrer Reichweite in der Datei selbst dokumentiert oder offengelegt werden und bereits bei gewöhnlicher Einsichtnahme in das elektronische Fahrtenbuch erkennbar sein. Alle erforderlichen Angaben müssen sich dem Fahrtenbuch selbst entnehmen lassen. Ein Verweis auf ergänzende Unterlagen ist nur zulässig, wenn der geschlossene Charakter der Fahrtenbuchaufzeichnungen dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Das wurde dem Arbeitnehmer im Streitfall zum Verhängnis. Er hatte zur Erstellung der Fahrtenbücher ein Programm verwendet, das **nachträgliche Änderungen zulässt**, ohne diese Änderungen im Fahrtenbuch selbst offenzulegen. Wie die Herstellerangaben belegen, können eingetragene Fahrten bis zur Festschreibung des jeweiligen Monats beliebig geändert oder gelöscht werden. Vorgenommene Veränderungen sind dabei nicht unmittelbar aus dem Fahrtenbuch selbst ersichtlich, sondern werden lediglich in Protokolldateien festgehalten. Folglich kann die Ordnungsgemäßheit des Fahrtenbuchs nur unter Heranziehung der Änderungsprotokolle überprüft werden. Diese Protokolldateien sind zwar ihrerseits nicht änderbar oder löschar. Solche externen Dateien sind aber schon dem Grunde nach nicht geeignet, die von der Rechtsprechung geforderte geschlossene Form des Fahrtenbuchs herzustellen.

Im Streitfall kam hinzu, dass die Aufzeichnungen nicht zeitnah erfolgt waren. Somit war der geldwerte Vorteil aus der Dienstwagennutzung auf Grundlage der **1-%-Regelung** anzusetzen.

## Richtige Ausstellung von Arbeitszeugnissen

Es stellt für viele Arbeitnehmer eines der wichtigsten Dokumente dar: das Arbeitszeugnis. Kein Wunder also, dass es um Inhalt ebenso wie um die Form schnell zu Streitigkeiten kommen kann. Wir zeigen auf, wo die Fallstricke liegen können.

Sobald ein Arbeitsverhältnis endet, fällt dem Arbeitgeber eine wichtige Aufgabe zu: Er hat ein Arbeitszeugnis zu erstellen. Meist stellt dies eine Verpflichtung dar, die Diskussionsbedarf nach sich zieht. Für den Arbeitnehmer besitzt dies eine hohe Bedeutung. Denn dieser nutzt das Arbeitszeugnis als Bewerbungsunterlage, mithin also für sein berufliches Fortkommen.

Bekanntermaßen existiert eine sogenannte Zeugnissprache. Immer wieder bildete sie den Gegenstand gerichtlicher Entscheidungen.

Die Grundlage für die Verpflichtung zur Erstellung von Arbeitszeugnissen findet sich in § 109 GewO. Diese Norm regelt den Anspruch des Arbeitnehmers, beim Beenden des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis zu erhalten. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen dem sogenannten einfachen Arbeitszeugnis und dem sogenannten qualifizierten Arbeitszeugnis. Ersteres muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Letzteres beinhaltet darüber hinaus auch Angaben zu Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis. Zudem ist einerseits der Gedanke der sogenannten Zeugniswahrheit zu beachten. Andererseits gilt es das Gebot zu berücksichtigen, dass das Zeugnis das berufliche Fortkommen nicht behindern darf. Inhaltlich ist das Arbeitszeugnis den Grundsätzen der Vollständigkeit, Wahrheit, Einheitlichkeit und Klarheit verpflichtet.

In der Vergangenheit gab die Thematik der richtigen Schlussformel eines Arbeitszeugnisses Anlass zu Streit. Dies betraf ebenso die Frage der Verpflichtung, ob eine sogenannten Dankens-, Bedauerns- und Wunschformel zu verfassen ist. Dieser Streit betrifft inhaltliche Fragen. Auch Fragen der äußeren Form sind immer wieder Gegenstand verschiedener arbeitsgerichtlicher Urteile – zum Beispiel die Frage, ob ein Adressfeld in ein Arbeitszeugnis aufgenommen werden muss. Dies ist nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern möglich, aber nicht zwingend. Ich persönlich halte dies für gestalterisch nicht gelungen.

Was ein Arbeitszeugnis auf den ersten Blick zuverlässig erkennbar machen muss: wer dieses ausgestellt hat und auch welche Stellung im Betrieb der Unterzeichner hat. Dies muss aus der Unterschrift hervorgehen und ist durch einen Zusatz in Druckschrift, der die Stellung des Unterzeichnenden kennzeichnet, geprägt. Hintergrund

laut Bundesarbeitsgericht: Diese spiegeln das Rangverhältnis des Zeugnisausstellers wider, ebenso die Wertschätzung des Arbeitnehmers und die Kompetenz des Ausstellers zur Beurteilung des Arbeitnehmers.

Eine weitere Frage: Darf ein Arbeitszeugnis gefaltet werden? So einfach sich dies anhört, so ist es doch immer wieder Gegenstand arbeitsgerichtlicher Fragestellungen. Das BAG und dem folgend auch das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern haben entschieden: Ein Arbeitszeugnis darf grundsätzlich zweimal gefaltet werden, um es in einen DIN-A-Umschlag mit einem herkömmlichen Geschäftsumschlag unterzubringen. Voraussetzung: Das Arbeitszeugnis bleibt dabei kopierfähig. Denn das Original wird künftig nicht mitgesandt, sondern als Dokument gescannt oder als Kopie angefügt. Entschieden ist, dass ein Arbeitszeugnis auf einem Briefbogen des Arbeitgebers anzufertigen ist. Darüber dürfte keine Diskussionswürdigkeit mehr entstehen.

Hierbei handelt es sich nur um einige wenige äußere Gestaltungshinweise. Inhaltlich ist mit Bezug auf die richtige Zeugnisformulierung viel „Musik drin“ – gerade in Bezug auf die Anfertigung eines qualifizierten Zeugnisses, das in der Regel ein wohlwollendes Arbeitszeugnis sein muss. Wann ist ein Arbeitszeugnis (noch) wohlwollend? Auch darüber gibt es oftmals Streit.

In der Regel hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erstellung eines Zeugnisses im sogenannten „befriedigenden-Beurteilungsbereich“ hat. Soweit ein Arbeitszeugnis mit einer besseren Benotung wie etwa einer sogenannten Schulnote „gut“ gewünscht ist, muss der Arbeitnehmer dazu konkret vortragen. So jedenfalls im Streitfall.

Tatsächlich ist das Arbeitszeugnis gemäß § 109 Absatz 3 GewO schriftlich zu erteilen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Für Fragen im Rahmen der richtigen Zeugniserstellung stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.



Marion Wenning