

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 Ausweiterungen 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 erloschen in drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in dem er Kenntnis von dem Abschlusse des Geschäfts erlangt hat, jedenfalls aber in fünf Jahren von dem Abschlusse des Geschäfts 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 Wirtschaftstreuhändern, DRDA 2021/36, 344 (EAnm); *Pfalz*, Allgemeines „Eintrittsrecht“ des Arbeitgebers bei verbotener Konkurrenztätigkeit 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 Wirtschaftstreuhändern	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/Unglücksfalls	
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 Krankenentgelt 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 Vertrags-1 partei 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 Entgeltvorenthalterung, DRdA 2004/42, 462 (EAnm); *Mazal*, Zurückbehaltung von Arbeitslohn, DRdA 1993, 62; *Micheler*, Zurückbehaltungsrecht des AN, ZAS 1995/18, 162 (EAnm); *Bernd Oberhofer/Gröninger*, Fehler bei der Kontogutschrift eines Lohnes, DRdA 1992/19, 210 (EAnm); *Petrovic*, Bezahlte Freizeit für Bankwege bei unbarer Lohn- und Gehaltszahlung? RdW 1991, 329; *Pfälz*, 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 Gehaltsübergenüssen, 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 Steuerreformpaketes, 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 Beurteilung**.

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 Urlaubsersatzleistung, 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.	Urlaabsablöseverbot	29
XIV.	Aufzeichnungen	30
XV.	Urlaubsersatzleistung	31–36
XVI.	Unabdingbarkeit	37

I. Allgemeines

Die Stammfassung 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 unberechtigtem vorzeitigen 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 Urlaubszeitungsverbot 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 (GLBG)	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 konkurrenzfrei 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 „Mutterschaftsaustritt“, DRdA 1999, 417; Windisch-Graetz, Europarechtliche Fragen zum geplanten Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz, ZAS 2002, 73; dies, Kündigung von Frauen zum Regelpensionsalter – gleichheitswidrig? ecolex 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 Versicherungsangestellten (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.	Verschuldet 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 Zivildiener	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/Stocker, Die Pönale: Jeder bekommt seine gerechte Strafe – oder doch nicht? bau aktuell 2021, 163; Wallnöfer, Aktuelles zur Konkurrenzklause, 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 Konkurrenzklause.....	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 Arbeitsrecht² (2019) 45; *Runggaldier/Eichinger*, Arbeitszeugnis (1989); *Sabara*, Basis-Wissen: Das Dienstzeugnis, ARD 6080/5/2010; *Schrank*, Haftung für nachteilige Personalauksünfte? 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, ecolex 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 Erschwerungsverbot	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