© **FM Forum Business Solutions GmbH**
A-1200 Wien, Dresdner Straße 45
E-Mail: kundenservice@forum-media.at

Klage auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses

Vorbemerkungen
Gem § 39 AngG bzw § 1163 ABGB hat der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer bei Beendigung des Dienstverhältnisses auf Verlangen ein Dienstzeugnis auszustellen, welches Informationen zur Dauer und Art der Dienstleistung enthält. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Arbeitnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Das nachstehende Muster stellt eine Vorlage für eine Klage auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses dar.

Gebühreneinzug:
Über Konto: …
Bei der … Bank

Rechtsanwältin Mag. Magdalena Ferner
Hernalser Hauptstraße 35/14 + 15
1170 Wien

per WebERV

An das
Arbeits- und Sozialgericht Wien
Althanstraße 39–45
1090 Wien

Wien, am 31.01.2023

Klagende Partei:	Kurt Genau, Angestellter Favoritenstraße 2 1040 Wien
Vertreten durch:	RA Mag. Magdalena Ferner Hernalser Hauptstraße 35/14 + 15 1170 Wien ADVM Code: R…
Beklagte Partei:	Herbert Stark GmbH Meidlinger Hauptstraße 12 1120 Wien
Wegen:	Ausstellung eines Dienstzeugnisses (Bewertung nach GGG: EUR 750,– Bewertung nach RATG/JN: EUR 2.000,–)

Klage

2-fach
2 Beilagen

In umseits bezeichneter Rechtssache hat der Kläger RA Mag. Magdalena Ferner mit seiner Vertretung beauftragt. Durch seine ausgewiesene Vertreterin erhebt er nachstehende

Klage

an das Arbeits- und Sozialgericht Wien:

Der Kläger war von 01.10.2018 bis 31.12.2022 bei der beklagten Partei als Sekretär des Niederlassungsleiters mit eigenverantwortlicher Entscheidungsbefugnis Vollzeit beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag für Angestellte in Handelsbetrieben anwendbar. Das Dienstverhältnis endete durch einvernehmliche Auflösung.

Der Kläger hatte bei der beklagten Partei folgende Aufgaben inne:

- Bearbeitung der Post
- Ablage und Wiedervorlage von Akten
- Führung der Korrespondenz in deutscher, englischer und französischer Sprache
- Abfassen von Briefen und Berichten
- Abwicklung des Telefonverkehrs
- Erstellen der Abrechnungen
- Vorbereitung und Organisation von Konferenzen, Besprechungen, Meetings und Dienstreisen

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses forderte der Kläger die beklagte Partei am 07.01.2023 zur Ausstellung eines Dienstzeugnisses auf.

Ihm wurde daraufhin am 15.01.2023 ein Dienstzeugnis übermittelt. Dieses Dienstzeugnis enthielt jedoch mehrere Tippfehler und den Satz, dass der Kläger „sich bemüht habe, die Aufgaben zur vollen Zufriedenheit der beklagten Partei“ auszuführen. Überdies wurde im Dienstzeugnis auf die Betriebsratstätigkeit des Klägers und die Art der Lösung des Dienstverhältnisses hingewiesen.

Der Kläger machte die beklagte Partei mit Schreiben vom 22.01.2023 darauf aufmerksam, dass das übermittelte Dienstzeugnis aufgrund der oben beschriebenen Umstände gegen das gesetzliche Erschwerungsverbot verstößt und geeignet ist, die Erlangung einer neuen Arbeitsstelle zu erschweren. Er retournierte das mangelhafte Dienstzeugnis an die beklagte Partei und ersuchte um Ausstellung eines gesetzeskonformen Zeugnisses.

Sein Schreiben blieb jedoch ohne Reaktion. Es wurde ihm bis dato kein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Dienstzeugnis übermittelt. Er war daher zur Klagsführung gezwungen.

Das Interesse auf Ausstellung des Dienstzeugnisses wird gem § 56 JN mit EUR 2.000,– bewertet.

Beweis: PV des Klägers
Dienstzeugnis vom 15.01.2023, Beilage ./A
Schreiben des Klägers vom 22.01.2023, Beilage ./B
Weitere Beweise vorbehalten

Der Kläger beantragt nachstehendes

Urteil:

1. Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution ein Dienstzeugnis nachstehendes Inhaltes zu übermitteln:
   „Herr Kurt Genau, wohnhaft in 1040 Wien, Favoritenstraße 2, war von 01.10.2018 bis 31.12.2022 bei der Herbert Stark GmbH als Sekretär des Niederlassungsleiters mit eigenverantwortlicher Entscheidungsbefugnis tätig. Er hatte folgende Aufgaben inne:
   - Bearbeitung der Post
   - Ablage und Wiedervorlage von Akten
   - Führung der Korrespondenz in deutscher, englischer und französischer Sprache

- Abfassen von Briefen und Berichten
- Abwicklung des Telefonverkehrs
- Erstellen der Abrechnungen
- Vorbereitung und Organisation von Konferenzen, Besprechungen, Meetings und Dienstreisen“

2. Die beklagte Partei ist weiters schuldig, dem Kläger die Kosten des Verfahrens binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution gem § 19a RAO zu Handen der Klagevertreterin zu ersetzen.

…
Kurt Genau

Kostenverzeichnis:
TP 3A

Anmerkungen:

1
Das Recht auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses ist mit Klage gem § 50 Abs 1 ASGG geltend zu machen. § 3 ASGG sieht eine ausschließliche Zuständigkeit der Landesgerichte als Arbeits- und Sozialgerichte vor. Für den Gerichtssprengel Wien ist das Arbeits- und Sozialgericht Wien ausschließlich zuständig. Zu berücksichtigen sind die in § 4 ASGG genannten Wahlgerichtsstände sowie die Tatsache, dass § 9 ASGG die Möglichkeit von Zuständigkeits- und Schiedsgerichtsvereinbarungen erheblich einschränkt.

2
Der Anspruch auf Dienstzeugnis verjährt gem § 1478 ABGB erst nach 30 Jahren (OGH 8.3.2001, 8 ObA 217/00w). Allerdings sehen einige Kollektivverträge kürzere Verfallsfristen vor, die zu berücksichtigen sind.

3
Klagen auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses sind nicht auf Geld gerichtete Begehren. Die Bemessungsgrundlage für die Gerichtsgebühren beträgt daher gem § 16 Abs 1 lit a GGG EUR 750,–. Dies führt dazu, dass das Verfahren in allen Instanzen gebührenfrei ist, da es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit handelt und der Streitwert unter EUR 2.500,– liegt (vgl § 32 GGG; Anm 8 TP 1, Anm 5 TP 2, Anm 5 TP 3). Im gegenständlichen Fall wurde der Streitwert gem § 56 Abs 2 JN mit EUR 2.000,– bewertet. Hätte der Kläger eine Bewertung in der Klage unterlassen, wären als Zweifelsstreitwert EUR 5.000,– zur Anwendung gekommen.

4
Findet der Beklagte die Bewertung des Streitgegenstandes nach § 56 Abs 2 JN durch den Kläger zu hoch oder zu niedrig, so kann er gem § 7 RAO spätestens bei der ersten zur mündlichen Streitverhandlung bestimmten Tagsatzung die Bewertung bemängeln.

5
Das Dienstzeugnis ist einem Arbeitnehmer nur auf Verlangen auszufolgen. Der Arbeitgeber hat diesem Ersuchen unverzüglich nachzukommen (*Reissner* in *Neumayr/Reissner*, *Zeller*, Kommentar zum Arbeitsrecht [2006], Rz 14 zu § 39 AngG, *Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 15 zu § 39).

Das Verlangen des Arbeitnehmers kann ausdrücklich oder schlüssig erfolgen. Eine bestimmte Form (zum Beispiel Schriftlichkeit) ist nicht erforderlich.

6
Gesetzlich besteht nur ein Anspruch auf ein einfaches Dienstzeugnis über Dauer und Art der Dienstleistung, nicht aber auf eine Bewertung der Arbeitsleistungen (RIS-Justiz RS0029978, *Lindmayr*, Angestelltengesetz [2007], Rz 752 zu § 39, *Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 26 zu § 39). Wenn das Dienstzeugnis dennoch eine Bewertung der Arbeitsleistungen enthält, muss diese wahrheitsgetreu und nicht nachteilig für den Arbeitnehmer sein. Ein Hinweis auf schlechte Arbeitsleistung bzw ein zu beanstandendes Verhalten des Arbeitnehmers hat daher zu unterbleiben. Es sind wohlwollende Formulierungen zu gebrauchen.

7

Im gegenständlichen Fall verstößt der Hinweis auf die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses gegen das Erschwerungsverbot (RIS-Justiz RS0030868, T2). Auch die Tätigkeit als Betriebsrat hätte nicht erwähnt werden dürfen (*Lindmayr*, Angestelltengesetz [2007], Rz 755 zu § 39, *Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 36 zu § 39).

8
Die Wendung, dass sich der Kläger stets bemüht hat, die Aufgaben zur vollen Zufriedenheit der beklagten Partei zu verrichten, lässt auf schlechte Arbeitsleistungen schließen, da es darauf hindeutet, dass der Arbeitnehmer sich nur bemüht hat, aber keinen Erfolg verzeichnen konnte. Es handelt sich zudem um eine sehr schwache positive Formulierung und keinen Superlativ, was ebenfalls eine schlechte Arbeitsleistung des Klägers indiziert. Üblich wäre nämlich die Formulierung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit „stets zur vollsten Zufriedenheit“ des Arbeitgebers ausgeübt hat, wenn man auf hervorragende Leistungen hinweisen will (OGH 17.12.2008, 9 ObA 164/08w; *Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 36 zu § 39).

9
Das Dienstzeugnis darf keine (gravierenden) Tippfehler oder äußere Mängel aufweisen (zum Beispiel Durchstreichungen, beschädigtes Papier, Fettflecken etc), die den Eindruck vermitteln, dass es Probleme im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegeben hat bzw die auf eine mangelnde Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer schließen lassen (*Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 25 zu § 39).

10
Ein Dienstzeugnis, das den gesetzlichen Erfordernissen nicht entspricht, kann vom Arbeitnehmer abgelehnt werden. Er kann die Ausstellung eines mangelfreien Dienstzeugnisses fordern (*Lindmayr*, Angestelltengesetz [2007], Rz 755 zu § 39, *Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 40 zu § 39, OLG Wien, 6.11.2002, 8 Ra 312/02i, ARD 5372/2/2003). Die Beweislast für die Mangelhaftigkeit des übermittelten Dienstzeugnisses trägt jedoch der Kläger (*Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 15 zu § 39 mwN).

11
Ein auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses iSd § 39 AngG gerichtetes Klagebegehren wäre unbestimmt und das Begehren stattgebende Urteil daher nicht vollstreckbar (RIS-Justiz RS0028464). Im Urteilsbegehren muss daher der Text des Dienstzeugnisses genannt werden.

12
Das begehrte Dienstzeugnis sollte einen guten Einblick in die Art der Tätigkeit des Klägers geben und darf nicht zu allgemein gehalten sein. Es muss die Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer im Laufe der Arbeitsverhältnisse ausgeübt hat, so vollständig und genau beschreiben, dass sich künftige Arbeitgeber ein klares Bild machen können (RIS-Justiz RS0104541)

Die Bezeichnung als „Sekretär“ reicht daher für sich genommen nicht aus und ist durch eine Beschreibung des Aufgabenkreises zu ergänzen (vgl dazu ASG Wien 17.11.1995, 23 Cga 199/93i [rechtskräftig], ARD 4761/10/96, OGH 13.1.1988, 9 ObA 172/87, ARD 3958/10/88, *Lindmayr*, Angestelltengesetz [2007], Rz 753 zu § 39, *Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 34 zu § 39).

Als Grundsatz kann man davon ausgehen, dass die Beschreibung der Tätigkeiten des Arbeitnehmers umso ausführlicher sein muss, je länger er beim Arbeitgeber gearbeitet hat und je qualifizierter seine Tätigkeit war (*Reissner* in *Reissner/Standeker*, AngG, Rz 33 zu § 39 mwN).

13
Das erstinstanzliche klagsstattgebende Urteil ist gem § 61 Abs 1 Z 1 ASGG vorläufig vollstreckbar. Bei der Pflicht zur Ausstellung eines Dienstzeugnisses handelt es sich um eine unvertretbare Handlung gem § 354 EO, die durch Geldstrafen oder Haft zu vollstrecken ist (OGH 8.3.2001, 8 ObA 217/00w, ARD 5236/2/2001).

Das klagsstattgebende Urteil kann nämlich ausnahmsweise nicht gem § 367 EO die Abgabe der Willenserklärung ersetzen. Die Vorlage des klagsstattgebenden Urteils anstelle des Dienstzeugnisses würde nämlich indizieren, dass sich der Dienstgeber geweigert hat, ein entsprechendes Dienstzeugnis auszustellen. Auch die (gerechtfertigte) Verfolgung der Ansprüche mithilfe des Gerichtes, die durch Vorlage des Urteils offenkundig wird, kann einen neuen Dienstgeber abschrecken, den Arbeitnehmer zu beschäftigen (OGH 8.3.2001, 8 ObA 217/00w, ARD 5236/2/2001).