Vollzeit bis zum ersten Kind (oder Mann)

geschrieben von Daniel Kopp | September 14, 2018

Teilzeitarbeit ist bei Frauen beliebt und weit verbreitet, aber tückisch, weil sie die Karriere behindert und damit Ungleichheit zementiert. Die Kinderbetreuung ist die stärkste Erklärung für den unterschiedlichen Beschäftigungsgrad.

Der Anteil Erwerbstätiger, die einer Teilzeitarbeit nachgehen, hat in den vergangenen Jahrzehnten deutlich zugenommen. Von 1970 bis 2016 stieg der Anteil in der Schweiz von 12 auf 35 Prozent. Das ist, auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, viel. Vor allem aber ist in der Schweiz die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern besonders ausgeprägt. Die Teilzeitquote der Männer – 16 Prozent – liegt nur geringfügig über dem Schnitt der OECD-Länder. Anders die Frauen: 57 Prozent von ihnen arbeiten zu einem reduzierten Pensum. Nur in den Niederlanden sind es noch mehr.

Der öffentliche Dienst im Teilzeitrevier

Für eine kleine Studie, die im Rahmen der KOF-Analysen der ETH Zürich erschienen ist, habe ich die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE der Jahre 2010 bis 2015 ausgewertet. Damit die Ergebnisse nicht durch ausbildungsbedingte Effekte verzerrt werden, habe ich lediglich die 25- bis 64-Jährigen betrachtet und die Lernenden zusätzlich ausgeschlossen (Tabelle 1).

Tabelle 1

Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Beschäftigungsgrad in % (inkl. Nicht-Erwerbstätige)	85	53
Beschäftigungsgrad in %, wenn erwerbstätig	95	70
Beschäftigungsgrad in %, wenn Teilzeit erwerbstätig	59	50
Anteil Teilzeit, wenn erwerbstätig in %	12	62
Teilzeitstelle gesucht, wenn erwerbslos in %	16	53
Anz. Beobachtungen (ungewichtet)	129 254	143 842

Grundgesamtheit: Personen von 25 bis 64 Jahre, ohne Lehrlinge
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010-2015

Ausgesprochen heterogen ist die Verteilung der Teilzeitarbeit nach Branchen. Im Baugewerbe arbeiten nur 12 Prozent Teilzeit, die Beschäftigten in privaten Haushalten dagegen sind zu 77 Prozent im Teilpensum angestellt. Generell ist Teilzeitarbeit im Gewerbe und in der Industrie weniger verbreitet als im Dienstleistungssektor. Aber auch innerhalb des letzteren zeigen sich markante Unterschiede. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Informatik und Kommunikation weisen einen Teilzeitanteil von nur 20 bzw. 23 Prozent auf; die typischen Branchen im öffentlichen Dienst Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen kommen dagegen auf 60 Prozent. Es überrascht kaum, dass der Anteil Teilzeiterwerbstätiger stark mit dem Frauenanteil in einer Branche zusammenhängt.

Teilzeitarbeit wird häufig positiv bewertet – auch in gewerkschaftlichen Kreisen. Es wird argumentiert, dass Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert und dadurch wesentlich zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt beigetragen hat. Zudem erleichtere Teilzeitarbeit jungen Leuten den Einstieg in den und Älteren den Ausstieg aus

dem Beruf. Das vom Seco herausgegebene (und von Arbeitgeber- und Gewerbeverband unterstützte) KMU-Handbuch sieht Vorteile auch auf Arbeitgeberseite: Dank Teilzeitarbeit könnten Verantwortung und Know-how auf mehr Schultern verteilt werden. Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben blieben dem Betrieb erhalten. Und sowieso seien Teilzeitbeschäftigte tendenziell ausgeglichener, produktiver und motivierter.

Notorische Untervertretung

Wenn – selten – auf negative Seiten der Teilzeitarbeit hingewiesen wird, dann geht es um schlechtere soziale Absicherung (etwa bei der zweiten Säule), um reduzierte Weiterbildungsmöglichkeiten und um geschmälerte Aufstiegschancen. In meiner Untersuchung bin ich der Frage nach dem Einfluss des Beschäftigungsgrades auf die Berufskarriere mit statistischen Methoden nachgegangen. Ist Teilzeitarbeit ein Karrierehindernis? Schon der erste Blick auf die Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen auf der Führungsebene von mittleren und grossen Unternehmen (20 und mehr Mitarbeitende) zeigt, dass die Vollzeitstelle klar dominiert (Tabelle 2). Mitglieder von Geschäftsleitungen haben zu 87 Prozent eine Vollzeitstelle inne; 11 Prozent besetzen ein Pensum zwischen 50 und 90 Prozent, nur 2,4 Prozent liegen darunter. Der Anteil der Vollzeitleute liegt hier deutlich höher als im Durchschnitt. Und logischerweise auch der Beschäftigungsgrad: 95 Prozent (Geschäftsleitung) gegenüber 87 Prozent (Gesamtheit).

Tabelle 2

Anteil Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige sowie von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen mit 20 MA und mehr (in %)

	Leitungsposition	Geschäftsleitung	Total
Vollzeit	88	87	71
Teilzeit (50–89 %)	10	11	21
Teilzeit (‹50 %)	2	2	8
Anteil Frauen (in %)	23	25	42

Keine Selbstständigerwerbende, mitarb. Familienmitglieder u. Lehrlinge
Leitungsposition: Mind. 10 Unterstellte u. stand. Monatslohn von mind. 5000 Franken
Geschäftsleitungsmitglied gemäss Angaben der Befragten in SAKE
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010-2015

Nachgerade notorisch ist die hartnäckige Untervertretung von Frauen in gehobenen Positionen – aber die Frage bleibt: Hängt das mit dem Beschäftigungsgrad zusammen – und wenn ja, wie? Im Durchschnitt sind 8,8 Prozent der Beschäftigten in mittleren und grossen Unternehmen Mitglied der Geschäftsleitung, 11,6 Prozent der Männer und 5,2 Prozent der Frauen. Die Differenz zwischen den Geschlechtern liegt also bei 6,4 Prozentpunkten. Dieser Wert wird kleiner, wenn man dem Umstand Rechnung trägt, dass sich Männer und Frauen hinsichtlich verschiedener Dimensionen unterscheiden, die einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für eine Leitungsposition haben. Werden Frauen und Männer gleichen Alters, gleicher Bildungsstufe, derselben Nationalität und identischer Branche verglichen, beträgt die Differenz noch 5,1 Prozentpunkte. Rechnet man den – offenkundig geringen – Einfluss des Dienstalters heraus, verbleiben 5 Prozentpunkte.

Dieser Wert sinkt nun noch einmal deutlich – nämlich auf 2,8 Prozentpunkte, also beinahe auf die Hälfte –, wenn man zusätzlich den Einfluss des Beschäftigungsgrads kontrolliert. Von der ursprünglich festgestellten Untervertretung der Frauen auf der Geschäftsleitungsetage kann demnach ein Drittel durch den Beschäftigungsgrad erklärt werden. Dies zeigt, dass Teilzeitarbeit ein nicht zu unterschätzendes Karrierehindernis ist, unter dem besonders Frauen leiden, da sie viel häufiger

Teilzeit arbeiten als Männer. Zwei Dinge sind speziell auffällig. Zum einen setzt der negative Effekt der Teilzeitarbeit bereits bei «leichter» Teilzeit (Pensen im Umfang von 70 bis 89 Prozent) ein. Schon dann reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, Mitglied der Geschäftsleitung zu sein, drastisch (um 4,8 Prozentpunkte). Noch kleinere Pensen senken diese Chance zwar weiter, aber der stärkste Effekt tritt gleich zu Beginn auf, beim Wechsel von einer Vollzeitstelle auf ein (hohes) Teilzeitpensum.

Männer noch stärker «bestraft»

Zweitens zeigt sich, dass Teilzeitarbeit für beide Geschlechter eine Karrierebremse darstellt, indem sie die Wahrscheinlichkeit, in einer Geschäftsleitung zu sitzen, drastisch reduziert. Bei Männern ist dieser Effekt sogar noch ausgeprägter als bei Frauen, jedenfalls bei hochprozentiger Teilzeitarbeit. Das Pensum zwischen 70 und 89 Prozent bewirkt bei den Frauen eine um 3,4 Prozentpunkte geringere Geschäftsleitungs-Wahrscheinlichkeit, bei den Männern sackt diese gleich um 7 Prozentpunkte ab. Bei den kleineren Pensen ist dieser Geschlechterunterschied kaum mehr sichtbar, und bei den ganz kleinen sind die Fallzahlen der Männer für eine vernünftige Schätzung ohnehin zu gering.

Was Frauen wirklich wollen

Kann aus diesem Befund wirklich abgeleitet werden, dass Teilzeitarbeit karrierehemmend wirkt? Man könnte einwenden, dass die Teilzeitarbeitenden vielleicht nicht «zufällig» keine Vollzeitstelle innehaben. Sondern dass sie reduziert tätig sind, *weil* sie weniger an Karriere interessiert sind, *weil* sie weniger nach Verantwortung streben oder weil sie ausserberufliche Tätigkeiten höher gewichten als die Vergleichsgruppe «Vollzeit». Dann wäre die Teilzeitbeschäftigung gar nicht der Grund für die fehlende Führungsverantwortung, sondern wie diese die Folge der

persönlichen oder charakterlichen Disposition. Letztere lässt sich nicht so einfach erheben – bloss mittelbar. Man kann zum Beispiel schauen, wie sich die obigen Wahrscheinlichkeiten verschieben, wenn zusätzlich noch der Familiensituation Rechnung getragen wird. Denn das Vorhandensein von Kindern im Haushalt verschiebt eventuell die Prioritäten: weg vom beruflichen Erfolg und hin zur Familie. Möglicherweise ist diese Prioritätenverschiebung für Männer und Frauen unterschiedlich. Doch am beschriebenen Karriererückstand ändert die Familiensituation kaum etwas. Das Vorhandensein von Kindern (und somit die mutmasslich stärkere Präferenz für ausserberufliches Engagement) kann die geringere Vertretung von Frauen in Leitungspositionen nicht erklären. Die Erklärungskraft der Teilzeitarbeit bleibt unverändert gross.

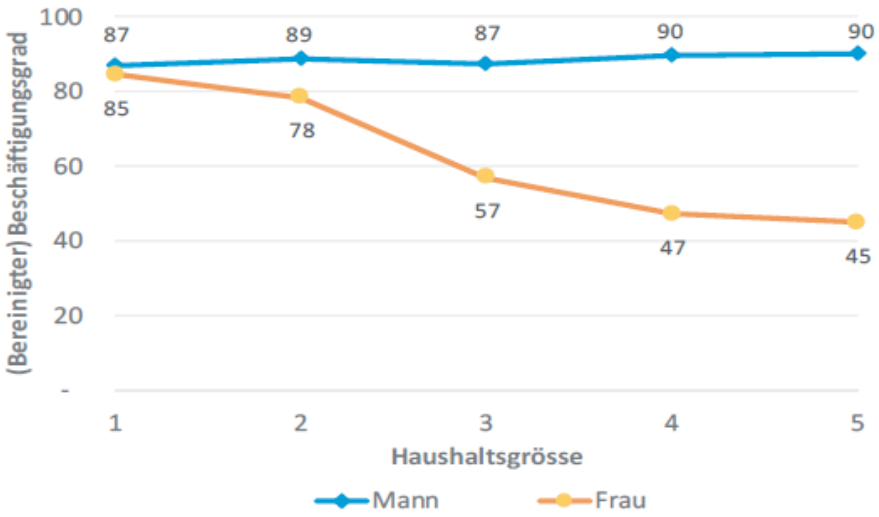
Zwar haben Kinder keinen direkten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine Leitungsposition innezuhaben. Dafür aber einen indirekten. Und zwar, weil sie Frauen und Männer in sehr unterschiedlichem Mass zu Teilzeitarbeit bewegen. So nennen teilzeitarbeitende Frauen viel häufiger als teilzeitarbeitende Männer die Betreuung von Kindern als Begründung für das reduzierte Pensum. Und auch statistisch lässt sich aufzeigen, dass das Vorhandensein von Nachwuchs die weibliche «Beschäftigungslücke» zu grossen Teilen erklärt. Die Rechnung geht so: Männer weisen im Durchschnitt einen Beschäftigungsgrad von 85, Frauen einen von 53 Prozent auf. Differenz: 32 Prozentpunkte. Der Einbezug von Alter, Nationalität und Ausbildung reduziert den Unterschied nur minimal (auf 31 Prozentpunkte). Nimmt man zusätzlich die Branchencharakteristika ins Modell auf, fallen nochmals 5 Prozentpunkte des Unterschieds weg.

Den grössten Beitrag zur Erklärung der Differenz leistet indes die Haushaltgrösse (Diagramm 1). Vergleicht man Frauen in Einpersonenhaushalten mit dem Total der Männer, reduziert sich die unerklärliche Differenz im Beschäftigungsgrad auf gerade noch 7,8 Prozentpunkte. Mehr als die Hälfte der ursprünglichen

Differenz lässt sich also durch das Vorhandensein weiterer Haushaltsmitglieder «erklären». Deren Präsenz wirkt sich auf Männer und Frauen tatsächlich höchst unterschiedlich aus. Das lässt sich belegen, wenn man nur gleich alte und gleich gut ausgebildete Personen vergleicht, welche dieselbe Nationalität haben und in derselben Branche arbeiten. Dabei zeigt sich, dass der Beschäftigungsgrad von Männern durch die Anwesenheit weiterer Haushaltsmitglieder nicht oder sogar positiv beeinflusst wird. Männer in Einpersonenhaushalten weisen einen (bereinigten) Beschäftigungsgrad von 87 Prozent auf, Männer in Fünfpersonenhaushalten einen von 90 Prozent.

Diagramm 1

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht & Haushaltsgrösse



Quelle: KOF Analysen 2017 Nr. 2, S. 53

Die Grafik gibt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen zwischen 25 und 50 Jahren für unterschiedliche Haushaltsgrössen wieder. Dabei wurde für persönliche Charakteristiken wie Alter, Ausbildung und Nationalität sowie die Branche kontrolliert. Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen gehen mit einem Beschäftigungsgrad von 0 in die Berechnungen ein.

Partner und andere Kinder

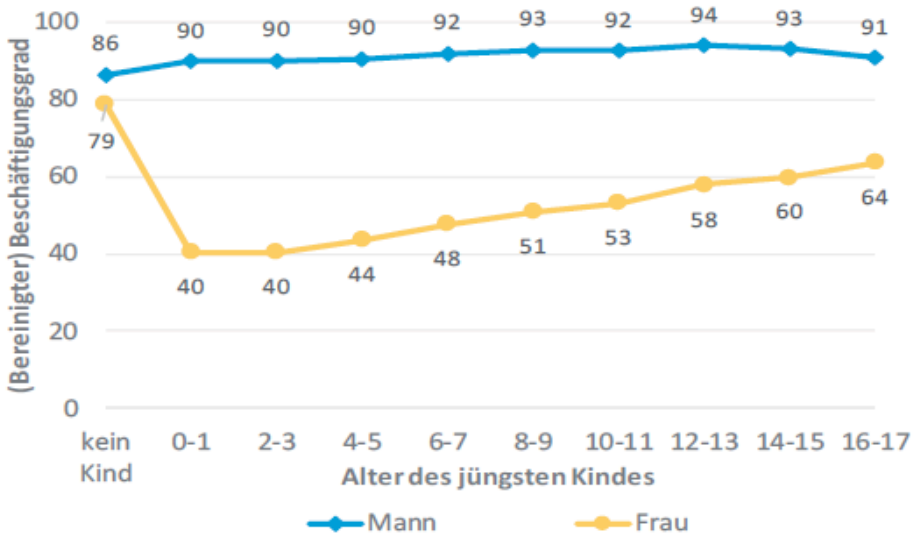
Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich bei den Frauen. Deren Beschäftigung sinkt von 85 Prozent im Einpersonenhaushalt auf 45 Prozent im Fünfpersonenhaushalt. Interessant ist die erste Etappe: Schon im Zweipersonenhaushalt liegt der Beschäftigungsgrad von Frauen nur noch bei 78 Prozent. Die

zweite Person im Haushalt ist aber in vielen Fällen kein Kind, sondern der Partner. Bös formuliert: Frauen reduzieren ihren Beschäftigungsgrad also bereits vor dem ersten Kind, um ihren Männern die Schuhe zu putzen, die Unterhosen zu waschen und das Wohnzimmer staubzusaugen. Das Sinken des Beschäftigungsgrades der Frauen ist im Übrigen nicht primär auf einen Totalausstieg einzelner aus dem Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Es gibt weitere Evidenz für die unterschiedlichen Auswirkungen von Kindern auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Wir sehen, dass der Beschäftigungsgrad der Frauen regelrecht einbricht, sobald ein Kind unter 2 Jahren im Haushalt wohnt (Diagramm 2). Gleichzeitig steigt der Beschäftigungsgrad der Männer dann sogar an! Mit steigendem Alter des jüngsten Kindes hebt sich auch der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen wieder, aber nur sehr langsam. Dies deutet darauf hin, dass die Reintegration nach einem Erwerbsunterbruch oder nach einer starken Reduktion des Erwerbspensums nur schleppend verläuft. Auch der Vergleich mit dem Ausland deutet darauf hin, dass die Rückkehr in den Arbeitsmarkt für junge Schweizer Mütter besonders harzig ist. Während kein anderes Land in Europa einen höheren Anteil erwerbstätiger Frauen ohne Kinder hat, rutscht die Schweiz auf Platz 11 ab, wenn Frauen mit Kindern unter 6 Jahren verglichen werden – und sogar auf Platz 13 bei Frauen mit Kindern zwischen 6 und 11 Jahren.

Diagramm 2

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht & Familientyp



Quelle: KOF Analysen 2017 Nr. 2, S. 54

Die Grafik gibt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen zwischen 25 und 50 Jahren für unterschiedliche Familientypen wieder. Dabei wurde für persönliche Charakteristiken wie Alter, Ausbildung und Nationalität sowie die Branche kontrolliert. Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen gehen mit einem Beschäftigungsgrad von 0 in die Berechnungen ein.

Eine freie Entscheidung?

Wer hindert die jungen Mütter am Wiedereinstieg und an höheren Pensen? Die Gründe sind vielschichtig. Traditionelle Rollenbilder sind mit Sicherheit ein wichtiger Grund für den Rückzug. Solange Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, ist eine solche Entscheidung zudem allzu häufig auch rational. Ein weiterer Punkt ist das Fehlen von Kinderbetreuungsangeboten. Schweizer Familien werden im internationalen Vergleich überproportional stark durch Ausgaben für die familienergänzende Kinderbetreuung belastet. Die öffentliche Hand hält sich stark zurück.

Teilzeitarbeit ist selbstverständlich nicht per se schlecht. Aber sie sollte eine freiwillige Entscheidung sein. Und damit echte Wahlmöglichkeiten bestehen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. So gilt es Bedingungen zu schaffen, die es auch Vollzeitarbeitenden erlauben, Beruf und

Familie unter einen Hut zu bringen. Das fordert die Arbeitgeber ebenso wie die öffentliche Hand. Weiter muss die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten beseitigt oder wenigstens abgeschwächt werden, auch bei den Sozialversicherungen. Es sollte nicht nur in den unteren Hierarchiestufen Teilzeitangebote geben, sondern auch «oben». Und zwar für Frauen und Männer. Der dritte Punkt sind die klassischen Rollenvorstellungen, was Haushalt- und Betreuungsaufgaben angeht. Auch hier müssen die Verhältnisse ausgeglichener werden. Will heissen: Männer dürfen nicht länger davon ausgehen, dass ein Wesen im Hintergrund ihre Socken wäscht und das Bad putzt. Und Frauen müssen sich bei der Aushandlung partnerschaftlicher Pflichtenhefte auf die Hinterbeine stellen.

Lohnvergleich 2018

geschrieben von Sandra Wittich | September 14, 2018

Im Lohnvergleich 2018 fallen der Kanton Zürich mit einer Teuerungszulage von 0.5%, und weniger sichtbar, der Kanton Solothurn mit dem stets gewährten Stufenanstieg auf. Im Gegensatz dazu hat der Kanton Zug im Rahmen des Massnahmen-Projektes «Finanzen 2019» alle Beförderungen ausgesetzt. Andere Kantone und Gemeinden erhöhten die Ausgaben für individuelle Lohnerhöhungen oder für die Leistungslöhne.

Öffentliches Personal Schweiz publiziert seit dreizehn Jahren regelmässig im Herbst den Lohnvergleich, der den Betrachtern ein Instrument in die Hand gibt, um sich bezüglich einzelner Berufe oder Berufsgruppen ein Bild zur eigenen Lohneinreihung zu machen. Die Berufe in der öffentlichen Verwaltung sind so vielschichtig, dass nicht alle Berufe berücksichtigt werden konnten. Der Lohnvergleich enthält darum nur Berufe, die sehr

häufig ausgeübt werden und somit für viele Leserinnen und Leser brauchbare Vergleiche bieten. Einzelne Kantone und Gemeinden äusserten den Wunsch, anonym zu bleiben, weshalb diese in den Tabellen durch Zahlen ersetzt wurden. Eine Zuordnung der nicht anonymisierten Gemeinden und Kantone ist mittels des Schlüssels auf www.oeffentlichespersonal.ch / Dienstleistungen / Lohnvergleich möglich.

Auf den folgenden Seiten ist eine Auswahl von Berufsfunktionen und den entsprechenden Gehälter abgedruckt. Weitere Lohntabellen sind hier zu den folgenden Berufen des öffentlichen Personals einsehbar:

- Bürohilfe
- Sekretär/in
- Controller/in
- Chef-Programmierer/in
- Steuerrevisor/in
- Juristische(r) Sekretär/in
- Gerichtsschreiber/in
- Untersuchungsrichter/in
- Departements-Sekretär/in
- Berufsberater/in
- Hilfspolizist/Politesse
- Betreuer/in im Strafvollzug
- Polizist/in
- Polizei Postenchef/in
- Wegmacher/in, Betriebsangestellte/r
- Küchenchef/in
- Hauswart/in für Schulanlagen
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Techniker/in mit Führungsfunktion
- Kreisförster/in
- Sekretär/in auf Gemeindekanzlei
- Gemeindeschreiber/in
- Finanzverwalter/in
- Bauverwalter/in

- Kindergärtner/in
- Primarlehrer/in
- Sek./Bez.-Lehrer/in
- Berufsschullehrer/in
- Mittelschullehrer/in
- Oberarzt/Oberärztin
- Assistenzarzt/Assistenzärztin
- Pflegefachperson I
- Pflegefachperson II
- Pflegefachperson mit spez. Ausbildung
- Dipl. Sozialarbeiter/in

Dank den Meldungen der Personalämter konnten kleinere und grössere Korrekturen in den Lohntabellen vorgenommen werden. Werden Lohnanpassungen oder Fehler in den Tabellen nachgemeldet, so werden diese auf der Website gerne und umgehend nachgeführt werden.

Die Gehälter der Lehrkräfte stammen aus der Besoldungsstatistik des Dachverbandes der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH

Das Arbeitszeugnis als häufiger Streitpunkt

geschrieben von Sandra Wittich | September 14, 2018

Häufiger Streitpunkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeugnis. Ein kurzer Überblick über die wichtigsten Fragen rund um das Thema Arbeitszeugnis.

Ausgangslage

Das Arbeitszeugnis ist – meist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – ein häufiger Streitpunkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten betreffen oft ausschliesslich oder zumindest teilweise das Arbeitszeugnis. Die Grundsätze für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst sind grundsätzlich die gleichen wie im Privatrecht (vgl. hierzu Roland Müller / Philipp Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, S. 19 ff.) Das Personalgesetz des Kantons Basel-Stadt sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen enthalten – im Gegensatz zu anderen kantonalen Personalgesetzen – keine eigenen Bestimmungen betreffend Arbeitszeugnis. Soweit das Personalgesetz Basel-Stadt nichts anderes bestimmt, gelangen subsidiär die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts (Art. 319 – 362) zur Anwendung (§ 4 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt).

Im schweizerischen Obligationenrecht (OR) ist festgehalten, dass der Arbeitnehmer jederzeit, d.h. sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung, vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Zudem hat sich auf Verlangen des Arbeitnehmers das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR). In der Schweiz ist das Arbeitszeugnis von besonderer Bedeutung, da hier effektiv der Grundsatz «Wahrheit vor Wohlwollen» gilt. Dies ist im Gesetz zwar nicht ausdrücklich vorgegeben, doch resultiert der Grundsatz aus der Rechtsprechung des Bundesgerichtes, wonach der Aussteller eines Arbeitszeugnisses für die Vollständigkeit und Richtigkeit der im Zeugnis gemachten Angaben haftet (vgl. hierzu Roland Müller / Philipp Thalmann a.a.O., S. 4 ff.).

Arten von Arbeitszeugnissen

Bei einem Zeugnis, welches während der Anstellung ausgestellt wird, handelt es sich um ein sogenanntes Zwischenzeugnis. Wird ein Zeugnis nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellt, handelt es sich um ein sogenanntes Schlusszeugnis. Bezüglich des Inhaltes des Arbeitszeugnisses wird gemäss Lehre und Rechtsprechung zwischen zwei Formen unterschieden und zwar zwischen dem sogenannten Vollzeugnis, auch qualifiziertes Zeugnis genannt (Art. 330a Abs. 1 OR), und der sogenannten Arbeitsbestätigung gemäss Art. 330a Abs. 2 OR (vgl. u.a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsgesetz, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, Art. 330a N2 ff.).

Notwendiger Inhalt des Arbeitszeugnisses

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber wahlweise die Ausstellung eines Vollzeugnisses (in der Form eines Zwischen- *oder* Schlusszeugnisses) oder bloss die Ausstellung einer Arbeitsbestätigung verlangen. Verlangt der Arbeitnehmer ein Vollzeugnis, muss dieses seine Leistung sowie sein Verhalten darlegen. Es besteht kein Wahlrecht, sich nur über die Leistungen oder das Verhalten beurteilen zu lassen. Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts (Pra 87/1998 Nr. 72 S. 448, 4P.302/1996) hat sich das Vollzeugnis zu beiden Punkten auszusprechen. Eine Beschränkung des Inhaltes des Vollzeugnisses könnte leicht zu Irreführungen Anlass geben. Gemäss Bundesgericht kann der Arbeitgeber, welcher ein unvollständiges Arbeitszeugnis erstellt, einem späteren Arbeitgeber haftbar werden, wenn dieses bei der Stellenbewerbung als Leistungsausweis verwendet wurde (BGE 101 II 69 E. 2).

Eine Arbeitsbestätigung hat folgende Angaben zu enthalten (vgl. hierzu u.a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3 ff.):

- die Personalien des Arbeitnehmers,

- die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum,
- Beginn (gemeint ist der tatsächliche Arbeitsbeginn und nicht das Datum des Vertragsabschlusses) und rechtliches (nicht faktisches) Ende des Arbeitsverhältnisses sowie
- die Beschreibung der Art der Arbeit und des Aufgabengebietes des Arbeitnehmers.

Das qualifizierte Arbeitszeugnis ist grundsätzlich eine Arbeitsbestätigung mit den Angaben eines einfachen Zeugnisses (Arbeitsbestätigung) und hat folgende zusätzliche Angaben zu enthalten (vgl. hierzu u.a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3 ff.):

- eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers (massgeblich ist nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit) und deren Zeitdauer,
- eine aussagekräftige Bewertung der Arbeitsleistung (Arbeitsqualität und -quantität) des Arbeitnehmers,
- eine aussagekräftige Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers im Unternehmen (gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern, Untergebenen und Kunden),
- Angaben zum Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (auf Verlangen des Arbeitnehmers),
- einen Dank und gute Wünsche für die Zukunft (freiwillig).

Das Zeugnis soll gemäss Lehre und Rechtsprechung ein objektives Bild des Arbeitnehmers darstellen. Dafür muss das Zeugnis wahr (inhaltlich richtig), vollständig, klar und präzise sowie wohlwollend sein.

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses wird durch Art. 328b OR begrenzt, denn das Ausstellen des Arbeitszeugnisses stellt

eine Datenbearbeitung nach Art. 3 lit. e und f des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) dar. Sodann gelten die Grundsätze jeder Datenbearbeitung, welche in Art. 4 DSG geregelt sind auch für den Inhalt des Arbeitszeugnisses: die Wahrheitspflicht, das Verhältnismässigkeitsprinzip und der Grundsatz von Treu und Glauben.

Der Inhalt des Arbeitzeugnisses wird weiter durch seinen Zweck begrenzt. Auf der einen Seite soll das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers gefördert werden und auf der anderen Seite soll das Arbeitszeugnis zukünftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild der Tätigkeit, der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers geben. Grundsätzlich wird erwartet, dass das Arbeitszeugnis wohlwollend formuliert wird. Das Wohlwollen findet jedoch in der Wahrheitspflicht seine Grenzen. In der Rechtsprechung des Bundesgerichts wurde die Wahrheitspflicht als allgemeiner Zeugnisgrundsatz anerkannt. Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (BGE 4C.60/2005 vom 28.04.2005 E.4.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3a). Im Zeugnis können auch negative Tatsachen Erwähnung finden. Voraussetzung ist, dass diese negativen Tatsachen in der Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind (BGE 136 III 510 E.4.1).

Unzulässig sind zweideutige Formulierungen und die Verwendung von Zeugniscodes. Das Zeugnis ist zudem in der vorherrschenden Sprache am Arbeitsort zu verfassen.

Ausstellungs- / Berichtigungsanspruch des Arbeitnehmers

Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist Pflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann nicht von sich aus verlangen, dass der Arbeitnehmer einen Entwurf vorlegt. Die Parteien können sich jedoch auf ein solches Vorgehen einigen.

Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist mit

einer Leistungsklage durchsetzbar. Ist der Arbeitnehmer nach Erhalt eines Zeugnisses der Auffassung, dessen Inhalt sei unrichtig oder unvollständig, kann er beim zuständigen Gericht eine Berichtigungsklage erheben oder aber den Arbeitgeber auffordern, ihm eine Arbeitsbestätigung im Sinne von Art. 330a Abs. 2 OR auszustellen, die sich nur über die Art und die Dauer der Anstellung ausspricht (vgl. BGE 129 III 177 E. 3.3).

Bezüglich der Ausstellungsfrist hält die Lehre fest, dass es unter normalen Umständen dem Arbeitgeber möglich sein muss, eine Arbeitsbestätigung innert zwei Tagen und ein Vollzeugnis innert zwei Wochen auszustellen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N2). Der Anspruch des Arbeitnehmers, von der Arbeitgeberin ein Zeugnis zu verlangen, verjährt gemäss Art. 127 OR nach zehn Jahren.