

## FM.legal.bites | Employment: Dienstzeugnisse

### Ein Beitrag von Dr. Julia Andras

Das Dienstzeugnis ist der schriftliche Nachweis des Arbeitgebers über Art und Dauer einer beruflich ausgeübten Tätigkeit des Arbeitnehmers. Für Arbeitnehmer stellt es eine zentrale Grundlage für zukünftige Bewerbungen dar, da darin berufliche Erfahrungen und Qualifikationen nachgewiesen werden. Für Arbeitgeber ist es eine rechtlich sensible Verpflichtung. Dennoch herrscht in der Praxis oft Unsicherheit darüber, welche Arten von Dienstzeugnissen es gibt, welche Inhalte zulässig sind und welche Rechte tatsächlich bestehen.

#### 👉 Ist der Arbeitgeber zur Aushändigung verpflichtet?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer:in auf Verlangen kostenlos ein Dienstzeugnis auszustellen. Nicht nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Ausstellung eines Dienstzeugnisses möglich, verlangt ein:e Arbeitnehmer:in während des laufenden Arbeitsverhältnisses ein Dienstzeugnis, so hat der Arbeitgeber dem ebenso nachzukommen, in diesem Fall allerdings auf Kosten der Arbeitnehmer:in.

Gesetzlich verpflichtend ist lediglich ein „einfaches Zeugnis“: Positive Bewertungen der Qualifikation, der Arbeitsleistung oder der Person der Arbeitnehmer:in sind zulässig, aber nicht zwingend erforderlich. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf ein solches „qualifiziertes“ Dienstzeugnis.

Verlangt ein:e Arbeitnehmer:in bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Dienstzeugnis ist dieses innerhalb angemessener Zeit auszustellen. Dem ist tunlichst zeitgerecht nachzukommen: wird das Zeugnis zurückbehalten oder verzögert ausgestellt, können Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden, sofern der Arbeitnehmer:in hieraus ein Schaden entstanden ist. Der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses kann auch gerichtlich eingeklagt werden.

#### 👉 Arten von Dienstzeugnissen

Gesetzlich vorgesehen ist lediglich ein „einfaches“ Dienstzeugnis.

Sollte der Inhalt des Dienstzeugnisses darüber hinausgehen – was vielfach üblich ist und (kollektiv-)vertraglich vorgesehen werden kann – bestehen insoweit gesetzliche Regelungen, als normiert wird, dass darin keine nachteiligen Anmerkungen enthalten sein dürfen.

Das einfache Dienstzeugnis beruht rein auf objektiven Fakten und beinhaltet keine Leistungs- oder Verhaltensbewertung. Inhaltlich sind die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Art der Tätigkeit, die Position der Arbeitnehmer:in sowie deren Funktion/en anzuführen. Das einfache Dienstzeugnis dient dem reinen Tätigkeitsnachweis.

Demgegenüber steht das qualifizierte Dienstzeugnis. Es beinhaltet alle Punkte des einfachen Dienstzeugnisses und darüber hinaus eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Ein Anspruch auf ein qualifiziertes Dienstzeugnis besteht nur dann, wenn sich dieser aus dem einschlägigen Kollektivvertrag, oder einer vertraglichen Vereinbarung ergibt.

Zusätzlich zur üblichen Unterscheidung der Dienstzeugnisse kann auch eine zeitliche Unterscheidung getroffen werden: Während das gesetzlich vorgesehene einfache Zeugnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (daher auch „Endzeugnis“) verlangt werden kann, ist auch ein Zwischenzeugnis während eines aufrechten Dienstverhältnisses denkbar und in der Praxis durchaus üblich. Anlässe für ein Zwischenzeugnis sind beispielsweise eine Änderung in der Vorgesetztenebene, eine Änderung der Tätigkeit, ein Betriebsübergang oder eine Unterbrechung

durch Präsenz- oder Zivildienst oder Elternkarenz. Im Unterschied zum Endzeugnis, welches der Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen hat, können die Kosten für ein Zwischenzeugnis der Arbeitnehmer:in auferlegt werden.

Für Lehrlinge bestehen Sonderregelungen, etwa nach dem Berufsausbildungsgesetz. Demnach steht dem Lehrling ein Lehrzeugnis zu, ohne dass ein solches ausdrücklich verlangt werden müsste.

### ☞ **Rechtliche Grundlagen**

Unabhängig vom Umfang des Zeugnisses sind folgende Punkte jedenfalls zu beachten:

- **Wahrheitspflicht:** Angaben im Zeugnis müssen sachlich korrekt sein
- **Wohlwollens Pflicht:** Das Zeugnis darf in Inhalt und Form nichts enthalten, was Arbeitnehmer:innen das Erlangen einer neuen Stelle erschwert
- **Klarheit:** im Dienstzeugnis dürfen keine (auch nicht indirekte!) nachteiligen Anmerkungen enthalten sein

### ☞ **Was im Dienstzeugnis verboten ist**

Ebenso wichtig wie der zulässige Inhalt ist die Frage, was nicht erwähnt werden darf. Unzulässig sind insbesondere:

- Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses
- Krankenstände oder Gesundheitsdaten
- politische, religiöse oder private Informationen
- interne Konflikte oder Disziplinarmaßnahmen
- sämtliche nachteilige Anmerkungen

Sind solche unzulässigen Anmerkungen in einem Dienstzeugnis enthalten und entsteht der Arbeitnehmer:in dadurch ein Schaden, können Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden. Weiters ist die Erhebung einer Unterlassungsklage möglich.

☞ **Geheimcodes:** Da das Gesetz Dienstzeugnisse verbietet, die es dem Jobsuchenden erschweren eine neue Anstellung zu finden, greifen viele Arbeitgeber:innen auf vermeintlich positive Formulierungen zurück. Diese "Geheimcodes" sind oft nur für geschulte Personaler und Headhunter erkennbar. Die Verwendung von Superlativen, wie zB "zur vollsten Zufriedenheit" spricht für ein hohes Maß an Zufriedenheit, mit der Tätigkeit des betroffenen Arbeitnehmers. Alle anderen Formulierungen gelten in der Praxis bereits als Makel. So sind beispielsweise Aussagen wie "*hat sich stets bemüht*", "*hat sich beim Projekt XY sehr engagiert*" oder auch "*verfügte über Fachwissen und zeigte großes Selbstvertrauen*", versteckte Nachrichten an den zukünftigen Dienstgeber.

### ☞ **Anspruch auf Berichtigung des Dienstzeugnisses**

Ist das Dienstzeugnis sachlich falsch, unvollständig oder nachteilig formuliert, kann die Arbeitnehmer:in eine Berichtigung verlangen. Dieser Anspruch kann auch gerichtlich durchgesetzt werden. Je nach Kollektivvertragsregelung kann die Verjährung des Anspruches auf Ausstellung eines korrekten Dienstzeugnisses bis zu 30 Jahre betragen

**👉 Fazit**

Dienstzeugnisse sind rechtlich klar umrissen, ihre praktische Bedeutung wird jedoch häufig unterschätzt. Gerade weil das Gesetz nur Mindestanforderungen festlegt, kommt einer korrekten und ausgewogenen Formulierung besondere Bedeutung zu. Eine rechtliche Prüfung kann helfen, Konflikte zu vermeiden und die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses rechtssicher zu gestalten.