

Stolpersteine beim Ausstellen von Arbeitszeugnissen.

Wie aussagekräftig Arbeitszeugnisse effektiv sind, wurde in letzter Zeit wieder kontrovers diskutiert. Auf der einen Seite ist da der Fall eines Therapeuten, der eine grosse Anzahl Personen sexuell missbraucht haben soll. Auf der anderen Seite ein Bundesgerichtsentscheid, der die Erwähnung einer Krankheit im Arbeitszeugnis schützt.

VON THOMAS MÜLLER*

Gemäss Statistik des Arbeitsgerichts der Stadt Zürich für die Zeit von 2003 bis Ende 2005 betrafen 42% der Gerichtsfälle Streitigkeiten um das Arbeitszeugnis. Stolpersteine in Arbeitszeugnissen können mit einfachen Massnahmen vermieden werden. Und dabei werden erst noch die hausinternen Kosten des Unternehmens sowie externe Kosten für Anwälte und für Gerichtsverfahren vermieden.

Zeitpunkt des Ausstellens eines Arbeitszeugnisses. Wenn ein Arbeitnehmender quasi aus heiterem Himmel ein Zwischenzeugnis verlangt, fühlen sich manchmal Vorgesetzte und Personalabteilungen überrumpelt. Muss nun wirklich und ohne jede Begründung ein Zwischenzeugnis ausgestellt werden? Das Arbeitsrecht gibt in Art. 330a Obligationenrecht OR dem Arbeitnehmenden jederzeit das Recht, die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses, eines Arbeitszeugnisses oder einer Arbeitsbestätigung zu verlangen. Damit diesem Wunsch zeitgerecht nachgekommen werden kann, ist ein gut geführtes und ordentliches Personaldossier von grösstem Nutzen. Immer wieder wird die Frage gestellt, ob und wann anstelle des Arbeitszeugnisses eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden kann. Hier hat der Arbeitnehmende gemäss Art. 330a OR die Wahlmöglichkeit, entweder die Ausstellung eines umfassenden Arbeitszeugnisses oder einer Arbeitsbestätigung oder beides zu verlangen. Das Arbeitszeugnis ist ein sogenanntes Vollzeugnis, das alle gesetzlich geforderten Inhalte umfassen muss. Demgegenüber genügen in der Arbeitsbestätigung die Personalien des Arbeitnehmenden, dessen Arbeitsbeschreibungen sowie das Eintritts- und das Austrittsdatum.

Formvorschriften. Wenn der Arbeitnehmende sich für eine neue Arbeitsstelle bewerben will oder muss, wünscht er manchmal, dass schon vor dem effektiven Austritt ein vordatiertes Zeugnis ausgestellt wird. Da ein Arbeitszeugnis rechtlich eine Urkunde im Sinne von Art. 110 Ziff. 5 StGB darstellt, muss es wahr sein. Ein vordatiertes Schlusszeugnis stellt somit eine unwahre Urkunde dar, was unter Umständen zu strafrechtlichen Problemen führen könnte. Deshalb sollte in diesem Fall ein korrekt datiertes Zwischenzeugnis in der Gegenwartform und unter Auslassung des Austrittes ausgehändigt werden. Das Zwischenzeugnis, das Arbeitszeugnis

oder die Arbeitsbestätigung muss immer das effektive Datum der Erstellung aufweisen. Falls nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Korrekturen vorzunehmen sind, ist die neue Fassung des Arbeitszeugnisses ebenfalls korrekt und mit dem dannzumaligen Datum zu versehen. Da das Arbeitszeugnis einem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber als Orientierungshilfe dienen kann, sollte es mindestens vom direkten Vorgesetzten (mit-)unterschrieben sein. Und wegen der oben beschriebenen Urkundenqualität muss es rechtsgültig unterzeichnet sein, d.h. von Personen, die gemäss Handelsregister für das Unternehmen zeichnungsberechtigt sind.

Inhaltliches. Am meisten Schwierigkeiten tauchen immer wieder bei der Beschreibung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmenden auf. Das Gesetz schreibt in Art. 330a OR ausdrücklich vor, dass das Arbeitszeugnis dazu Stellung beziehen muss. Worauf soll abgestützt werden, wenn Arbeitnehmende und Vorgesetzte unter Umständen über diese Punkte des Arbeitszeugnisses unterschiedliche Einschätzungen haben? Ein Personaldossier sollte nicht nur die früheren Zeugnisse, den Arbeitsvertrag und sozialversicherungsrechtliche Unterlagen enthalten, sondern auch eine lückenlose Auflistung der Protokolle der Mitarbeitergespräche sowie der Zielvereinbarungen und Zielerreichungen. Anhand dieser Unterlagen sowie allfälliger Rückmeldungen von internen oder externen Kunden kann eine inhaltsreiche Darstellung der Leistung und des Verhaltens abgefasst werden. Bewertet werden sollen das berufliche Können des Arbeitnehmenden, die erbrachte Arbeitsleistung sowie die Arbeitsbereitschaft. Zudem sollten die mitgebrachten und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erworbenen Fach-



THOMAS MÜLLER

ist Rechtsanwalt, spezialisiert in u.a. Arbeits-, Mietrecht und Unternehmensberatung und Inhaber von www.prolege.ch sowie Autor des Buches «Compliance Management, dargestellt am Beispiel der Versicherungswirtschaft».

INHALT ARBEITSZEUGNIS

- > vollständige Personalien des Arbeitnehmenden
- > korrekte und aussagekräftige Zusammenfassung des Arbeitsbeschriebes
- > Leistung
- > Verhalten
- > Austrittsgrund
- > rechtsgültige Unterschrift
- > allenfalls: Hinweis auf Nichtverwendung von Codes

ERWÄHNUNG VON NEGATIVEN PUNKTEN

Negative Punkte sind, soweit sie für die Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmenden objektiv von Relevanz sind, aufzuführen:

- > strafrechtliche Verfehlungen gegenüber dem Arbeitgebenden
- > Teamunfähigkeit und Streitsüchtigkeit
- > wiederholte Trunkenheit am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit
- > wiederholte Belästigung von Mitarbeitenden

- > wiederholte Weisungsmisachtung
- > grundsätzlich unzuverlässige Arbeitsweise

Hingegen gehören einzelne Vorfälle oder kleinere Verfehlungen nicht in ein Arbeitszeugnis und somit Aussagen über:

- > seltenes Zuspätkommen
- > einmalige Differenzen zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem bzw. zwischen Mitarbeitenden untereinander

- > einmaliger Einbruch der Arbeitsleistung und -moral
- > familiäre, persönliche Probleme des Arbeitnehmenden oder medizinische Diagnosen, sofern für das Arbeitsverhältnis nicht von grosser Bedeutung sind.

Beispiele von verpönten «Arbeitszeugnis-Geheimcodes», Gerichtsurteile und weitere Informationen finden Sie unter www.prolege.ch/dossiers

kenntnisse aufgeführt werden. Zu bewerten ist ferner das Verhalten des Arbeitnehmenden, das es insbesondere im Hinblick auf das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Unterstellten, Kunden, Lieferanten usw. zu würdigen gilt. Wegen des Gebots der Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses wird ein offensichtliches Fehlen von Aussagen über Leistung und Verhalten eines Arbeitnehmenden als qualifiziertes Schweigen verstanden. Die Vermutung liegt dann nahe, dass der Zeugnisaussteller mit der vom Arbeitnehmenden erbrachten Leistung und seinem Verhalten nicht zufrieden war. Verpönt sind «Arbeitszeugnis-Geheimcodes».

Wohlwollendes Arbeitszeugnis vs. vollständiges Arbeitszeugnis. Einerseits ist ein Arbeitszeugnis immer wohlwollend und somit zugunsten des Arbeitnehmenden abzufassen. Das Arbeitszeugnis soll das berufliche Fortkommen des Betroffenen nicht behindern. Andererseits muss das Arbeitszeugnis auch alle relevanten Punkte umfassen, da es – wie oben beschrieben – eine Urkunde mit rechtserheblichen Fakten darstellt. Darf oder muss gar der Austrittsgrund erwähnt werden, wenn die Kündigung durch den Arbeitgebenden ausgesprochen wurde? Ein vermeintlicher Widerspruch zwischen der wohlwollenden Formulierung und dem vollständigen Arbeitszeugnis kann vermieden werden, wenn man

sich an objektive Kriterien hält. Ist die Nennung eines für den Arbeitnehmenden allenfalls negativen Punktes oder des Austrittsgrundes objektiv und nicht nur aus subjektiver Sicht des Verfassers wesentlich zur Beurteilung der Qualifikationen? Handelte es sich um ein einmaliges Vorkommnis oder litt die Arbeitsleistung des Arbeitnehmenden? Das schweizerische Bundesgericht entschied am 6. September 2010 (BGE 4A_187/2010), dass ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auch negative Tatsachen erwähnen dürfe und müsse, soweit dies für die Gesamtbeurteilung der Leistung notwendig sei. Das sei bei längeren krankheitsbedingten Unterbrüchen der Fall, die erheblichen Einfluss auf die Leistungen oder das Verhalten des Mitarbeitenden gehabt haben. Ebenso gehören bei sogenannten Tendenzberufen strafrechtliche Verfehlungen in das Arbeitszeugnis. Falls etwa ein Buchhalter wegen Unterschlagung entlassen worden ist, muss der Arbeitgebende dies im Arbeitszeugnis erwähnen, da er sonst von einem zukünftigen Arbeitgebenden wegen Schadenersatz wegen des Ausstellens einer wahrheitswidrigen Urkunde belangt werden kann.

**Sie sorgen für die Inhalte. Wir organisieren den Rest.
Perfekte Business-Events in Wil.**

STADTSAAL
WIL

Alles ist da. Vom Catering-Service über die moderne Tagungstechnik, die ideale Infrastruktur bis hin zur günstigen Verkehrsanbindung im Herzen der Stadt und der Ostschweiz: Der Stadtsaal Wil bietet ein perfektes Umfeld für erfolgreiche Business-Anlässe.
Willkommen im Stadtsaal Wil!



Stadtsaal Wil · Bahnhofplatz 6 · 9500 Wil · Telefon 071 913 52 00 · www.stadtsaal-wil.ch

