



Labor Law Newsletter Switzerland

Grundsätze für die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses

Arbeitszeugnisse müssen sechs Grundsätzen genügen, damit ein Arbeitgeber den gesetzlichen Pflichten seinem Arbeitnehmer gegenüber nachkommt.

Ein Zeugnis muss:

- wahr sein,
- es muss wohlwollend formuliert sein,
- vollständig sein
- und einheitlich,
- es muss individuell abgefasst
- und klar formuliert sein.^[1]

Ein Zeugnis muss wahr sein.

Ein Zeugnis muss als ganzes wahr sein. Die Angaben über Art und Dauer der Anstellung, wie die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers beurteilt werden, müssen *objektiv richtig* sein. Massstab sind die Anforderungen, die in der betreffenden Branche üblicherweise an die Leistungen und das Verhalten eines Arbeitnehmers gestellt werden, der in einer vergleichbaren Stellung arbeitet. Ist ein Zeugnis objektiv unrichtig, kann dies zu Schadenersatzansprüchen führen.

Ein Zeugnis muss wohlwollend sein.

Ein Arbeitszeugnis soll es dem Arbeitnehmer erleichtern, wieder eine Stelle zu finden. Es muss daher wohlwollend formuliert sein.

Der Grundsatz, ein Zeugnis wohlwollend zu formulieren, kann in einzelnen Fällen dem Grundsatz widersprechen, ein wahres Zeugnis abzugeben. Ist dies der Fall, geht die Wahrheitspflicht vor, d.h. ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis.

Der Grundsatz, ein Zeugnis wohlwollend zu formulieren, bedeutet also nicht, dass im Zeugnis nichts für den Arbeitnehmer Ungünstiges stehen darf. Negative Aspekte dürfen und müssen unter Umständen erwähnt werden, allerdings nur, wenn sie wahr und für das Zeugnis relevant sind.

Die negativen Aspekte dürfen jedoch nicht schonungslos formuliert werden. Geringfügige Verfehlungen sind bei der Gesamtwürdigung des Arbeitnehmers nicht zu erwähnen.

Ein Zeugnis muss vollständig sein.

Ein Arbeitszeugnis muss vollständig sein. Neben der Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses müssen auch die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses vollständig und genügend präzise beurteilt werden.

Das Zeugnis muss daher alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Dies gilt vor allem, wenn ein Arbeitnehmer ungünstig beurteilt werden muss, d.h. wenn ein Arbeitgeber angeben muss, in welcher Hinsicht er mit dem Arbeitnehmer nicht zufrieden war.

Wegen des beschränkten Umfangs des Zeugnisses ist es häufig nicht möglich, alles Wesentliche einzeln zu erwähnen. Daher dürfen Tatsachen und Urteile zusammengefasst werden - wenn die Aussage wahr ist. Dabei liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, welche positiven oder negativen Verhaltensweisen und Eigenschaften er im Zeugnis hervorheben will.

Einmalige - vorteilhafte oder nachteilige - Vorkommnisse, die für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch sind, sind nicht zu erwähnen. Werden allerdings *wesentliche* Tatsachen ausgelassen, kann



dadurch ein unzutreffendes Bild entstehen, was gegen die Wahrheitspflicht verstösst ^[2].

Ein Zeugnis muss einheitlich sein.

Ein Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitgeber länger und in mehreren Positionen tätig war, hat Anspruch auf ein einheitliches Arbeitszeugnis, das die gesamte berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers chronologisch darstellt.

Ein Zeugnis muss individuell sein.

Das Zeugnis muss auf die persönliche berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers eingehen, die Berufs spezifischen, Arbeitsplatz bedingten und persönlichen Besonderheiten berücksichtigen. Die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens sind individuell zu formulieren.

Ein Zeugnis muss klar sein.

Das Zeugnis muss in allgemein verständlicher und klarer Sprache abgefasst sein. Seine Aussagen müssen für Dritte und für den Arbeitnehmer selbst eindeutig sein.

Der Arbeitnehmer muss in der Lage sein, den gesamten Inhalt des Zeugnisses zu erfassen und zu überprüfen, ob das Zeugnis richtig ist. Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass durch die Wahl der Worte, durch die Satzstellung oder durch Auslassungen nicht Vorstellungen entstehen, die nicht der Wahrheit entsprechen.

[1] Vgl. zum Ganzen Janssen, Susanne, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, S. 71 ff.

[2] Berner Kommentar zum Obligationenrecht, Art. 330a N 6 ff.

13. Juni 2006

Thomas Loher

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte:

Thomas Loher (t.loher@thouvenin.com)