

## Das Arbeitszeugnis - zwischen Wohlwollen und Wahrheit.

Gemäss Gesetz (Art. 330a OR) haben Arbeitnehmer jederzeit das Recht, vom Arbeitgeber ein Zeugnis zu verlangen. Es wird zwischen Vollzeugnis und Teilzeugnis bzw. Arbeitsbestätigung unterschieden. Ein Teilzeugnis wird nur auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers ausgestellt. Es beschränkt sich auf Angaben über die Dauer und Art des Arbeitsverhältnisses.



Diesem Rechtsgrundsatz zufolge ergeben sich folgende Anforderungen an ein Vollzeugnis:

### Vollständigkeit

Das Arbeitszeugnis gibt Auskunft über die Identität des Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Funktionen und Aufgaben, Bewertungen der qualitativen und quantitativen Arbeitsleistung sowie das Verhalten des Arbeitnehmers. Das Arbeitszeugnis enthält zudem eine kurze Beschreibung der Firma, das Ausstellungsdatum und rechtsgültige Unterschriften. Ein Weglassen der Leistung oder des Verhaltens verletzt die Vollständigkeit. Ein solches Weglassen kommt einer Codierung gleich und kann so interpretiert werden, dass das Verhalten oder die Leistung zu schlecht waren, um dafür noch Worte zu finden.

### Wohlwollen

Das Arbeitszeugnis muss aussagekräftig und wohlwollend formuliert sein. Dieser von der Gerichtspraxis anerkannte Grundsatz bedeutet, dass vereinzelt Vorfälle oder kleine Verfehlungen nicht erwähnt werden dürfen. Das Zeugnis soll das Fortkommen des Arbeitnehmers fördern. Das heisst aber nicht, dass in einem Zeugnis keine ungünstigen Aussagen gemacht werden dürfen. Der Anspruch des Arbeitnehmers beinhaltet ein objektiv wahres, aber nicht zwingend gutes Zeugnis. Negative Aussagen sind in einer moderaten Sprache zu formulieren und können mit Adjektiven (zeitweise, manchmal, nicht ganz, öfter, etc.) relativiert werden.

Da ein Mitarbeiter immer auch Stärken hat, soll eine allfällige negative Aussage zwischen zwei positiven Bewertungen eingeschoben werden.

### Wahrheit

Das Arbeitszeugnis darf keine falschen Angaben enthalten. Objektiv feststellbare Angaben müssen den Tatsachen entsprechen. Bei Werturteilen, die einen grossen Teil des Zeugnisses ausmachen, besteht für den Arbeitgeber allerdings ein grosser Ermessensspielraum. Eine Überschreitung dieses Spielraums liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber seinen Formulierungen falsche Tatsachen zugrunde legt oder wenn er sich nicht an die betriebs- und branchenüblichen Massstäbe hält. Der Arbeitgeber muss also darauf achten, dass Arbeitnehmer mit gleichen Leistungen bzw. gleichem Verhalten nicht unterschiedlich qualifiziert werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass betriebliche Beurteilungsmaßstäbe existieren und allen Linienvorgesetzten bekannt sind.

Für ein unrichtiges Zeugnis kann der Aussteller einem neuen Arbeitgeber gegenüber schadenersatzpflichtig werden, zum Beispiel wenn er eine Veruntreuung, eine Krankheit oder Sucht, welche die Leistung des Mitarbeiters dauernd beeinträchtigt, verschweigt.

### Folgerung

Das Wohlwollen findet seine Grenze bei der Wahrheitspflicht. Die Formulierungen im Spannungsfeld von Wahrheitsanspruch und Wohlwollen sind eine Gratwanderung und erfordern grosse Sorgfalt. Die entscheidende Frage ist immer, ob ein bestimmtes Vorkommnis oder eine Fehlleistung festgehalten werden soll oder nicht. Wer ein Zeugnis interpretiert, sollte immer auch daran denken, dass nicht alle Arbeitgeber die Zeugnissprache beherrschen und durch ungeschickte Formulierungen ein falsches Bild vermitteln können.

Abschliessend einige Beispiele bezüglich Erwähnung und Nichterwähnung im Zeugnis:

Was im Arbeitszeugnis stehen darf:

- Delikte gegenüber dem Arbeitgeber
- Wiederholte Missachtung von Anweisungen
- Wiederholte Trunkenheit am Arbeitsplatz

Was nicht im Arbeitszeugnis stehen darf:

- Einmaliger temporärer Leistungsabfall
- Einmalige Differenzen mit dem Arbeitgeber
- persönliche Probleme

Bernhard Stutz

BSC GmbH Unternehmens- & Personalberatung