

Rechtslage bei Arbeitszeugnissen in der Schweiz

Art. 330a OR

Art. 330a OR sieht vor, dass der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2).

Inhalt

Ein (qualifiziertes) Arbeitszeugnis hat sich gemäss Art. 330a Abs. 1 OR sowohl über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers auszusprechen. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtdarstellung des Arbeitsverhältnisses und für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind.

Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen somit vollständig (Vollständigkeitsgebot), klar (Klarheitsgebot) und zudem objektiv richtig (Wahrheitsgebot) sein und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgeber ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden.

Wohlwollen und Wahrheitsgebot

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, muss das Zeugnis wohlwollend (schonend) formuliert sein.

Das Wohlwollen findet jedoch seine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor.

RA MARC SCHMID. MLAW.

Eingetragen im Anwaltsregister | Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Wohlwollen ist somit Maxime der Ermessensbetätigung, bedeutet aber nicht, dass nicht auch für den Arbeitnehmer ungünstige Tatsachen und Beurteilungen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung ist allerdings, dass die negativen Aspekte für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt. Des weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein. Der Wortlaut steht aber im Ermessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber bestimmte Formulierungen wählt.

Codierung

In arbeitsrechtlicher Hinsicht stellen Codierung sprachliche Formulierungen dar, "deren versteckte Bedeutung nur einem bestimmten Arbeitgeberkreis bekannt ist und die dem Zeugnis einen Inhalt geben, den der uneingeweihte Leser nicht erkennt".

Eine solche Geheimsprache verstößt gegen den Grundsatz der Zeugnisklarheit und ist demzufolge unzulässig zumal mit der täuschenden Wirkung eines codierten Arbeitszeugnisses auch gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen wird.

Daran ändert sich auch nichts, wenn die Tatsachen und Bewertungen zutreffen, denn mit der Wahl von Codierungen hat der Arbeitgeber auf eine Übermittlungsart zurückgegriffen, die an sich täuschend ist.