

DAS ARBEITSZEUGNIS

Das Arbeitszeugnis enthält eine objektive und eine subjektive Beurteilung des Mitarbeiters und seiner Arbeit. Obwohl der Arbeitnehmer auf Berichtigung seines Arbeitszeugnisses klagen kann, darf der Arbeitgeber dessen Druck nicht nachgeben.

Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Vollzeugnis). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Das Zeugnis muss in der Sprache des Arbeitsorts abgefasst sein; wenn in der Firma überwiegend Englisch gesprochen wird, hat der Arbeitnehmer zusätzlich Anspruch auf ein englisches Zeugnis. Der Zeugnisanspruch verjährt innert einer Frist von 10 Jahren. Da es schwierig ist, nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ein Vollzeugnis zu verfassen, wird den Arbeitgebern geraten, bei der Auflösung des Arbeitsvertrags spontan ein Arbeitszeugnis auszustellen, auch wenn dies vom Arbeitnehmer nicht gefordert wurde.

Inhalt

Der erste Teil des Zeugnisses ist objektiv. Er macht Angaben zur Identität des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, zum Anfang und zum rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses und zu den wichtigsten Funktionen und Aufgaben, die der Arbeitnehmer tatsächlich wahrgenommen hat. Der zweite Teil ist subjektiv und beurteilt die Qualität der Arbeit und das Verhalten des Arbeitnehmers. Das Zeugnis muss datiert und von einem Vorgesetzten unterzeichnet werden.

Wohlwollende Formulierung versus Wahrheitsgebot

Das Bundesgericht verlangt, dass Arbeitszeugnisse wohlwollend formuliert sind und der Wahrheit entsprechen. Der künftige Arbeitgeber muss ein wahrheitsgetreues Gesamtbild der Tätigkeit, der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers haben. Dies bedeutet, dass negative Aspekte nur dann erwähnt werden können (und müssen), wenn sie das Gesamtbild des Arbeitnehmers beeinflussen. Dies ist nicht der Fall, wenn die während dem Arbeitsverhältnis aufgetretenen Probleme nur vereinzelt oder isoliert vorgekommen sind.

Austrittsgrund und Langzeitabsenzen

Der Austrittsgrund darf grundsätzlich nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers in einem Vollzeugnis figurieren. Eine Ausnahme besteht dann, wenn die Nichterwähnung des Austrittsgrunds zu einem falschen Gesamtbild führte und das Zeugnis daher nicht mehr der Wahrheit entsprechen würde (z.B. im Falle einer berechtigten fristlosen Entlassung).



Lange krankheits- oder unfallbedingte Absenzen können erwähnt werden, wenn sie die Leistung des Arbeitnehmers beeinflussen (die Nichterwähnung einer Langzeitabsenz zu Beginn der Berufstätigkeit ergäbe z.B. ein falsches Bild über die Berufserfahrung) oder wenn sie die Fähigkeit des Arbeitnehmers, seine Aufgaben zu erfüllen, in Frage stellen (z.B. ein Bauarbeiter, der nach einem schweren Unfall nicht mehr auf der Baustelle arbeiten kann).

Berichtigungsklage

Ist der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitszeugnis nicht zufrieden, kann er bei einem Gericht auf dessen Berichtigung klagen. Er kann jedoch nicht die Verwendung eines bestimmten Satzes oder Ausdrucks verlangen. Im Verfahren muss der Arbeitgeber das ausgestellte Zeugnis beweisen (mittels Endjahresbeurteilungen, Zwischenzeugnissen, Verwarnungen, etc.). Der Arbeitgeber haftet für sein Zeugnis, weshalb ihm wärmstens davon abgeraten wird, ein ausgezeichnetes Zeugnis auszustellen einzig mit dem Ziel, einer Berichtigungsklage zu entgehen.

August 2014

