

Arbeitsverhältnis mit Nachwehen

Formulierungen im Dienstzeugnis sowie Telefonauskünfte über ausgeschiedene Mitarbeiter können leicht auf der „Anklagebank“ des Arbeitsgerichtes landen. RA Herwig Frei aus der Kanzlei Greiter Pegger Kofler & Partner informiert.

Was hat der Arbeitgeber bei Ausstellung eines Dienstzeugnisses zu beachten?

Frei: Ein Dienstzeugnis ist nur auf Verlangen des ausgeschiedenen Mitarbeiters auszustellen. Der Anspruch verjährt jedoch erst nach 30 Jahren. Das Dienstzeugnis muss lediglich über Art und Dauer der Dienstleistung Aufschluss geben (einfaches Zeugnis) und braucht keine Werturteile über die Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung, das Verhalten im Betrieb etc. zu beinhalten. Die konkrete Formulierung des Zeugnisses ist allein Sache des Arbeitgebers. Der Zeugnistext muss aber wahr sein, wohlwollend abgefasst werden und darf keine nachteiligen Formulierungen enthalten (Erschwernisverbot).

Was sind die häufigsten Fehler beim Abfassen von Dienstzeugnissen?

Frei: Hauptfehler, die immer wieder vorkommen, sind et-

„Der Anspruch auf ein Dienstzeugnis verjährt erst nach

30 Jahren. Es muss lediglich über Art und Dauer der Dienstleistung Aufschluss geben.“

RA Dr. Herwig Frei



wa: zu vage Berufsbezeichnungen (z. B. nur „Angestellter“), verklausulierte negative Werturteile (z. B. „zur vollen Zufriedenheit“ statt „zur vollsten Zufriedenheit“), Vor- oder Rückdatierungen, aber auch äußerliche Mängel (z. B. keine Titulierung als Dienstzeugnis, Rechtschreib- und Grammatikfehler, Eselsohren und Fettflecken, pinkfarbenedes Papier).

Wie lautet Ihr Tipp an den Arbeitgeber?

Frei: Beim Dienstzeugnis

nicht „schlampen“, sonst droht eine Klage auf Zeugnisberichtigung. Im Zweifelsfall oder wenn die Trennung nicht reibungslos verläuft, sollte entsprechend dem gesetzlichen Muss nur ein einfaches Zeugnis ausgestellt werden.

Wie ist die Rechtslage bei telefonischen Referenzanfragen neuer, potentieller Arbeitgeber?

Frei: Gesetzlich ist das nicht geregelt. Laut einem Höchstgerichtsurteil aus dem Jahr 2008 ist das Interesse des Arbeitnehmers an seinem weiteren Fortkommen jedoch schutzwürdig. Daher sind nachteilige, wenn auch wahre Auskünfte über einen ausgeschiedenen Mitarbeiter zu unterlassen und können den „alten“ Arbeitgeber auch schadenersatzpflichtig machen.

KONTAKTAUFNAHME UNTER
www.greiter.lawfirm.at