

II. Dienstvertrag, freier Dienstvertrag, Werkvertrag	
A. Dienstvertrag .....	16–24
B. Freier Dienstvertrag.....	25–31
C. Werkvertrag.....	32, 33
D. Die arbeitsrechtliche Stellung von Organmitgliedern juristischer Personen .....	34
1. Vorstandsmitglieder.....	35–37
2. Geschäftsführer von GmbH.....	38, 39
III. Qualitätsanforderungen an die Angestelltentätigkeit .....	40
A. Kaufmännische Tätigkeit.....	41–48
B. Höhere, nicht kaufmännische Dienste.....	49–66
C. Kanzleiarbeiten.....	67–74
D. Das Überwiegen der Angestelltentätigkeit .....	75–78
E. Angestellte ex contractu.....	79, 80
F. Angestellteneigenschaft aufgrund kollv Zuerkennung.....	81–83
IV. Neueintritte nach Ausgliederungen des Bundes.....	84–86

## I. Anwendungsvoraussetzungen

Um unter das AngG zu fallen, muss ein Vertragsverhältnis mehrere Voraussetzungen erfüllen. Das Vorliegen der einzelnen Voraussetzungen ist dabei jedenfalls zu erfüllende Grundbedingung. Es muss zum einen ein **Arbeitsverhältnis** vorliegen, zum anderen muss darauf aufbauend vom AN **überwiegend** eine **qualifizierte Tätigkeit** im **Geschäftsbetrieb eines Kaufmanns** geleistet werden. Die von der Stammfassung des AngG geforderte hauptsächliche Beschäftigung entfiel durch das BG zur Einbeziehung von teilzeitbeschäftigten AN in das AngG und GAngG BGBl 1975/418 (s Art VII Rz 2).

Von dieser grundsätzlichen Umschreibung des Geltungsbereichs abgehend nimmt das AngG Modifikationen in Form von Ausweitungen und Einschränkungen des Geltungsbereichs vor (vgl §§ 2, 3, 4, 5, 42, Art II und VII).

Daneben nimmt der Gesetzgeber durch einzelne Anordnungen der Geltung des AngG in arbeitsrechtlichen Sondergesetzen, etwa in AusgliederungsG des Bundes, eine Ausweitung des Geltungsbereichs vor. Die genaue Reichweite des Geltungsbereichs des AngG ist somit nicht leicht festzustellen. Die Rechtslage ist in diesem Bereich daher als überaus unübersichtlich zu bezeichnen. Zu kritisieren ist auch, dass die Änderungen des HaRÄG 2005 BGBl I 120 im AngG nicht nachvollzogen wurden.

Neben der erwähnten Sondergesetzgebung ist es auch durch kollv Normen oder Vereinbarungen durch Einzelvertrag möglich, Angestellteneigenschaft zu vereinbaren. Es liegt dann ein sog Angestellter ex contractu vor.

(3) Die Ansprüche des Dienstgebers erlöschen in drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in dem er Kenntnis von dem Abschlusse des Geschäftes erlangt hat, jedenfalls aber in fünf Jahren von dem Abschlusse des Geschäftes an.

(4) Angestellten, die bei den im § 2, Z 5, bezeichneten Dienstgebern angestellt sind, ist untersagt, ohne Einwilligung des Dienstgebers Aufträge, die in das Gebiet der geschäftlichen Tätigkeit des Dienstgebers fallen, auf eigene oder fremde Rechnung zu übernehmen, sofern dadurch das geschäftliche Interesse des Dienstgebers beeinträchtigt wird; ferner ist ihnen untersagt, ohne Einwilligung des Dienstgebers gleichzeitig mit diesem an einem und demselben Wettbewerbe teilzunehmen. Übertritt der Angestellte diese Vorschrift, so kann der Dienstgeber Ersatz des verursachten Schadens fordern. Die Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes sind sinngemäß anzuwenden.

[BGBl 1921/292]

#### Literatur

*Felten*, Angestellter, Kaufmann, Unternehmer – Die Auswirkungen des UGB auf das AngG, RdW 2007/255, 220; *Resch*, Arbeitsvertrag und Nebenbeschäftigung (1991); *ders*, Zum Verbot der selbständigen Unternehmensführung durch Angestellte (§ 7 Abs 1 AngG), DRdA 1989, 273; *Eypeltauer*, Schnittstelle von Konkurrenzverbot zur Konkurrenzklausel am Beispiel von Wirtschaftstreuhandern, DRdA 2021/36, 344 (EAnm); *Pfalz*, Allgemeines „Eintrittsrecht“ des Arbeitgebers bei verbotener Konkurrenztaetigkeit des Arbeitnehmers, JAS 2021, 449.

#### Übersicht

I.	Allgemeines .....	1–7
II.	Erfasster Personenkreis .....	8–11
III.	Umfang des Konkurrenzverbotes	
	A. Betreiben eines selbständigen kaufmännischen Unternehmens .....	12–14
	B. Abschluss von Handelsgeschäften im Geschäftszweig des AG .....	15–21
IV.	Sonderregelung für Angestellte bei Ziviltechnikern und Wirtschaftstreuhandern .....	22–25
V.	Sanktionen.....	26, 27
	A. Schadenersatzanspruch des AG .....	28–30
	B. Eintrittsrecht des AG .....	31–34
	C. Herausgabe- und Abtretungsanspruch des AG .....	35, 36
	D. Entlassungsgrund .....	37–44
	E. Sonstige Rechtsfolgen .....	45
VI.	Fristen zur Geltendmachung .....	46–48

65; *dies*, Freistellung bei Entgeltzahlung aus religiösen Gründen, ZAS 2017/26, 147; *J. Winkler*, Kollektivverträge contra Angestelltengesetz? *ecolex* 2013, 651; *Winter/Wartinger*, Pflichten des Arbeitnehmers bei Krankenstand, ZAS 2010/12, 59; *Zierlinger*, Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung, PVP 2018/61, 240.

## Übersicht

I.	Einleitung und Systematisierung	
	A. Zweck.....	1, 2
	B. Inhalt und Abgrenzung.....	3–9a
	C. Relativ zwingendes Recht.....	10, 11
II.	Dienstverhinderung wegen Krankheit/Unglücksfall	
	A. Voraussetzungen.....	12–14
	1. Antritt des Dienstverhältnisses.....	15
	2. Krankheit/Unglücksfall.....	16–19
	3. Dienstverhinderung.....	20–23a
	4. Verschulden.....	24–28
	5. Mitteilungspflicht.....	29–34
	6. Nachweispflicht.....	35–40
	B. Dauer des Fortzahlungsanspruchs.....	41, 41a
	1. Regel: Kontingent.....	42–51
	2. Regel: Auffüllung des Kontingents.....	52–53b
	3. Regel: Spezialkontingent für Arbeitsunfall/ Berufskrankheit.....	54–59
	C. Bemessungsgrundlage	
	1. Entgeltbegriff.....	60–63
	2. Entgeltbasis.....	64–67
	3. Zusammenspiel von Krankentgelt und Krankengeld....	68–70a
III.	Dienstverhinderung wegen Mutterschaft.....	71–73
IV.	Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen Gründen	
	A. Voraussetzungen.....	74–75a
	1. Antritt des Dienstverhältnisses.....	76
	2. Wichtiger Grund.....	77–86
	3. Verschulden.....	87–91
	4. Anzeige- und Vorlagepflicht einer Bestätigung.....	92, 93
	B. Dauer des Fortzahlungsanspruchs.....	94–97
	C. Bemessungsgrundlage.....	98, 99

## I. Einleitung und Systematisierung

### A. Zweck

Bei zweiseitig verpflichtenden Verträgen ist die Leistung der einen Vertragspartei mit der Gegenleistung der anderen Vertragspartei synallagmatisch verbunden. Versagt die eine Seite, braucht auch die andere Seite nicht mehr zu erfüllen. Ist der Schuldner ohne sein Verschulden nicht in der Lage, seine versprochene Leistung zu erbringen, verliert er seinerseits seinen Anspruch

*Kerschner/R. Weiß*, Aufrechnung einer Konventionalstrafe gegen pfändungsfreie Entgeltansprüche unzulässig, DRdA 2011/41, 434 (EAnm); *Körber*, Entgeltreduktion bei quantitativer Minderleistung des Arbeitnehmers im Zeitlohn, ZAS 2007/28, 178 (EAnm); *Koziol*, Zur Rechtzeitigkeit der Leistung bei Banküberweisungen, RdW 1985, 148; *Krejci*, Zur Kompensation von Entgeltforderungen des Arbeitnehmers mit Arbeitgeberansprüchen auf Schadenersatz, ZAS 1980, 163; *K. Mayr*, Austritt wegen dauerhafter Entgeltvorenthaltung, DRdA 2004/42, 462 (EAnm); *Mazal*, Zurückbehaltung von Arbeitslohn, DRdA 1993, 62; *Micheler*, Zurückbehaltungsrecht des AN, ZAS 1995/18, 162 (EAnm); *Bernd Oberhofer/Grömmner*, Fehler bei der Kontogutschrift eines Lohnes, DRdA 1992/19, 210 (EAnm); *Petrovic*, Bezahlte Freizeit für Bankwege bei unbarer Lohn- und Gehaltszahlung? RdW 1991, 329; *Pfalz*, Scheinselbständigkeit: DG trägt ASVG-Beiträge für die Vergangenheit allein, ZAS 2018/50,293 (EAnm); *H. P. Pirker*, Die Herausgabe von Arbeitspapieren, RZ 1990, 106; *Reissner*, Die Neuerungen auf Grund der „Arbeiter-Gleichstellungsnovelle“ BGBl I 2017/153, in *Reissner/Mair* (Hrsg), Innsbrucker Jahrbuch zum Arbeitsrecht und Sozialrecht 2018 (2019) 33; *Ribnitz*, Arbeitsrechtliche Probleme der bargeldlosen Lohnzahlung, ÖJZ 1970, 477; *Runggaldier*, Die OGH-Judikatur zu den Sonderzahlungen in den Jahren 1995, 1996, RdW 1997, 340; *Schindler*, Sonderzahlungen – entgeltlose Dienstzeiten, DRdA 1997/18, 190 (EAnm); *Schrank*, Ausgewähltes Judikatur-Update 2017, ZAS 2018/21, 123; *Schwaighofer*, Manipulationen an der Zeiterfassung – Rechtsgrundlage der Rückforderung von Gehaltsübergüssen, ASoK 2006, 172; *Spira*, Zur Problematik der bargeldlosen Lohnzahlung, DRdA 1970, 23; *Sundl*, Insolvenzrechtliche Qualifikation von Sonderzahlungen, ASoK 2008, 429 (EAnm); *Wiesinger*, Das Lohnzahlungsverbot des Steuerreformpakets, bau aktuell 2016, 35; *ders*, Das Lohnbarzahlungsverbot bei Bauleistungen, ASoK 2016, 2.

## Übersicht

I. Allgemeines .....	1–3
II. Anwendungsbereich .....	4–14
III. Gesetzliche Regelung .....	15–18
IV. Abweichende Vereinbarungen .....	19, 20
V. Zurückbehaltungsrecht .....	21–27
VI. Aufrechnung .....	28–31
VII. Leistungsort .....	32
VIII. Zahlungsempfänger .....	33
IX. Zahlungsweise .....	34–42
X. Verzugsfolgen .....	43–46

## I. Allgemeines

Der arbeitsrechtliche **Begriff des Entgelts** ist nicht gesetzlich definiert. Unter **1** Entgelt werden alle Leistungen des AG verstanden, die der AN als Gegenleistung dafür erhält, dass er dem AG seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Der Entgeltbegriff ist ein sehr weiter (OGH 9 Oba 46/11x, ARD 6155/3/2011; 9 Oba 121/10z, DRdA 2012/35, 417 [Mosler] = ZAS 2012/33, 181 [Drs]). Dabei kommt es **nicht** auf die **steuerrechtliche oder sozialrechtliche Beurtei-**

FS Löschnigg (2019) 396; *dies*, „Betriebsurlaube“ durch COVID 19-Gesetzgebung? CuRe 2020/7; *Vogt*, Urlaub, Fünftagewoche und Samstagfeiertag, *ecolex* 1992, 714; *ders*, Gesetzwidrige Urlaubsteilung und Günstigkeitsprinzip, DRdA 1993, 317 (EAnm); *ders*, Urlaubsteilung tatsächlich verboten? *ecolex* 1995, 818; *Waas*, Das geltende Urlaubsrecht und seine Probleme, DRdA 1976, 93; *Wachter*, Zur Anrechnung ausländischer Zeiten im Urlaubsrecht, in *Wachter* (Hrsg), Jahrbuch Arbeits- und Sozialrecht 2020 (2020) 121; *B. Winkler*, Arbeitsrechtliche Konsequenzen variabler Entgelte, ZAS 2017, 13; *Wolfsgruber*, Rückforderung von Urlaubsentgelt bei Urlaubsvorgriff? RdW 2002, 166; *Zaversky*, Unionsrechtswidrigkeit des Entfalls der Urlaubersatzleistung, JAS 2022, 168 (EAnm).

## Übersicht

I. Allgemeines .....	1
II. Geltungsbereich des UrlG .....	2
III. Ausmaß und Entstehen des Erholungsurlaubs .....	3–5
IV. Urlaubsvorgriff .....	6
V. Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr oder einen anderen Jahreszeitraum .....	7
VI. Zusammen- bzw Anrechnung .....	8, 9
VII. Verbrauch des Urlaubs .....	10–14
VIII. Sonderfall Betriebsurlaub .....	15
IX. Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung .....	16
X. Verjährung des Urlaubs .....	17
XI. Urlaubsunterbrechung .....	18–20
XII. Urlaubsentgelt .....	21–28
XIII. Urlaubsablöseverbot .....	29
XIV. Aufzeichnungen .....	30
XV. Urlaubersatzleistung .....	31–36
XVI. Unabdingbarkeit .....	37

## I. Allgemeines

Die Stamfassung des AngG regelte den Urlaubsanspruch der Angestellten **1** in § 17. Durch BGBl 1946/174 wurde § 17 geändert sowie die §§ 17a (Regelung des Urlaubsentgelts) und 17b (Verlust des Urlaubsanspruchs bei unrechtmäßigem vorzeitigem Austritt und verschuldeter Entlassung) eingefügt. Jugendliche AN betreffende Veränderungen des § 17 brachte die Novelle BGBl 1947/159. Eine weitere Novellierung des § 17 (welche sich auf das Urlaubsteilungsverbot bezog) erfolgte durch BGBl 1958/108. Mit demselben BGBl wurde § 17c (Aufzeichnungspflichten) eingefügt. Durch BGBl 1971/317 wurde § 17 Abs 1 geändert. Demnach gebührte dem Angestellten in jedem Dienstjahr ein ununterbrochener Urlaub von 18 Werktagen bei einer Dienstzeit von weniger als 10 Jahren, von 24 Werktagen bei einer Dienstzeit von mindestens zehn Jahren und von 30 Werktagen ab einer Dienstzeit von 25 Jahren. Mit BGBl 1976/390 wurde das UrlG erlassen, welches neben bedeutenden sozialen Verbesserungen auch eine weitgehende Vereinheitlichung und Angleichung

VI. Unionsrecht	
A. Diskriminierung (GIBG).....	99–101
B. RL zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Rahmenvereinbarung im Anhang der RL 1999/70/EG) .....	102
1. Zielsetzungen der Rahmenvereinbarung.....	103
2. Einzelne Bestimmungen .....	104
3. Rechtsprechung des EuGH zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der RL 1999/70/EG	
a) Zu § 2 der Rahmenvereinbarung.....	105
b) Zu § 4 der Rahmenvereinbarung.....	106, 107
c) Zu § 5 Nr 1 der Rahmenvereinbarung.....	108
d) Zu § 5 Nr 2 der Rahmenvereinbarung.....	109
e) Zu § 8 der Rahmenvereinbarung.....	110
f) Weitere Entscheidungen des EuGH zur Rahmen- vereinbarung.....	111–116

## I. Bedeutung

### A. Befristungsvereinbarung

- 1 Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist durch die **Vereinbarung** eines objektiv feststellbaren Endzeitpunkts charakterisiert, dessen Erreichen als solches die Beendigung auslöst, ohne dass es eines weiteren Beendigungsschritts, etwa in Gestalt einer auf die Beendigung gerichteten Willenserklärung, bedarf (OGH 10 Obs 4/21t; vgl RIS-Justiz RS0028403, RS0109439). Zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags muss somit ein Beendigungstermin vereinbart worden sein. Grundsätzlich können Willenserklärungen (zur Begründung einer Vereinbarung) auch konkludent abgegeben werden. Im Hinblick auf eine Befristung scheidet dies aber grundsätzlich aus, weil die Befristung zeitlich bestimmt erfolgen muss (s auch Rz 9).

Nach dem Grundsatz der Privatautonomie kann von den Parteien (idR bei Abschluss des Dienstverhältnisses) eine **zeitliche Begrenzung** vereinbart werden. Wenngleich Dienstverhältnisse idR auf unbestimmte Zeit eingegangen werden (RIS-Justiz RS0110941), sehen Lehre und Rsp im Allgemeinen die **erstmalige** Befristung als jedenfalls zulässig an, ohne dass es, außerhalb sondergesetzlicher Regelungen (wie zB § 11 Abs 2 Z 4 AÜG oder § 10a MSchG), einer sachlichen Rechtfertigung bedarf (OGH 9 ObA 2220/96b, ASoK 1997, 126 = DRdA 1997, 137; 8 ObA 1/03k, RdW 2004/215, 233). Eine wirksame **Befristungsvereinbarung** kann auch während eines (unbefristeten) Dienstverhältnisses getroffen werden (OGH 9 ObA 25/98m).

Nach der grundsätzlichen Einschätzung des Gesetzgebers wird eine Befristung als regelmäßig nachteilig für den DN angesehen. Dem steht im Allgemeinen der Vorteil gegenüber, dass eine **Kündigung** während der Befristung nach dem G nicht vorgesehen ist (vgl OGH 8 ObA 42/04s).

2018 (2018) 77; S. Wagner, Mittelbare Diskriminierung durch Abfertigungsregelung beim „Mutterschafts Austritt“, DRdA 1999, 417; Windisch-Graetz, Europarechtliche Fragen zum geplanten Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz, ZAS 2002, 73; dies, Kündigung von Frauen zum Regelpensionsalter – gleichheitswidrig? ecollex 2004, 431; Wöss, Zur Reform des Abfertigungsrechts, RdW 1991, 266; Wratzfeld, Zwischenabfertigung kassieren, der Standard 2.4.2001; Zankel, Abfertigungsverpflichtung bei Unternehmensauflösung, ASoK 2009, 214; Zeiler, Abfertigungsanspruch nach Arbeitszeit- und Entgeltveränderung, ASoK 2006, 86.

## Übersicht

I.	Allgemeines	
A.	Abfertigung nach dem AngG und „Abfertigung neu“ .....	1
1.	Die gesetzliche Situation .....	2–8
2.	Umstieg in das System „Abfertigung neu“ durch Vertrag .....	9–11
B.	Zwingende Natur von § 23 .....	12
II.	Rechtsnatur und Funktionen der Abfertigung .....	13–15
III.	Die Voraussetzungen des Abfertigungsanspruchs .....	16, 17
A.	Die dreijährige Mindestdauer .....	18
1.	Der Beginn des Arbeitsverhältnisses .....	19, 20
2.	Das Ende des Arbeitsverhältnisses .....	21–27
3.	Die ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses ....	28–39
B.	Die Dauer des Arbeitsverhältnisses .....	40
IV.	Die Höhe der Abfertigung .....	41
A.	Die Berechnungsgrundlage	
1.	Entgelt für den letzten Monat .....	42–46
2.	Entgeltbegriff .....	47–52
3.	Konkretisierung des „für den letzten Monat gebührenden Entgelts“ .....	53–62
4.	Bewertung von Sachbezügen .....	63
B.	Die Staffelung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses .....	64
V.	Geringfügige Beschäftigung nach § 7b Abs 1 VKG und § 15e Abs 1 MSchG .....	65–68
VI.	Wirtschaftliche Reduktionsklausel .....	69–72
A.	Auflösung des Unternehmens .....	73–76
B.	Verschlechterung der persönlichen Wirtschaftslage des AG ...	77–80
C.	Sicherung der entfallenden Abfertigungsansprüche durch § 1a IESG .....	81–83
VII.	Unternehmensübertragung .....	84–88
VIII.	Fälligkeit der Abfertigung .....	89–94
IX.	Abfertigung und Ruhegenuss	
A.	Ansprüche aus der gesetzlichen PV .....	95
B.	Betriebspensionen .....	96
1.	Anrechnung einzelner betrieblicher Pensionsleistungen	97
2.	Gänzlicher oder teilweiser Wegfall der Abfertigung bei Zusage einer betrieblichen Pensionsleistung .....	98

endigung des Arbeitsvertrages in *ders*, Beendigung des Arbeitsvertrages (1986) 25; *ders*, Einschränkungen des Entlassungsrechts durch kollektivvertragliche Disziplinarordnungen – dargestellt am Beispiel des Kollektivvertrages der Versicherungsgestellten (Innendienst), RdW 1983, 108; *Wachter*, Zum Nachschieben von Entlassungs-, Austritts- und Kündigungsgründen, in *Wachter/F. G. Burger*, Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht 2012 (2013) 35; *Winter/Wartinger*, Pflichten des Arbeitnehmers bei Krankenstand, ZAS 2010/12, 59.

## Übersicht

I.	Die vorzeitige Auflösung.....	1–4
	A. Wesen und Formen.....	5–7
	B. Auslegung.....	8–11
	C. Wirkung.....	12–17
	D. Geltendmachung eines wichtigen Grundes.....	18–21
	E. Widerruf der Beendigungserklärung.....	22, 23
	F. Abdingbarkeit, Verzicht.....	24–26
	G. Bedingungen.....	27–30
	H. Zugang.....	31–36
	I. Befristung.....	37–39
II.	Unverzüglichkeitsgrundsatz	
	A. Auslösende Kenntnis.....	40, 41
	B. Sinn und Zweck.....	42–44
	C. Beurteilungsspielraum.....	45–48
	D. Unklarer Sachverhalt, Strafverfahren.....	49–52
	E. Unternehmensorganisation.....	53, 54
	F. Vorläufige Maßnahmen.....	55, 56
	G. Dauertatbestände.....	57–59
III.	Wichtige Gründe	
	A. Unzumutbarkeit.....	60–62
	B. Verschuldete und neutrale Beendigungsgründe.....	63
	C. Vereinbarung zusätzlicher Gründe.....	64, 65
	D. Maßstab.....	66–68
	E. Einfluss der Kündigungsfrist.....	69, 70
IV.	Entlassungsschutz.....	71
	A. Allgemeiner Entlassungsschutz.....	72, 73
	B. Besonderer Entlassungsschutz.....	74, 75
	1. Mitglieder der Belegschaftsvertretung.....	76
	2. Eltern.....	77
	3. Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstler.....	78
	4. Betreuungspersonen.....	79

## I. Die vorzeitige Auflösung

- 1 Jedes Dauerschuldverhältnis kann bei Eintritt von Umständen, die das gegenseitige Vertrauen zerstören oder so schwer erschüttern, dass einem Vertragsteil die Fortsetzung auch nur für kurze Zeit nicht mehr zuzumuten ist,



Manzouri/Safron/Tillian/Wieser (Hrsg), Social Europe? (2018) 199; Tucek/Stockler, Die Pönale: Jeder bekommt seine gerechte Strafe – oder doch nicht? bau aktuell 2021, 163; Wallnöfer, Aktuelles zur Konkurrenzklausel, in Wachter/Reissner (Hrsg), Innsbrucker Jahrbuch zum Arbeitsrecht und Sozialrecht 2015 (2016) 89; Weselik, Die Vertragsstrafe im Bauvertrag, in FS 40 Jahre ÖGEBAU (2019) 437.

## Übersicht

I.	Bedeutung	
	A. Begriff.....	1
	B. Pauschalierter Schadenersatz.....	2–6
	C. Schaden aus der Beendigung des Dienstverhältnisses .....	7–10
II.	Wesen	
	A. § 38 und § 1336 ABGB	
	1. Allgemeines.....	11
	2. Ohne Eintritt eines tatsächlichen Schadens .....	12
	3. Darüber hinausgehender tatsächlicher Schaden .....	13
	4. Erfüllungsanspruch.....	14
	B. Verschulden des DN.....	15, 16
	C. Unechte Konventionalstrafe.....	17
	D. Unwirksamkeit: Sittenwidrigkeit und Unzulässigkeit	
	1. Allgemeines.....	18
	2. Sittenwidrigkeit .....	19–21
	3. Unwirksamkeit im Zusammenhang mit einer Konkurrenzklausel.....	22, 23
	4. Unzulässigkeit nach dem AÜG.....	24
	5. Ex-ante-Betrachtung.....	25
	E. Verwirkung .....	26–28
	F. Keine Hinweispflicht des DG .....	29
	G. Mitverschulden des DG	
	1. Allgemeines.....	30–32
	2. Verhaltenszurechnung .....	33–35
	H. Bemessungsgrundlage .....	36, 37
	I. Mäßigung	
	1. Allgemeines.....	38–40
	2. Mäßigungskriterien .....	41–45
	3. Beweislast .....	46–49
	4. Ausmaß der Mäßigung.....	50, 51
	J. Unabdingbarkeit.....	52
III.	Besonderheiten	
	A. Verjährung .....	53
	B. Verfall.....	54
	C. DHG.....	55
	D. Aufrechnung.....	56–58
	E. Kostenentscheidung.....	59
	F. Konventionalstrafenvereinbarung zugunsten des DN.....	60

Die Herausgabe von Arbeitspapieren, RZ 1990, 106; *Resch*, Vertragliche und nachvertragliche Schutzpflichten/Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, JAS 2021, 49; *Reissner*, Neuerungen im IRÄG 2010 aus arbeitsrechtlicher Sicht, in *Wachter/F. G. Burger* (Hrsg), Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht 2011 (2011) 105; *ders*, Arbeitsrechtsbezogene Bestimmungen der IO – Arbeitgeberposition, Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Forderungsqualifikation, in *Nunner-Krautgasser/Reissner* (Hrsg), Praxishandbuch Insolvenz und Arbeitsrecht<sup>2</sup> (2019) 45; *Runggaldier/Eichinger*, Arbeitszeugnis (1989); *Sabara*, Basis-Wissen: Das Dienstzeugnis, ARD 6080/5/2010; *Schrank*, Haftung für nachteilige Personalauskünfte? ZAS 2008/21, 145; *ders*, Neue Dienstzeugnis-Risiken? ZAS 2009/25, 153 (EAnm); *Stärker*, Auskunftserteilung über ehemalige Mitarbeiter, ASoK 2008, 406 (EAnm); *Sundl*, Insolvenz- und Arbeitsrecht, in *Nunner-Krautgasser/Kapp/Clavora* (Hrsg), Insolvenzrecht und Sanierungsrecht. Jahrbuch 2013 (2013) 193; *Thomas*, Mündliche Auskünfte über Ex-Arbeitnehmer, ecoloX 2008, 942 (EAnm); *Trattner*, Das Dienstzeugnis in der Praxis, ASoK 2004, 424; *ders*, Das Dienstzeugnis und sein Inhalt, ASoK 2008, 144 (EAnm).

## Übersicht

I.	Allgemeines .....	1
	A. Grundgedanke und Zielsetzung der Norm .....	2
	B. Zwingender Charakter der Regelung .....	3
	C. Abgrenzung.....	4–6
	D. Berechtigte AN .....	7–9
II.	Endzeugnis .....	10
	A. Verpflichtung des AG.....	11–13
	B. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	14–17
	C. Verlangen des AN .....	18
	1. Form und Inhalt des Verlangens .....	19
	2. Verjährung und Verfall.....	20, 21
	3. Holschuld .....	22
	D. Form des Arbeitszeugnisses.....	23–25
	E. Inhalt des Arbeitszeugnisses	
	1. Einfaches versus qualifiziertes Arbeitszeugnis.....	26
	2. Inhaltliche Grundprinzipien .....	27–30
	3. Mindestinhalt.....	31
	a) Dauer der Arbeitsleistung.....	32
	b) Art der Arbeitsleistung.....	33, 34
	4. Fortkommensförderungsgebot und Erschwerungs- verbot .....	35, 36
	F. Kostentragung.....	37–39
	G. Rechtsfolgen mangelhafter Zeugniserteilung	
	1. Erfüllungsanspruch.....	40
	2. Schadenersatzanspruch .....	41, 42
	H. Rechtsdurchsetzung.....	43–46
III.	Zwischenzeugnis.....	47
	A. Während des Arbeitsverhältnisses.....	48