Erwähnung längerer Abwesenheiten im Arbeitszeugnis

geschrieben von Sandra Wittich | Oktober 19, 2018

Das Bundesgericht hat sich in einem kürzlich veröffentlichten Urteil aus dem Bereich des öffentlichen Personalrechts (Urteil des Bundesgerichts 8c_134/2018 vom 17. September 2018) ein weiteres Mal mit der Frage auseinandergesetzt, ob und inwiefern längere Abwesenheiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen.

Bei der Beschwerdeführerin handelte es sich im vorliegenden Fall (BGer 8c_134/2018 vom 17. September 2018) um eine Gerichtsschreiberin, die beim Bundesverwaltungsgericht angestellt war. Fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses war sie wegen Krankheit und Mutterschaftsurlaub abwesend.

Das Bundesgericht erwog zunächst unter Verweis auf frühere Urteile im Wesentlichen, dass die Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses grundsätzlich dem Arbeitgeber überlassen sei. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung (vgl. E. 5.2.3). Ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis solle einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits solle es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein habe. Ein qualifiziertes Zeugnis dürfe und müsse daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich seien. Dies treffe auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit

einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, dürfe dagegen nicht erwähnt werden. Längere Arbeitsunterbrüche seien – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend seien die Umstände des Einzelfalls. Gemäss der Lehre dürften gegen den Willen des Arbeitnehmers andere Abwesenheiten wie Militärdienst, Mutterschaftsurlaub oder unbezahlter Urlaub sowie Freistellungen nur erwähnt werden, wenn – wie bei einer Krankheit – die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erheblich ins Gewicht falle und das Zeugnis dadurch an Aussagewert einbüsse (vgl. zum Ganzen E. 5.2.1 f.).

Das Bundesgericht erwog weiter, dass die Absenzen der Beschwerdeführerin erheblich ins Gewicht fielen und im Arbeitszeugnis erwähnt werden müssen, da sie fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses ausmachten. Andernfalls entstünde ein falscher Eindruck bezüglich der vorhandenen Berufserfahrung der Beschwerdeführerin, welche zudem bei der Beschwerdegegnerin ihre erste Vollzeitstelle nach dem Studium angetreten hatte (vgl. zum Ganzen E. 5.3.1).

Das Bundesgericht hielt des Weiteren fest, dass, wenn Arbeitsunterbrüche erwähnt werden müssen, weil andernfalls ein falsches Bild über die erworbene Berufserfahrung entstünde, es der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses gebiete, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Ein potentieller Arbeitgeber würde die Abwesenheit hinterfragen und sich nach den Gründen erkundigen. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin lasse daher nicht die Angabe von Gründen Raum für Spekulationen, sondern im Gegenteil deren Nichterwähnung, was

nicht im Interesse der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers liege (vgl. zum Ganzen E. 5.3.3).

Schliesslich prüfte das Bundesgericht die Fragen, ob die Nennung des Abwesenheitsgrundes der Mutterschaft im Arbeitszeugnis sich nachteilig auf das berufliche Fortkommen der Beschwerdeführerin auswirken könnte und gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetz verstosse. Beides hat das Bundesgericht verneint (siehe E. 5.3.3).