

Der Staatsgerichtshof als Verfassungsgerichtshof hat in seiner nicht-öffentlichen Sitzung vom 4. Februar 2014, an welcher teilnahmen: Präsident lic. iur. Marzell Beck als Vorsitzender; stellvertretender Präsident Dr. Hilmar Hoch, Univ.-Doz. Dr. Peter Bussjäger und Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller als Richter; Dr. Peter Schierscher als Ersatzrichter sowie Barbara Vogt als Schriftführerin

in der Beschwerdesache

Beschwerdeführerin: X Bank

vertreten durch:
Batliner Wanger Batliner Rechtsanwälte AG
9490 Vaduz

Beschwerdegegner: A

vertreten durch:
Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
9494 Schaan

Belangte Behörde: Fürstlicher Oberster Gerichtshof, Vaduz

gegen: Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 8. Februar 2013,
CG 2011.152-31

wegen: Verletzung verfassungsmässig und durch die EMRK
gewährleisteter Rechte (Streitwert: CHF 3'000.00)

zu Recht erkannt:

1. Der Individualbeschwerde wird keine Folge gegeben. Die Beschwerdeführerin ist durch das angefochtene Urteil des Fürstlichen Obersten Gerichtshofes vom 8. Februar 2013, 07 CG.2011.152-31, in ihren verfassungsmässig und durch die EMRK gewährleisteten Rechten nicht verletzt.
2. Die Beschwerdeführerin ist schuldig, dem Beschwerdegegner die Kosten seiner Vertretung in Höhe von CHF 962.30 binnen vier Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.
3. Die Beschwerdeführerin ist schuldig, die Gerichtskosten im Gesamtbetrag von CHF 238.00 binnen vier Wochen bei sonstiger Exekution an die Landeskasse zu bezahlen.

Begründung

1. Der Beschwerdegegner und die Beschwerdeführerin schlossen am 6. März 2008 einen Arbeitsvertrag mit Wirkung auf den 1. April 2008 ab. Der Beschwerdegegner war in der Funktion als Revisor Group Internal Audit im Range eines Prokuristen bei der Beschwerdeführerin tätig. Der Arbeitsvertrag war unbefristet gültig und es war eine Kündigungsfrist von vier Monaten vorgesehen. Unter Einhaltung der viermonatigen Kündigungsfrist hat die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdegegner am 30. November 2010 auf den 31. März

2011 aufgelöst und den Beschwerdegegner vom 1. Dezember 2010 bis 31. März 2011 von seiner Arbeitspflicht freigestellt.

- 1.1 Die Beschwerdeführerin stellte dem Beschwerdegegner ein Zeugnis aus, das unter anderem folgenden Passus beinhaltete:

"Die Tätigkeit als Mitarbeiter der internen Revisionsstelle einer Bank setzt ein Höchstmass an Integrität, Vertrauenswürdigkeit und Diskretion voraus. Da A [Beschwerdegegner] in einem Einzelfall Kontodaten eines Kunden zu privaten Zwecken verwendet hat, wurde das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers am 30.11.2010 per 31.03.2011 aufgelöst. Weil dieses Verhalten einmalig war und es bei Herrn A über den gesamten Beschäftigungszeitraum keine anderen Verstösse gab, sind wir zuversichtlich, dass A dem Vertrauen eines neuen Arbeitgebers gerecht wird."

- 1.2 Mit der am 28. April 2011 eingereichten Klage begehrte der Beschwerdegegner die ersatzlose Streichung dieser Worte aus dem Vollzeugnis vom 31. März 2011, zusammengefasst mit der Begründung, bereits das Zwischenzeugnis vom 11. Januar 2011 habe diesen Passus enthalten. Auf sein Ersuchen sei die Beschwerdeführerin jedoch nicht bereit gewesen, diesen Passus im Abschlusszeugnis zu entfernen.

- 1.3 Das Landgericht sprach mit Urteil vom 30. März 2012 (ON 15) die Beschwerdeführerin schuldig, den streitgegenständlichen Abschnitt im Vollzeugnis vom 31. März 2011 ersatzlos zu streichen.

2. Der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung der Beschwerdeführerin gab das Obergericht mit Urteil vom 22. August 2012 (ON 23) keine Folge. Es begründete sein Urteil zusammengefasst wie folgt:

Nach § 1173a, Art. 36 Abs. 1 ABGB könne ein Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein qualifiziertes Arbeitszeugnis bzw. Vollzeugnis verlangen. Dabei dürften in einem Vollzeugnis auch besondere Vorkommnisse ausserhalb der Arbeitszeit erwähnt werden, wenn ein enger Bezug zur Eignung für die betreffende Funktion bestehe. Es diene somit mehreren, teils zueinander in Antinomie stehenden Zwecken. Es solle einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits solle es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein habe. Richtig seien die Angaben dann, wenn sie objektiv wahr seien. Vollständig dann, wenn das Zeugnis alle wesentlichen Tatsachen

und Bewertungen enthalte, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung seien. Ein qualifiziertes Zeugnis dürfe und müsse daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für eine Gesamtbeurteilung erheblich seien.

Ob der streitgegenständliche Passus des Arbeitszeugnisses diesen Prinzipien entspreche, sei anhand der konkreten Situation zu beurteilen. Voranzustellen sei, dass es nicht darauf ankomme, ob und welche Kündigungsgründe der Beschwerdegegner gesetzt habe, sondern allein darauf, wie der redliche, verständliche Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben den gegenständlichen Passus im Arbeitszeugnis verstehen müsse. Massgeblich sei somit der objektive Erklärungswert und nicht der Erklärungswille des Erklärenden.

Dabei komme der streitgegenständlichen Formulierung wesentliche Bedeutung zu, weil sie auch an Verhaltensweisen denken lasse, die mit dem gegenständlichen Vorfall sowohl in Bezug auf die persönliche Motivation wie auch auf das Ausmass und die Schwere der Handlung nicht vergleichbar seien. Es werde zwar der Zugriff auf die Kontodaten auf einen Einzelfall beschränkt. Was dieser Einzelfall aber darstellen solle, werde nicht näher ausgeführt. Insbesondere werde nicht erwähnt, dass der Beschwerdegegner nur auf Kontodaten des Bankkunden zugegriffen habe, für welchen er eine Personalvermittlung angebahnt habe, und dass er nur auf die Kontodaten zugegriffen habe, weil der Bankkunde ihm die versprochene oder übliche Vermittlungsprovision nicht bezahlt habe.

Das Obergericht gehe davon aus, dass durch die gegenständliche Formulierung ein unrichtiges Bild vom tatsächlichen Sachverhalt vermittelt werde. Die Worte "zu privaten Zwecken" liessen ohne weiteres auch an andere, für den Beschwerdegegner nachteiligere Fälle, wie etwa den Verkauf von Bankdaten an Dritte gegen Geld denken. Gerade dies sei bei den den Arbeitnehmer belastenden negativen Tatsachen nicht zulässig. Negative Tatsachen müssten - wenn ihre Erwähnung im Arbeitszeugnis für die Gesamtbeurteilung notwendig sei, wovon das Obergericht vorliegend ausgehe - so klar und eng gefasst werden, dass der verständige Erklärungsempfänger nur den tatsächlichen Vorfall darunter verstehen könne. Hierbei sei nicht bloss das Ereignis darzustellen, sondern auch zu erwähnen, aus welchen Gründen und Zwecken der Zugriff auf die Kontodaten des Kunden erfolgt sei.

Nach Auffassung des Obergerichtes hätte dieser Vorfall, auch wenn es sich um ein einmaliges Ereignis gehandelt habe, das mit dem beruflichen Verhalten des

Beschwerdegegners im Widerspruch stehe, weil er eben einen sachlichen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebildet habe, im Vollzeugnis erwähnt werden dürfen. Hierbei habe die Bank zu Gunsten des Beschwerdegegners auf die Erwähnung verzichtet, dass er faktisch mit Wirkung ab dem 30. November 2010 von jeglicher Arbeitspflicht freigestellt worden sei. Aufgrund der Sensibilität der Banken für derartige Verstösse gegen die Arbeitspflichten hätte die Bank den Auflösungsgrund im Arbeitszeugnis erwähnen können, dies umso mehr, als es sich beim Beschwerdegegner um einen leitenden Mitarbeiter der internen Revision gehandelt habe, wobei gerade diesen Mitarbeitern eine besondere Vertrauensstellung zukomme.

Die inkriminierte Formulierung sei überdies mit dem Einleitungs- und Schlusssatz des gegenständlichen Passus so eng verwoben, dass deren Aufhebung allein nicht ausreiche. So werde im Einleitungssatz ("Die Tätigkeit als Mitarbeiter der internen Revisionsstelle einer Bank setzt ein Höchstmass an Integrität, Vertrauenswürdigkeit und Diskretion voraus") gerade auf die besondere Stellung des Beschwerdegegners und die damit verbundenen erhöhten Erwartungen hingewiesen. Dadurch, dass im Folgesatz ("Da A in einem Einzelfall Kontodaten eines Kunden zu privaten Zwecken verwendete, wurde das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers am 30.11.2010 gekündigt") auf einen negativen Vorfall Bezug genommen werde, werde für den verständigen Leser zum Ausdruck gebracht, dass eben beim Beschwerdegegner dieses Höchstmass an Integrität, Vertrauenswürdigkeit und Diskretion nicht gegeben gewesen sei. Schliesslich versuche die Beschwerdeführerin mit dem Schlusssatz ("Weil dieses Verhalten einmalig war und es bei Herrn A über den gesamten Beschäftigungszeitraum keine anderen Verstösse gab, sind wir zuversichtlich, dass A dem Vertrauen eines neuen Arbeitgebers gerecht wird") ihre Aussage abzuschwächen und dem Beschwerdegegner im Sinne eines Wohlwollens dem neuen Arbeitgeber zu empfehlen.

Aufgrund dieses engen Sinnzusammenhanges komme daher nur die ersatzlose Streichung des streitgegenständlichen Passus in Frage.

3. Der gegen dieses Urteil des Obergerichtes (ON 23) erhobenen Revision der Beschwerdeführerin gab der Oberste Gerichtshof mit Urteil vom 8. Februar 2013 (ON 31) keine Folge. Seine Entscheidung begründete der Oberste Gerichtshof wie folgt:

"7.1 Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich nicht nur über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Ein solches qualifiziertes

Zeugnis bzw Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 136 III 510; BGE 129 III 177 E 3.2; Urteil 4A_432/2009 vom 10. November 2009 E 3.1). Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2006, N. 3 zu Art 330a OR; vgl auch Urteil 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1).

7.2 Auch nach österreichischem Recht, das ebenso den Grundsatz der Zeugniswahrheit kennt (öOGH 25.11.2011, 9 Ob A 127/11h, RdW 2012/122, 103 = DRdA 2012, 354), gilt, dass das Dienstzeugnis dem Dienstnehmer die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes nicht erschweren darf (§ 39 Abs 1 Satz 2 AngG). Aus diesem Grund darf nicht einmal die äussere Form des Zeugnisses so beschaffen sein, dass daraus auf eine mangelnde Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer geschlossen werden kann (öOGH 27.02.2012, 9 Ob A 11/12a, RdW 2012/305, 294 = ASoK 2012, 360 mwN). Nach § 1163 Abs 1 ABGB (vgl auch die Regelung des Zeugnisses nach § 39 Abs 1 AngG) besteht bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Anspruch des Dienstnehmers auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses über die Dauer und Art der Dienstleistung. Auch die österreichische Rechtsprechung erachtet Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, als unzulässig. Danach besteht denn auch die Hauptfunktion des Dienstzeugnisses in seiner Verwendung als Bewerbungsunterlage im vorvertraglichen Arbeitsverhältnis. Es dient dem Stellenbewerber als Nachweis über zurückliegende Dienstverhältnisse und dem präsumtiven Dienstgeber als Informationsquelle über die Qualifikation des Bewerbers (öOGH 17.12.2008, 9 Ob A 164/08w, RdW 2009/149, 182 = ecolex 2009/127, 348 = DRdA 2009, 426 = Arb 12.786; 9 Ob A 205/98g; RIS-Justiz RS0111190 ua).

7.3 Es ist daher unstrittiger Grundsatz, dass das Dienstzeugnis dem Dienstnehmer die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes erleichtern soll (Spending in KBB² § 1163 ABGB Rz 1 ua). Wiewohl das Dienstzeugnis wahr und vollständig sein soll, wird daher jeder Hinweis als unzulässig angesehen, der die Erlangung einer neuen Stellung erschwert („Erschwerungsverbot“). Das Dienstzeugnis darf daher - auch nicht indirekt - Angaben enthalten, die objektiv geeignet wären, dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Dienststelle zu erschweren (öOGH 17.12.2008, 9 Ob A 164/08w, RdW 2009/149, 182 = ecolex 2009/127, 348 =

DRdA 2009, 426 = Arb 12.786; 9 ObA 205/98g; RIS-Justiz RS0111190 ua; RIS-Justiz RS0030868 ua). Auch das Versehen des Dienstzeugnisses mit "Geheimcodes", die potenzielle Dienstgeber über (tatsächliche oder vermeintliche) Unzulänglichkeiten des Dienstnehmers informieren sollen, wurde als unzulässig qualifiziert (öOGH 17.12.2008, 9 Ob A 164/08w, RdW 2009/149, 182 = DRdA 2009, 426 = Arb 12.786; 9 ObA 205/98g; RIS-Justiz RS0111190 ua).

7.4 Die Formulierung darf daher auch nicht ‚zwischen den Zeilen‘ ein für den Dienstnehmer negatives Gesamtbild durchblicken lassen (Gahleitner in Löschnigg, AngG8 § 39 Rz 9; Arb 11.314 ua). Ebenso wenig dürfen Werturteile, soweit sie für den Dienstnehmer nicht zweifelsfrei günstig sind, in das Dienstzeugnis aufgenommen werden (vgl Gahleitner in Löschnigg, AngG8 § 39 Rz 12; Gerhartl, Probleme des Dienstzeugnisses, ASoK 2008, 413 [415] ua).

7.5 Der Grundsatz der Zeugniswahrheit findet somit im Erschwerungsverbot eine Grenze (öOGH 17.12.2008, 9 Ob A 164/08w, RdW 2009/149, 182 = DRdA 2009, 426 = Arb 12.786; Eichinger, RdW 1995, 347 [348]). Im Einzelfall können daher Wahrheitspflicht und Erschwerungsverbot auch dazu führen, dass nur ein einfaches Dienstzeugnis in Betracht kommt (vgl Runggaldier/Eichinger, Arbeitszeugnis 99; Gerhartl, ASoK 2008, 416 ua).

7.6 Die Zielsetzungen des Vollzeugnisses stehen, worauf bereits das Fürstliche Obergericht zutreffend verwiesen hat, zueinander in einem Spannungsverhältnis. Die Antinomie "Fortkommen fördern einerseits und Wahrheit und Vollständigkeit des Zeugnisses andererseits" ist im Einzelfall dadurch aufzulösen, dass in erster Linie der objektive Erklärungswert des Dienstzeugnisses zu beachten ist. Denn grundsätzlich kommt es auf den objektiven Erklärungswert und nicht auf den Erklärungswillen des Erklärenden an (öOGH 11.05.1976, 5 Ob 260/75, SZ 49/64). Immer dann freilich, wenn der objektive Erklärungswert bei nicht auszuschliessender Interpretation des unbefangenen Lesers, etwa weil die Diktion des Vollzeugnisses unrichtige oder verzerrte Assoziationen beim Leser zulässt, ein nachteiliges Bild gezeichnet wird und sich der Zeugnisinhalt damit erschwerend auf das berufliche Fortkommen auswirken kann, muss der Inhalt des Zeugnisses eingeschränkt werden.

7.7 Diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall angewandt: Streitgegenständlich ist der Passus:

"Die Tätigkeit als Mitarbeiter der internen Revisionsstelle einer Bank setzt ein Höchstmass an Integrität, Vertrauenswürdigkeit und Diskretion voraus. Da A in

einem Einzelfall Kontodaten eines Kunden zu privaten Zwecken verwendet hat, wurde das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers am 30.11.2010 per 31.03.2011 aufgelöst. Weil dieses Verhalten einmalig war und es bei Herrn A über den gesamten Beschäftigungszeitraum keine anderen Verstösse gab, sind wir zuversichtlich, dass A dem Vertrauen eines neuen Arbeitgebers gerecht wird."

Dass der Kläger nach dem Wortlaut der Erklärung (wenngleich nur in einem "Einzelfall") "Kontodaten eines Kunden zu privaten Zwecken verwendet hat", lässt bei einem unbefangenen Leser durchaus Assoziationen auf gravierende Verhaltensweisen und Motivationen des Klägers zu, die weit über das dem Kläger angelastete Verhalten und die Zielrichtung seines Tuns hinausgehen. Dies betrifft zunächst die Frage, ob die Kontodaten bankintern oder bankextern zu privaten Zwecken des Klägers verwendet wurden. Der Wortlaut schliesst überdies nicht aus, dass Kontodaten eines Kunden - zu privaten Zwecken - dritten Personen zur Verfügung gestellt wurden, was allerdings auch den höchst sensiblen Bereich des Bankgeheimnisses betreffen würde. Ebenso wenig wäre aufgrund dieser Diktion der Vorwurf einer sogar entgeltlichen Weitergabe von Bankdaten eines Kunden an Dritte ausgeschlossen.

7.8 Aufgrund der durch die streitgegenständliche Passage im Dienstzeugnis verbleibenden Auslegungs- und Assoziationsmöglichkeiten kann dem Kläger eine negative "prima-facie-Beurteilung" schon aufgrund der Vorlage dieses Zeugnisses zuteilwerden, die eine Erläuterungsmöglichkeit des Vorfalls selbst in einem Bewerbungsgespräch ausschliesst. Es ist daher im vorliegenden Fall davon auszugehen, dass der streitgegenständliche Passus des Dienstzeugnisses Angaben enthält, die objektiv geeignet sind, dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Dienststelle zu erschweren und damit gegen das Erschwerungsverbot verstösst."

4. Mit Schriftsatz vom 14. März 2013 erhob die Beschwerdeführerin gegen dieses Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 8. Februar 2013 (ON 31) fristgerecht Individualbeschwerde an den Staatsgerichtshof wegen Verletzung verfassungsmässig und durch die EMRK gewährleisteteter Rechte, konkret wegen der Verletzung des Gleichheitssatzes, der Begründungspflicht sowie des Willkürverbots. Beantragt wird u. a., der Staatsgerichtshof wolle dieser Beschwerde Folge geben und das angefochtene Urteil des Obersten Gerichtshofes (ON 31) aufheben sowie zur neuerlichen Entscheidung unter Bindung an die Rechtsansicht des Staatsgerichtshofes an den Obersten Gerichtshof zurückverweisen. Mit ihrer

Individualbeschwerde beantragte die Beschwerdeführerin auch, der vorliegenden Beschwerde die aufschiebende Wirkung zuzuerkennen.

Ihre Individualbeschwerde begründete die Beschwerdeführerin zusammengefasst wie folgt:

- 4.1 Unter dem Aspekt der Verletzung des Anspruchs auf Rechtsgleichheit gemäss Art. 31 Abs. 1 LV (unzulässige Praxisänderung) bzw. gemäss Art. 14 EMRK führt die Beschwerdeführerin aus, dass der Oberste Gerichtshof in den Entscheidungsgründen unter Punkt 7.1 kurz schweizerische Rechtsprechung und Lehre erläutere. Nach dieser äusserst knappen Einleitung setze sich der Oberste Gerichtshof sodann aber intensiv mit der österreichischen Lehre und Rechtsprechung auseinander. Infolgedessen stütze der Oberste Gerichtshof seine Rechtsansicht gar ausdrücklich auf die in Österreich vertretene Rechtsmeinung zur Ausstellung eines Vollzeugnisses.

Durch die Bezugnahme auf österreichische Lehre und Rechtsprechung bezüglich des Ausmasses der Wahrheitspflicht bzw. des Erschwerungsverbots weiche der Oberste Gerichtshof in eklatanter Weise von seiner vielfach bestätigten Praxis (z. B. LES 2011, 156) ab. In Anlehnung an die aus der Schweiz rezipierten Gesetzesbestimmungen seien arbeitsvertragsrechtliche Fragen durch die liechtensteinischen Rechtsprechungsinstanzen bis anhin kongruent zur Judikatur des Bundesgerichtes entschieden worden (siehe LES 2005, 100). Sowohl die Rechtsprechung des schweizerischen Bundesgerichtes als auch die in der Schweiz vertretenen Lehrmeinungen seien auf dem Gebiet des Arbeitsvertragsrechts für liechtensteinische Behörden massgebend. Diese These habe ihren Niederschlag in zahlreichen Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes gefunden, ebenfalls sei sie im Urteil des Staatsgerichtshofes zu StGH 2002/88 bestätigt worden.

Es sei nicht ersichtlich, weshalb der Oberste Gerichtshof im angefochtenen Urteil von seiner langjährigen Praxis abweiche. Da sich weder gesellschaftliche Verhältnisse geändert hätten, noch das übergeordnete Recht eine Veränderung durchlaufen habe, sei hier leichtfertig von der ursprünglichen Auslegung abgewichen worden. Dies verstosse in erheblicher Weise gegen das Rechtsgleichheitsgebot.

Es könne nicht nachvollzogen werden, welche ernsthaften und sachlichen Gründe im vorliegenden Fall für eine Praxisänderung sprächen. Die schweizerischen Gesetze sowie die darauf basierende Rechtsprechung seien immer noch

als massgebend anzusehen. Es sei nicht ersichtlich, weshalb im spezifischen Bereich der Ausstellung eines Arbeitszeugnisses die österreichische Lehre und Rechtsprechung als Rezeptionsgrundlage herangezogen werden solle.

Vorliegend sei der Umstand, dass anstatt Schweizer Lehre und Rechtsprechung vom Obersten Gerichtshof österreichische Lehre und Rechtsprechung herangezogen worden sei, deshalb relevant, da die Schweizer Lehre und Rechtsprechung dem Grundsatz der Zeugniswahrheit den grösseren Stellenwert einräume als dem Grundsatz des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers. Wenn während des Arbeitsverhältnisses ein relevanter Vorfall, d. h. eine Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers, vorgekommen sei, dann solle dieser Umstand im Arbeitszeugnis im Sinne des Grundsatzes der Wahrheit und Vollständigkeit festgehalten werden. In der Schweizer Rechtslehre gehe dabei der Grundsatz der Wahrheit immer vor. Es gäbe sogar Schweizer Rechtsprechung, wonach ein ehemaliger Arbeitgeber einem neuen Arbeitgeber gegenüber haftbar erklärt worden sei, weil er es unterlassen habe, einen Untreuetatbestand der vom Arbeitnehmer gesetzt worden sei, im Arbeitszeugnis festzuhalten (Ullin Streiff, Adrian von Kaenel, Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 bis 362 OR, 7. Aufl., Art. 330a, N7).

Folglich wäre der gegenständliche Rechtsfall im Falle der Berücksichtigung von Schweizer Lehre und Rechtsprechung gegenteilig entschieden worden. Aus diesem Grund sei die Heranziehung von österreichischer Lehre und Rechtsprechung umso unverständlicher und als nicht angekündigte Praxisänderung auch ungesetzlich.

- 4.2 Das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 8. Februar 2013 genüge auch dem Anspruch auf rechtsgenügeliche Begründung nicht.

In seinen Entscheidungsgründen erwähne der Oberste Gerichtshof die in der schweizerischen Lehre und Rechtsprechung vertretene Auffassung nur einleitend auf wenigen Zeilen. Wie dargelegt worden sei, sei jedoch die schweizerische Doktrin und Judikatur als Rezeptionsgrundlage für die Bearbeitung von arbeitsvertragsrechtlichen Fragen beizuziehen. Ohne auf die Abkehr von der bis anhin geübten Praxis näher einzugehen, lege der Oberste Gerichtshof in der Folge die in Österreich herrschende Lehre und Rechtsprechung dar. Gestützt auf diese Erwägungen, urteile er schliesslich im Lichte der österreichischen Rechtsauffassung.

Indem sich der Oberste Gerichtshof von der schweizerischen Lehre und Rechtsprechung abwende und zugleich die österreichische Judikatur und Lehrmeinung als massgebend heranziehe, verletze er nicht nur den Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung. Der Oberste Gerichtshof äussere sich mit keinem Wort zur vorgenommenen Praxisänderung.

Ebenfalls lasse er nicht erkennen, dass er beabsichtige, auch in Zukunft im Lichte der österreichischen Lehre und Rechtsprechung zu entscheiden. Die gewichtige Änderung der bisherigen Rechtsprechung widersetze sich dabei sowohl der Judikatur des Staatsgerichtshofes als auch seiner eigenen, geübten Praxis. Die Berufung auf österreichische Lehre und Rechtsprechung trotz schweizerischer Rezeptionsgrundlage werde vom Obersten Gerichtshof mit keiner Zeile thematisiert.

Insbesondere in Anbetracht der erheblichen Tragweite dieser Praxisänderung, erscheine es als unerlässlich, den Sinneswandel des Obersten Gerichtshofes mithilfe der Angabe von triftigen Argumenten zu begründen. Die selbstverständliche Berufung auf die österreichische Lehrmeinung genüge der Begründungspflicht bei weitem nicht. Weder sachliche Gründe für die Abkehr von der bisherigen Praxis noch die explizite Absicht, die neue Rechtsprechung zukünftig weiterzuverfolgen, seien aus dem Urteil des Obersten Gerichtshofes ersichtlich.

- 4.3 Die sachlich nicht zu rechtfertigende Praxisänderung führe zu einer krassen Ungerechtigkeit. Dieser offensichtliche und schwere Fehler in der Rechtsanwendung zeige sich insbesondere bei Betrachtung des Ergebnisses. Bei willkürfreier Lösung der Rechtsfrage wäre der Urteilsspruch genau gegenteilig ausgefallen, es handle sich um eine entscheidungswesentliche, willkürliche Rechtsanwendung.

Indem der Oberste Gerichtshof seine Argumentation auf die österreichische Lehre und Rechtsprechung stütze, gelange er zum Ergebnis, dass der Grundsatz der Zeugniswahrheit seine Grenze im Erschwerungsverbot finde. Obwohl das österreichische Recht den Grundsatz der Zeugniswahrheit kenne, sei die Förderung des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers im österreichischen Recht höher zu werten. Folglich dürfe das Dienstzeugnis dem Dienstnehmer die Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes nicht erschweren. Dies könne dabei auch auf Kosten der Wahrheit gehen. Der öOberste Gerichtshof führe weiter aus, dass das Dienstzeugnis, auch nicht indirekt, Angaben enthalten dürfe, die objektiv geeignet wären, dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Dienststelle zu erschweren.

Die von der österreichischen Lehre und Rechtsprechung vertretene Rechtsauffassung stehe dabei im krassen Gegensatz zur von der schweizerischen Lehre und Rechtsprechung vertretenen Ansicht. In BGE 129 III 177 halte das Bundesgericht fest, dass aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folge, dass das Vollzeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR aufgeführten Punkte Auskunft geben müsse. Diese Rechtsauffassung führe das Bundesgericht in BGE 136 III 510 weiter aus und erkläre, dass künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers gegeben werden solle. Aufgrund dessen habe das Arbeitszeugnis grundsätzlich wahr und vollständig zu sein. Explizit spreche sich das Bundesgericht dafür aus, dass ein qualifiziertes Zeugnis bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen müsse, soweit diese für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich seien (vgl. auch Ullin Streiff, Adrian von Kaenel, Roger Rudolph, a. a. O., Art. 330a, N7).

Die schweizerische Lehre stimme dieser Auffassung einheitlich zu. Arbeitszeugnisse müssten demnach für künftige Arbeitgeber ein verlässliches Bild abgeben, weshalb das Wohlwollen in jedem Fall die Zuverlässigkeit und Richtigkeit eines Arbeitszeugnisses zu wahren habe. Roland Müller/Philipp Thalmann hielten fest, dass im schweizerischen Recht bei der Zeugnisausstellung Wahrheit vor Wohlwollen zu setzen sei (Roland Müller/Philipp Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis: Rechtliche Grundlagen, Zeugnis Inhalt und Analyse, Muster und Checklisten, Basel 2012). Das Auslassen wesentlicher Punkte würde folglich einem Verstoss gegen das Wahrheitserfordernis gleichkommen. Nach Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph finde das Wohlwollen seine Grenze ebenfalls eindeutig an der Wahrheitspflicht (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag: Praxiskommentar zu Art. 319 bis 392 OR, Zürich 2012). In seiner Abhandlung halte Michel Verde fest, dass die Wahrheitspflicht für sämtliche Angaben als oberstes Gebot anzusehen sei (Michel Verde, Haftung für Arbeitszeugnis, Empfehlungsschreiben, Referenzauskunft und Referenzschreiben, Recht 2010, Bern 2010, 144).

Nach schweizerischer Lehre und Rechtsprechung stehe somit fest, dass die Wahrheitspflicht des Arbeitgebers beim Verfassen eines Arbeitszeugnisses höher zu gewichten sei als das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers. Sobald wesentliche Punkte verschwiegen würden, um das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht zu behindern, liege ein Verstoss gegen die Wahrheitspflicht vor. Das Wohlwollen sei demnach nur in diesem Umfang auszuüben, als objektiv richtige Tatsachen dargelegt würden.

Vergleiche man nun die in der Schweiz und Österreich vertretenen Rechtsauffassungen, so sei offensichtlich, dass sich diese zuwiderliefen. Der Urteilspruch des Obersten Gerichtshofes wäre bei willkürfreier Lösung dieser Rechtsfrage demnach anders ausgefallen. Hätte sich der Oberste Gerichtshof nicht in sachlich nicht vertretbarer Weise von seiner über Jahre hinweg geübten Praxis abgewandt, so wäre die Beschwerdeführerin rechtsgleich und unwillkürlich behandelt worden. Es handle sich hier um eine qualifizierte Rechtsverletzung, da sich die Praxisänderung auf keine entscheidenden Gründe stütze.

Aufgrund der Abkehr von einer langjährig bewährten Praxis entstehe ein stossendes Ergebnis. Hätte der Oberste Gerichtshof im Einklang mit seiner vielfach bestätigten Praxis entschieden, so wäre die schweizerische Lehre und Rechtsprechung beizuziehen gewesen. Dies hätte dazu geführt, dass die Wahrheitspflicht in casu höher zu werten gewesen wäre. Somit wäre auch der Revision der Beschwerdeführerin Folge gegeben worden, da der streitgegenständliche Passus im Arbeitszeugnis enthalten sein müsse, um nicht objektiv wesentliche Tatsachen zu verschweigen und sich der Gefahr einer Haftung auszusetzen.

5. Der Oberste Gerichtshof verzichtete mit Schreiben vom 5. April 2013 auf eine Gegenäusserung zur gegenständlichen Individualbeschwerde.
6. Mit Präsidialbeschluss vom 15. April 2013 wurde dem Antrag der Beschwerdeführerin Folge gegeben und der gegenständlichen Individualbeschwerde die aufschiebende Wirkung zuerkannt.
7. Mit Schriftsatz vom 18. April 2013 erstattete der Beschwerdegegner eine Gegenäusserung zur gegenständlichen Individualbeschwerde und beantragte, der Beschwerde kostenpflichtig keine Folge zu geben. Dies begründete der Beschwerdegegner zusammengefasst wie folgt:
 - 7.1 Zur Verletzung des Rechtsgleichheitsgebots:

Vorliegend sei durch den Obersten Gerichtshof einleitend in seiner Entscheidung angemessen und ausreichend Bezug auf die schweizerische Doktrin und Judikatur genommen worden. In den weiteren Ausführungen des Obersten Gerichtshofes habe er seine Begründung zudem auch noch auf die österreichische Literatur und Rechtsprechung abgestellt. Es dürfe dem Obersten Gerichtshof nicht verwehrt werden, sich an den Literatur- und Rechtsprechungshinweisen der Nachbarstaaten zu orientieren. Dies grundsätzlich deshalb, da als oberstes Gebot die Wahrheitsfindung zu beachten sei. Zudem erscheine eine ergänzende Orientierung neben der schweizerischen an der österreichischen Literatur und

Rechtsprechung vorliegend auch deshalb nicht als problematisch, da einerseits nur ergänzend neben der schweizerischen auf die österreichische Praxis Bezug genommen worden sei und andererseits der Oberste Gerichtshof zu keinem anderen Ergebnis gelangt wäre, wenn ausschliesslich schweizerische Lehre und Rechtsprechung Anwendung gefunden hätte, sodass keinesfalls von einer Ungleichbehandlung des vorliegenden Falles gesprochen werden könne. Dies beweise unter anderem das Urteil des Landgerichtes vom 30. März 2012 (07 CG.20122.152-15) als auch das Urteil des Obergerichtes vom 22. August 2012 (07 CG.2011.152-23), welche in ihren Entscheidungsgründen keinen Bezug auf die österreichische Literatur und Rechtsprechung genommen hätten, aber trotzdem zum selben Ergebnis gelangt seien, wie später der Oberste Gerichtshof in seinem Urteil vom 8. Februar 2013 (07 CG.2011.152-31).

Es sei somit ersichtlich, dass vorliegend keine durch die Beschwerdeführerin behauptete Praxisänderung bzw. auch keine Ungleichbehandlung vorliege. Der Oberste Gerichtshof habe lediglich ergänzend zur schweizerischen Lehre und Rechtsprechung auch die österreichische berücksichtigt und sei unter Würdigung der Lehre und Rechtsprechung in der Schweiz und Österreich zum gleichen Schluss wie die Vorinstanzen gelangt. Ein solches Vorgehen müsse einem Höchstgericht unter dem Blickwinkel der Wahrheitsfindung zuerkannt werden und könne nicht als Ungleichbehandlung qualifiziert werden.

Von der Beschwerdeführerin werde der Umstand, dass anstatt schweizerische Lehre und Rechtsprechung vom Obersten Gerichtshof auch österreichische Lehre und Rechtsprechung herangezogen worden sei, als relevantes Kriterium für eine differente Entscheidungsfindung aufgeführt. Die schweizerische Lehre und Rechtsprechung räume, nach Ansicht der Beschwerdeführerin, im Gegensatz zur österreichischen, dem Grundsatz des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers einen grösseren Stellenwert ein. In der Schweizer Rechtsprechung gehe der Grundsatz der Wahrheit immer vor. Diese Auffassung sei jedoch nicht korrekt. Grundsätzlich entscheide sich nach der schweizerischen Rechtsprechung, ob ein Zeugnis wahr sei oder nicht, nach dem Verständnis eines uneteiligten Dritten (BGE 4C.60/2005 vom 28. April 2005). Es seien sogar Zeugnis-codes, bei welchen in vordergründig neutralen oder positiven Formulierungen für Eingeweihte negative Botschaften zum Ausdruck kämen, wie beispielsweise mit der Formulierung: "Sie erledigte alle ihre Aufgaben zu meiner Zufriedenheit" unzulässig. Die streitgegenständliche Passage "Da A in einem Einzelfall Kontodaten eines Kunden zu privaten Zwecken verwendet hat, wurde das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers [...] aufgelöst", müsse wohl auch als eine Art Codierung für die ganze Finanzbranche angesehen werden, da diese Aussage

eine weitaus negativere Botschaft zum Ausdruck bringe als die vordergründige Formulierung (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Art. 330a, N3a). Somit würde, selbst wenn gegenüber der österreichischen Judikatur und Doktrin in der Schweiz der Wahrheitspflicht eine grössere Bedeutung zugemessen würde, im vorliegenden Fall ohnehin ein dahingehendes unzulässiges Arbeitszeugnis vorliegen, da dieses von einem Dritten falsch und somit unwahr aufgefasst würde. Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes über das streitgegenständliche unwahre Arbeitszeugnis sei somit korrekt gewesen und wäre noch eindeutiger in diese Richtung ausgefallen, wenn der Wahrheitspflicht bzw. dem Verbot eines unwahren Arbeitszeugnisses noch mehr Gewicht zuerkannt worden wäre.

Der Oberste Gerichtshof subsumiere in seinem Urteil ab Ziff. 7.7 den streitgegenständlichen Passus unter die Grundsätze, welche er weiter vorne im Urteil dargelegt habe. Er komme sodann zum Schluss, dass ein unbefangener Leser beim Wortlaut "Kontodaten eines Kunden zu privaten Zwecken verwendet hat", durchaus Assoziationen auf gravierende Verhaltensweisen und Motivationen des Beschwerdegegners zulassen, die weit über das dem Beschwerdegegnere angelastete Verhalten und die Zielrichtung seines Tuns hinausgingen. Zudem könne durch einen unbefangenen Leser durch den Wortlaut nicht ausgeschlossen werden, dass die Kontodaten eines Kunden - zu privaten Zwecken - dritten Personen zur Verfügung gestellt worden seien und ebenso wenig könne durch diesen Wortlaut eine entgeltliche Weitergabe von Bankdaten eines Kunden an Dritte ausgeschlossen werden. Die streitgegenständliche Passage stelle somit, objektiv gesehen, eine ungerechtfertigte Erschwerung des beruflichen Fortkommens dar. Somit habe der Oberste Gerichtshof seine Entscheidung lediglich basierend auf folgenden Kriterien getroffen: 1. durch das Arbeitszeugnis solle grundsätzlich das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers gefördert werden und 2. das Arbeitszeugnis müsse wahr sein und dies entscheide sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspreche (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Art. 330a, N3a). Wie bereits der Literaturhinweis zeige, handle es sich hierbei um Grundsätze, die in der schweizerischen Literatur und Rechtsprechung vertreten würden und es könne keine Ungleichbehandlung darin gesehen werden, dass sich der Oberste Gerichtshof ergänzend auch auf die österreichische Rechtsprechung und Literatur beziehe.

Schliesslich würde auch im Falle einer angenommenen Praxisänderung kein dahingehender Vertrauensschutz bestehen, dass ein im Instanzenzug übergeordnetes Gericht, hier das Höchstgericht, seine Rechtsprechung nicht ändern

dürfe. Ein Gericht könne von einer eigenen oder auch einer höchstgerichtlichen Rechtsprechung abweichen (StGH 2010/68).

7.2 Zur Verletzung der Begründungspflicht:

Es bestehe kein Anspruch auf eine ausführliche, sondern lediglich ein Anspruch auf eine nachvollziehbare Begründung. Der grundrechtliche Anspruch auf eine minimale Begründung sei demnach erst verletzt, wenn massgebliche Fragen einer Entscheidung derart knapp ausgeführt würden, dass die gezogenen Schlüsse nicht im Einzelnen nachvollzogen werden könnten und eine nicht zu rechtfertigende fehlende Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung der Vorinstanz und dem Vorbringen des Beschwerdeführers vorliege. Eine weitere Verletzung ergäbe sich aus einer fehlenden Auseinandersetzung mit entscheidungsrelevanten Fragen. Der Entscheid müsse für den Betroffenen nachvollziehbar und überprüfbar sein. Nur in Fällen, in welchen die Behörde über einen grossen Handlungsspielraum verfüge und der Eingriff in die Rechtsstellung des Betroffenen schwerwiegend sei, würden an die Begründungspflicht erhöhte Anforderungen gestellt. Dies könne bei Praxisänderungen der Fall sein, setze allerdings voraus, dass die Praxisänderung vom Gericht auch als solche überhaupt thematisiert werde. Vorliegend sei durch den Obersten Gerichtshof eine solche Praxisänderung in seinem Urteil nicht thematisiert worden und könne folglich auch keine dahingehend genauere Begründungspflicht gefordert werden.

Da der Oberste Gerichtshof vorliegend zur gleichen Entscheidung gekommen wäre, wenn er sich lediglich auf schweizerische Lehre und Rechtsprechung bezogen hätte, könne somit keinesfalls von einer ungenügenden Begründung gesprochen werden. Der Oberste Gerichtshof hätte daher auch keine Pflicht gehabt, die ergänzende Bezugnahme auf österreichische Literatur und Rechtsprechung als neue Praxis zu bezeichnen bzw. die künftige Anwendung einer neuen Praxis zu erläutern. Zudem sei nach Ansicht des Staatsgerichtshofes der Anspruch auf eine rechtsgenügeliche Begründung erst dann verletzt, wenn in einem entscheidungswesentlichen Punkt eine nachvollziehbare Begründung fehle oder wenn eine blosser Scheinbegründung vorliege. Da im angefochtenen Urteil weder eine Scheinbegründung erfolgt noch eine nicht nachvollziehbare Begründung erkennbar sei, könne der Anspruch auf rechtsgenügeliche Begründung unabhängig von der schweizerischen oder österreichischen Rechtslage nicht verletzt sein (Hugo Vogt, Das Willkürverbot und der Gleichheitsgrundsatz in der Rechtsprechung des liechtensteinischen Staatsgerichtshofes, LPS Bd. 44, Schaan 2008, 405)

Gemäss Praxis des Staatsgerichtshofes genüge es, wenn sich wenigstens eine von mehreren Begründungen als verfassungskonform erweise. Wenn eine weitere Begründung der Entscheidungsinstanz allenfalls unrichtig oder gar willkürlich sei, bedeute dies keine relevante Grundrechtsverletzung. Auch wenn die Begründung des Obersten Gerichtshofes dahingehend, dass der streitgegenständliche Passus objektiv geeignet sei, dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Dienststelle zu erschweren und dadurch gegen das Erschwerungsverbot verstosse, grundsätzlich als österreichische Praxis angesehen würde, hätte der Oberste Gerichtshof nicht gegen die geforderte Begründungspflicht verstossen, da seine weiteren Begründungen als verfassungskonform anzusehen seien (Andreas Kley/Hugo Vogt , Rechtsgleichheit und Grundsatz von Treu und Glauben, in: Andreas Kley /Klaus A. Vallender [Hrsg.], Grundrechtspraxis in Liechtenstein, LPS Bd. 52, Schaan 2012, 563).

7.3 Zur Verletzung des Willkürverbots:

Es sei vorliegend nicht relevant, ob ausschliesslich schweizerische Lehre und Rechtsprechung angewandt oder ergänzend auch auf die in Österreich vertretene Rechtsauffassung Bezug genommen werde, da in casu das gleiche Ergebnis die Folge sei. Da somit keine willkürliche Entscheidung vorliege, sei auch das Willkürverbot nicht verletzt.

Von der Beschwerdeführerin würden sodann mehrere Literaturhinweise gemacht, welche zeigen sollten, dass nach schweizerischer Rechtsauffassung nur die Wahrheitspflicht zu berücksichtigen sei. Das Wohlwollen finde seine Grenze in der Wahrheitspflicht. Bei all diesen Literaturhinweisen werde jedoch vergessen, dass die Wahrheit zwar insoweit ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden solle, solange diese auch noch durch einen unbeteiligten Dritten als tatsächliche Wahrheit verstanden werden könne. Die Wahrheit in einem Zeugnis werde dadurch ermittelt, wie die Aussage im Arbeitszeugnis durch einen unbeteiligten Dritten verstanden werde und nicht durch die subjektive Meinung des Erklärenden.

Durch die streitgegenständliche Passage, welche gezwungenermassen durch jeden Dritten falsch aufgefasst und verheerende Auswirkungen für die Zukunft des Beschwerdeführers haben würde, sei sowohl nach schweizerischer als auch nach österreichischer Rechtslage ein unzulässiges Arbeitszeugnis gegeben und es könne keinesfalls von einer krass stossenden Verletzung des Gerechtigkeitsgedankens ausgegangen werden.

8. Der Staatsgerichtshof hat die Vorakten, soweit erforderlich, beigezogen und auf Antrag des Berichterstatters in Folge Spruchreife beschlossen, auf die Durchführung einer öffentlichen Schlussverhandlung zu verzichten. Nach Durchführung einer nicht-öffentlichen Schlussverhandlung wurde wie aus dem Spruch ersichtlich entschieden.

Begründung

1. Das im Beschwerdefall angefochtene Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 8. Februar 2013, 07 CG.2011.152-31, ist gemäss der Rechtsprechung des Staatsgerichtshofes sowohl als letztinstanzlich als auch enderledigend im Sinne des Art. 15 Abs. 1 StGHG zu qualifizieren (vgl. StGH 2004/6, Erw. 1 [im Internet abrufbar unter www.stgh.li]; StGH 2004/28, Jus & News 3/2006, 361 [366 ff., Erw. 1 - 1.5]; vgl. hierzu auch Tobias Michael Wille, Liechtensteinisches Verfassungsprozessrecht, LPS Bd. 43, Schaan 2007, 557 ff. mit umfangreichen weiteren Rechtssprechungsnachweisen). Da die Beschwerde auch form- und fristgerecht eingebracht wurde, hat der Staatsgerichtshof materiell darauf einzutreten.
2. Die Beschwerdeführerin erhebt eine Gleichheits- und Begründungsrüge, weil der Oberste Gerichtshof anstatt der anzuwendenden Schweizer Lehre und Rechtsprechung österreichische Lehre und Rechtsprechung heranziehe, und dadurch eine unzulässige Praxisänderung vorgenommen habe (siehe auch vorne Ziff. 4.1 und 4.2 des Sachverhaltes).
- 2.1 Zur Zulässigkeit einer Praxisänderung betont der Staatsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung eine enge Wechselwirkung zwischen dem Gleichheitsgebot und dem Anspruch auf minimale Begründung. Denn wenn eine Entscheidung offensichtlich von einer vergleichbaren Entscheidung abweicht, so ist entweder aufzuzeigen, dass sich die beiden Fälle doch in einem wesentlichen Punkt unterscheiden; oder aber es ist zu begründen, weshalb der an sich vergleichbare andere Fall falsch entschieden wurde und von diesem Vergleichsfall oder generell von einer entsprechenden bisherigen Praxis abzuweichen ist (StGH 2010/73, Erw. 4.1; StGH 2009/191, Erw. 3.1 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsent-scheide.li]; StGH 2009/81, Erw. 2.1; StGH 2007/135, Erw. 7.3 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsent-scheide.li]; StGH 2001/75, LES 2005, 24 [28, Erw.

7.1 f.]; siehe auch Tobias Wille, Liechtensteinisches Verfassungsprozessrecht, a. a. O., 370 mit weiteren Verweisen).

Demnach sind nach ständiger Rechtsprechung des Staatsgerichtshofes Praxisänderungen zulässig, an ihre Begründung jedoch entsprechend hohe Anforderungen zu stellen (StGH 2000/17, Erw. 2.2.1; StGH 2003/33, Erw. 2.2; StGH 2003/63, Erw. 3; StGH 2004/49, Erw. 2.2; StGH 2004/67, Erw. 2.2 [im Internet abrufbar unter www.stgh.li]; StGH 2007/66, Erw. 3.1 [im Internet abrufbar unter www.stgh.li]; StGH 2010/105, 3.2; vgl. auch Thomas Probst, Die Änderung der Rechtsprechung, Basel 1993, 182 ff., insb. 190 ff.; Andreas Kley/Hugo Vogt, Rechtsgleichheit und Grundsatz von Treu und Glauben, in: Andreas Kley/Klaus A. Vallender [Hrsg.], Grundrechtspraxis in Liechtenstein, LPS Bd. 52, Schaan 2012, 272 ff., Rz. 39 ff. und Tobias Michael Wille, Begründungspflicht, in: Andreas Kley/Klaus A. Vallender [Hrsg.], Grundrechtspraxis in Liechtenstein, LPS Bd. 52, Schaan 2012, 546 ff., Rz. 7).

Eine Praxisänderung muss daher sachlich begründet sein, grundsätzlich erfolgen und das Interesse an der richtigen Rechtsanwendung muss gegenüber demjenigen an der Rechtssicherheit beziehungsweise am Vertrauensschutz überwiegen (Hugo Vogt, Das Willkürverbot und der Gleichheitssatz in der Rechtsprechung des liechtensteinischen Staatsgerichtshofes, LPS Bd. 44, Schaan 2008, 228). Die zur Rechtfertigung einer Praxisänderung erforderlichen sachlichen Gründe sind nach Auffassung des Staatsgerichtshofes nicht schon dann gegeben, wenn die neue Praxis bloss vertretbar ist und somit für sich gesehen vor dem Willkürverbot standhält. Vielmehr ist den Anforderungen des Gleichheitssatzes an eine Praxisänderung nur dann Genüge getan, wenn die bisherige Praxis insgesamt weniger überzeugt als die neue. Andernfalls überwiegt das Interesse an einer konstanten Rechtsprechung (StGH 2003/33, Erw.2.2; StGH 2004/49, Erw. 2.2).

- 2.2 Geprüft werden muss somit, ob der Oberste Gerichtshof von einer bestehenden Gerichtspraxis abgewichen ist, als er zur Begründung der angefochtenen Entscheidung neben schweizerischer Rechtsprechung auch auf österreichische Lehre und Rechtsprechung abstellte. Soweit nämlich liechtensteinisches Recht auf schweizerischer Rezeptionsgrundlage beruht, was in casu zutrifft, darf und soll hierzu nach ständiger liechtensteinischer Praxis schweizerische Lehre und Rechtsprechung beigezogen werden. Im Vordergrund steht dabei die Rechtsprechung des schweizerischen Bundesgerichtes. Denn nach mehrfach bestätigter Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes soll übernommenes Recht in Liechtenstein so gelten, wie es im Ursprungsland tatsächlich gilt (Law in Action). Danach wollte der liechtensteinische Gesetzgeber sein eigenes Recht ausrichten.

Tatsächlich gilt übernommenes Recht im Ursprungsland so, wie die Höchstgerichte es anwenden. In der Schweiz ist dies das Bundesgericht. An der Rechtsprechung der Höchstgerichte orientiert sich der Oberste Gerichtshof denn auch regelmässig, wobei er sich vorbehält, bei triftigen Gründen davon abzuweichen (zum Ganzen: Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 4. April 2002 zu 01 CG.2000.64, veröffentlicht in: LES 2005 100, Erw. 19). Mit Urteil vom 30. Juni 2003 zu StGH 2002/88 hat der Staatsgerichtshof diese Rechtsprechung erörtert und gebilligt; sie findet sich seither in zahlreichen Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes bestätigt.

- 2.3 Es ist zutreffend, dass der Oberste Gerichtshof primär auf österreichische Lehre und Rechtsprechung zur Urteilsbegründung abstellt und nur zu Beginn auf die schweizerische Lehre und Rechtsprechung Bezug nimmt, wobei allerdings betont werden muss, dass der Oberste Gerichtshof unter Erw. 7.1 (vgl. vorne Ziff. 3 des Sachverhaltes) die schweizerische Lehre und Rechtsprechung zum Spannungsverhältnis zwischen Zeugniswahrheit und beruflichem Fortkommen richtig darstellt. Ausserdem verweist der Oberste Gerichtshof auf die Rechtsausführungen im Urteil des Obergerichtes (vgl. vorne 3 des Sachverhaltes). Das Obergericht gab dabei ebenfalls die schweizerische Lehre und Rechtsprechung korrekt wieder und führte auch aus, dass es auf den Erklärungswert für die Beurteilung, ob eine Aussage in einem Arbeitszeugnis objektiv wahr sei, ankomme und zitierte dazu österreichische Rechtsprechung. Dies offensichtlich deshalb, weil die Auslegung von Willenserklärungen nach österreichischer Lehre und Rechtsprechung zu erfolgen hat. Ergänzend ist noch anzuführen, dass sich auch nach schweizerischem Recht die Rechtsfrage, ob ein Zeugnis wahr ist oder nicht, danach entscheidet, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht oder nicht (vgl. BGE 4C.60/2005, E. 4.1 und E. 4.4 = JAR 2006, 200). In dieser letzten Hinsicht gibt es keine Unterschiede zwischen schweizerischer und österreichischer Rechtsprechung, so dass es im vorliegenden Fall auch keine Rolle spielt, ob auf die schweizerische oder österreichische höchstgerichtliche Rechtsprechung abgestellt wird (vgl. auch StGH 2009/137, Erw. 2.1.1. ff, insbesondere Erw. 2.2.2 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li]).
- 2.4 Es liegt daher entgegen den Beschwerdeausführungen keine Praxisänderung und damit auch keine Verletzung des Gleichheitssatzes vor.
3. In ihrer Begründungsrüge macht die Beschwerdeführerin zusammengefasst geltend, dass der Oberste Gerichtshof die in der schweizerischen Lehre und Rechtsprechung vertretene Rechtsauffassung (Zeugniswahrheit vor beruflichem

Fortkommen) nur einleitend erwähne, dann jedoch ohne nähere Begründung trotz schweizerischer Rezeptionsgrundlage österreichische Lehre und Rechtsprechung zur Lösung der Rechtsfrage heranziehe. Dabei äussere sich der Oberste Gerichtshof mit keinem Wort zur vorgenommenen Praxisänderung. Hierzu hat der Staatsgerichtshof Folgendes erwogen:

- 3.1 Wesentlicher Zweck der Begründungspflicht gemäss Art. 43 LV ist, dass der von einer Verfügung oder Entscheidung Betroffene deren Stichhaltigkeit überprüfen und sich gegen eine fehlerhafte Begründung wehren kann. Allerdings wird der Umfang des grundrechtlichen Begründungsanspruchs durch die Aspekte der Angemessenheit und Verfahrensökonomie begrenzt. Ein genereller Anspruch auf ausführliche Begründung existiert nicht. Insbesondere braucht Offensichtliches nicht näher begründet zu werden (siehe StGH 2006/19, LES 2008, 1 [6, Erw. 3.1]; StGH 2005/67, LES 2007, 414 [417 f., Erw. 4.1] jeweils mit weiteren Rechtsprechungs- und Literaturnachweisen; siehe auch StGH 2007/15, Erw. 2.1 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li]; StGH 2008/56, Erw. 3.1 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li]; StGH 2009/126, Erw. 6.2 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li]; StGH 2010/78, Erw. 2.2 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li]; StGH 2011/179, Erw. 3.1 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li]).
- 3.2 Den Beschwerdeausführungen, wonach die Begründung des Obersten Gerichtshofes eine unbegründet gebliebene Praxisänderung sei, sind zunächst die Ausführungen unter Erw. 2.3 entgegen zu halten. Zudem zog der Oberste Gerichtshof zur Beantwortung der Rechtsfrage, wie ein unbeteiligter Dritter das Arbeitszeugnis versteht und ob es somit objektiv wahr ist, richtigerweise sowohl schweizerische wie auch österreichische Rechtsprechung heran. Zunächst stellte er die schweizerische Lehre und Rechtsprechung dar (vgl. Erw. 7.1 des angefochtenen Urteils und vorne Ziff. 3 des Sachverhaltes) und anschliessend beantwortete er einzelfallbezogen die Rechtsfrage, ob das Arbeitszeugnis objektiv wahr ist. Diese Frage verneinte er, weil er zur Auffassung gelangte, dass der objektive Erklärungswert des Arbeitszeugnisses bei einem unbeteiligten Dritten unrichtige oder verzerrte Vorstellungen hervorrufe (vgl. Erw. 7.6 und 7.7 des angefochtenen Urteils und vorne Ziff. 3 des Sachverhaltes). Insofern ist das Arbeitszeugnis eben gerade nicht objektiv wahr. Die diesbezügliche Begründung ist ausführlich und nachvollziehbar.
- 3.3 Somit liegt auch keine Verletzung der Begründungspflicht vor.

4. Schlussendlich rügt die Beschwerdeführerin auch noch eine Verletzung des Willkürverbots. Sie begründet diese Rüge damit, dass der Oberste Gerichtshof seine Urteilsbegründung auf österreichische anstatt bei willkürfreier Rechtsanwendung auf schweizerische Lehre und Rechtsprechung stützte und daher zu einem qualifiziert unrichtigen Resultat gelangte. Nach schweizerischer Lehre und Rechtsprechung gehe nämlich stets Wahrheit dem beruflichem Fortkommen vor.
- 4.1 Nach der Rechtsprechung des Staatsgerichtshofes liegt ein Verstoss gegen das Willkürverbot nur dann vor, wenn eine Entscheidung sachlich nicht zu begründen, nicht vertretbar bzw. stossend ist (siehe statt vieler: StGH 1995/28, LES 1998, 6 [11, Erw. 2.2]; StGH 2002/71, Erw. 3.1; StGH 2003/75, LES 2006, 86 [88, Erw. 2.1]; StGH 2007/130, LES 2009, 6 [8, Erw. 2.1]; StGH 2009/96, Erw. 4 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li]; StGH 2010/46, Erw. 3.1 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li]; StGH 2011/35, Erw. 6.1 [im Internet abrufbar unter www.gerichtsentscheide.li] sowie Hugo Vogt, Willkürverbot, in: Andreas Kley/Klaus A. Vallender [Hrsg.], Grundrechtspraxis in Liechtenstein, LPS Bd. 52, Schaan 2012, 317 f., Rz. 26 mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen). Im Rahmen des anwendbaren groben Willkürasters hat der Staatsgerichtshof Folgendes erwogen:
- 4.2 Diesem Beschwerdevorbringen ist entgegenzuhalten, dass zwar nach schweizerischer Lehre und Rechtsprechung der Grundsatz gilt, dass Wahrheit dem beruflichen Fortkommen vorgeht. Allerdings gilt auch, dass für die Beurteilung der Frage, ob ein Arbeitszeugnis wahr ist, auf das Verständnis eines unbefangenen Dritten abgestellt wird. Genau diese Prüfung hat der Oberste Gerichtshof unter Erw. 7.6 und 7.7 seiner Urteilsbegründung (vgl. vorne Ziff. 3 des Sachverhaltes) vorgenommen. Nach Auffassung des Staatsgerichtshofes hat dies der Oberste Gerichtshof willkürfrei getan. Zutreffend führte der Oberste Gerichtshof nämlich aus, dass der im Arbeitszeugnis gewählte Wortlaut bei einem unbeteiligten Dritten Assoziationen auf weit gravierendere Verhaltensweisen zulässt, die man unter Berücksichtigung des dem Beschwerdegegner angelasteten Verhaltens nicht mehr als objektiv wahr betrachten kann. In diesem Sinn führt der Oberste Gerichtshof zutreffend aus, dass der Wortlaut im Arbeitszeugnis Interpretationen zulasse, die weit über das dem Beschwerdegegner angelastete Verhalten und die von ihm verfolgte Zielrichtung hinausgehen. Insofern muss ein neues Arbeitszeugnis ausgestellt werden, das die streitgegenständliche Passage nicht enthält. Das neue Arbeitszeugnis darf dabei allerdings in den Grenzen der obigen Erwägungen in Bezug auf die Wahrheitspflicht den Sachverhalt wiedergeben.

- 4.3 Somit ist die Beschwerdeführerin durch die angefochtene Entscheidung (ON 31) auch nicht in ihrem Recht auf willkürfreie Behandlung verletzt.
5. Da somit die Beschwerdeführerin mit keiner ihrer Grundrechtsrügen erfolgreich war, war ihrer Individualbeschwerde spruchgemäss keine Folge zu geben.
6. Dem Beschwerdegegner waren die verzeichneten Kosten antragsgemäss zuzusprechen.

Die der Beschwerdeführerin auferlegten Gerichtskosten im Gesamtbetrag von CHF 238.00 setzen sich aus der gegenständlichen Urteilsgebühr in Höhe von CHF 170.00 (Art. 56 Abs. 1 StGHG i. V. m. Art. 19 Abs. 1 und Abs. 5 GGG) sowie aus der Beschlussgebühr für den Präsidialbeschluss vom 15. April 2013 betreffend die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung im Betrage von CHF 68.00 (Art. 56 Abs. 1 StGHG i. V. m. Art. 24 Abs. 1 und Abs. 3 GGG) zusammen. Im erwähnten Präsidialbeschluss wurde die Auferlegung der Verfahrenskosten gemäss ständiger Praxis des Staatsgerichtshofes vom Ausgang des Hauptverfahrens abhängig gemacht. Nachdem der Individualbeschwerde keine Folge gegeben wird, sind der Beschwerdeführerin nunmehr auch diese Kosten aufzuerlegen.