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.