

RECHTSFRAGEN DES ARBEITSZEUGNISSES

MASTERARBEIT

zur Erlangung des Grades eines Masters des Wirtschaftsrechts
an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät
der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck



Eingereicht bei:

Assoz.-Prof. PD Mag. Dr. *Andreas Mair*

Institut für Arbeitsrecht, Sozialrecht und Rechtsinformatik

von

Kontesa Mehmeti, LL.B.

Innsbruck, Juni, 2022

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebene Quellen nicht verwendet und die den benützten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.



.....
Innsbruck, Juni, 2022

Inhaltsverzeichnis

Ehrenwörtliche Erklärung	1
Inhaltsverzeichnis.....	2
Abkürzungsverzeichnis.....	4
1. Einleitung	1
2. Grundlagen des Arbeitszeugnisses	3
2.1. Geschichte des Arbeitszeugnisses	3
2.2. Definition und Form	5
2.2.1. Definition	5
2.2.2. Form	5
2.2.3. Dienstzettel und Arbeitsbescheinigung.....	6
2.3. Zeugnisformen	8
2.3.1. Das Endzeugnis	8
2.3.2. Das Zwischenzeugnis	9
2.3.3. Das Ausbildungszeugnis	9
2.3.4. Das Lehrzeugnis	10
3. Die Rechtsfragen des Arbeitszeugnisses	11
3.1. Funktion und Bedeutung des Arbeitszeugnisses	11
3.1.1. Haupt- und Nebenfunktionen.....	11
3.1.2. Bedeutung für den Arbeitnehmer.....	11
3.1.3. Bedeutung für den neuen Arbeitgeber.....	12
3.1.4. Bedeutung für den Zeugnisaussteller	12
3.1.5. Zeugnissprache.....	13
3.1.5.1. Einzelkriterien	13
3.1.5.1.1. Die Zeugnissprache in Österreich	13
3.1.5.1.2. Die Zeugnissprache in Deutschland.....	16
3.1.5.2. Texte im Zeugnis und ihre Bedeutung.....	17
3.2. Die Verpflichtungen	18
3.3. Zeugnisanspruch.....	20
3.3.1. Anspruch auf ein einfaches Zeugnis.....	20
3.3.2. Zeugnisausstellung	21
3.4. Inhalt des Arbeitszeugnisses.....	23
3.4.1. Einfaches Arbeitszeugnis	23
3.4.2. Qualifiziertes Arbeitszeugnis	26
3.4.3. Zeugnisgrundsätze.....	27
3.4.3.1. Erschwerungsverbot	27

3.4.3.2.	Wahrheitsgebot.....	29
3.4.3.3.	Fortkommensförderungsgrundsatz	30
3.4.4.	Inhalt des Zwischenzeugnisses.....	30
3.5.	Verjährung, Verfall und Verzicht.....	32
3.5.1.	Verjährung und Verfall.....	32
3.5.2.	Verzicht.....	32
3.6.	Rechtsfolgen mangelhafter Zeugniserstellung.....	34
3.6.1.	Erfüllungsanspruch	34
3.6.2.	Schadenersatzrechtliche Fragen.....	35
3.7.	Kosten.....	38
3.7.1.	Kostentragung.....	38
3.7.2.	Kostentragung durch den Arbeitnehmer	38
3.8.	Rechtsdurchsetzung.....	40
3.9.	Pflicht zur Herausgabe	42
3.9.1.	In Verwahrung des AG befindliche Zeugnisse	42
3.9.2.	Durchsetzung des Herausgabeanspruchs.....	42
4.	Einzelne Entscheidungen aus der Praxis	43
4.1.	Vereinbarung über Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses?.....	43
4.2.	Anspruch auf ein vollständiges und wahrheitsgemäßes Dienstzeugnis	44
4.3.	Hinweis auf Kündigung unzulässig	45
4.4.	Recht auf Zusendung eines Dienstzeugnisses?	46
4.5.	Schreibfehler im Dienstzeugnis	48
4.6.	Dienstzeugnis ohne Formulierung zur Zielerreichung zulässig	49
5.	Schlussfolgerungen.....	50
	Literaturverzeichnis	52
	Judikaturverzeichnis.....	55

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
Abs	Absatz
AG	Arbeitgeber
allg	allgemein
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AN	Arbeitnehmer
AngG	Angestelltengesetz
ARD	ARD-Betriebsdienst
ASG	Arbeits- und Sozialgericht
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
Aufl	Auflage
AV	- Arbeitsverhältnis - Arbeitsvertrag
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
betr	betreffend
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
DG	Dienstgeber
dh	das heißt
DN	Dienstnehmer
DV	Dienstverhältnis
E	Entscheidung
EO	Exekutionsordnung
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FS	Festschrift
G	Gesetz
GAngG	Gutsangestelltengesetz
gem	gemäß
GG	Gesetzgeber
GewO	Gewerbeordnung 1859
HbG	Hausbesorgergesetz

HGHAngG	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz
hL	herrschende Lehre
Hrsg	Herausgeber
idR	in der Regel
IESG	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
IO	Insolvenzordnung
iSv	im Sinne von
JAP	Juristische Ausbildung und Praxisvorbereitung
Jud	Judikatur
Kl	Kläger(in)
KollV	Kollektivvertrag
Komm	- Kommentar - Kommentierung
lit	litera
lt	laut
ObA	Aktenzeichen des Obersten Gerichtshofes für Arbeitsrechtssachen
odgl	oder dergleichen
OGH	Oberster Gerichtshof
OLG	Oberlandesgericht
Ra	Rechtsmittel im arbeitsgerichtlichen Verfahren
RL	Richtlinie
Rsp	Rechtsprechung
Rz	Randziffer
S	Seite
sog	so genannt
stRsp	ständige Rechtsprechung
ua	unter anderem
uU	unter Umständen
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
va	vor allem
vollst	vollständig
Z	Ziffer
zB	zum Beispiel
ZellKomm	Zeller Kommentar
ZPO	Zivilprozessordnung

1. Einleitung

Das Arbeitszeugnis ist in der Praxis für viele AN¹ von großer Bedeutung. In der heutigen Zeit, da auch aufgrund der Abfertigung Neu, wurde für Arbeiter die Erleichterung geschaffen, sich nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen und sich dort zu bewerben. Um Erfolg bei der Erlangung einer neuen Arbeitsstelle zu haben, müssen viele Faktoren zusammenwirken. Der Arbeiter muss sich nach offenen Stellen umsehen und sich sodann dort bewerben. Neben Lebenslauf und sämtlichen Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsgespräche spielt auch das Dienstzeugnis eine große Rolle im Bewerbungsprozess.

Das Dienstzeugnis findet man grundsätzlich in den Bewerbungsunterlagen des AN. Das Zeugnis gibt dem neuen potenziellen AG darüber Auskunft, welche Leistungen der AN beim vergangenen AG erbracht hat. Das Dienstzeugnis soll ein klares Bild über den AN schaffen. Nun stellen sich hierbei verschiedene Rechtsfragen. Inhaltliche Aspekte und grammatikalischer Schreibstil könnten uU relevant sein. Oftmals finden sich in ausgestellten Zeugnisse Werturteile ehemaliger AG über die Qualifikation des AN. Im Zusammenhang mit dem Dienstzeugnis spricht man gelegentlich auch von gewissen geheimen Codes. Daher ist es für den AN in seiner beruflichen Laufbahn wichtig, ein ordnungsgemäß erstelltes und für ihn positiver Weise verfasstes Zeugnis vom AG zu erhalten.

Auf der anderen Seite ist es wiederum für den potenziellen neuen AG wichtig zu wissen, welche Qualifikationen der AN besitzt und welche nicht. Es stellt sich somit die Frage wie es ist, wenn der ehemalige AG ein Zeugnis ausstellt, dass ausschließlich nach den Vorstellungen des AN erstellt wurde und nicht gänzlich der Wahrheit entspricht. Hierbei sind da die Personalkosten des AG von großer Bedeutung.

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit den Rechtsfragen des Arbeitszeugnisses und stellt sämtliche österreichische gesetzliche Regelungen dar. Das Arbeitszeugnis erfüllt einen bestimmten Zweck mit vielen Funktionen, die für den beruflichen Werdegang des AN wichtig sind. Insbesondere werden auch die wichtigsten Zeugnisformen detailliert angeführt. Des Weiteren wird in dieser Arbeit auch erläutert, welche Grundsätze für das Zeugnis wichtig sind und welche Formulierungen im Zeugnis nicht zulässig sind.

Wie in anderen rechtlichen Bereichen können auch beim Arbeitszeugnis Themenbereiche wie Verjährung, Verfall oder Verzicht relevant sein. Die Arbeit setzt sich

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in dieser Masterarbeit die Sprachform des generischen Maskulinums verwendet. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form soll daher geschlechtsneutral verstanden werden.

jedoch auch mit dem Thema der Kostentragung und mit den Rechtsfolgen auseinander. Zudem gibt diese wissenschaftliche Arbeit auch Informationen darüber, wie durch Klage des AN der Anspruch auf Aushändigung eines Zeugnisses durchgesetzt werden kann. Einzelne E aus der Praxis verschaffen zudem einen besseren Überblick und stellen bzgl des Themas ein besseres Verständnis für den Leser dar.

2. Grundlagen des Arbeitszeugnisses

2.1. Geschichte des Arbeitszeugnisses

In Österreich hat das Arbeitszeugnis eine lange Tradition. Bereits 1446 konnte man aus der „Ordnung der Hutmacher“ die Arbeitstätigkeiten des Arbeiters erfassen. Auch in der vorindustriellen Zeit vor im Handwerksbereich und im Gesindewesen kam es vermehrt zu den Vorformen des modernen Arbeitszeugnisses. Die Arbeitsbescheinigungen mussten damals korrekt ausgeführt werden und galten als behördlich vidierte Einstellungsvoraussetzung, deren Nichtbeachtung durch den AG mit Strafe sanktioniert wurde.²

1527 trug das Arbeitszeugnis oft die Bezeichnung „passport“ oder „ausweis“. Der Grund dafür lag darin, dass das Zeugnis nicht nur die Funktion einer Dienstbestätigung oder eines Empfehlungsschreibens erfüllte, sondern auch als Ausweismittel oder als Reisedokument diente. Bedeutung hatte dies für Handwerksgesellen, die sich auf der vorgeschriebenen Wanderschaft befanden. Im Handwerksbereich wurde das Zeugnis als sog „Kundschaft“ bezeichnet. Diese waren Arbeitsbestätigungen und Empfehlungsschreiben und wurden vom Innungsmeister für seine Gesellen und Lehrlinge ausgestellt.³ Im Laufe des 16., 17. und 18. Jahrhunderts wurden vermehrt Kundschaften erstellt und es gab sogar vorgedruckte Formulare, nach deren Vorbild der Meister diese abzufassen hatte.⁴ Aufgrund von Missbräuchen wurden mit Kaiserlichem Patent am 24. Februar 1827 die Wanderbücher eingeführt. Diese ersetzten die Kundschaften.⁵ Ende des 19. Jahrhunderts bzw Anfang des 20. Jahrhunderts wurde das Zeugnis bei Beendigung des DV von den Gewerbe- oder Kommunalbehörden in das Arbeitsbuch eingetragen. Eine Einstellung war nur unter Vorlage eines Arbeitsbuches zulässig.⁶

Am 19. Jänner 1919 wurden die Arbeitsbücher von der Provisorischen Nationalversammlung durch G abgeschafft. Hierdurch erhöhte sich die praktische Bedeutung der Zeugnisse. Diese wurden nur auf Verlangen des AN vom AG ausgestellt.⁷ Zu Beginn des 20. Jahrhunderts kam es vermehrt zu Kritik bzgl des Sittenzeugnisses. Dieser galt als wesentlicher Bestandteil des Abschiedes und hierbei ging es um eine wahrheitsgemäße Äußerung der Herrschaft über Treue, Fleiß, Gehorsam und Sittlichkeit. Nach mehreren Novellierungen, ua auch der GewO 1859, entstanden detaillierte Vorschriften über

² Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis (1989) 19.

³ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 20.

⁴ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 21.

⁵ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 22.

⁶ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 23.

⁷ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 24.

Arbeitspapiere. Hilfsarbeiter mussten mit einem Ausweis versehen sein.⁸ Das Zeugnis wurde bei Beendigung vom Gewerbeinhaber auf Verlangen des Hilfsarbeiters ausgestellt und enthielt Informationen über Art und Dauer der Beschäftigung. Der Hilfsarbeiter konnte auch verlangen, das Zeugnis auf sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen auszudehnen. Die Eintragung ins Arbeitsbuch erfolgte nur auf Ansuchen des Arbeiters und war nur zulässig, als das Zeugnis für den Hilfsarbeiter günstig lautete.⁹ Während des 20. Jahrhunderts kam es vermehrt zu Kritiken und es wurde die Forderung gestellt, dass das Dienstzeugnis kein Urteil über Sittlichkeit und Berufstüchtigkeit des AN enthalten soll. Vielmehr sollte auf Verlangen des AN nur Tatsachen, wie Dauer und Art der Arbeit, beurkundet werden.¹⁰

Die Entstehungsgeschichte der Zentralbestimmungen § 1163 ABGB und § 39 AngG findet ihren Ursprung im HGHAngG aus dem Jahr 1907. Die Zeugnisbestimmung wurde damals in § 30 HGHAngG geregelt. Dieses sah die Verpflichtung des DG vor, bei Beendigung des DV dem DN auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Auch das Verwendungszeugnis konnte auf Kosten und Verlangen des DN ausgestellt werden.¹¹ Nachfolgend gab es mehrere Gesetzesvorlagen mit Rechtsanspruch des DN auf ein schriftliches Zeugnis bei Beendigung des AV, aber auch während der Dauer des AV sowie ein Herausgabeanspruch des DN bzgl seiner in Verwahrung des DG befindlichen Originalzeugnisses.¹² Im Ergebnis soll jedoch das österreichische Zeugnisrecht keinesfalls das berufliche Fortkommen des DN erschweren. Der GG sah daher von einem Verwendungszeugnis ab, da ein ungünstiges Verwendungszeugnis das Fortkommen des DN hindern könnte und es den Anschein erwecken würde, wenn der DN keines verlangt, dass das Verwendungszeugnis für den DN ungünstig ausgefallen sei. Zudem wurde auch zum Schutz des DN verfügt, dass für den DN ungünstige Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis nicht zulässig sind. Der historische GG räumte für den Schutz des DN dem Fortkommensförderungsgrundsatz einen höheren Informationswert ein.¹³

⁸ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 26.

⁹ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 27.

¹⁰ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 28.

¹¹ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 29.

¹² Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 30.

¹³ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 38.

2.2. Definition und Form

2.2.1. Definition

Das Arbeitszeugnis ist eine schriftliche Bestätigung über die Dauer und Art der Dienstleistung eines AN. Die Definition findet man in verschiedenen G. Für Angestellte ist das Dienstzeugnis in § 39 AngG geregelt und für Arbeiter in § 1163 ABGB. Der Begriff des Dienstzeugnisses für Lehrlinge ist in § 16 BAG definiert, für Gutsangestellte in § 39 GAngG und für Hausgehilfen und Hausangestellte in § 18 HGHAngG.¹⁴ Für den öffentlichen Dienst kommen die Regelungen von § 31 VBG zur Anwendung.¹⁵

§ 1163 ABGB gilt zudem auch für jene arbeitsrechtliche Bereiche, die über keine eigenen Regelungen bzgl der Zeugnispflicht des AG verfügen. Gem § 1164 ABGB ist die Regelung von § 1163 ABGB relativ zwingend.¹⁶

Auch im deutschen Recht kann der AN bei Beendigung des AV vom AG ein schriftliches Zeugnis über das AV und dessen Dauer fordern.¹⁷

2.2.2. Form

Die Formulierung des Arbeitszeugnisses liegt beim AG und eine normierte einheitliche Zeugnissprache gibt es nicht. Im Zweifel empfiehlt es sich ein Arbeitszeugnis zu verfassen, welches lediglich den Mindestinhalt enthält.¹⁸ Nach mehreren gesetzlichen Regelungen jedoch ist das Arbeitszeugnis schriftlich auszustellen und vom AG oder dessen Bevollmächtigte zu unterzeichnen, sodass es dieselbe Beweiskraft wie eine Privaturkunde iSd § 294 ZPO besitzt.¹⁹ Jedoch beweist ein unterfertigtes Arbeitszeugnis nicht den Bestand eines AV.²⁰ Die Echtheitsvermutung von § 310 Abs 1 ZPO gilt nicht.²¹ Bei der Formauswahl ist jedoch zu beachten, dass eine Übermittlung des Arbeitszeugnisses als PDF-Datei per E-Mail nicht den Vorgaben entspricht.²² Das Versenden in Form einer E-Mail ist aber auch insofern nicht zulässig, da das Arbeitszeugnis dem AN mit der originalen Unterschrift zugestellt werden muss.²³

¹⁴ *Cerwinka/Knell/Schranz*, Dienstzeugnisse³ (2017) 2.

¹⁵ *Eichinger*, Ausgewähltes zum Arbeitszeugnis, in FS für Martin Binder (2010) 255 (257).

¹⁶ *Krejci* in *Rummel* (Hrsg), ABGB³ (2000) § 1163 ABGB Rz 1.

¹⁷ *Huber*, Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis⁶ (1998) 17.

¹⁸ *Rauch*, Arbeitsrecht für Arbeitgeber²⁰ (2021) 824.

¹⁹ *Cerwinka/Knell/Schranz*, Dienstzeugnisse³ 3.

²⁰ *Wilfinger* in *Spitzer/Wilfinger*, Beweisrecht § 294 ZPO Rz 9 (Stand 1.9.2020, rdb.at).

²¹ *Neumayr* in *Kletečka/Schauer* (Hrsg), ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 15 (Stand 15.1.2021, rdb.at).

²² *Rauch*, Arbeitsrecht für Arbeitgeber²⁰ 827.

²³ *Schleißmann*, Das Arbeitszeugnis¹⁶ (2000) 41.

Eine ausdrückliche Bezeichnung als „Arbeitszeugnis“ odgl ist nicht notwendig.²⁴ Der Begriff „Dienstbestätigung“ als Überschrift schadet dem Arbeitszeugnis als solche nicht.²⁵ Wichtig ist, dass das Zeugnis keine äußeren Mängel aufzeigt, wie geschädigtes Papier oder durchgestrichene Wörter.²⁶ Demnach soll nicht der Anschein erweckt werden, dass mangelnde Wertschätzung des AG gegenüber dem AN oder eine Auseinandersetzung zwischen ihnen vorliegt bzw vorlag. Ein geringfügiger Grammatikfehler bedarf bei einem sonst vollst und richtigen Arbeitszeugnis keiner Berichtigung.²⁷ Es gilt der Grundsatz der Zeugniswahrheit und das Datum muss dem Tag der Ausstellung des Zeugnisses entsprechen.²⁸

2.2.3. Dienstzettel und Arbeitsbescheinigung

Vom Arbeitszeugnis zu unterscheiden ist der Dienstzettel.²⁹ Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung der wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem AV und dient der Beweisfunktion. Im Gegensatz zum Arbeitszeugnis wird der Dienstzettel bei Abschluss des AV bzw umgehend zu Beginn des AV ausgehändigt. Eine Unterfertigung durch den AG ist hier nicht erforderlich.³⁰ Die vorgeschriebenen Mindestinhalte, die ein Dienstzettel enthalten muss, werden in § 2 Abs 2, 3 und 5 AVRAG angeführt.³¹

Das Dienstzeugnis ist ua auch keine Arbeitsbescheinigung iSd § 46 Abs 4 AIVG.³² Die Unterschiede liegen va im Inhalt und in der Art der Rechtsdurchsetzung.³³ Nach der Bestimmung von § 46 Abs 4 AIVG muss jeder Arbeitslose eine Bestätigung des ehemaligen AG über die Dauer und Art des AV, die Art der Lösung und bei Erfordernis Informationen über die Höhe des Entgelts dem AMS übermitteln.³⁴ Die Arbeitsbescheinigung bildet somit eine Grundlage für die Zuerkennung und Berechnung des Arbeitslosengeldes. Zur Ausstellung der Arbeitsbescheinigung ist der AG verpflichtet und er hat diese zu unterfertigen.³⁵ Hierbei handelt es sich jedoch um einen öffentlich-rechtlichen Anspruch, somit kann der AN die Arbeitsbescheinigung nicht vor dem ASG einklagen.³⁶ In Lehre und Rsp wird dies damit begründet, dass gem § 71 Abs 1 AIVG gegen den AG bei einer grundlosen Verweigerung der Arbeitsbescheinigung ein Strafverfahren vor der Bezirksverwaltungsbehörde eingeleitet

²⁴ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 3.

²⁵ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 15.

²⁶ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 3.

²⁷ Rauch, Arbeitsrecht für Arbeitgeber²⁰ 827.

²⁸ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 15.

²⁹ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 4.

³⁰ Födermayr/Resch, Arbeitsrecht⁷ (2020) 37.

³¹ Reissner, Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht⁶ (2020) 126.

³² Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 4.

³³ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 39.

³⁴ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 4.

³⁵ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 39.

³⁶ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 5.

werden kann.³⁷ Der Inhalt der Arbeitsbescheinigung enthält all jene Tatsachen, die für die E über den Anspruch auf Arbeitslosengeld erheblich sein können. Somit sind gem § 46 Abs 4 AIVG vom AG die Dauer, die Art des AV, die Höhe des Entgelts sowie die Art der Lösung des AV zu bestätigen. Die Arbeitsbescheinigung enthält jedoch nur Tatsachenangaben und kein Werturteil über Leistungs- und Führungsverhalten des AN.³⁸

³⁷ *Runggaldier/Eichinger*, Arbeitszeugnis 41.

³⁸ *Runggaldier/Eichinger*, Arbeitszeugnis 39.

2.3. Zeugnisformen

Im Arbeitsvertragsrecht ist der Anspruch des AN auf ein Arbeitszeugnis in mehreren sondergesetzlichen Bestimmungen geregelt, wie zB in § 39 AngG und in § 1163 ABGB. Daher bestehen auch mehrere Arten von Arbeitszeugnissen. Die wichtigsten Unterscheidungen sind jene zwischen dem Endzeugnis und dem Zwischenzeugnis sowie jene zwischen dem einfachen Arbeitszeugnis und dem qualifizierten Zeugnis. Das Lehrzeugnis gem § 16 BAG enthält zudem eine Sonderbestimmung.³⁹

2.3.1. Das Endzeugnis

Der AG ist gem § 39 AngG bei Beendigung des AV auf Verlangen des AN dazu verpflichtet, ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer der Arbeitsleistung auszustellen.⁴⁰ Kann aufgrund eines befristeten AV oder nach erfolgter Kündigung das Ende des AV erwartet werden, so hat der AN schon vor Ende bzw in zeitlicher Nähe einen Anspruch auf das Arbeitszeugnis.⁴¹ Hierbei muss erwähnt werden, dass der AG nicht die Ausstellung des Dienstzeugnisses verzögern kann, vielmehr muss der AG das Arbeitszeugnis bei rechtzeitigem Verlangen des AN sofort dem AN bei Beendigung des AV aushändigen.⁴² Verlangt der AN noch weit vor dem Ende des AV ein Dienstzeugnis, weil er entsprechende Nachweise für seine bisherigen Diensttätigkeiten braucht, so kann aufgrund einer Kündigung durch den AG mit äußerst langen Kündigungsfristen nur ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis in Betracht kommen.⁴³

Die Beendigungsart ist für die Ausstellung des Endzeugnisses nicht bedeutsam.⁴⁴ Der Anspruch des AN auf ein Dienstzeugnis besteht daher auch im Falle einer vom AN verschuldeten Entlassung oder eines unberechtigten Austritts.⁴⁵ Zudem spielt die Dauer des AV für den Anspruch auf ein Arbeitszeugnis keine bedeutende Rolle. Auch kurzfristige AV oder AV, die während des Probemonats gelöst wurden, verschaffen dem AN einen Anspruch auf die Ausstellung eines Dienstzeugnisses. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass das AV wirksam zustande gekommen ist.⁴⁶

Freie DN, die nicht in persönlicher, jedoch in wirtschaftlicher Abhängigkeit zu einem DG ihre Dienstleistungen erbringen, haben keinen Anspruch auf Ausstellung eines

³⁹ Eichinger, FS Binder 257.

⁴⁰ Reissner/Standeker in Reissner (Hrsg), Angestelltengesetz³ (2019) § 39 Rz 10.

⁴¹ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, Angestelltengesetz (2012) § 39 Rz 5.

⁴² Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 6.

⁴³ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 5.

⁴⁴ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 7.

⁴⁵ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 16.

⁴⁶ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 17.

Dienstzeugnisses.⁴⁷ Zudem können sich freie DN auch nicht auf § 1163 ABGB stützen.⁴⁸ Für arbeitnehmerähnliche Personen gilt dasselbe.⁴⁹ Dies wird mit der Fürsorgepflicht des AG von der Jud begründet. Das Dienstzeugnis soll gerade das künftige Fortkommen des AN fördern. Aus diesem Ansatz kommt die Schlussfolgerung, dass es sich beim Dienstzeugnis um einen Anspruch handelt, der mit der persönlichen Abhängigkeit und dem damit verbundenen sozialen Schutzbedürfnis des AN in Verbindung steht. Der freie DN steht nicht in persönlicher Abhängigkeit zu einem DG, daher verneint die Rsp hier den Anspruch auf die Ausstellung eines Dienstzeugnisses.⁵⁰

Bei Auflösungen des AV, die unvorhersehbar waren, wie zB eine vorzeitige Lösung aus wichtigem Grund, ist ein Arbeitszeugnis gem § 39 Abs 1 AngG auf Verlangen des AN sofort auszustellen, da in derartigen Fällen das rechtliche Ende des AV bereits eingetreten ist.⁵¹

2.3.2. Das Zwischenzeugnis

Das Zwischenzeugnis wird auch Interimszeugnis genannt.⁵² Das Zwischenzeugnis wird nicht wie das Endzeugnis bei Beendigung des AV ausgestellt.⁵³ Vielmehr ist es gem § 39 Abs 2 AngG ein Zeugnis, das während des laufenden AV auf Verlangen des AN auszustellen ist. Für das Zwischenzeugnis gelten dieselben Rahmenbedingungen wie für das Endzeugnis. Es bestehen dennoch einige Abweichungen.⁵⁴ Der AN kann jederzeit während eines aufrechten AV mehrmals ein Zwischenzeugnis verlangen. Durch das Zwischenzeugnis wird der Anspruch auf ein Endzeugnis nicht obsolet.⁵⁵

2.3.3. Das Ausbildungszeugnis

Das Ausbildungszeugnis enthält nicht nur Angaben zur Person des AN, zur Dauer und zum Ziel der Ausbildung, sondern auch eine Beschreibung der Chronik der Ausbildung. Um die Jobsuche des AN zu erleichtern, wird empfohlen ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis zu verfassen.⁵⁶

⁴⁷ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 8.

⁴⁸ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 ABGB Rz 3.

⁴⁹ Gruber-Risak in Schwimann/Neumayr (Hrsg), Taschenkommentar zum ABGB⁵ (2020) § 1163 Rz 1.

⁵⁰ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 8.

⁵¹ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 14.

⁵² Reissner in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 39 AngG Rz 33.

⁵³ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 7.

⁵⁴ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 33.

⁵⁵ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 48.

⁵⁶ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 28.

2.3.4. Das Lehrzeugnis

Das Lehrzeugnis beschreibt die Fähigkeiten und Kenntnisse, die der Lehrling während seiner Lehrzeit bei seinem AG erlangt hat. Das Lehrzeugnis ist eine besondere Form des Zeugnisses.⁵⁷ Das Lehrzeugnis und dessen Formalitäten sind in § 16 BAG geregelt.⁵⁸ Gem § 5 AngG ist das gesamte AngG und somit auch die Regelungen über das Dienstzeugnis in § 39 AngG nicht anzuwenden. Aus diesem Grund wird dem Lehrling kein Dienstzeugnis ausgestellt. Vielmehr hat der Lehrling einen Anspruch auf ein Lehrzeugnis.⁵⁹

Im Grunde genommen kann das Lehrzeugnis mit exakten Anführungen der Stationen und den erworbenen Tätigkeiten angeführt werden. Hierbei handelt es sich um ein einfaches Zeugnis. Wird zudem das Verhalten und die Arbeitsleistung des Lehrlings beschrieben bzw wird eine solche Bewertung vom Lehrling verlangt, so bezeichnet man das Zeugnis als ein qualifiziertes Lehrzeugnis.⁶⁰

Es gibt zudem einige Besonderheiten für das Lehrzeugnis: Damit ein Lehrlingszeugnis ausgestellt wird, muss der Lehrling das Zeugnis nicht vom AG verlangen. Mit anderen Worten, der AG ist zur Ausstellung eines Zeugnisses verpflichtet. Ob der Lehrling ein Zeugnis verlangt hat, ist daher unerheblich.⁶¹ Grundsätzlich besteht der Anspruch auf ein Zeugnis mit der Beendigung des Lehrverhältnisses.⁶² Die Art der Auflösung des Lehrverhältnisses hat keine Bedeutung für den Anspruch auf ein Zeugnis, somit besteht der Anspruch bei jeder Art von Auflösungen.⁶³ Voraussetzung ist der Eintritt des rechtlichen Endes des Lehrverhältnisses. Eine bloß faktische Beendigung der Lehrausbildung reicht daher nicht aus.⁶⁴ Zudem ist auch eine abgeschlossene Lehrabschlussprüfung für den Anspruch auf die Ausstellung des Lehrzeugnisses nicht relevant.⁶⁵

Im Lehrzeugnis muss der gesetzliche Mindestinhalt enthalten sein. Das Lehrzeugnis beinhaltet Angaben über den Lehrberuf und die tatsächliche Dauer der Lehrverhältnisses. Sind zusätzliche Erörterungen über die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse erwünscht, so können diese ebenso in das Lehrzeugnis aufgenommen werden, sofern diese nicht das Fortkommen des Lehrlings erschweren.⁶⁶

⁵⁷ *Cerwinka/Knell/Schranz*, Dienstzeugnisse³ 28.

⁵⁸ § 16 BAG.

⁵⁹ *Preiss/Spitzl* in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*³ (2018) § 16 BAG Rz 1.

⁶⁰ *Cerwinka/Knell/Schranz*, Dienstzeugnisse³ 29.

⁶¹ *Mayr* in *Mayr* (Hrsg), *Arbeitsrecht* § 16 BAG (Stand 1.4.2016, rdb.at) E 1.

⁶² *Preiss/Spitzl* in *ZellKomm*³ § 16 BAG Rz 3.

⁶³ *Mayr* in *Mayr*, *Arbeitsrecht* § 16 BAG E 3.

⁶⁴ *Preiss/Spitzl* in *ZellKomm*³ § 16 BAG Rz 6.

⁶⁵ *Preiss/Spitzl* in *ZellKomm*³ § 16 BAG Rz 7.

⁶⁶ *Preiss/Spitzl* in *ZellKomm*³ § 16 BAG Rz 8.

3. Die Rechtsfragen des Arbeitszeugnisses

3.1. Funktion und Bedeutung des Arbeitszeugnisses

Das Arbeitszeugnis bringt viele Funktionen mit sich und hat für den AN eine sowohl berufliche als auch persönliche Bedeutung.⁶⁷ Das Dienstzeugnis spielt zudem auch eine wichtige Rolle für künftige AG.⁶⁸

3.1.1. Haupt- und Nebenfunktionen

Nach einer gefestigten OGH-Jud dient das Arbeitszeugnis in erster Linie als Bewerbungsunterlage im vorvertraglichen AV. Ferner hat das Arbeitszeugnis die Funktion eines Nachweises über die tatsächlichen vergangenen Berufstätigkeiten und verschafft somit einem möglichen künftigen AG mehrere Informationen.⁶⁹ Diese Auskunftsfunktion soll den AN in seinem beruflichen Fortkommen fördern.⁷⁰

Das Arbeitszeugnis gilt insbesondere auch gem § 294 ZPO als Privaturkunde, da sie auch mehrere Nebenfunktionen erfüllen kann.⁷¹ Nebenfunktionen eines Arbeitszeugnisses entstehen va dann, wenn das Dienstzeugnis als Nachweis gegenüber Ämtern oder Behörden benötigt wird. In der Praxis muss der AN für bestimmte Ansprüche seine Dienstzeiten nachweisen können.⁷² Auch gegenüber Sozialversicherungsträgern kann das Arbeitszeugnis als Auskunftsmittel zur Anrechnung von Pensionsversicherungszeiten hilfreich sein.⁷³

3.1.2. Bedeutung für den Arbeitnehmer

Anhand des Arbeitszeugnisses kann der AN seine bisherigen beruflichen Tätigkeiten dokumentieren.⁷⁴ Das Dienstzeugnis gibt darüber Auskunft, welche beruflichen Tätigkeiten, in welcher Form und wie lange der AN diese Dienstleistungen erbracht hat. Der AN möchte mit seinem Arbeitszeugnis größtenteils den neuen AG beeindrucken und somit eine neue Karrierechance erwerben. Das Dienstzeugnis stellt daher einen wichtigen Bestandteil der Bewerbungsunterlagen dar und der AN hat ein hohes Interesse, dass das Zeugnis für ihn vorteilhaft verfasst wird.⁷⁵ Daher ist es wichtig, dass das Dienstzeugnis nicht indirekte

⁶⁷ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 49.

⁶⁸ Eichinger, FS Binder 262.

⁶⁹ Eichinger, FS Binder 262.

⁷⁰ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 49.

⁷¹ Eichinger, FS Binder 262.

⁷² Gahleitner in Löschnigg/Melzer, Angestelltengesetz¹¹ (2021) § 39 Rz 1.

⁷³ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 50.

⁷⁴ Kraler, Das Arbeitszeugnis, JAP 2014/2015/10, 97 (97).

⁷⁵ Schleßmann, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 19.

Informationen enthält, die objektiv geeignet wären, dem AN die Suche bzw die Erlangung einer neuen Arbeitsstelle zu erschweren.⁷⁶

Das Dienstzeugnis kann für den AN jedoch auch in privater Hinsicht einen Zweck verschaffen. Scheidet der AN endgültig aus dem Berufsleben aus, so kann das Zeugnis für den AN als psychologisches Motiv für eine abschließende Anerkennung dienen.⁷⁷

3.1.3. Bedeutung für den neuen Arbeitgeber

Das Arbeitszeugnis gilt wie bereits erwähnt als Informationsquelle für den künftigen AG. Der AG kann somit leichter feststellen, ob der AN einer lückenlosen Beschäftigung nachgegangen ist und auch bei welchen AG der AN seiner Beschäftigung nachgegangen ist.⁷⁸ Das Dienstzeugnis stellt einen wichtigen Bestandteil der Bewerbungsunterlagen dar, da das Zeugnis nicht vom Bewerber selbst verfasst wird, sondern von einem Dritten, dem ehemaligen AG. Somit wird dem zukünftigen AG es ermöglicht, eine Vertrauensbasis bzgl des Inhalts des Zeugnisses zu bilden. Auf der anderen Seite dient das Arbeitszeugnis aber auch als Warnfunktion, va dem Schutz vor übereilten Einstellungsentscheidungen. Der neue AG kann hiermit eine Fehleinstellung vermeiden und zugleich Kosten sparen.⁷⁹

In der Praxis erfüllt das Arbeitszeugnis daher eine Doppelfunktion, da es auf der einen Seite dem AN als Nachweis dient und auf der anderen Seite für den zukünftigen AG eine Informationsquelle schafft.⁸⁰

3.1.4. Bedeutung für den Zeugnisaussteller

Wie bereits erläutert beschreibt das Dienstzeugnis die berufliche und persönliche Entwicklung des AN. Es entsteht somit eine Dokumentation, die für den weiteren Berufsweg des AN eine große Rolle spielt. Daher ist der Zeugnisaussteller auch dazu verpflichtet, bei der Formulierung des Zeugnisses mit hoher Sorgfalt heranzugehen. Der Zeugnisaussteller muss dabei mehrere Prinzipien beachten, diese werden im Folgenden noch erörtert.⁸¹

⁷⁶ Mayr in Mayr (Hrsg), Arbeitsrecht § 1163 ABGB (Stand 1.12.2020, rdb.at) E 18b.

⁷⁷ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 50.

⁷⁸ Kraler, JAP 2014/2015/10, 97.

⁷⁹ Schleßmann, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 20.

⁸⁰ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 50.

⁸¹ Schleßmann, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 22.

3.1.5. Zeugnissprache

Grundsätzlich ist der AG bei der Formulierung des Dienstzeugnisses frei.⁸² Das Arbeitszeugnis unterliegt dem Wahrheitsgrundsatz und stellt in der Praxis, was die Formulierung anbelangt, für gute bis herausragende AN keine Probleme dar. Bei mittelmäßigen bis schwachen Mitarbeitern kann es jedoch schwierig werden, die richtigen Texte zu verfassen. Zudem möchte der Zeugnisaussteller nicht mit dem ehemaligen Mitarbeitern in Konfrontation geraten. Vielmehr soll dem AN die Chance am Arbeitsmarkt nicht erschwert werden. Bei der Formulierung von schwierigen Sätzen verwenden AG oft Standardsätze, die sich jedoch in der Berufswelt weitaus durch Publikationen verbreitet haben. Man spricht hier von Formulierungshilfen.⁸³ Es werden somit Zeugnissprachen verwendet, die der durchschnittliche AN oft nicht versteht bzw nicht deuten kann.⁸⁴ Um Missverständnisse für den AN zu vermeiden, soll auf Fehlinterpretationen und unvollständige Texte verzichtet werden.⁸⁵ Jedoch gibt es in Österreich keine einheitliche Zeugnissprache.⁸⁶

3.1.5.1. Einzelkriterien

3.1.5.1.1. Die Zeugnissprache in Österreich

Das Arbeitszeugnis ist im Idealfall gut strukturiert und zeigt einen roten Faden. In österreichischen Lehrbüchern findet man einen groben Überblick über die Gliederung eines Dienstzeugnisses. Ein Arbeitszeugnis beginnt meist mit der Überschrift und einer Einleitung, die die persönliche Seite des AN beschreiben. An zweiter Stelle kommt die Positions- und Tätigkeitsbeschreibung, hier werden Aufgabenschwerpunkte, Kompetenzen und Projekte des AN aufgelistet und dargelegt. Danach kommt es zur Leistungsbeurteilung, in der fachliche Qualifikationen sowie Fähigkeiten und Arbeitsbereitschaft des AN genauer dokumentiert werden. Auch eine Verhaltensbeurteilung sowie die Führung im Dienst stellt einen Bestandteil des Arbeitszeugnisses dar. In diesem Bereich werden Verhalten und Verantwortungsbereitschaft sowie die Sozialkompetenz des AN vorgebracht. Zum Schluss kommt es noch zu einer allg Schlussformulierung mit der Kündigungsinitiative und möglichen Zukunftswünsche an den AN. Das Zeugnisdokument wird am Ende mit Ort, Datum und Unterschrift des AG versehen.⁸⁷ Wie bereits angeführt kommt dem unterschriebenen Arbeitszeugnis die Beweiskraft einer Privaturkunde gem § 294 ZPO zu.⁸⁸

⁸² Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 8b.

⁸³ Schleßmann, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 144.

⁸⁴ Schleßmann, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 145.

⁸⁵ Schleßmann, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 146.

⁸⁶ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 9b.

⁸⁷ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 31.

⁸⁸ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 22.

Bei der Formulierung des Dienstzeugnisses muss der AG das Erschwerungsverbot berücksichtigen. Zudem sind auch einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den AN nicht charakteristisch sind, nicht in das Arbeitszeugnis anzuführen. Für ein verständiges Wohlwollen gegenüber dem AN sind mehrere Codierungstechniken entstanden. Anhand dieser Techniken soll durch einen taktischen Sprachgebrauch die Informationsfunktion des Dienstzeugnisses in verdeckter Form gewahrt werden. Diese Auskunft dient explizit dem Interesse des AN.⁸⁹

Im Arbeitszeugnis sind bestimmte Negativformulierungen nach dem österreichischen Recht zu meiden. Ein Beispiel für eine negative Formulierung wäre: „Der AN bemühte sich.“ Hier beschreibt der AG, dass der AN die Aufgaben nicht oder nur mangelhaft erfüllt hat.⁹⁰

In Österreich gibt es sechs mögliche Codierungs-Techniken, die in eingeschränkter Form eingesetzt werden. Die erste Technik nennt man Reihenfolge-Technik. Hierbei wird Unwichtiges oder weniger Wichtiges vor Wichtigem genannt. Die Technik wird vor bei der Auflistung von Aufgaben genutzt, da hier die Bedeutung der Stelle abgewertet wird. Die Ausweich-Technik bringt Unwichtiges und weniger Wichtiges in den Vorschein, auch hier kommt es zu einer herabsetzenden Beschreibung. Ein Beispiel dafür wäre, wenn der AG nur über das äußerliche gepflegte Erscheinen des AN im Außendienst berichtet, jedoch vom erreichten Erfolg keine Rede ist. Bei der Einschränkungstechnik kommt es zu einer teils zeitlichen Einschränkung der Geltung der Beurteilungsbasis. In der Praxis würde der Satz wie folgt lauten: „Der AN gilt im Verband als Fachmann.“ Hier beschreibt der AG, dass der AN zwar als Fachmann gilt, aber nicht explizit in seinem Unternehmen selbst. Bei der Andeutungstechnik kann der Leser durch auslegbare Leerformeln negative Schlüsse ziehen. Ein Beispielsatz für die Andeutungstechnik wäre: „Der AN hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt.“ Im Rahmen seiner Fähigkeit deutet an, dass der AN nur geringe Fähigkeiten besitzt.⁹¹ Bei der Knappheits-Technik kommt es aufgrund eines kurzen Zeugnis oder nicht ausführlicher Beschreibung zu einer Abwertung. Die Widerspruchs-Technik enthält widersprüchlich formulierte Aussagen, wodurch diese Technik die Homogenität des Zeugnisses als Ganzes beeinträchtigen. Anhand dieser Techniken kann ein befähigter Leser verdeckte und für ihn verständliche Aussagen erkennen. Diese Informationen deuten für den Leser Probleme an und geben ihm einen Anreiz für Nachforschungen.⁹²

Es bestehen mehrere Formulierungsvarianten und Textbausteine, um ein positives Bild nach außen zu reflektieren. Der AG soll für ein ideales Arbeitszeugnis mehr Zeitwörter

⁸⁹ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 35.

⁹⁰ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 36.

⁹¹ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 37.

⁹² Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 38.

verwenden und die Sätze aktiv verfassen. Passive Formulierungen stellen den AN und seine Arbeitsweise als unselbständig dar.⁹³ Wie bereits erläutert, spielt die Reihenfolge für den Aufgabenbereich des AN eine große Rolle. Die Reihenfolge der Aufgaben stellt deren Gewichtung dar. Daher sollte der AG mit der wichtigsten Tätigkeit beginnen.⁹⁴

Für die Verwendung von Textbausteinen gibt es mehrere Arten, was die Bezeichnung und Einleitung des Zeugnisses betreffen. Zeugnis, Arbeitszeugnis oder Dienstzeugnis kann für alle AN-Gruppen als Überschrift verwendet werden.⁹⁵ Für leitende Angestellte bestehen eigene Formulierungen für die Einleitung.⁹⁶ Das Ausbildungszeugnis wird für Auszubildende ausgestellt und auch hier wird die Ausbildung schon zu Beginn des Zeugnisses näher erörtert.⁹⁷ Das Praktikums- sowie das Volontärszeugnis dient der Bezeichnung für Arbeitszeugnisse, die für Praktikanten und Volontäre erstellt werden.⁹⁸ Nachfolgend zur Überschrift und Einleitung kommt es zur Aufgabenbeschreibung. Auch hier weichen die Formulierungen aufgrund der verschiedenen AN-Gruppen voneinander ab.⁹⁹ Danach folgt die Leistungsbeurteilung, welche sehr wichtig für das Zeugnis ist. Hier wird nicht nur die Arbeitsbereitschaft, Arbeitsbefähigung und das Wissen von AN dargestellt, sondern auch die Arbeitsweise und der Arbeitserfolg.¹⁰⁰ In diesem Bereich werden bei leitenden Angestellten die Führungsleistung und der Führungserfolg repräsentiert.¹⁰¹ Im Anschluss der Leistungsbeurteilung beschreibt der AG das Sozialverhalten des AN im Arbeitszeugnis. Hier muss weiterhin auf die korrekte Formulierung geachtet werden.¹⁰² In der Praxis findet man ua auch eine Beendigungsformel. Bei der Beendigungsformel muss jedoch beachtet werden, dass diese nur mit Zustimmung des AN zulässig ist.¹⁰³ Erfolgt eine Kündigung durch Vertragsablauf bei befristetem AV, so ist eine Zustimmung seitens AN nicht unbedingt essentiell.¹⁰⁴ Zum Schluss werden Dankes-Bedauern-Formel und Zukunftswünsche für den AN angeschlossen. Hier bedankt sich der AG für die gute Zusammenarbeit und wünscht dem AN für seinen weiteren Berufsweg Erfolg.¹⁰⁵

⁹³ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 39.

⁹⁴ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 40.

⁹⁵ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 66.

⁹⁶ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 67.

⁹⁷ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 70.

⁹⁸ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 71.

⁹⁹ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 72.

¹⁰⁰ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 75.

¹⁰¹ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 89.

¹⁰² Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 98.

¹⁰³ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 108.

¹⁰⁴ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 111.

¹⁰⁵ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 117.

3.1.5.1.2. Die Zeugnissprache in Deutschland

Für die Formulierung des Zeugnisses haben deutsche Autoren eine Hierarchieebene entwickelt, die für das Verfassen eines Dienstzeugnisses in Betracht gezogen werden können. Dies soll eine detaillierte Beurteilung für das Arbeitszeugnis darstellen. Dabei werden fünf Hauptkriterien angeführt: Arbeitsweise, Arbeitsbereitschaft, Arbeitsbefähigung, Arbeitserfolg und Führungsverhalten bei leitenden Angestellten.¹⁰⁶

Die Arbeitsweise beschreibt den Stil des AN bzw wie die Arbeitstätigkeiten vom AN durchgeführt wurden. Dazu zählen die Eigenschaften der Sorgfalt, Arbeitstempo, Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit und Verhandlungsgeschick. In dieser Stufe wird beschrieben, wie der AN auf kritische Situationen reagiert und ob der AN mit Zielstrebigkeit seiner Tätigkeit nachgeht.¹⁰⁷

Die Arbeitsbereitschaft reflektiert den Fleiß, das Engagement und die Motivation des AN. Hierbei geht es um das Wollen des AN während seiner Arbeitstätigkeit und ob er eine eigene Initiative in seinem Beruf erbringt.¹⁰⁸

Bei der Arbeitsbefähigung werden Fachkenntnisse, Berufserfahrung und Belastbarkeit dem Leser näher erläutert. Bei diesem Kriterium beschreibt der Zeugnisaussteller, ob der AN sein Aufgabengebiet beherrscht und ob er fundierte Fachkenntnisse besitzt. Hier wird auch auf die Herangehensweise der Problemlösungen durch den AN eingegangen.¹⁰⁹

Der Arbeitserfolg soll dem zukünftigen AG die Arbeitsergebnisse und die Verwertbarkeit der Arbeitsleistung des AN veranschaulichen. Dabei geht es darum, ob der AN einen nachhaltigen Erfolg bringt oder ob er bei komplexen Anforderungen hohe Verkaufserfolge herbeiführt.¹¹⁰

Das Führungsverhalten kommt als Kriterium für leitende Angestellte in Betracht. In diesem Bereich liegt der Fokus auf den Führungsstil und auf die Verantwortungsbereitschaft des leitenden AN. Man beschreibt hier oft, wie der AN seine Mitarbeiter motiviert bzw wie dieser kostenbewusst und verantwortungsbereit agiert.¹¹¹

¹⁰⁶ *Schleißmann*, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 152.

¹⁰⁷ *Schleißmann*, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 153.

¹⁰⁸ *Schleißmann*, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 154.

¹⁰⁹ *Schleißmann*, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 156.

¹¹⁰ *Schleißmann*, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 157.

¹¹¹ *Schleißmann*, Das Arbeitszeugnis¹⁶ 158.

3.1.5.2. Texte im Zeugnis und ihre Bedeutung

Für die Abfassung des Arbeitszeugnisses kam es in der Vergangenheit vermehrt zu Entwicklungen und Methoden. Man spricht hier auch von sog Codes. Beim Gebrauch dieser Codes wird versucht, gewisse Informationen über den AN wiederzugeben. Diese Formulierungen sind oft verschlüsselt. Dabei müssen wichtige Prinzipien und Verbote beachtet werden.¹¹²

Die bereits erläuterten Textbausteine dienen der Informationszuwendung. Diese Kriterien sollen dabei helfen, dass der Text verständlich und vollst verfasst wird. Doch die Textbausteine stellen nicht nur eine Hilfe für den neuen AG dar, sondern auch für den AN, dem hier eine Art Orientierung verschafft wird. Durch die Unterstützung der Textbausteine bleibt das Zeugnis stets ein Sachtext.¹¹³

In der deutschen Literatur werden darüber hinaus noch einige Techniken beschrieben, in denen versucht wird, wohlwollende Texte zu formulieren mit wahrheitsgemäßen Aussagen.¹¹⁴ Darunter existiert die Andeutungs-Technik, die vielfältig sein kann. Ein Beispiel wäre: „Sie hat sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten bemüht.“ Damit beschreibt der Zeugnisausteller, dass die AN zwar tut, was sie kann, jedoch ist es nicht viel. In der deutschen Literatur finden sich noch zahlreiche andere Techniken, diese werden jedoch in meiner Masterarbeit nicht näher erläutert.¹¹⁵

¹¹² *Födermayr/Resch, Arbeitsrecht*⁷ 104.

¹¹³ *Pohl, Karrierebaustein Arbeitszeugnis* (2001) 136.

¹¹⁴ *Pohl, Karrierebaustein Arbeitszeugnis* 90.

¹¹⁵ *Pohl, Karrierebaustein Arbeitszeugnis* 92.

3.2. Die Verpflichtungen

Das österreichische Recht setzt für die gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung eines Dienstzeugnisses voraus, dass ein AV besteht bzw bestand.¹¹⁶ Die Pflicht des AG zur Zeugnisausstellung bei Beendigung des AV ist in § 39 AngG und in § 1163 ABGB geregelt.¹¹⁷ Diese Obligation dient va zur Konkretisierung der Fürsorgepflicht des AG.¹¹⁸ Grundsätzlich ist das Endzeugnis bei Beendigung sprich im Zuge der Auflösung des AV vom AG auszustellen.¹¹⁹ Während der AG seine Pflicht zur Ausstellung des Zeugnisses erfüllt, kann er diese auch durch einen geeigneten Vertreter durchführen lassen.¹²⁰

Der AG hat das Arbeitszeugnis nur auf Verlangen des AN unverzüglich auszustellen. Hier hat der AG ohne schuldhaftes Zögern bzw ohne Verzug zu handeln.¹²¹ Dasselbe gilt für notwendige Korrekturen im Zeugnis.¹²² Bei Kündigungen mit längeren Kündigungsfristen ist das Zeugnis sofort bei der Auflösung des AV dem AN zukommen zu lassen. Erfolgte die Beendigung des AV überraschend und kurzfristig, so soll eine Nachfrist von ein bis zwei Tagen bestehen. Verlangt der AN erst zu einem späteren Zeitpunkt die Ausstellung des Arbeitszeugnisses, so wird dem AG entsprechend längere Zeit gewährt, da dieser Informationen und Daten aus dem archivierten Personalakt einholen muss, um ein wahrheitsgetreues Zeugnis ausstellen zu können.¹²³

Die Verpflichtung zur Ausstellung des Zeugnisses besteht in jeglicher Art der Lösung. Somit ist die Beendigungsart für den Anspruch auf ein einfaches Zeugnis nicht relevant. Der AG muss daher auch im Fall einer vom AN verschuldeten Entlassung oder bei unberechtigtem Austritt ein Arbeitszeugnis ausstellen.¹²⁴ Auch die Dauer des AV hat für die Verpflichtung zur Ausstellung des Zeugnisses keine Relevanz. Daraus folgt, dass auch bei kurzfristig bestehende AV oder AV, die während des Probemonats gelöst wurden, die Verpflichtung des AG zur Zeugnisausstellung besteht. Voraussetzung hierfür ist ein wirksam zustande gekommenes DV.¹²⁵

¹¹⁶ Eichinger, FS Binder 259.

¹¹⁷ Reissner, Arbeitsrecht⁶ 78.

¹¹⁸ Gahleitner in Löschnigg/Melzer, AngG¹¹ § 39 Rz 4.

¹¹⁹ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 14.

¹²⁰ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 21.

¹²¹ Gahleitner in Löschnigg/Melzer, AngG¹¹ § 39 Rz 6.

¹²² Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 9.

¹²³ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 15.

¹²⁴ Gahleitner in Löschnigg/Melzer, AngG¹¹ § 39 Rz 5.

¹²⁵ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 17.

Es ist irrelevant, ob der AG mit der Arbeitsleistung des AN zufrieden war, die Verpflichtung des AG besteht unbedingte. Es ist auch nicht von Bedeutung, für welchen Zweck der AN das Zeugnis in Zukunft zur Verwendung bringt.¹²⁶

Für ein freies DV besteht keine Verpflichtung zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Nach *Gahleitner* wäre aber der Anspruch auf Zeugnisausstellung bzgl einer gleichartigen Interessenlage und des Gedankens der Fürsorgepflicht auch beim freien DV zu begrüßen.¹²⁷

Kommt es zur Insolvenz des AG, so trifft gem § 6 Abs 3 IO den Schuldner die Pflicht zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. In Ausnahmefällen kann jedoch auch der Insolvenzverwalter zur Verpflichtung herangezogen werden, va wenn zwischen dem Anspruch auf Zeugnisausstellung und dem Begehren auf Feststellung einer Insolvenzforderung ein enger Sachzusammenhang vorliegt. Dieser Fall liegt dann vor, wenn die E über beide Fragen von der Abklärung derselben Vorfrage, ob das AV wegen des Betriebsübergangs auf den Schuldner übergegangen ist, abhängt.¹²⁸ Die Regelung in § 25 Abs 1 Satz 1 IO verpflichtet jedoch im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens den Insolvenzverwalter zur Ausfertigung von Arbeitszeugnissen.¹²⁹ Die Regelung von § 25 Abs 1 Satz 1 IO geht der spezielleren Norm von § 6 Abs 3 IO vor, dh dass den Insolvenzverwalter die Pflicht zur Zeugnisausstellung trifft.¹³⁰

Kommt es seitens des AG zu einem Erbgang, so trifft den Nachlass die Pflicht zur Ausstellung des Arbeitszeugnisses. Der Nachlass muss für die gesamte Dauer des AV das Dienstzeugnis ausfertigen.¹³¹ Infolge der Einantwortung ist derjenige Erbe zuständig, auf den das AV im Zuge der Erbschaft übertragen wurde.¹³²

Bei der Arbeitnehmerüberlassung ist der Überlasser zur Ausfertigung des Arbeitszeugnisses verpflichtet. Der Überlasser muss sich die für die Ausstellung des Arbeitszeugnisses nötigen Informationen von Seiten des Beschäftigten sichern.¹³³

¹²⁶ *Reissner* in *ZellKomm*³ § 39 AngG Rz 10.

¹²⁷ *Gahleitner* in *Löschnigg/Melzer*, AngG¹¹ § 39 Rz 6.

¹²⁸ *Gahleitner* in *Löschnigg/Melzer*, AngG¹¹ § 39 Rz 4.

¹²⁹ *Reissner/Standeker* in *Reissner*, AngG³ § 39 Rz 11.

¹³⁰ *Gahleitner* in *Löschnigg/Melzer*, AngG¹¹ § 39 Rz 4.

¹³¹ *Reissner* in *ZellKomm*³ § 39 AngG Rz 9.

¹³² *Holzer* in *Marhold/Burgstaller/Preyer*, AngG § 39 Rz 21.

¹³³ *Reissner/Standeker* in *Reissner*, AngG³ § 39 Rz 11.

3.3. Zeugnisanspruch

3.3.1. Anspruch auf ein einfaches Zeugnis

Wie bereits dargelegt, ist der AG bei Beendigung des AV dazu verpflichtet, dem AN auf Verlangen ein schriftliches Arbeitszeugnis über Dauer und Art der Arbeitsleistung auszustellen.¹³⁴ Der AN hat einen Erfüllungsanspruch auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.¹³⁵ Nach stRsp des OGH und nach hL haben AN nach Beendigung und während des aufrechten AV nur Anspruch auf ein einfaches Dienstzeugnis.¹³⁶ Das einfache Zeugnis stellt eine detaillierte Auflistung über Art und Dauer des AV dar.¹³⁷ Der AN hat auch bei gelegentlichen, aushilfsweise geleisteten Diensten einen Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.¹³⁸ Ausländer, die keine Beschäftigungsbewilligung besitzen haben ebenso einen Anspruch auf ein Dienstzeugnis.¹³⁹ Für Menschen, die Leistungen in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis erbringen, besteht dieses Recht jedoch nicht.¹⁴⁰

Die Verpflichtung des AG zur Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses besteht nicht. Diese Obligation besteht auch dann nicht, wenn der AN ein solches ausdrücklich verlangt.¹⁴¹ Somit existiert für den AN auch kein Anspruch für ein Gefälligkeitszeugnis.¹⁴² In der Praxis jedoch werden immer häufiger bei länger dauernden AV qualifizierte Zeugnisse mit sehr positivem Werturteil über die Leistungen und über das Verhalten des AN ausgehändigt.¹⁴³

Der Anspruch des AN auf ein Arbeitszeugnis besteht auch bei einer begünstigten Kündigung durch den Insolvenzverwalter.¹⁴⁴ Dieser Rechtsanspruch des AN existiert, da diese Forderung nicht der das zur Masse gehörige Vermögen betrifft. Eine Ausnahme liegt vor, wenn zwischen dem Begehren auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses und dem Begehren auf Feststellung einer Insolvenzforderung ein enger Sachzusammenhang besteht.¹⁴⁵

Bei einem Lehrverhältnis ist vom Lehrberechtigten ein kostenfreies Lehrzeugnis auszuhändigen. Dieses Zeugnis enthält Daten über den erlernten Beruf und dessen Dauer.¹⁴⁶

¹³⁴ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 10.

¹³⁵ Gruber-Risak in Schwimann/Neumayr, ABGB⁵ § 1163 ABGB Rz 5.

¹³⁶ Eichinger, FS Binder 258.

¹³⁷ Eichinger/Kreil/Sacherer, Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht¹⁵ (2021) 181.

¹³⁸ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 24.

¹³⁹ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 25.

¹⁴⁰ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 26.

¹⁴¹ Eichinger, FS Binder 258.

¹⁴² Spenling in Koziol/Bydlinski/Bollenberger (Hrsg), ABGB-Kurzkomentar⁶ (2020) § 1163 ABGB Rz 2.

¹⁴³ Eichinger/Kreil/Sacherer, Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht¹⁵ 181.

¹⁴⁴ Reissner in ZellKomm³ § 25 IO Rz 30.

¹⁴⁵ Holzer/Reissner in Reissner (Hrsg), Arbeitsverhältnis und Insolvenz⁵ (2018) § 25 IO Rz 5.

¹⁴⁶ Cutka in Kuras (Hrsg), Handbuch Arbeitsrecht (2021) Kapitel 12.1.3.4.

Weitere Angaben über erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse sind zulässig, wobei diese nicht im Stande sein dürfen, das Fortkommen des Lehrlings zu erschweren.¹⁴⁷

3.3.2. Zeugnisausstellung

Grundsätzlich besteht die Verpflichtung zur Ausstellung eines Arbeitszeugnis für den AG, seinen mittelbarer Stellvertreter oder im Falle des Erbintritts für seine Erben.¹⁴⁸ Die Zeugnispflicht des AG ist daher nicht als seine höchstpersönliche Pflicht zu verstehen.¹⁴⁹ Die zwingende rechtliche Bedingung für die Pflicht zur Zeugnisausstellung ist ein AV, das zwischen den beteiligten Personen besteht.¹⁵⁰

Bei einem Betriebsübergang muss der neue Inhaber gem § 3 Abs 1 AVRAG das Zeugnis ausfertigen.¹⁵¹ Hat der frühere AG schon über die bei ihm verbrachte Arbeitszeit bereits ein Zeugnis ausgehändigt, so kann kein Zeugnis für die gesamte Dienstzeit verlangt werden.¹⁵² Für die Zeugniserstellung einer Leiharbeitskraft ist bei der Arbeitskräfteüberlassung nicht der Beschäftiger zuständig. In der Praxis jedoch kann der Beschäftiger den Arbeitseinsatz der Leiharbeiter in seinem Unternehmen besser einschätzen und beobachten. Für ein aussagekräftiges Zeugnis soll der Überlasser mit dem Beschäftiger die Vereinbarung treffen, dass notwendige Daten und Informationen zur Verfügung gestellt werden.¹⁵³

Das Dienstzeugnis muss nur auf Verlangen des AN ausgestellt werden. In § 16 BAG, § 18 Abs 1 HGHAngG und in § 25 HbG ist Gegenteiliges geregelt.¹⁵⁴ Das Verlangen des AN muss nicht begründet werden.¹⁵⁵ Das bloße Verlangen ohne weitere Präzisierungen ist daher ausreichend.¹⁵⁶ Für die Form des Verlangens durch den AN bestehen auch keine gesetzlichen Formvorschriften. Das Verlangen kann daher formlos mündlich, schriftlich, ausdrücklich oder konkludent erfolgen.¹⁵⁷

Wurde ein Arbeitszeugnis verlangt, so kann das Zeugnis während der geregelten Geschäftszeiten am Betrieb zur Abholung bereitgehalten werden.¹⁵⁸ Hierbei handelt es sich um eine sog Holschuld, da der AN lediglich einen Anspruch auf Ausstellung eines

¹⁴⁷ Preiss/Spitzl in ZellKomm³ § 16 BAG Rz 8.

¹⁴⁸ Gahleitner in Löschnigg/Melzer, AngG¹¹ § 39 Rz 4.

¹⁴⁹ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 70.

¹⁵⁰ Eichinger, FS Binder 260.

¹⁵¹ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 11.

¹⁵² Gahleitner in Löschnigg, AngG¹¹ § 39 Rz 5.

¹⁵³ Eichinger, FS Binder 262.

¹⁵⁴ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 18.

¹⁵⁵ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 72.

¹⁵⁶ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 18.

¹⁵⁷ Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 72.

¹⁵⁸ Rauch, Arbeitsrecht für Arbeitgeber²⁰ 827.

Arbeitszeugnisses hat. Der AN hat hingegen keinen Anspruch auf Zusendung oder persönliche Überbringung des Arbeitszeugnisses.¹⁵⁹ Dem AG wird in der Praxis geraten, dass er den AN bzgl. des abholbereiten Dokuments verständigt und gegebenenfalls bei Abholung eine Übernahmebestätigung unterfertigen lässt.¹⁶⁰ Die Holschuld des AN folgt aus den in § 905 ABGB niedergelegten allg. Grundsätzen über den Erfüllungsort des Schuldverhältnisses.¹⁶¹ Gem § 905 ABGB kann uU auch Gegenseitiges vereinbart werden. Im Zweifel kann eine Schickschuld und in Ausnahmefällen auch eine Bringschuld des AG entstehen.¹⁶² Sollte der AG mit der Ausstellung des Zeugnisses in Verzug geraten, so entsteht eine sog. Schickschuld. In diesem Fall hat der AG dem AN das Arbeitszeugnis zu übersenden.¹⁶³

Während des Insolvenzverfahrens ist, wie bereits dargelegt, das Arbeitszeugnis in allen Fällen vom Insolvenzverwalter auszustellen.¹⁶⁴

Bei der Ausstellung des Lehrzeugnisses gilt, dass das Lehrzeugnis nicht nur auf Verlangen des Lehrlings auszuhändigen ist. Mit anderen Worten, das Lehrzeugnis muss auch ohne Antrag des Lehrlings ausgestellt werden. Die Art der Auflösung des Lehrverhältnisses ist hierbei irrelevant.¹⁶⁵

¹⁵⁹ *Reissner* in *ZellKomm*³ § 39 AngG Rz 18.

¹⁶⁰ *Rauch*, *Arbeitsrecht für Arbeitgeber*²⁰ 828.

¹⁶¹ *Mayr* in *Mayr*, *Arbeitsrecht* § 39 AngG E 33a.

¹⁶² *Reissner/Standeker* in *Reissner*, *AngG*³ § 39 Rz 22.

¹⁶³ *Mayr* in *Mayr*, *Arbeitsrecht* § 39 AngG E 33a.

¹⁶⁴ *Holzer/Reissner* in *Reissner*, *Arbeitsverhältnis und Insolvenz*⁵ § 25 IO Rz 5.

¹⁶⁵ *Trattner*, *Das Dienstzeugnis in der Praxis: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses*, *ASoK* 2004, 424 (424).

3.4. Inhalt des Arbeitszeugnisses

Grundsätzlich soll das Dienstzeugnis in positiver Auffassung Information über Art und Dauer der Arbeitsleistung geben.¹⁶⁶ Die Notwendigkeit der detaillierten Beschreibung der Berufstätigkeit ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des AG und dem daraus abgeleiteten Persönlichkeitsrecht.¹⁶⁷ Wie bereits angeführt bleibt die Formulierung dem AG überlassen.¹⁶⁸ Entspricht die vom AG gewählte Formulierung den gesetzlichen Vorgaben, so kann der AN keine Änderungen einer seiner Meinung nach unschönen Ausdrucksweise verlangen.¹⁶⁹ Die Verfassung des Textes kann der AG jedoch auch dem AN überlassen, jedoch darf der AG hierdurch nicht von der Wahrheitspflicht abweichen.¹⁷⁰ Der DG muss das Zeugnis vollst und objektiv richtig anführen sowie einen klaren Einblick in den tatsächlichen Tätigkeitsbereich des AN verschaffen. Zudem soll der AG uU bzw soweit dies für das Fortkommen des AN relevant ist, die ausgeübte Arbeitstätigkeit näher beschreiben.¹⁷¹ Das Dienstzeugnis gibt überdies nur Auskunft über Tatsachen und enthält keine näheren rechtlichen Qualifikationen der Tätigkeit.¹⁷² § 39 Abs 1 Satz 2 AngG verbietet in einer negativen Formulierung dem DG Äußerungen, die dem DN die Erlangung einer neuer Stelle erschweren. Somit bestehen für das Arbeitszeugnis drei Grundprinzipien: Prinzip der Wahrheit, der wohlwollenden Formulierung und des Verbots nachteiliger Formulierungen.¹⁷³ Die Grundsätze werden in dieser Masterarbeit unter Punkt 3.4.3 näher erläutert.

3.4.1. Einfaches Arbeitszeugnis

Der DG ist in Österreich grundsätzlich nur zur Ausstellung eines einfachen Arbeitszeugnisses verpflichtet.¹⁷⁴ Ein einfaches Dienstzeugnis ist die einfache Beschreibung über die Beschäftigungsbestätigung und über die Art und Dauer des AV.¹⁷⁵ Bei der Umschreibung bzgl der Dauer des AV als auch der Tätigkeit des AN ist eine detaillierte Beschreibung unerlässlich.¹⁷⁶ Die Dauer der beruflichen Leistung basiert auf dem rechtlichen Bestand des AV. Es wird keine Rücksicht auf die faktische Dauer der Arbeitsleistung genommen. Daher sind Unterbrechungen, die durch Krankenstände, Mutterschaft oder Karenzurlaube ausgelöst wurden, für die Dauer nicht relevant. Der Präsenz- bzw Zivildienst während eines AV kann im Dienstzeugnis angeführt werden, da diese Unterbrechung für die

¹⁶⁶ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 17.

¹⁶⁷ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 5a.

¹⁶⁸ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 8b.

¹⁶⁹ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 19.

¹⁷⁰ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 27.

¹⁷¹ Gerhartl, Probleme des Dienstzeugnisses, ASoK 2008, 413 (414).

¹⁷² Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 4.

¹⁷³ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 25.

¹⁷⁴ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 5b.

¹⁷⁵ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 26.

¹⁷⁶ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer § 39 AngG Rz 10.

Erlangung eines späteren AV eher erleichternd wirkt. Diesbezüglich kann auch eine vereinbarte Bildungskarenz im Arbeitszeugnis angegeben werden.¹⁷⁷ Für die Dauer der Arbeitsleistung ist jedoch nicht jene Zeit ausschlaggebend, für die eine Kündigungsentschädigung vorgesehen ist.¹⁷⁸ Diese Anführungen sind va für das Wahrheitsgebot und das Erschwernisverbot ausschlaggebend, welche unter Punkt 3.4.3.1 und 3.4.3.2 näher dargestellt werden.

Der Inhalt des einfachen Zeugnisses beschränkt sich zudem auch auf die Person des DG und des DN.¹⁷⁹ Für die Individualisierung hat der AG im Zeugnis den Vor- und Zunamen, akademische Grade, das Geburtsdatum und die genaue Wohnadresse des AN anzugeben. Zudem sind im Dienstzeugnis Name, Geschäftsbezeichnung und die genaue Adresse der Firma anzuführen. Wichtig ist auch, dass der Ausstellungsort und das Ausstellungsdatum im Arbeitszeugnis dargelegt werden. Es muss das tatsächliche Datum der Ausstellung eingesetzt werden.¹⁸⁰ Das Arbeitszeugnis hat daher objektiv richtig und vollst zu sein.¹⁸¹ In Österreich ist das Dienstzeugnis durchaus auf Fakten beschränkt. In Deutschland wird hingegen ein qualifiziertes Zeugnis mit Angaben zu Werturteile über Leistung und Verhalten des AN ausgestellt.¹⁸² Somit besteht in Österreich für den AN kein Recht auf ein qualifiziertes Dienstzeugnis über Werturteile des AG über Leistung und Führung im Dienst iSd § 630 BGB.¹⁸³ In Österreich bezieht sich das Arbeitszeugnis nicht auf die Befähigung des DN, sondern viel mehr auf die Art der von ihm tatsächlich geleisteten Tätigkeiten. Wobei man hier auf das Wahrheitsgebot Acht geben sollte und daher dem Leser keinen unrichtigen Eindruck vom AN verschaffen darf.¹⁸⁴ Die Beschreibung der Art der Leistungstätigkeit darf daher nicht zu vage formuliert sein. Beim Rechtsanwaltsanwärter reicht zB die Bekanntgabe seines Spezialgebiets. Eine detaillierte Aufzählung mit sämtlichen rechtlichen Bereichen, mit denen der Rechtsanwaltsanwärter zu tun hatte, ist nicht notwendig. In der Praxis orientiert man sich hier an der Faustregel von *Adamovic* (ARD 5622/9/2005), wonach die Bezeichnung so zu verfassen ist, wie sie in einem Stelleninserat zur Suche eines Nachfolgers angebracht werden würde.¹⁸⁵

Im einfachen Dienstzeugnis können sich mögliche zukünftige AG ein klares Bild über die Berufstätigkeit des AN machen. Bloße Berufsbezeichnungen, wie zB Geschäftsführer,

¹⁷⁷ Holzer in *Marhold/Burgstaller/Preyer*, AngG § 39 Rz 11.

¹⁷⁸ Auer-Mayer/Pfeil in *Schwimann/Kodek* (Hrsg), ABGB⁵ (2021) § 1163 Rz 6.

¹⁷⁹ Neumayr in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 18.

¹⁸⁰ Kraler, JAP 2014/2015/10, 99.

¹⁸¹ Krejci in *Rummel*, ABGB³ § 1163 ABGB Rz 5.

¹⁸² Reissner in *ZellKomm*³ § 39 AngG Rz 26.

¹⁸³ Mayr in *Mayr*, Arbeitsrecht § 39 AngG E 9a

¹⁸⁴ Krejci in *Rummel*, ABGB³ § 1163 ABGB Rz 5.

¹⁸⁵ Reissner in *ZellKomm*³ § 39 AngG Rz 30.

Handelsarbeiter oder Assistenz der Geschäftsleitung sind nicht ausreichend.¹⁸⁶ Auch die einfache Darstellung des AN als Angestellter oder als Arbeiter enthält nicht genügend Aussagekraft. Weshalb auch diese Andeutungen für die Tätigkeitsbeschreibung unzureichend sind.¹⁸⁷ Dies gilt nicht, wenn sich der typische Tätigkeitsbereich von selbst erklären lässt, wie zB Maurer, technische Zeichner oder ein Rechtsanwaltsanwärter.¹⁸⁸ Die einfache Darlegung als „Hilfsarbeiter“ sei nach *Adamovich* zwar zu allg und sei nicht ausreichend, jedoch kann eine Ergänzung durch die Anführung der jeweiligen Baubranche, wie Bauhilfsarbeiter, als hinreichend akzeptiert werden. Branchebezogene Kurzbezeichnungen werden daher in der Praxis also informativ genug angenommen. Dabei sollte man beachten, dass der AN das Zeugnis als eine vollst Dokumentation zu seinen Bewerbungsunterlagen verwendet. Im Zuge dessen ist es wichtig, dass auch bei einfachen Tätigkeiten die wichtigsten individuell verrichteten Arbeiten in kurzer Darstellung angeführt werden. Daher gilt: je höher die jeweiligen beruflichen Anforderungen sind bzw je spezialisierter eine berufliche Tätigkeit ist und je länger ein DV gedauert hat, desto genauer sollte die Bezeichnung der Berufsausübung sein und desto präziser sollte die Tätigkeitsbeschreibung erfolgen.¹⁸⁹ Beim Lehrzeugnis muss der AG die gesetzlichen Mindestinhalte beachten.¹⁹⁰

Das Arbeitszeugnis ist von einem Bevollmächtigten zu unterzeichnen. Der Bevollmächtigte, der das Dienstzeugnis unterfertigt, muss dem DN hierarchisch in erkennbarer Weise übergeordnet sein.¹⁹¹

Die wichtigsten Gesichtspunkte für die gesetzeskonforme Tätigkeitsbeschreibung sind nochmals kurz zusammengefasst die mit der Art der Tätigkeit verbundenen Anforderungen, die vom AN individuell konkret verrichteten Tätigkeiten, das Begriffsverständnis und die Erwartungshaltung in der Praxis mit Berücksichtigung der Branchenüblichkeit und die Dauer des AV. Wie *Gahleitner* und *Adamovich* richtig angeführt haben, ist bei Tätigkeiten mit höherer Qualifikation und längerem AV eine ausführlichere Tätigkeitsbeschreibung zu erstellen. Auch die Faustregel von *Adamovich* schafft eine leichte Abhilfe für die Praxis, bei der sich die Formulierung daran zu orientieren hat, wie man die Tätigkeit in einem Stelleninserat darstellen würde.¹⁹² Die Rsp setzt, was die detaillierte Tätigkeitsbeschreibung angeht, eine Grenze. Diese verlangt jedoch keineswegs, dass kleinste Details einer Berufsausübung in das Arbeitszeugnis aufgenommen werden müssen.¹⁹³

¹⁸⁶ *Kraler*, JAP 2014/2015/10, 99.

¹⁸⁷ *Eichinger*, FS Binder 266.

¹⁸⁸ *Kraler*, JAP 2014/2015/10, 99.

¹⁸⁹ *Eichinger*, FS für Martin Binder 267.

¹⁹⁰ *Preiss/Spitzl* in *ZellKomm*³ § 16 BAG Rz 8.

¹⁹¹ *Kraler*, JAP 2014/2015/10, 99.

¹⁹² *Eichinger*, FS Binder 268.

¹⁹³ *Eichinger*, FS Binder 267.

3.4.2. Qualifiziertes Arbeitszeugnis

In Österreich hat der AG grundsätzlich ein einfaches Dienstzeugnis auszustellen. Ein Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einer Bewertung der Leistungen des AN besteht wie bereits mehrfach erwähnt idR nicht.¹⁹⁴ Jedoch kann aus dem KollV oder aus der der Fürsorgepflicht des AG ein Anspruch des AN auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis entstehen.¹⁹⁵ Die Fürsorgepflicht stellt aber grundsätzlich keinen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis dar. Die Fürsorgepflicht verlangt in einigen Fällen, dass der AG dritten Personen gegenüber schweigt. Vor allem schwarze Listen verletzen den Grundsatz, dem AN nach Beendigung des AV die Erlangung einer neuen Arbeitsstelle in einfachster Methode zu erleichtern.¹⁹⁶ Unter Umständen ist eine Abwägung zwischen den jeweiligen Interesse des potenziellen wie des früheren AG und des AN durchzuführen. Hiermit lassen sich sachliche Informationen über bestimmte Fähigkeiten des AN unbedenklich erscheinen. Im Zweifel hat der AG zu schweigen und auf das Dienstzeugnis zu verweisen. Es sind hierbei auch die datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten.¹⁹⁷ Die Pflicht zur Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses kann sich auch aus einem außergerichtlichen Vergleich, der von einem Rechtsanwalt des AN formuliert wurde, ergeben. Der AG muss sodann die bestmöglichen, der Wahrheitspflicht entsprechenden positiven Formulierungen akzeptieren. Ein solches qualifiziertes Arbeitszeugnis darf dem AN nicht vom AG aufgezwungen werden.¹⁹⁸

Das qualifizierte Arbeitszeugnis enthält nicht nur Informationen über Dauer des AV und der Art der Tätigkeit, sondern auch ein Werturteil des AG über die erbrachten Dienstleistungen des AN und über sein Verhalten während der Berufstätigkeiten. Das deutsche Recht enthält einen Anspruch auf die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses, das österreichische Recht hingegen nicht. In Österreich ist ein Anspruch auf eine wahrheitsgemäß positive Beurteilung nur schwer durchsetzbar. Wird ein solches qualifiziertes Zeugnis dem AN nicht ausgestellt, so kann das negative Folgen für die berufliche Weiterentwicklung des AN haben.¹⁹⁹ Daher hat sich die österreichische Rechtsordnung aus guten Gründen dazu entschieden, dem AN keinen rechtlichen Anspruch auf ein qualifiziertes Dienstzeugnis zu gewähren. In der Praxis kann jedoch sehr wohl das qualifizierte Zeugnis eine große Bedeutung haben. Es ist in Österreich gang und gäbe, dem AN ein qualifiziertes Dienstzeugnis auszustellen. Dabei ist aber zu beachten, dass der AN immer noch derjenige ist, der auf ein solches Zeugnis verzichten kann. Dies ist va dann relevant, wenn der AN glaubt, dass das qualifizierte Zeugnis für seinen

¹⁹⁴ Gruber-Risak in Schwimann/Neumayr, ABGB⁵ § 1163 ABGB Rz 4.

¹⁹⁵ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 18.

¹⁹⁶ Krejci in Rummel, ABGB³ § 1163 ABGB Rz 8.

¹⁹⁷ Auer-Mayer/Pfeil in Schwimann/Kodek, ABGB⁵ § 1163 Rz 9.

¹⁹⁸ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 26.

¹⁹⁹ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 9.

weiteren beruflichen Werdegang nicht zweckmäßig ist. Der AN hat somit immer das Recht, statt des qualifizierten Zeugnisses ein einfaches Zeugnis zu verlangen.²⁰⁰

Zusammengefasst enthält das qualifizierte Arbeitszeugnis eine individuelle Leistungsbeurteilung und die Beschreibung der besonderen Fähigkeiten des AN. Es kann die Arbeitsweise des AN allg mit mehreren Schwerpunkten wie zB Arbeitsökonomie, Arbeitstempo oder Fachkenntnisse angeführt werden. Auch bei der Führungsqualität des AN kann der DG Informationen über das Führungsverhalten und den Führungsstil geben. Im Schlusssatz kann sich dann der DG beim DN für die gute Zusammenarbeit bedanken und dem DN alles Gute für die Zukunft wünschen.²⁰¹

3.4.3. Zeugnisgrundsätze

3.4.3.1. Erschwerungsverbot

In § 1163 ABGB und in den sondergesetzlichen Regelungen über das Arbeitszeugnis ist das Erschwerungsverbot ausdrücklich bestimmt. Unter Erschwerungsverbot versteht man die das Verbot nachteiliger Formulierungen.²⁰² Durch dieses Verbot sind Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem AN die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, nicht zulässig.²⁰³ Das Dienstzeugnis darf zudem weder direkt noch indirekt Andeutungen enthalten, die objektiv geeignet sind, dem AN die Erlangung einer neuen beruflichen Stelle zu erschweren.²⁰⁴ Der AG kann daher grundsätzlich das Dienstzeugnis nach seinem Ermessen auf die Leistung und auf das Verhalten des AN erweitern, jedoch muss der verfasste Text für den AN günstig sein.²⁰⁵ Das Erschwerungsverbot gilt für alle Arten von Dienstzeugnissen, davon umfasst sind das einfache und qualifizierte Zeugnis, das Zwischenzeugnis, das Endzeugnis und das Lehrzeugnis.²⁰⁶ Jeder Zusatz in einem Arbeitszeugnis, der zwar nicht objektiv, hingegen aber für jeden eindeutig ersichtlich ist, dass dieser zusätzliche Beitrag im Interesse des AN eingeführt wurde, hat zu unterbleiben.²⁰⁷ Daher reicht bereits die bloße Möglichkeit einer Erschwerung aus.²⁰⁸

Ob und in welcher Art ein Arbeitszeugnis durch das Erschwerungsverbot konkret verletzt werden kann, ist in den einschlägigen Rechtsgrundlagen nicht genau bestimmt. Jedoch zeigen

²⁰⁰ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 9.

²⁰¹ Kraler, JAP 2014/2015/10, 99.

²⁰² Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 16.

²⁰³ Eichinger, FS Binder 264.

²⁰⁴ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 35.

²⁰⁵ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 16.

²⁰⁶ Eichinger, FS Binder 264.

²⁰⁷ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 16.

²⁰⁸ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 35.

mehrere E des OGH und auch E der Instanzgerichte mögliche unzulässige Zeugnisinhalte.²⁰⁹ Bei der gewählten Ausdrucksart des AG darf nicht „zwischen den Zeilen“ ein für den AN negatives Gesamtbild entstehen.²¹⁰ Dies betrifft va verfasste Texte mit nachteiligem Inhalt für den AN. Auch sog „Zeugniscodes“ und sonstige Werturteile des AG über Leistungen und Verhalten des AN während der beruflichen Tätigkeit können einen Erschwerungsgrund darstellen. Auslassungen wichtiger vom AN verrichteter Arbeiten oder unzutreffende Gewichtung von qualifizierten und einfachen Arbeiten in der Tätigkeitsbeschreibung können für den AN ebenso belastend wirken.²¹¹

Der AG darf somit nicht auf schlecht bzw unrentable Arbeitsleistungen hinweisen. Häufige und längere Krankenstände dürfen im Zeugnis nicht erwähnt werden. Formulierungen, wie „der AN hat sich stets bemüht, die ihm übertragenen Arbeiten zur Zufriedenheit des AG zu erledigen“ oder „AN hat das Unternehmen völlig überraschend auf eigenen Wunsch verlassen“ sind aufgrund des Erschwerungsverbotes unzulässig. Die Formulierung „zur vollsten Zufriedenheit“ ist in Dienstzeugnissen ist zwar sprachlich unschön und unrichtig, jedoch in der Praxis sehr häufig zu finden.²¹²

Weiters bezeichnet die Rsp weitere Formulierungen für unzulässig: „Der AN hat die ihm übertragenen Arbeiten stets mit Sachkenntnis, Engagement und zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt und ist engagiert und sowohl bei Vorgesetzten als auch bei Mitarbeitern beliebt gewesen.“ Das Problem bei dieser Formulierung liegt darin, dass diese keine genaue Tätigkeitsbeschreibung des AN enthält und könnte von potenziellen AG im negativen Sinne für den AN aufgefasst werden. Daher wurde diese Ausdrucksweise von der Rsp als unzulässig erklärt.²¹³

Insgesamt ist es unzulässig die Art der Auflösung des AV im Dienstzeugnis anzuführen.²¹⁴ Möchte jedoch der AN die Art der Beendigung in das Zeugnis aufnehmen, so ist dies möglich. Des Weiteren sind auch Andeutungen über Krankenstände des AN sowie über seinen Gesundheitszustand nicht erlaubt.²¹⁵ Auch Hinweise auf eine Gewerkschaftszugehörigkeit oder Tätigkeiten als Betriebsratsmitglied dürfen im Zeugnis nicht genannt werden.²¹⁶ In jedem Fall sind auch hier Geheimcodes, die künftige AG mit negativen

²⁰⁹ Eichinger, FS Binder 264.

²¹⁰ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 35.

²¹¹ Eichinger, FS Binder 264.

²¹² Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 36.

²¹³ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 17.

²¹⁴ Krejci in Rummel, ABGB³ § 1163 ABGB Rz 10.

²¹⁵ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 19.

²¹⁶ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 32.

Informationen über den AN ausstatten, unzulässig.²¹⁷ Auch der Hinweis im Zeugnis darauf, dass ein Reisender und seine Touren für den DG unrentabel geworden sind, ist nicht gestattet.²¹⁸

3.4.3.2. Wahrheitsgebot

Das Wahrheitsgebot ist für die Jud ein fundamentales Gebot im Zeugnisrecht.²¹⁹ Der Grundsatz der Wahrheitspflicht ist va für künftige AG wichtig, da diese auf die Richtigkeit des Zeugnisses vertrauen.²²⁰ Die inhaltlichen Angaben müssen im Zeugnis vollst und objektiv sein.²²¹ Dem AN wird somit gewährleistet, dass die Qualität seiner beruflichen Arbeit ordnungsgemäß beschreiben wird und somit auch nicht die Verantwortung geschmälert dargestellt wird.²²²

Mögliche zukünftige Betriebe informieren sich gelegentlich direkt bei den vorherigen AG über die Tätigkeit und Fähigkeiten von DN. Der frühere AG muss hierbei mit Vorsicht handeln und hat berechnigte Interessen des AN zu berücksichtigen. Bei schuldhaft und wahrheitswidrig ungünstige Auskunftserteilung haftet der AG dem früheren AN. Auch die Verweigerung einer Auskunft sowie die Verletzung von Treu und Glauben können Haftungsfolgen für den früheren AG nach sich ziehen. Der DG hat daher unter allen Umständen eine Interessenabwägung vorzunehmen und zu prüfen, ob er bei der Weitergabe von Informationen über den früheren AN an den neuen AG, den AN möglicherweise schadet. Der AG darf hierbei nicht das Wahrheitsgebot verletzen und somit nicht für den AN lügen.²²³

Auch der OGH wies mehrmals auf die Vollständigkeit und die objektive Richtigkeit hin. Gefälligkeitszeugnisse des DG, in denen er die Arbeitsleistung in unwahrer Weise oder mit unrichtig positiven Bewertungen beschreibt, sind nicht erlaubt.²²⁴ Der AG hat daher die Qualität der Leistung des AN und auch die mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung genau darzustellen.²²⁵ Weiters muss auch bei Erstellung eines qualifizierten Zeugnisses im Rahmen eines außergerichtlichen Vergleichs, die Wahrheitspflicht beachtet werden.²²⁶ Im Rahmen des Wahrheitsgebotes muss das Zeugnis zudem mit dem Datum des richtigen Ausstellungstages angegeben werden. Werden dem AG nach Aushändigung des Arbeitszeugnisses neue

²¹⁷ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 19.

²¹⁸ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 21.

²¹⁹ Eichinger, FS Binder 265.

²²⁰ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 15.

²²¹ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 8a

²²² Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 28.

²²³ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 23.

²²⁴ Eichinger, FS Binder 265.

²²⁵ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 16.

²²⁶ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 26.

Umstände bzgl des Zeugnisinhaltes bekannt, die nicht mehr der Wahrheit entsprechen, so ist es dem AG erlaubt, das Dienstzeugnis unter gleichzeitiger Neuausstellung zu widerrufen.²²⁷

Das Arbeitszeugnis muss im Schlusssatz kein Bedauern über das Ausscheiden des DN enthalten. Jedoch darf dieser Schlusssatz sich nicht mit den vorangehenden Texten im Zeugnis widersprechen. Die Schlussformel des Arbeitszeugnisses ist kein zwingender Bestandteil und kann daher nicht eingeklagt werden. Wird der Schlusssatz im Zeugnis nicht angebracht, so bedeutet das nicht, dass der übrige Inhalt des Zeugnisses dadurch entwertet wird. Der DG ist nicht dazu verpflichtet, sich im Arbeitszeugnis beim AN für die gute Zusammenarbeit zu bedanken und ihm für die Zukunft alles Gute zu wünschen.²²⁸

3.4.3.3. Fortkommensförderungsgrundsatz

Das Arbeitszeugnis hat den Zweck, den AN bzgl seines beruflichen Werdegangs zu unterstützen. Das Prinzip der Fortkommensförderung steht mit der Funktion des Zeugnisses als Bewerbungsunterlage in einem engen Zusammenhang.²²⁹ Der Fortkommensförderungsgrundsatz ist das Gegenstück zum Erschwerungsverbot. Auch dieser Grundsatz basiert auf die Fürsorgepflicht des AG.²³⁰ Durch die Fürsorgepflicht und auch durch den Förderungsgedanken entsteht gemäß der Rsp die Pflicht des AG, detailliertere Angaben zur Tätigkeit des AN zu machen, als man üblicherweise in der Rubrik „Art der Tätigkeit“ in einem Dienstzeugnis erwarten kann.²³¹ Daher ist es auch für den Fortkommensförderungsgrundsatz wichtig, dass das Zeugnis vollst und objektiv richtig ist. Bei Bedarf ist zudem eine nähere Tätigkeitsbeschreibung notwendig.²³² Für den OGH ist dies besonders dann von großer Bedeutung, wenn die Aufrechterhaltung der Berufsberechtigung bzw der beruflichen Qualifikation des AN von solchen spezifischen Informationen abhängt.²³³

3.4.4. Inhalt des Zwischenzeugnisses

Wie bereits erläutert steht dem DN auch während eines aufrechten DV die Ausstellung eines Zeugnisses zu. IdR spricht man von einem Zwischen- bzw Interimszeugnis.²³⁴ Dieser Anspruch besteht nur auf Verlangen des DN.²³⁵ Der AN darf jedoch seinen Anspruch nicht in schikanöser Weise, indem er zB dieses Recht viel zu häufig in Anspruch nimmt, ausüben.²³⁶

²²⁷ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 30.

²²⁸ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 16.

²²⁹ Eichinger, FS Binder 265.

²³⁰ Kraler, JAP 2014/2015/10, 99.

²³¹ Eichinger, FS Binder 266.

²³² Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 10.

²³³ Eichinger, FS Binder 266.

²³⁴ Gerhartl, ASoK 2008, 419.

²³⁵ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 6.

²³⁶ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 23.

Im Großen und Ganzen gelten für das Zwischenzeugnis dieselben Bedingungen, va Verpflichtung des AG, Verlangen des AN, Holschuld, Form des Zeugnisses, Erschwerungsverbot, wie im Falle des Endzeugnisses.²³⁷ Desgleichen sind auch die Grundsätze des Endzeugnisses, wie die Grundsätze der Rechtsfolgen einer Verletzung der Zeugnispflicht und der Rechtsdurchsetzung für das Zwischenzeugnis, heranzuziehen.²³⁸ Vom Endzeugnis unterscheidet sich das Zwischenzeugnis in der Frage der Kostentragung. Der AG hat die Kosten des Dienstzeugnisses zu übernehmen.²³⁹ Beim Zwischenzeugnis hingegen muss der DN die Kosten selbst tragen.²⁴⁰

Das Zwischenzeugnis gibt Auskunft über den zeitlichen Beginn und den aufrechten Bestand des AV.²⁴¹ Ferner sind die bislang erbrachten Leistungen anzuführen.²⁴² Der AN kann während seines AV jederzeit und auch mehrmals, soweit er dies nicht schikanös betreibt, ein Zwischenzeugnis vom AG begehren.²⁴³

²³⁷ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 33.

²³⁸ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 8.

²³⁹ Gerhartl, ASoK 11/2008, 419.

²⁴⁰ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 35.

²⁴¹ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 24.

²⁴² Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 36.

²⁴³ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 48.

3.5. Verjährung, Verfall und Verzicht

3.5.1. Verjährung und Verfall

Das Dienstzeugnis wird idR bei Beendigung des AV ausgestellt. Wird jedoch dem AN kein Arbeitszeugnis ausgehändigt, so kann der AN innerhalb der allg Verjährungsfrist gem § 1478 ABGB von 30 Jahren dieses nachfordern.²⁴⁴ Sollte der AN seinen Anspruch innerhalb dieses Zeitrahmens nicht geltend machen, so kommt es keineswegs zu einem schlüssigen Verzicht. Jedoch kann ein sehr verspätetes Verlangen nach einem Arbeitszeugnis daran scheitern, dass sich der AG auf die Unzumutbarkeit bzw auf die Unmöglichkeit der Erfüllung berufen kann. Dies ist va dann möglich, wenn der AG keine Personalunterlagen mehr besitzt oder diese aufgrund mehrfacher Betriebsübergänge nicht mehr herbeigeschafft werden können.²⁴⁵ Der Anspruch des AN auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses darf nicht durch vertragliche Bedingungen beschränkt oder aufgehoben werden.²⁴⁶

Die Verjährungsfrist kann durch eine Sonderregelung im KollV oder im AV gekürzt werden. Bei einer besonders kurzen Verfallsfrist, die zwar für andere arbeitsrechtliche Ansprüche noch genehmigt werden können, muss geprüft werden, ob diese im Recht des Arbeitszeugnisses angesichts des Zwecks dieser Normen sittenwidrig ist oder nicht.²⁴⁷

3.5.2. Verzicht

Wie bereits erwähnt, kann der AN im Rahmen der allg Verjährungsfrist gem § 1478 ABGB 30 Jahre lang ein Arbeitszeugnis nachfordern. Hierbei können jedoch das Ende des AV und der Tag der Ausstellung des Zeugnisses weit auseinanderfallen. Wird daher der Anspruch auf die Ausstellung eines Dienstzeugnisses vom AN nach einer langen Zeit nicht wahrgenommen, so liegt dadurch noch kein konkludenter Verzicht des AN vor.²⁴⁸

Grundsätzlich darf der Anspruch des AN auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses durch einen AV weder beschränkt noch aufgehoben werden.²⁴⁹ Im Arbeitsrecht wird besonders auf die Schutzwürdigkeit und auf die persönliche Abhängigkeit des AN Acht gegeben.²⁵⁰ Die Unabdingbarkeit von Ansprüchen im Arbeitsrecht ist für arbeitsrechtliche G und für die Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechts von großer Bedeutung. Die einseitig zwingende, jedoch auch die zweiseitig zwingende Wirkung ist hierbei sehr wichtig, da zwischen der

²⁴⁴ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 20.

²⁴⁵ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 30.

²⁴⁶ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 21.

²⁴⁷ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 21.

²⁴⁸ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 20.

²⁴⁹ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 21.

²⁵⁰ Nunner-Krautgasser/Hofer in Reissner/Neumayr (Hrsg), Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln² Rz 77.14 (Stand 1.6.2019, rdb.at).

Abdingbarkeit und der Verzichtbarkeit von arbeitsrechtlichen Ansprüchen ein sehr enger Zusammenhang hergestellt werden kann. Mit dem Verzicht darf die Unabdingbarkeit von Ansprüchen nicht umgangen werden. Aus der Unabdingbarkeit lässt sich daher auch die Unverzichtbarkeit ableiten. Beim Verzicht muss zudem auch zwischen dem Verzicht auf abdingbare AN-Ansprüche und dem Verzicht auf unabdingbare Ansprüche des AN unterschieden werden.²⁵¹ Ein Verzicht kann daher uU dennoch wirksam sein. Dies ist va dann der Fall, wenn das AV bereits beendet ist und auch kein wirtschaftlicher Druck für den DN mehr besteht. Ein wirtschaftlicher Druck liegt zB dann vor, wenn der AN aufgrund seines eigenen unberechtigten vorzeitigen Austritts alle noch offenen Entgeltansprüche verloren hat.²⁵² Der Verzicht wird daher durch die Drucktheorie, bei der ein Verzicht auf unabdingbare Ansprüche so lange unzulässig ist, solange sich der AN in der für das AV typische Unterlegenheitsposition befindet, beschränkt.²⁵³

Die Abgabe eines Verzichts durch den AN kann uU konkludent erfolgen. Während eines aufrechten AV sind für die konkludente Form sehr hohe Anforderungen zu beachten. Nach der Rsp ist ein konkludenter Verzicht durch die nicht sofortige Geltendmachung von Ansprüchen immer erst dann anzunehmen, wenn die verspätete Geltendmachung im Einzelfall mit Berücksichtigung auf die besonderen Umstände gegen Treu und Glauben verstößt. Der Verzicht ist daher auch konkludent möglich. Rechtsexperten raten jedoch zu einer ausdrücklichen und schriftlichen Verfassung des Verzichts.²⁵⁴

Ein Verzicht ist im Arbeitsrecht ausreichend bestimmt zu formulieren. Im Verzicht soll deutlich hervorgebracht werden, welchen Anspruches sich der AN begeben will. Zudem muss auch klar hervorgehen, dass sich der AN der rechtlichen Konsequenz des Verzichts bewusst ist.²⁵⁵

²⁵¹ Nunner-Krautgasser/Hofer in Reissner/Neumayr, AV-Klauseln² Rz 77.15.

²⁵² Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 21.

²⁵³ Kraler, JAP 2014/2015/10, 98.

²⁵⁴ Nunner-Krautgasser/Hofer in Reissner/Neumayr, AV-Klauseln² Rz 77.20.

²⁵⁵ Nunner-Krautgasser/Hofer in Reissner/Neumayr, AV-Klauseln² Rz 77.21.

3.6. Rechtsfolgen mangelhafter Zeugniserstellung

3.6.1. Erfüllungsanspruch

Der AN hat grundsätzlich einen Erfüllungsanspruch auf ein Arbeitszeugnis, welches den gesetzlichen Erfordernissen entspricht.²⁵⁶ Wie bereits dargelegt, gilt nur ein AN iSd Arbeitsvertragsrechts als berechtigte Person, die einen Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses hat.²⁵⁷

Verstößt jedoch das Arbeitszeugnis gegen die gesetzlichen Vorgaben, so muss der AN dies nicht hinnehmen. Der AN kann das mit Fehler behaftete Zeugnis zurückweisen und die Ausstellung eines fehlerfreien Arbeitszeugnisses verlangen. Wird die Mangelhaftigkeit vom AN geltend gemacht, so sieht die Rsp eine Frist von sechs Monaten ab Übergabe für den AN als zumutbar an. Hierbei orientiert sich die Rsp an der gesetzlichen Gewährleistungsfrist des § 933 ABGB bei Sachmängel an beweglichen Sachen.²⁵⁸

Das Zeugnis wird auf Verlangen des AN ausgestellt, dh von sich aus muss der DG das Dienstzeugnis nicht ausfertigen. Der DG ist jedoch dazu verpflichtet alles zu unternehmen, um in der Lage zu sein, ein solches Dienstzeugnis bei Bedarf erstellen zu können.²⁵⁹

Stellt in dieser Hinsicht der AG ein mangelhaftes Zeugnis aus und bezieht sich der AN berechtigterweise auf die Berichtigung des Zeugnisses, so hat der AG dem umgehend nachzugehen. Hierbei wird dem AG Zeit zur Überprüfung der Mangelhaftigkeit des Arbeitszeugnisses und dessen ordnungsgemäßer Neuausfertigung zur Verfügung gestellt. Eine mangelhafte Zeugniserteilung liegt zumeist vor, wenn Verstöße betr der Form und des Inhalts vorliegen. Ua ist ein Dienstzeugnis auch dann mit Mängel behaftet, wenn eine Verzögerung oder eine gänzliche Verweigerung der Ausstellung des Dienstzeugnisses seitens des AG besteht. Auch hinsichtlich dieser Konstellationen wird dem AN ein ordnungsgemäßer Erfüllungsanspruch durch Ausfertigung eines neuen und fehlerfreien Arbeitszeugnisses eingeräumt. Eine bloße Fehlerkorrektur oder Ergänzung der bereits bestehenden ersten Zeugnisausfertigung reicht zur Berichtigung von Zeugnismängeln nicht aus. Sichtbare Ausbesserungen und Abänderungen setzen, wie bereits oben dargestellt, die Beweiskraft des Zeugnisses herab und können somit das Fortkommen des AN erschweren.²⁶⁰

²⁵⁶ Gruber-Risak in Schwimann/Neumayr, ABGB⁵ § 1163 ABGB Rz 5.

²⁵⁷ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 22.

²⁵⁸ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 40.

²⁵⁹ Krejci in Rummel, ABGB³ § 1163 ABGB Rz 12.

²⁶⁰ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 40.

3.6.2. Schadenersatzrechtliche Fragen

Wird dem AN ein mangelhaftes Zeugnis ausgestellt, oder wird die Zeugnisausstellung verzögert oder gänzlich verweigert, so steht dem AN nicht nur der bereits vorhin erwähnte Erfüllungsanspruch rechtlich zur Verfügung.²⁶¹ Es könnte auch ein Schadenersatzanspruch durch den AN durchgesetzt werden. Hierbei ist aber der Anspruch in natura vorrangig.²⁶²

Der AG hat auf Verlangen des AN, soweit diese nicht verfrüht bzw soweit dieses im Zuge der Auflösung des AV gestellt wird, ein Zeugnis unverzüglich auszuhändigen, dh ohne schuldhaftes Zögern.²⁶³ Dem AN steht daher ein Schadenersatzanspruch wegen verspäteter Ausfolgung zu. Hierbei besteht für den AG die Möglichkeit, nachzuweisen, dass die verspätete Ausstellung des Zeugnisses keinen Einfluss auf die Arbeitsplatzchancen hatte.²⁶⁴ Der Schadenersatzanspruch liegt nicht wegen Unterlassung eines Werturteils über den Verwendungserfolg vor.²⁶⁵

Nach Maßgabe der allg bürgerlich rechtlichen Voraussetzungen steht dem AN auch ein Schadenersatz für einen allenfalls erlittenen Vermögensschaden zu.²⁶⁶ Schadenersatzpflichten können den AG bei rechtswidrig schuldhafter Pflichtverletzung im Rahmen der Vertragshaftung treffen.²⁶⁷ Ein derartiger Schaden liegt etwa dann vor, wenn durch die Verletzung der Pflicht zur ordnungsgemäßen Ausstellung eines Arbeitszeugnisses seitens des AG dem AN die Erlangung einer neuen Arbeitsstelle und damit auch der mögliche Verdienst entgangen ist. Nach hM kann der AN seinen Schadenersatzanspruch auch dann geltend machen, wenn der frühere AG gegen seine nachwirkende Fürsorgepflicht verstößt und dem neuen möglichen zukünftigen AG unsachliche Informationen über den ehemaligen AN weitergibt und somit dessen Fortkommen erschwert.²⁶⁸ Somit kann der Schadenersatzanspruch ohne weiteren Nachweis vom AN in Anspruch genommen werden, wenn das Zeugnis geeignet ist, den Erwerb einer bisherigen Tätigkeit entsprechenden Stellung unmöglich zu machen bzw diese erschwert.²⁶⁹ Jedoch sind ungünstige, aber wahre Auskünfte über einen früheren AN nicht verboten.²⁷⁰ In diesem Zusammenhang sind auch Einsetzungen von Geheimcodes, die den AN benachteiligen, mit schadenersatzrechtlichen Folgen behaftet.²⁷¹ Eine wahrheitsgemäße ungünstige Information im Zeugnis macht den AG jedoch

²⁶¹ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 41.

²⁶² Gruber-Risak in Schwimann/Neumayr, ABGB⁵ § 1163 ABGB Rz 5.

²⁶³ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 14.

²⁶⁴ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 28.

²⁶⁵ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 29.

²⁶⁶ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 41.

²⁶⁷ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 24.

²⁶⁸ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 41.

²⁶⁹ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 28.

²⁷⁰ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 32.

²⁷¹ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 24.

nicht schadenersatzpflichtig.²⁷² Ein Zurückbehaltungsrecht am Dienstzeugnis wegen einer Forderung des AG gegen den AN, wie die Rückzahlung eines Lohnvorschusses, kann vom AG nicht durchgesetzt werden.²⁷³

Wird das Arbeitszeugnis nicht sachgerecht ausgestellt, so kann den AN unter bestimmten Bedingungen ein Mitverschulden am eingetretenen Schaden iSv § 1304 ABGB treffen. Hinsichtlich dieser Situation wird untersucht, ob der AN nicht den Schadenseintritt durch die Zurückweisung des fehlerbehafteten Zeugnisses und die Einforderung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses hätte hintanhalten können. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass ein Schadenersatzanspruch durch den AN nur dann durchgesetzt werden kann, wenn der AN die Ausfolgung eines Arbeitszeugnisses im Vorhinein ausdrücklich verlangt hat.²⁷⁴

Grundsätzlich können die Regelungen über das Dienstzeugnis auf die informelle Auskunftserteilung über einen ehemaligen AN durch den früheren AG gegenüber potenziellen neuen AG nicht unmittelbar angewendet werden. Vielmehr spricht man hier von einem Nachwirken der Fürsorgepflicht. Bei der Abwägung der Interessen des möglichen zukünftigen AG, des alten AG und des AN sind neben den Wertungen auch datenschutzrechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Sachliche Auskünfte bzgl konkreter Anforderungen beim neuen AG sind hierbei unbedenklich, jedoch mit Vorsicht und Zurückhaltung auszuüben. Unsachliche Auskünfte über den ehemaligen AN können den AG schadenersatzpflichtig machen. Der ehemalige AG kann sich auf das Arbeitszeugnis berufen und ist somit nicht zur Auskunft verpflichtet.²⁷⁵ Daher wird im Zweifel der ehemalige AG schweigen und auf das Dienstzeugnis verweisen.²⁷⁶ Die Verweigerung einer Auskunft über einen ehemaligen AN an sich macht den früheren AG nicht schadenersatzpflichtig.²⁷⁷

Desgleichen kann ein sog Gefälligkeitszeugnis zu schadenersatzrechtliche Folgen führen. Dies ist va dann der Fall, wenn dem neuen potenziellen AG aufgrund eines derartigen Zeugnisses und dessen vorgespiegelten unrichtigen Angaben Nachteile entstehen.²⁷⁸ Eine derartige Haftung kommt nur im Rahmen der Deliktshaftung nach § 1300 Satz 2 ABGB zum Tragen. Hierbei ist die Schadenersatzpflicht für Auskunftserteilung auf vorsätzliche Schädigung eingeschränkt.²⁷⁹

²⁷² Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 30.

²⁷³ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 10.

²⁷⁴ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 24.

²⁷⁵ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 3.

²⁷⁶ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 31.

²⁷⁷ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 1163 ABGB E 33.

²⁷⁸ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 42.

²⁷⁹ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 25.

Die Schadensbemessung bezieht sich grundsätzlich auf die bisherigen Bezüge. Die Bezüge sind vom Tag der Beanstandung des pflichtwidrig ausgestellten Dienstzeugnisses bis zum Tag der Übermittlung des gesetzlich ordnungsgemäßen Zeugnisses zuzuerkennen.²⁸⁰

²⁸⁰ Mayr in Mayr, Arbeitsrecht § 39 AngG E 29.

3.7. Kosten

3.7.1. Kostentragung

Der AG muss für die Erstellung des Endzeugnisses die Kosten tragen.²⁸¹ Der AG hat für Sachaufwand, wie Papier, Druck und für Personalkosten für die Erstellung des Dienstzeugnisses aufzukommen.²⁸² § 1163 ABGB ist eine zwingende Bestimmung zugunsten des AN. § 1163 ABGB kann nicht durch kollektiv- oder einzelvertragliche Regelungen zu Lasten des AN abbedungen werden. Auch hinsichtlich der Kostentragung kann vertraglich nicht zum Nachteil des AN etwas anderes vereinbart werden.²⁸³ Die Überwälzung der daraus entstehenden Kosten auf den AN ist nicht zulässig.²⁸⁴

Für das Zwischenzeugnis und für Duplikate muss der AG jedoch nicht aufkommen. Der AG hat im Rahmen der nachwirkenden Fürsorgepflicht der Ausstellung eines Zwischenzeugnisses oder eines Duplikates nachzukommen, jedoch nur dann, wenn es nicht schikanös ist. Nunmehr ist jedoch die Kostentragungspflicht weitgehend entschärft, weil das Arbeitszeugnis gebührenfrei ist.²⁸⁵ Die Pflicht zur Vergebühung wurde durch BGBl I 2001/44 ab 1.1.2002 abgeschafft.²⁸⁶ Verlangt der AN ein Duplikat des Zeugnisses erst nach einem sehr längeren Zeitraum, so entstehen hier meist aufgrund von aufwendigen Nachforschungen hohe Kosten.²⁸⁷

Die Ausgaben zur Durchsetzung des Anspruchs auf Ausstellung eines fehlerfreien Arbeitszeugnisses sind neuerdings nach § 1 Abs 2 Z 4 lit h IESG gesichert.²⁸⁸

3.7.2. Kostentragung durch den Arbeitnehmer

Grundsätzlich trägt der DG die Kosten der Zeugnisausstellung bei Beendigung des AV.²⁸⁹ Auf Verlangen des AN kann schon während des aufrechten AV ein Zeugnis ausgestellt werden.²⁹⁰ Für die Kosten dieses Zwischenzeugnisses muss der AN aufkommen.²⁹¹ Dies wird va mit Personalaufwand zu begründen sein.²⁹² In der Praxis spielt die Kostentragung va dann eine Rolle, wenn im Einzelfall lange Kündigungsfristen vorliegen.²⁹³ Der AN darf jedoch nicht

²⁸¹ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 28.

²⁸² Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 19.

²⁸³ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 4.

²⁸⁴ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 19.

²⁸⁵ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 28.

²⁸⁶ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 21.

²⁸⁷ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 28.

²⁸⁸ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 46.

²⁸⁹ Krejci in Rummel, ABGB³ § 1163 ABGB Rz 14.

²⁹⁰ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 8.

²⁹¹ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 28.

²⁹² Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 14.

²⁹³ Eichinger, FS Binder 261.

laufend Zeugnisse während des AV fordern. Hierbei sind die Grenzen des Rechtsmissbrauches mitzuberücksichtigen.²⁹⁴

Zudem muss wie bereits erörtert der AN für die Ausstellung eines Duplikates aufkommen. Der DN hat daher nur Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses.²⁹⁵ Ein Duplikat wird vom AN va dann benötigt, wenn der AN das Original verloren hat.²⁹⁶ Die Zweitschrift muss jedoch aus § 39 AngG abgeleitet werden können und darf nicht auf schikanöses Verlangen zurückgeführt werden.²⁹⁷

Auf Verlangen des AN kann auch zusätzlich zu einem Dienstzeugnis in deutscher Sprache noch ein solches in einer anderen Sprache ausgestellt werden. Damit verbundene Kosten hat der AN zur Anweisung zu bringen.²⁹⁸

²⁹⁴ *Krejci in Rummel*, ABGB³ § 1163 ABGB Rz 15.

²⁹⁵ *Krejci in Rummel*, ABGB³ § 1163 ABGB Rz 15.

²⁹⁶ *Reissner in ZellKomm*³ § 39 AngG Rz 20.

²⁹⁷ *Reissner in ZellKomm*³ § 39 AngG Rz 11.

²⁹⁸ *Reissner/Standeker in Reissner*, AngG³ § 39 Rz 38.

3.8. Rechtsdurchsetzung

Der DN hat einen Anspruch auf die Aushändigung eines Arbeitszeugnisses.²⁹⁹ Art 6 der RL 1976/207/ EWG verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Einrichtung eines gerichtlichen Rechtsschutzes.³⁰⁰ Der AN kann dieses Recht mit einer Klage beim zuständigen ASG durchsetzen. Dies wird va dann notwendig sein, wenn der AG die Ausstellung des Arbeitszeugnisses verweigert oder seiner Verpflichtung zur Ausfolgung eines fehlerfreien Zeugnisses nicht nachkommt.³⁰¹ Geregelt ist die Durchsetzung in § 50 Abs 1 ASGG. Ist das Arbeitszeugnis mit Fehlern und Mängeln verfasst worden, so trägt der AN die Beweislast.³⁰²

Die Klage muss ein genaues Begehren enthalten und ausreichend iSd § 226 ZPO bestimmt sein.³⁰³ Das einfache Anführen wie zB Begehren auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses iSd § 39 AngG reicht allein nicht aus.³⁰⁴ In der Klage muss das Begehren genauer angeführt werden und der konkret begehrte Wortlaut enthalten sein.³⁰⁵ Wenn es daher zwischen DN und DG keine Übereinkunft über Dauer und Art der Tätigkeit gibt, so muss der DN sein Klagebegehren auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses genauer anführen. Die Konkretisierung ist va dann relevant, wenn AN und AG nicht derselben Meinung sind über das tatsächliche Ende des AV bzw bis zu welchem Tag das AV gedauert hat.³⁰⁶

Im Urteil definiert das ASG genau, wie das Arbeitszeugnis zu lauten hat.³⁰⁷ Der Wortlaut, der im Urteil vom Gericht genau angeführt wird, muss nicht mit dem Wortlaut im Klagebegehren des AN übereinstimmen. Hierbei handelt es sich nicht um eine Verletzung der Vorschrift des § 405 ZPO. In § 405 ZPO wird dargelegt, dass das Gericht nicht dazu befugt ist, einer Partei etwas zuzusprechen, was die Partei nicht begehrt hat.³⁰⁸ Das Gericht kann im Urteil gewisse Einschränkungen anführen. Einschränkungen werden vom Gericht va dann vorgenommen, wenn der AN in seiner Klage einen Wortlaut begehrt, der nicht durch G gedeckt ist.³⁰⁹

Das Arbeitszeugnis ist ein Arbeitspapier und ist dem AN bei Beendigung des AV auszuhändigen. Somit kann ein stattgebendes Urteil der 1. Instanz lt § 61 Abs 1 Z 3 ASGG

²⁹⁹ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 22.

³⁰⁰ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 26.

³⁰¹ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 43.

³⁰² Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 22.

³⁰³ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 43.

³⁰⁴ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 22.

³⁰⁵ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 43.

³⁰⁶ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 22.

³⁰⁷ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 43.

³⁰⁸ Cerwinka/Knell/Schranz, Dienstzeugnisse³ 22.

³⁰⁹ Neumayr in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 27.

vorläufig auch vollstreckt werden.³¹⁰ Der DG ist hierbei zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nach Maßgabe des Urteils der 1. Instanz verpflichtet. Diese Pflicht trifft den DG auch dann, wenn er Berufung gegen die gerichtliche E eingebracht hat.³¹¹

Das Urteil ist gem § 354 EO mittels Geldstrafen und Haft zu vollstrecken. § 367 EO ist jedoch nicht anzuwenden, da diese Bestimmung Regelungen über Willenserklärungen enthält, die uU die Erlangung einer neuen Stellung erschweren könnte.³¹² Würde die Abgabe der Willenserklärung ersetzt werden, so könnte eine nachteilige Situation für den AN entstehen, da hier der neue potentielle AG zum Schluss kommen konnte, dass sich der alte AG zur Ausstellung eines Zeugnisses geweigert hat. Dieser Umstand könnte den neuen AG dazu veranlassen, den AN nicht einzustellen. Da hier dem AN die Erlangung einer neuen Stelle erschwert werden könnte, ist es sinnvoller, das Urteil nicht nach § 367 EO, sondern nach § 365 EO durch Geldstrafen oder Haft durchzusetzen.³¹³ Somit hat der AN einen Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses in natura.³¹⁴

Verletzt der AG seine Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses, so kann der AN auch Schadenersatz begehren. Dieser Anspruch entspringt aus den allg Schadenersatzgrundsätzen des bürgerlichen Rechts.³¹⁵ Wie bereits angegeben, trifft den AN in einem solchen Verfahren die Beweislast für den Grund des Anspruchs. Zudem kann hierbei die Schadenshöhe nur nach § 273 ZPO festgestellt werden.³¹⁶

Bei der Durchsetzung des Anspruchs eines fehlerfreien Arbeitszeugnisses fallen mehrere Kosten an. Diese sind nach § 1 Abs 2 Z 4 lit h IESG gesichert.³¹⁷

³¹⁰ *Cerwinka/Knell/Schranz*, Dienstzeugnisse³ 22.

³¹¹ *Reissner/Standeker* in *Reissner*, AngG³ § 39 Rz 44.

³¹² *Neumayr* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 28.

³¹³ *Cerwinka/Knell/Schranz*, Dienstzeugnisse³ 22.

³¹⁴ *Reissner/Standeker* in *Reissner*, AngG³ § 39 Rz 44.

³¹⁵ *Cerwinka/Knell/Schranz*, Dienstzeugnisse³ 23.

³¹⁶ *Neumayr* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1.03} § 1163 Rz 29.

³¹⁷ *Reissner/Standeker* in *Reissner*, AngG³ § 39 Rz 46.

3.9. Pflicht zur Herausgabe

Grundsätzlich ist der AG bei Verlangen des AN zur jederzeitigen Herausgabe des Dienstzeugnisses verpflichtet. Erwähnenswert hierbei ist, dass es sich hierbei immer um ein Dienstzeugnis handelt, das sich in Verwahrung des DG befindet. Die Verpflichtung des AG ist in § 39 Abs 3 AngG geregelt. Hierbei bedeutet der Wortlaut „jederzeit“ folgendes: in jeder Situation des aufrechten AV sowie vor Begründung nach Beendigung des AV, sofern der AN seinen Anspruch nicht schikanös ausübt.³¹⁸

3.9.1. In Verwahrung des AG befindliche Zeugnisse

Spricht man von der Bezeichnung „Zeugnis“ iSv § 39 Abs 3 AngG, so ist dieser Begriff dementsprechend zu interpretieren. Unter „Zeugnis“ sind alle Unterlagen zu verstehen, die der AN dem AG bei Abschluss des AV bzw im Laufe des AV übergeben hat.³¹⁹ Dies betrifft va Dokumente, die der AN zur Erlangung einer neuen Arbeitsstelle benötigt.³²⁰ Hierbei spielt es keine Rolle, ob der AG die Dokumente wegen einer Vereinbarung oder bloß faktisch in Verwahrung gebracht hat.³²¹ Trifft den AG die Pflicht zur Aufbewahrung, so ist eine Kopie an den AN zu übermitteln.³²² Relevant ist die Aufbewahrungspflicht va in der Branche der Luftfahrtsicherheit, für die sog „Records“.³²³

3.9.2. Durchsetzung des Herausgabeanspruchs

Wie bereits bei der Rechtsdurchsetzung näher beschrieben, kann der AN seinen Anspruch auf die Herausgabe des Zeugnisses mittels Klage gem § 50 Abs 1 ASGG beim ASG durchsetzen.³²⁴

Der AG hat an den Unterlagen kein Zurückbehaltungsrecht.³²⁵

³¹⁸ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 51.

³¹⁹ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 52.

³²⁰ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 26.

³²¹ Reissner in ZellKomm³ § 39 AngG Rz 40.

³²² Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 52.

³²³ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 26.

³²⁴ Reissner/Standeker in Reissner, AngG³ § 39 Rz 53.

³²⁵ Holzer in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 39 Rz 27.

4. Einzelne Entscheidungen aus der Praxis

4.1. Vereinbarung über Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses?

In einem Fall beehrte die KI von ihrem AG mit folgendem Satz ein qualifiziertes Dienstzeugnis: „Vielleicht können Sie sich ja für das Verfassen eines qualifizierten Dienstzeugnisses erwärmen, wenngleich sich ein solches inhaltlich wohl eher auf meine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin beziehen müsste.“ Der AG antwortete daraufhin, dass er ihrem Wunsch entsprechend ein Dienstzeugnis ausstellen werde. Die KI, dessen AG ein Rechtsanwalt war, wusste, dass der AG nur zur Ausstellung eines einfachen Zeugnisses über Dauer und Art der Dienstleistung verpflichtet ist und sie keinen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis mit Werturteilen über Leistung und Führung im Dienst hat. Der AG hat jedoch damit geantwortet, dass er dem Ersuchen der AN nachgehen werde und daher sei hier von einer vertraglichen Vereinbarung auszugehen und die KI habe somit einen Anspruch auf die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses.

Bereits die Vorinstanzen lehnten diese Theorie ab und somit hatte die KI auch vor dem OGH keinen Erfolg mit ihrem Klagebegehren. Für die Vereinbarung ist vielmehr eine übereinstimmende Willenserklärung beider Vertragsparteien notwendig. Die Erklärungen der Parteien müssen ausreichend bestimmt sein und es muss der endgültige Bindungswille zum Ausdruck kommen. Der Bindungswille ist nach allg Auslegungsregeln zu beurteilen. Wichtig bei dieser Beurteilung ist das Verständnis, das ein redlicher Erklärungsempfänger gewinnen konnte.

In diesem Fall war lt OGH zu prüfen, ob die Erklärungen der Parteien, auf die sich die KI stützte, überhaupt auf den Abschluss eines Vertrags gerichtet waren und es sich nicht nur um ein Ersuchen um eine Gefälligkeit handelte. Die Erklärung des AG nahm nur Bezug darauf, im Zeugnis auch die Zeit, in der die KI als wissenschaftliche Mitarbeiterin für ihn tätig war, zu berücksichtigen. Von einem Verpflichtungswillen im Hinblick auf den Inhalt des Arbeitszeugnisses kann man im vorliegenden Fall nicht ausgehen, auch dann nicht, wenn der AG nicht ausdrücklich ablehnte, ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen. Die KI kann sich auch nicht darauf stützen, dass der AG ihr nicht nur ein einfaches Zeugnis ausstellte. Dies lässt keinen Rückschluss auf einen natürlichen Konsens im Hinblick auf die Verpflichtung zu einem qualifizierten zu. Wollte die KI ein Vertragsangebot iSd § 863 ABGB daraus ableiten, so fehlte es in diesem Fall schon an den gesetzlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer schlüssigen Willenserklärung.³²⁶

³²⁶ OGH 17.12.2021, 8 ObA 6/21x, ARD 6788/7/2022.

4.2. Anspruch auf ein vollständiges und wahrheitsgemäßes Dienstzeugnis

Das Arbeitszeugnis stellt einen wichtigen Bestandteil der Bewerbungsunterlagen eines AN dar. Mit dem Zeugnis kann der AN bei einer Stellenbewerbung seine bisherigen beruflichen Arbeitsstellen nachweisen und das Zeugnis dient zur Information über Qualifikationen des AN. Es ist daher wichtig, dass die Formulierungen des DG, die grundsätzlich ihm überlassen sind, vollst und objektiv richtig sind. Der DG hat die Art der Beschäftigung in der üblichen Weise zu bezeichnen und muss diese auch näher beschreiben, va dann, wenn dies für das berufliche Fortkommen des AN wichtig ist. Im vorliegenden Fall begehrte die AN als KI die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, das die Tätigkeitsfelder Angebotsbearbeitung und Wartungsvertragsverwaltung zu enthalten habe. Der DG hat diesen Bereich im bereits ausgestellten Zeugnis nicht erwähnt.

Die KI arbeitete seit 2005 als Karenzvertretung und führte Tätigkeiten wie Wartungsvertragsverwaltung und Angebotsbearbeitung durch. Ab 2007 trat die KI nur noch vertretungsweise auf, da sie in die Abteilung des Finanzbereichs kam. Bei der Wartungsvertragsverwaltung arbeitete die KI mit einem Programm, das alle Wartungsverträge erfasste und eine regelmäßige Kontrolle von Rechnungen verlangte. Hierzu gehörte auch die Tätigkeit der Verrechnung von Wartungsverträgen. Diese Tätigkeit fällt nicht unter den Zahlungsverkehr/Mahnwesen, das im Zeugnis genannt wurde. Auch die Rubrik Angebotsbearbeitung muss von der Bearbeitung von Aufträgen unterscheiden werden. Daher ist der KI zuzugestehen, dass die Bereiche Angebotsbearbeitung und Wartungsvertragsverwaltung zusätzlich in das Dienstzeugnis aufzunehmen sind.

Zudem begehrte die KI auch die Aufnahme des Bereichs „Mitwirkung bei der Budgeterstellung“ in das Zeugnis. Hiermit hatte sie jedoch keinen Erfolg, da die KI im Großen und Ganzen mit der Sammlung von für die Budgeterstellung wichtigen Informationen betraut war und sich mit Fragen wie Höhe der Miete oder Reisekosten beschäftigte und diese nicht mit planerischen Aufgaben im Zusammenhang stehen. Des Weiteren wollte die KI auch die Tätigkeit „Projektcontrolling“ in das Zeugnis aufnehmen. Auch dieser Bereich ist nicht in das Zeugnis anzuführen, da die KI nach Feststellung der 1. Instanz Daten erfasste, die ihr von zuständigen Technikern mitgeteilt wurde. Rückstellungen errechnete die Datenbank. Um dem Wahrheitsgebot zu entsprechen, konnte die Tätigkeit „Projektcontrolling“ nicht in das Arbeitszeugnis dargelegt werden.³²⁷

³²⁷ OLG Wien 28.8.2018, 9 Ra 63/18b, ARD 6622/11/2018.

4.3. Hinweis auf Kündigung unzulässig

Wird im Dienstzeugnis die Angabe gemacht, dass das DV gekündigt wurde, so kann dies den AN hinsichtlich der Erlangung einer neuen Beschäftigung benachteiligen. Daher dürfen keine Angaben über die Art der Lösung des AV im Dienstzeugnis gemacht werden.

Im vorliegenden Fall stellte der ehemalige AG der KI ein Dienstzeugnis mit folgendem Satz aus: „Das Dienstverhältnis wurde per 30.4.2016 gekündigt.“ Die KI befürchtete, dass ihr durch diese Angabe die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird. Die KI klagte den AG auf die Ausstellung eines ordnungsgemäßen Zeugnisses und hatte vor Gericht Erfolg.

Gem § 39 AngG ist der AG verpflichtet, ein einfaches Arbeitszeugnis über Dauer und Art der Arbeitsleistung auszustellen. Somit besteht kein Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis mit Werturteilen des AG über Leistung und Führung im Dienst. Zweck des Zeugnisses ist lediglich die Erleichterung der Erlangung einer neuen Stelle. Daher hat das Zeugnis vollst und objektiv richtig zu sein. Der DG darf das Zeugnis nach seinen Vorstellungen formulieren. Jedoch ist ihm verwehrt, einen Hinweis im Zeugnis anzubringen, der die Erlangung einer neuen Stelle erschwert. Das Zeugnis darf somit keine Angaben enthalten, die objektiv geeignet wären, der KI die Erlangung einer neuen Dienststelle zu erschweren. Die Formulierung des DG darf nicht zwischen den Zeilen ein für den DN negatives Gesamtbild durchblicken lassen. Aufgrund dessen findet der Grundsatz des Wahrheitsgebotes im Erschwerungsverbot eine Grenze.

Nicht erlaubt sind zudem Informationen über Krankenstände oder Angaben über die Ursache der Auflösung. Auch die Art der Lösung darf nicht genannt werden. Auch ein Hinweis auf den Austritt des AN kann objektiv geeignet sein, den Eindruck eines Zerwürfnisses mit dem AG zu erwecken.

Das OLG Wien bestätigte die Beurteilung der 1. Instanz. Der Hinweis im ausgestellten Zeugnis zur Art der Lösung des AV ist nach höchstgerichtlicher Jud zu unterlassen. Dies gilt auch dann, wenn die gewählte Formulierung nicht eindeutig erkennbar war, ob die Kündigung vom AG oder von AN ausgeführt wurde. Der mögliche neue AG könnte nach der Formulierung hiervon ausgehen, dass die KI gekündigt wurde, wobei hierdurch eine Erschwerung der Erlangung einer neuen Arbeitsstelle möglich sein kann.³²⁸

³²⁸ OLG Wien 29.8.2017, 10 Ra 46/17h, ARD 6581/9/2018.

4.4. Recht auf Zusendung eines Dienstzeugnisses?

Gem § 39 AngG hat der AN einen Anspruch auf unverzügliche Ausstellung, nicht aber auf Übersendung oder Überbringung des Arbeitszeugnisses. Dasselbe gilt auch für Lehrzeugnisse gem § 16 Abs 1 BAG. Laut Lehre und Rsp handelt es sich hierbei um eine Holschuld des AN. Der AG hat seine Pflicht damit erfüllt, wenn er das Zeugnis im Betrieb zur Abholung bereithält. Gerät der AG jedoch in Verzug, so entsteht für ihn eine Schickschuld und muss somit dem AN das Zeugnis übersenden.

Im vorliegenden Fall wurde das AV einvernehmlich am 31.1.2014 beendet. Die KI ersuchte beim AG um die Ausfolgung ihrer Arbeitspapiere (Lehr- und Dienstzeugnis). Der AG gab der KI bekannt, dass er die Unterlagen am 3.2.2014 für sie im Betrieb zur Verfügung stellen wird. Die KI konnte aufgrund eines Krankenstandes an diesem Tag die Dokumente nicht abholen.

Der AG schickte ihr die Unterlagen, jedoch konnte nicht festgestellt werden, ob die KI diese tatsächlich erhalten hat. Das Erstgericht wies die Klage der KI, worin die Ausstellung eines Lehr- und Dienstzeugnisses begehrt wurde, ab. Lt 1. Instanz stelle die Forderung auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses eine Holschuld der KI dar. Die KI hätte nach Ansicht des Erstgerichts nicht nur am 3.2.2014 die Möglichkeit die Unterlagen zu holen, sondern auch in der Zeit danach. Somit hätte der AG seiner Verpflichtung genügend entsprochen.

Das OLG Wien bestätigte die Ansicht des Erstgerichts. Eine zulässige Vereinbarung über eine sofortige Schickschuld hat die KI im gegenständlichen Fall nicht behauptet. Der AG hätte mit Bereitstellung des ausgestellten Zeugnisses in seinen Betriebsräumen seiner Pflicht entsprochen. Die KI hatte somit nicht nur am 3.2.2012 die Möglichkeit zur Abholung der Unterlagen.

Der AG hat diese Möglichkeit auch nicht wieder beseitigt, da es jederzeit möglich war, weitere Zeugnisse auszustellen und zur Abholung bereitzuhalten. Die Pflicht der KI, die Urkunden zu einem bestimmten Zeitpunkt abzuholen, wurde von den Parteien nicht vereinbart und ist dies auch im G nicht vorgesehen. Die KI konnte ihren Anspruch innerhalb der Verjährungsfrist von 30 Jahren geltend machen. Die KI behauptete jedoch nicht, dass der AG ihrem Anspruch, die Zeugnisse abzuholen, nicht entsprochen habe, sondern sich nur darüber beschwert, die Zeugnisse trotz Aufforderung nicht erhalten habe.

Für die Ansprüche im Klagebegehren fehlen Anhaltspunkte dafür, dass der AG in Verzug geraten wäre, der seine Schickschuld begründet hätte. Im Großen und Ganzen ist dem

Erstgericht zuzustimmen, dass die KI die Ausstellung und Bereithaltung der begehrten Zeugnisse fordern kann. Der Anspruch auf Zusendung der gegenständlichen Unterlagen wäre aber erst dann gerechtfertigt, wenn der AG dieser primären Forderung nicht entsprochen hätte.³²⁹

³²⁹ OLG Wien 17.3.2015, 10 Ra 6/15 y, ARD 6457/12/2015.

4.5. Schreibfehler im Dienstzeugnis

Wie bereits in dieser Masterarbeit mehrfach betont, liegt der Zweck des Arbeitszeugnisses in der Verwendung als Bewerbungsunterlage im vorvertraglichen AV. Das Dienstzeugnis soll dem AN die Erlangung einer neuen Arbeitsstelle nicht erschweren. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass auch die äußere Form des Zeugnisses nicht so dargestellt sein darf, dass daraus auf eine mangelnde Wertschätzung des AG gegenüber dem AN geschlossen werden darf.

Nicht berichtigungsbedürftig hielt die Rsp einen geringfügigen Grammatikfehler in einem sonst richtigen und objektiv vollst Zeugnis sowie uneinheitliche Zeichenabstände, Zeilenabstände oder ein fehlender Punkt sowie das Ausschreiben des Geburtsmonats des AN im Gegensatz zur Bezifferung der Monate seines Beschäftigungsbeginns. Ob Rechtschreib- oder Grammatikfehler eine Erschwerung für den DN bei Erlangung einer neuen Arbeitsstelle darstellen, muss immer im Einzelfall geprüft werden.

Im gegenständlichen Fall enthielt das Arbeitszeugnis einen Schreibfehler beim Vornamen der KI und ein überflüssiges Lehrzeichen nach dem Nachnamen. Die 1. Instanz gab dem Klagebegehren auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses ohne Schreibfehler beim Vornamen und ohne Leerzeichen nach dem Nachnamen statt. Das OLG Wien bestätigte diese E.

Dem Klagebegehren ist Folge zu geben, da der Vorname einen wesentlichen Teil des Zeugnisses betreffe und ein in solcher Art verfasstes Dienstzeugnis, in dem der Name der 32 Jahre lang beim beklagten Unternehmen beschäftigten KI nicht richtig geschrieben wird. Bei potenziellen künftigen AG kann dies für Irritationen sorgen. Der künftige neue AG könnte daraus schließen, dass Divergenzen zwischen AG und AN bestehen. Der falsch geschriebene Vorname fällt sofort ins Auge und das überflüssige Leerzeichen zeigt eine besondere Betonung. Der Anspruch der KI auf ein gesetzmäßiges Arbeitszeugnis ohne derartige Schreibfehler besteht daher zu Recht.³³⁰

³³⁰ OLG Wien 21.1.2022, 9 Ra 69/21i, ARD 6795/2022.

4.6. Dienstzeugnis ohne Formulierung zur Zielerreichung zulässig

Im gegenständlichen Fall ersuchte der KI am 16.7.2018 beim AG um eine Ausstellung eines Zwischenzeugnisses, um in einem Bewerbungsprozess für eine Gastprofessur an der Universität vorweisen zu können. Der KI stellte einen Textvorschlag zur Verfügung mit folgendem Satz: „Vereinbarte Ziele hat er idR erreicht und übertroffen.“ Der AG korrigierte den Entwurf und wollte mit dem KI noch über diesen sprechen. Am 16.8.2018 erhielt der KI ein Zwischenzeugnis, wobei der Passus über die Zielerreichung im Zeugnis nicht aufzufinden war.

Der KI beehrte mittels Klage die Ausstellung des ursprünglichen Zwischenzeugnisses vom 16.7.2018. Der KI hatte jedoch keinen Erfolg. Gem § 39 AngG ist dem DN bei Beendigung des AV auf sein Verlangen ein Zeugnis über Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Verlangt der AN während der Dauer des AV ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen. Der DG ist aber nur verpflichtet, ein einfaches Zeugnis über Art und Dauer auszustellen. Der AN hat somit keinen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis mit Werturteilen des AG über Leistung und Führung, wie hier vom KI gewünscht.

Der Zweck des Zeugnisses liegt in der Verwendung als Bewerbungsunterlage im vorvertraglichen AV. Der Stellenbewerber kann somit seine bisherigen Diensttätigkeiten nachweisen. Das Zeugnis dient dem potenziellen DG als Informationsquelle über die Qualifikation des Bewerbers.

Das Zeugnis hat somit vollst und objektiv richtig zu sein und die Formulierung bleibt dem DG überlassen. Entsprechen die Angaben im Dienstzeugnis nicht den tatsächlichen Tätigkeiten des AN, so liegt ein Gefälligkeitszeugnis vor und verstößt gegen die Wahrheitspflicht, welches das Zeugnis zunichte macht.

Im gegenwärtigem Fall behauptet der KI nicht, dass das vom DG ausgestellte Zwischenzeugnis inhaltlich unrichtig oder betr der darin angeführten Art und Dauer seiner Dienstleistung unvollständig wären oder nachteilige Formulierungen enthielte. Der DG hat hier den Anspruch des KI auf ein Zwischenzeugnis erfüllt.

Einen Anspruch auf das vom KI beehrte konkrete Zwischenzeugnis, insbesondere mit der gewünschten Formulierung zur Zielerreichung besteht nicht.³³¹

³³¹ OLG Wien 27.10.2021, 10 Ra 59/21a, ARD 6788/8/2022.

5. Schlussfolgerungen

Durch diese Masterarbeit erkennt man, dass das Arbeitszeugnis im rechtlichen Sinne ein bedeutsames Thema darstellt. Anhand der Definition wird klar, dass das Zeugnis sich von einem Dienstzettel unterscheidet und die Schriftlichkeit sehr relevant ist. Zudem zeigt die Masterarbeit auch, dass es verschiedene Zeugnisformen, wie das End-, Zwischen-, Ausbildungs- oder Lehrzeugnis gibt. Sämtliche Arten der Zeugnisformen enthalten einige unterschiedliche rechtliche Details.

Besonders stark in dieser Arbeit wurden die Funktionen des Zeugnisses hervorgehoben. Nicht nur Haupt- und Nebenfunktion des Zeugnisses sind in der Berufswelt wichtig, sondern auch die Bedeutung des Zeugnisses. Das Zeugnis ist nicht nur für den AN, sondern auch für den Zeugnisaussteller und für den neuen AG wesentlich. Setzt man sich detailliert mit der Funktion auseinander, so begreift man den rechtlichen Zusammenhang zur Zeugnissprache und die daraus entstehenden Folgen. Die Zeugnissprache bringt viele Funktionen mit sich und kann für den AN positiv oder negativ sein. Die Arbeit zeigt hier ein paar Beispiele für gute und für nachteilige Sätze und stellt einen groben Vergleich zum Nachbarland Deutschland zur Schau.

Den AG trifft die Pflicht, ein Arbeitszeugnis auszustellen. Hierbei zeigt diese Masterarbeit, wann der AG seiner Verpflichtung nachgehen muss, bzw wie weit der Anspruch des AN auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses reicht. Diese rechtlichen Ansätze müssen überprüft werden, da es verschiedene Zeugnisformen gibt und auch mehrere inhaltliche Unterschiede existieren. Die Masterarbeit gibt deutlich zu erkennen, dass der AN grundsätzlich einen Anspruch auf die Ausstellung eines einfachen Zeugnisses hat, jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf die Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses.

Das Zeugnis enthält wichtige Grundsätze, wie das Erschwerungs-, das Wahrheitsgebot und den Fortkommensförderungsgrundsatz. Diese drei Faktoren sind für das Zeugnis ausschlaggebend und man erkennt, dass diese in einer gewissen Situation zusammenhängen können. Das Zeugnis darf dem AN das berufliche Fortkommen nicht erschweren, soll jedoch auch der Wahrheit entsprechen und somit kein Gefälligkeitszeugnis sein. Die inhaltlichen Grundsätze sind vom AG einzuhalten, jedoch wird ihm dabei die Formulierung im Grunde genommen überlassen.

In der Masterarbeit wird im Großen und Ganzen das Endzeugnis rechtlich dargelegt. Des Weiteren wird hier das Zwischenzeugnis näher beschrieben und so werden auch dessen inhaltlichen und kostenrechtlichen Unterschiede zum Endzeugnis erklärt.

Diese Masterarbeit umfasst auch die rechtlichen Themenbereiche der Verjährung, Verfall und des Verzichts. Diese hängen mit dem österreichischen bürgerlichen Recht zusammen und sind im Einzelfall zu überprüfen.

Wichtig ist auch die Rechtsdurchsetzung des Anspruches vor Gericht durch Klage. Dem AN wird die Möglichkeit eröffnet, sich bei Pflichtverletzungen des AG zur Wehr zu setzen. Hierbei steht dem AN der Erfüllungsanspruch zur Wahl. Es können jedoch uU und nach rechtlicher Überprüfung auch schadenersatzrechtliche Folgen entstehen.

Wie bereits erwähnt wird auch bei der Frage der Kostentragung eine Unterscheidung vorgenommen. Grundsätzlich trägt der AG die Kosten für ein Endzeugnis. Verlangt jedoch der AN während eines laufenden AV ein Zwischenzeugnis, so liegt die Kostentragung beim AN.

Zum Schluss enthält die Masterarbeit mehrere gerichtliche E aus der Praxis, welche einen besseren Bezug zur Praxis darstellen. Die einzelnen E zeigen unterschiedliche Sachverhalte und geben einen verständlichen Überblick über das Thema des Arbeitszeugnisses. Hierbei kann man gut erkennen, dass jegliche E in den letzten Jahren getroffen wurden und das Thema daher recht aktuell ist. Es ist wichtig, dass sich mehrere Rechtsexperten mit dem Thema auseinandergesetzt haben, da das Zeugnis in der Praxis eine laufende und bedeutende Rolle spielt und es für viele einzelne AN entscheidend sein kann, um eine neue Stelle zu ergattern. Auch für potenzielle AG stellt das Zeugnis eine gewisse Bestätigung über die Qualifikationen des AN dar. Somit kann der potenzielle AG frühzeitig erkennen, ob der AN für seine offene Stelle geeignet ist oder nicht. Die Rechtsfragen des Arbeitszeugnisses sind somit für AN sowie für AG wertvoll. Auch die gerichtliche Durchsetzung ist hierbei wesentlich, da es in der Praxis durchaus dazu kommen kann, dass gewisse AG deren Verpflichtungen nicht nachgehen. Ein gerichtliches Verfahren gibt hier somit den Parteien die Möglichkeit, deren rechtlichen Ansprüche durchzusetzen.

Literaturverzeichnis

Auer-Mayer, Susanne/Pfeil, Walter Josef

- in *Schwimann/Kodek* (Hrsg), ABGB Praxiskommentar, 5. Aufl 2021

Cerwinka, Gabriele/Knell, Alexander/Schranz Gabriele

- Dienstzeugnisse, 3. Aufl (2017)

Cutka, Franz

- in *Kuras* (Hrsg), Handbuch Arbeitsrecht Kapitel 12 (Stand 1.5.2021, rdb.at)

Eichinger, Julia

- Ausgewähltes zum Arbeitszeugnisin FS für Martin Binder (2010) 255

Eichinger, Julia/Kreil, Linda/Sacherer Remo

- Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht, 15. Aufl (2021)

Födermayr, Barbara/ Resch, Reinhard

- Arbeitsrecht, 7. Aufl (2020)

Gahleitner, Sieglinde

- Komm zu § 39 AngG, in *Löschnigg/Melzer* (Hrsg), Angestelltengesetz, 11. Aufl (2021)

Gerhartl, Andreas

- Probleme des Dienstzeugnisses, ASoK 2008, 413

Gruber-Risak, Martin

- Komm zu § 1163, in *Schwimann/Neumayr* (Hrsg), Taschenkommentar zum ABGB, 5. Aufl (2020)

Holzer, Wolfgang

- Komm zu § 39, in *Marhold/Burgstaller/Preyer* (Hrsg), Angestelltengesetz (2012)

Holzer, Wolfgang/Reissner, Gert-Peter

- Komm zu § 25 IO, in *Reissner* (Hrsg), Arbeitsverhältnis und Insolvenz, 5. Aufl (2018)

Huber, Günter

- Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis, 6. Aufl (1998)

Kraler, Thomas

- Das Arbeitszeugnis, JAP 2014/2015/10, 97

Krejci, Heinz

- Komm zu § 1163, in *Rummel* (Hrsg), ABGB, 3. Aufl (2000)

Mayr, Klaus

- Komm zu § 16 BAG, in *Mayr* (Hrsg), Arbeitsrecht (Stand 1.4.2016, rdb.at)
- Komm zu § 1163 ABGB und § 39 AngG, in *Mayr* (Hrsg), Arbeitsrecht (Stand 1.12.2020, rdb.at)

Neumayr, Matthias

- Komm zu § 1163, in *Kletečka/Schauer* (Hrsg), ABGB-ON, 3.Aufl (2021)

Nunner-Krautgasser, Bettina/Hofer, Alexander

- 77. Klausel, in *Reissner/Neumayr* (Hrsg), Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln, 2. Aufl (Stand 1.6.2019, rdb.at)

Preiss, Joachim/Spitzl Adalbert

- Kommentierung zu § 16 BAG, in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Komm zum Arbeitsrecht, 3. Aufl (2018)

Pohl, Elke

- Karrierebaustein Arbeitszeugnis (2001)

Rauch, Thomas

- Arbeitsrecht für Arbeitgeber, 20. Aufl (2021)

Reissner, Gert-Peter

- Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht, 6. Aufl (2020).
- Komm zu § 39 AngG, in *Neumayr/Reissner* (Hrsg), Zeller Komm zum Arbeitsrecht, 3. Aufl (2018)

Reissner, Gert-Peter/Standeker Elke

- Kommentierung zu § 39, in *Reissner* (Hrsg), Angestelltengesetz, 3. Aufl (2019)

Runggaldier, Ulrich/Eichinger, Julia

- Arbeitszeugnis (1989)

Schleißmann, Hein

- Das Arbeitszeugnis, 16. Aufl (2000)

Spenling, Anton

- Komm zu § 1163 ABGB, in *Koziol/Bydlinski/Bollenberger* (Hrsg), Kurzkommentar zum ABGB, 6. Aufl (2020)

Trattner, Hans

- Das Dienstzeugnis in der Praxis: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses, ASoK 2004, 424

Wilfinger, Alexander

- Komm zu § 294 ZPO, in *Spitzer/Wilfinger* (Hrsg), Komm zum Beweisrecht (Stand 1.9.2020, rdb.at)

Judikaturverzeichnis

OGH

- 17.12.2021, 8 Ob A 6/21x, ARD 6788/7/2022 = Die Presse 2022/09/05 (*Aichinger*)

OLG Wien

- 17.3.2015, 10 Ra 6/15y, 13 (*Lindmayr*) = ARD 6457/2015, 400 = AnwBl 2015
- 29.8.2017, 10 Ra 46/17h, 13 (*Lindmayr*) = ARD 6581/9/2018
- 28.8.2018, 9 Ra 63/18b, 13 (*Sabara*) = ARD 6622/11/2018
- 27.10.2021, 10 Ra 59/21a, 10 (*Lindmayr*) = ARD 6788/8/2022
- 21.1.2022, 9 Ra 69/21i, 12 (*Lindmayr*) = ARD 6795/12/2022