

sms.law.bites | Employment: Dienstzeugnis – was drinnen stehen muss und was Sie jedenfalls vermeiden sollten.

Ein Beitrag von sms.law Partnerin Dr. Julia Andras

Arbeitgeber:innen sind nach österreichischem Recht verpflichtet, ihren Arbeitnehmer:innen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Verlangen ein Dienstzeugnis auszustellen. Was im Dienstzeugnis stehen muss, auf welche versteckten "Geheimcodes" Sie achten sollten und welchen Inhalt das Zeugnis nicht aufweisen darf, behandelt sms.law Partnerin **Dr. Julia Andras** in ihrem aktuellen Beitrag.

☞ **Was versteht man unter einem Dienstzeugnis?** Das Dienstzeugnis ist eine Bestätigung des Arbeitgebers über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die ausgeübten Tätigkeiten. Es wird in der Regel bei Beendigung desselben, auf Verlangen des Arbeitnehmers ausgestellt. Es besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses. Dieses benötigen Arbeitnehmer:innen bei der Suche nach einem neuen Job.

☞ **Einfaches vs. Qualifiziertes Dienstzeugnis:** Im Unterschied zum einfachen Dienstzeugnis, welches lediglich Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie die darin ausgeübten Tätigkeiten bestätigt, gibt das qualifizierte Dienstzeugnis Auskunft über eine Bewertung der Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb.

☞ **Inhalt des Dienstzeugnisses:** Arbeitgeber:innen dürfen im Dienstzeugnis keine negativen Aussagen über den betroffenen Arbeitnehmer machen. Das Dienstzeugnis dient dazu, die berufliche Vergangenheit zu dokumentieren und dem neuen Arbeitgeber einen Einblick in die Fähigkeiten und die Qualifikation des Bewerbers zu geben. Aus diesem Grund darf das Zeugnis keine Angaben enthalten, die eine zukünftige Anstellung erschweren könnten

☞ **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.

Derartige Formulierungen können vom betroffenen Arbeitnehmer angefochten werden. Je nach Kollektivvertragsregelung kann die Verjährung des Anspruches auf Ausstellung eines korrekten Dienstzeugnisses bis zu 30 Jahre betragen.

☞ **Wann ist das Dienstzeugnis auszustellen:** Das Dienstzeugnis ist spätestens am letzten Tag der Kündigungsfrist oder zumindest am letzten Arbeitstag des Arbeitnehmers auszustellen. Wird die Ausstellung verweigert, kann der Arbeitnehmer binnen einer Frist von drei Jahren, ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses, diese verlangen. Dieser Anspruch ist bei Verweigerung des Arbeitgebers auch gerichtlich, beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einklagbar.

☞ **Fazit:** Oftmals besteht Unsicherheit über den notwendigen bzw. empfohlenen Inhalt eines Dienstzeugnisses. Negative Formulierungen sind gesetzlich verboten und auch die Verweigerung ein Dienstzeugnis auszustellen, kann rechtliche bzw. gerichtliche Folgen haben.

Daher ist es ratsam sich bei der Formulierung von Dienstzeugnissen entsprechend beraten zu lassen. Wir freuen uns auf Ihren Kommentar!

#Arbeitsrecht #Dienstzeugnis #Inhalt #Geheimcodes #HR #employment #Austria #smslaw