

TE OGH 1999/9/29 9ObA185/99t

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 29.09.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Steinbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Hübner und Dr. Alvarado-Dupuy als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. Axel H*****, vertreten durch Dr. Georg Huber, Rechtsanwalt in Kufstein, wider die beklagte Partei Gemeindeverband Bezirkskrankenhaus K*****, vertreten durch Dr. Hansjörg Zink und andere, Rechtsanwälte in Kufstein, wegen Ausstellung eines Dienstzeugnisses (Streitwert S 150.000), infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Mai 1999, GZ 15 Ra 49/99i-31, den

Beschluß

gefaßt:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Da auf das in Österreich begründete Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit der in Österreich geleisteten Arbeit nach dem bis zum BGBl 1998/119 geltenden § 44 IPRG österreichisches Recht anzuwenden ist, besteht nur ein Anspruch auf ein Dienstzeugnis im Sinne des § 39 AngG bzw § 1163 ABGB, sohin ein solches über die Dauer und Art der Dienstleistung. Ein Anspruch auf ein qualifiziertes Dienstzeugnis im Sinne des § 630 BGB auch über Werturteile des Arbeitgebers über Leistung und Führung im Dienst besteht nicht (vgl Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 51 ff, 54 mwH; 9 ObA 32/92 = RdW 1992, 250; 9 ObA 239/94). Demgemäß bildet es keine erhebliche Rechtsfrage, ob der Kläger das Dienstzeugnis in Deutschland zu verwenden gedenkt und welche Anforderungen dort üblicherweise an ein solches gestellt werden. Auch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Pflicht auf Gleichbehandlung aller ausländischen und inländischen Arbeitnehmer läßt sich ein nicht im Gesetz gedeckter Anspruch nicht ableiten. § 8 ÄrzteG oder § 31 Ärzteausbildungsverordnung bilden keine Grundlage für den geltend gemachten Anspruch, weil diese Bestimmungen über ein Rasterzeugnis sich lediglich auf Ausbildungsverhältnisse zum Arzt der Allgemeinmedizin oder zum Facharzt beziehen, nach beendetem Ausbildung aber wie im konkreten Fall durch die Bestimmungen des § 39 AngG oder § 1163 ABGB abgelöst werden (vgl Runggaldier/Eichinger aaO, 52). Da auf das in Österreich begründete Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit der in Österreich geleisteten Arbeit nach dem bis zum BGBl 1998/119

geltenden Paragraph 44, IPRG österreichisches Recht anzuwenden ist, besteht nur ein Anspruch auf ein Dienstzeugnis im Sinne des Paragraph 39, AngG bzw Paragraph 1163, ABGB, sohin ein solches über die Dauer und Art der Dienstleistung. Ein Anspruch auf ein qualifiziertes Dienstzeugnis im Sinne des Paragraph 630, BGB auch über Werturteile des Arbeitgebers über Leistung und Führung im Dienst besteht nicht vergleichbar Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 51 ff, 54 mwH; 9 ObA 32/92 = RdW 1992, 250; 9 ObA 239/94). Demgemäß bildet es keine erhebliche Rechtsfrage, ob der Kläger das Dienstzeugnis in Deutschland zu verwenden gedenkt und welche Anforderungen dort üblicherweise an ein solches gestellt werden. Auch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Pflicht auf Gleichbehandlung aller ausländischen und inländischen Arbeitnehmer lässt sich ein nicht im Gesetz gedeckter Anspruch nicht ableiten. Paragraph 8, ÄrzteG oder Paragraph 31, Ärzteausbildungsverordnung bilden keine Grundlage für den geltend gemachten Anspruch, weil diese Bestimmungen über ein Rasterzeugnis sich lediglich auf Ausbildungsverhältnisse zum Arzt der Allgemeinmedizin oder zum Facharzt beziehen, nach beendeter Ausbildung aber wie im konkreten Fall durch die Bestimmungen des Paragraph 39, AngG oder Paragraph 1163, ABGB abgelöst werden vergleichbar Runggaldier/Eichinger aaO, 52).

Die Hauptfunktion eines Dienstzeugnisses besteht in seiner Verwendung als Bewerbungsunterlage im vorvertraglichen Arbeitsverhältnis. Es dient dem Stellenbewerber als Nachweis über zurückliegende Arbeitsverhältnisse und dem präsumtiven Arbeitgeber als Informationsquelle über die Qualifikation des Bewerbers (9 ObA 205/98g). Deshalb hat es, wobei die Formulierung dem Dienstgeber vorbehalten ist, vollständig und objektiv richtig zu sein. Es muß die Art der Beschäftigung in der üblichen Weise bezeichnen und sie unter Umständen auch näher schildern, wenn dies für das Fortkommen des Arbeitnehmers von Bedeutung sein kann (Arb 11.049). Die Ausstellung eines den tatsächlichen Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers nicht entsprechenden "Gefälligkeitszeugnisses" würde gegen die Wahrheitspflicht verstößen (Runggaldier aaO, 99).

Die Vorinstanzen haben diese Grundsätze beachtet. Ob die in einem Dienstzeugnis enthaltene, über das gesetzliche Mindesterfordernis hinausgehende Tätigkeitsbeschreibung, die nicht dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widerspricht, durch seine Akzentuierungen bei der Formulierung vom Dienstnehmer subjektiv als Negativbeurteilung aufgefaßt wird, bildet keine erhebliche Rechtsfrage. Eine normierte einheitliche "Zeugnissprache" gibt es nicht, sondern ist die Formulierung des Dienstzeugnisses nach der Rechtsprechung dem Dienstgeber vorbehalten. Wie im konkreten Einzelfall eine Formulierung subjektiv verstanden werden kann, ist im Hinblick auf den objektiv nicht negativ formulierten Text des Dienstzeugnisses keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG. Die Vorinstanzen haben diese Grundsätze beachtet. Ob die in einem Dienstzeugnis enthaltene, über das gesetzliche Mindesterfordernis hinausgehende Tätigkeitsbeschreibung, die nicht dem Grundsatz der Zeugniswahrheit widerspricht, durch seine Akzentuierungen bei der Formulierung vom Dienstnehmer subjektiv als Negativbeurteilung aufgefaßt wird, bildet keine erhebliche Rechtsfrage. Eine normierte einheitliche "Zeugnissprache" gibt es nicht, sondern ist die Formulierung des Dienstzeugnisses nach der Rechtsprechung dem Dienstgeber vorbehalten. Wie im konkreten Einzelfall eine Formulierung subjektiv verstanden werden kann, ist im Hinblick auf den objektiv nicht negativ formulierten Text des Dienstzeugnisses keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG.

Anmerkung

E55614 09B01859

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00185.99T.0929.000

Dokumentnummer

JJT_19990929_OGH0002_009OBA00185_99T0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>