



RECHTSTIPPS VON ANDREAS TINHOFER

Superlative im Dienstzeugnis

Bei der Formulierung von Dienstzeugnissen ist auf bestimmte Usancen Bedacht zu nehmen

■ Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen („einfaches“ Dienstzeugnis). Es besteht hingegen kein Anspruch auf ein „qualifiziertes“ Dienstzeugnis mit Werturteilen über die Leistungen des Arbeitnehmers. Ein (einfaches) Dienstzeugnis kann auch unabhängig von der Beendigung des Dienstverhältnisses verlangt werden („Zwischenzeugnis“).

Nach dem Wahrheitsgebot muss das Dienstzeugnis den Tatsachen entsprechen und die wahrgenommenen Aufgaben vollständig erfassen. So darf sich die Beschreibung der Tätigkeit nicht in einer vagen Berufs-

bezeichnung (zum Beispiel „Angestellter“ oder „Sekretärin“) erschöpfen, sondern muss einen Einblick in den tatsächlichen Aufgabenkreis des Arbeitnehmers gewährleisten.

Ob die Tätigkeit mit mehr oder weniger Worten beschrieben wird, ist belanglos. Entscheidend ist, ob sich ein künftiger Arbeitgeber ein klares Bild über die Tätigkeit des Dienstnehmers machen kann.

Keine nachteiligen Formulierungen

Die Formulierung ist dabei Sache des Arbeitgebers, der dies auch dem Arbeitnehmer überlassen kann. Die Ausstellung eines „Gefälligkeitszeugnisses“ verstößt gegen die Wahrheitspflicht und ist daher unzulässig.

Das Wahrheitsgebot findet jedoch am sogenannten „Erschwerungsverbot“ seine Grenze. Demnach darf das Dienstzeugnis keine für den Arbeitnehmer nachteiligen Angaben enthalten, selbst wenn diese zutreffen. So sind etwa Bemerkungen über Krankenstände, die Tätigkeit als Betriebsrat oder die Gewerkschaftszugehörigkeit eines Arbeitnehmers unzulässig. Aber auch der Hinweis auf die Art der Beendigung ist zu unterlassen, sofern es nicht der Arbeitnehmer (im Fall der Selbstkündigung) explizit wünscht.

Auch das Versehen des Dienstzeugnisses mit „Geheimcodes“, die potenzielle Arbeitgeber über (tatsächliche oder vermeintliche) Unzulänglichkeiten des Arbeit-

nehmers informieren sollen, ist unzulässig. Die Formulierung darf daher auch nicht „zwischen den Zeilen“ ein für den Arbeitnehmer negatives Gesamtbild durchblicken lassen. So können Formulierungen, die nach dem normalen Sprachgebrauch durchaus positiv aufgefasst werden, in einem Dienstzeugnis eine negative Beurteilung darstellen.

„Volle Zufriedenheit“ reicht nicht

Da in der „Zeugnissprache“ Superlative eine besonders große Rolle spielen, wird etwa die Wendung „zur vollen Zufriedenheit“ von der Judikatur als unzulässig erachtet. Stattdessen müsste es heißen „zur vollsten Zufriedenheit“, auch wenn die

Steigerung von „voll“ streng genommen gar nicht möglich ist. Aber selbst die Formulierung „seine stets freundliche und gewinnende Art gegenüber Kollegen und Mitarbeitern“ wurde von einem Gericht für rechtswidrig erachtet, weil die Vorgesetzten nicht erwähnt wurden.

Das Dienstzeugnis muss auch in formaler Hinsicht korrekt sein und hat den im Geschäftsverkehr üblichen formalen Standards zu entsprechen. So wurde in einem Fall ein Dienstzeugnis auf rosafarbenem Briefpapier mit Fettflecken und Rechtschreibfehlern vom Arbeitnehmer erfolgreich vor Gericht beanstandet. Außerdem hat aus dem Dienstzeugnis der Dienstgeber hervorzugehen (etwa

durch Verwendung des Geschäftspapiers) und es ist von diesem bzw. seinem Vertreter zu unterfertigen.

Verjährung erst nach 30 Jahren

Ein den gesetzlichen Kriterien nicht entsprechendes Dienstzeugnis berechtigt den Arbeitnehmer zur Klage auf Ausstellung eines korrekten (einfachen) Dienstzeugnisses. Wurde bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Dienstzeugnis verlangt, so kann dieses Verlangen auch noch später gestellt werden. Nach dem Gesetz verjährt dieser Anspruch erst nach 30 Jahren. ■

Andreas Tinhofer ist Experte für Arbeitsrecht in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at