



Ausgabe 15/2013

vom 19.4.2013

Diese Information behandelt ein Thema aus der Sparte Arbeitsrecht

Ausstellung von Dienstzeugnissen

Die Information wird dem Nutzer von eccontis treuhand gmbh freigeigbig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit der Meldungen kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angeführten Informationen. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber: eccontis treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1

Ausstellung eines Dienstzeugnisses

Jedem Arbeitnehmer muss auf dessen Verlangen bei Beendigung seines Dienstverhältnisses ein schriftliches Zeugnis (= Endzeugnis) ausgestellt werden. Der Anspruch auf ein Dienstzeugnis kann vom Dienstnehmer im Notfall auch vor dem Arbeits- und Sozialgericht geltend gemacht werden und verjährt erst nach 30 Jahren.

Der Dienstgeber ist aber nicht automatisch verpflichtet, ein Dienstzeugnis auszuhändigen. Vielmehr muss der Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangen. Auch während eines aufrechten Dienstverhältnisses muss der Dienstgeber auf Verlangen des Dienstnehmers ein sogenanntes „Zwischenzeugnis“ ausstellen. Bei der Beendigung eines Lehrverhältnisses ist der Dienstgeber ohne weitere Aufforderung verpflichtet, dem ausgelernten Lehrling ein Lehrzeugnis zu übergeben.

Die Kosten der Ausstellung hat der Arbeitgeber zu tragen, es fallen aber dafür mittlerweile keine gesetzlichen Gebühren mehr an.

Einfaches Dienstzeugnis

Inhaltlich sieht das Gesetz ein sogenanntes „einfaches Dienstzeugnis“ vor, welches allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers, die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers, die (rechtliche) Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Art der Tätigkeit zu enthalten hat. Angaben über die Qualität der Leistungen des Arbeitnehmers („qualifiziertes Dienstzeugnis“) müssen hingegen nicht enthalten sein.

Aus der Beschreibung der Tätigkeit soll sich der Zeugnisleser ein klares Bild machen können, welche Arbeiten der Arbeitnehmer erbracht hat. Hat sich der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers während des Dienstverhältnisses geändert, sind sämtliche Tätigkeiten aufzulisten. Eine inner- oder überbetriebliche Funktion als Interessenvertreter (Betriebsrat, Gewerkschaft) darf im Zeugnis nicht erwähnt werden.

Entlassung oder Arbeitgeberkündigung

Aufbau und Formulierung sind – im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften – dem Arbeitgeber überlassen. Allerdings darf ein Dienstzeugnis in Inhalt und Form nichts enthalten, das dem Arbeitnehmer das Erlangen einer neuen Stelle erschwert, etwa in Form von wertenden Aussagen. Die Formulierung „Herr Adam hat stets versucht, den Anforderungen zu entsprechen“ wäre beispielsweise unzulässig. Dies gilt auch für Angaben über die Ursache und Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses – vor allem bei einer Entlassung oder einer Arbeitgeberkündigung.

Achtung

Das Zeugnis muss vollständig (im Sinne eines einfachen Dienstzeugnisses) und objektiv richtig sein. Ist dies nicht der Fall, könnte dem neuen Dienstgeber, der sich auf die Angaben verlassen hat, unter Umständen ein Schadenersatzrecht zustehen.

eccontis informiert bestellen/abmelden:

Wenn wir unsere „eccontis informiert“ noch an eine andere E-Mail-Adresse Ihres Unternehmens senden sollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)
Sollten Sie zukünftig keine „eccontis informiert“ mehr von uns erhalten wollen, so klicken Sie bitte [hier...](#)