

Wissenswertes aus der Rechtspraxis

Text Ursula Hermetschweiler, Rechtsanwältin

Karikatur Silvano Bernetta, dipl. Arch., Zeichner

Beendet man ein Arbeitsverhältnis, dann hat der scheidende Mitarbeiter Recht auf einen Ausweis seiner Arbeitsleistungen. Allerdings ist es sowohl in inhaltlicher als auch in formaler Hinsicht nicht immer einfach, ein objektiv richtiges Arbeitszeugnis ausstellen zu können.

News aus dem Verband

Der Verband Maler- und Gipsermeister Berner Oberland Ost hat einen neuen Präsidenten. Jürg Hansen tritt an die Stelle des bisherigen Präsidenten Hanspeter Blättler.

Auch Marcel Studer konnte das Amt des Präsidenten weitergeben. Der neue Präsident des Maler- und Gipserunternehmerverbandes des Kantons Solothurn heisst Urs Weder.

Die neue Homepage des smgv wartet mit Neuerungen auf, die von den Benützern der Website sehr geschätzt werden.

www.smgv.com heisst die Adresse zum Profitieren.

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der Regel ein Arbeitszeugnis aus. Damit soll einerseits das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers gewährleistet werden, andererseits soll ein künftiger Arbeitgeber ein möglichst zuverlässiges Bild über den Inhalt und Verlauf des entsprechenden Arbeitsverhältnisses erhalten.

Diese Ziele können oftmals nicht oder nur schwer in Übereinstimmung gebracht werden – man will dem Arbeitnehmer keine offensichtlichen Steine in den Weg legen, möchte dem neuen Arbeitgeber aber dennoch gewisse Hinweise über das Verhalten des Arbeitnehmers beziehungsweise dessen Leistungen geben. Viele Arbeitgeber greifen bei

der Ausfertigung eines Arbeitszeugnisses deshalb zu standardisierten Aussagen, mit denen die Arbeitnehmer zwar positiv qualifiziert zu werden scheinen, die aber gleichzeitig einem potenziellen neuen Arbeitgeber, der sich in den so genannten «Geheimcodes» auskennt, Anhaltspunkte für das tatsächliche Verhalten und die effektiven Leistungen des Arbeitnehmers vermitteln sollen. Oftmals wird auch zu solchen Floskeln gegriffen, weil man die Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer vermeiden und ihn im Glauben lassen will, er habe ein gutes Arbeitszeugnis erhalten.

Persönlichen Stil beibehalten

Zu beachten ist jedoch, dass mit solchen standardisierten Formulierungen niemandem einen Dienst erwiesen wird, am wenigsten einem Arbeitnehmer, mit dessen Leistungen der Arbeitgeber stets zufrieden war und dem er deshalb ein gutes Arbeitszeugnis ausstellen möchte: Entsprechenden Zeugnissen haftet immer der negative Beigeschmack eines standardisierten Gefälligkeitsschreibens an, das die effektiven Leistungen des Arbeitnehmers nicht wirklich zum Ausdruck zu bringen vermag. Es empfiehlt sich deshalb, bei der Abfassung des Zeugnisses den persönlichen Stil beizubehalten und nicht auf Standardfloskeln zurückzugreifen.

Welchen Inhalt hat das Arbeitszeugnis aber zu haben, worüber hat es sich im Einzelnen auszusprechen?

Das Gesetz unterscheidet zwischen zwei Arten von Zeugnissen: Zwischen



Art. 330a OR lautet wie folgt:

Abs. 1 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.

Abs. 2 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

dem qualifizierten Zeugnis (Vollzeugnis) einerseits und der Arbeitsbestätigung (einfaches Zeugnis) andererseits. Letzteres ist auf Wunsch des Arbeitnehmers auszustellen, etwa wenn die Qualifikation seiner Leistungen und seines Verhaltens negativ ausfallen würde. Die Entscheidung, ob er ein Vollzeugnis oder eine Arbeitsbestätigung wünscht, liegt allein beim Arbeitnehmer. Auch bei einer relativ kurzen Anstellungsdauer kann der Arbeitnehmer deshalb auf der Ausstellung eines Vollzeugnisses bestehen.

Wünscht der Arbeitnehmer ein Vollzeugnis (er kann dieses gemäss Art. 330a Abs. 1 OR jederzeit, also auch im ungekündigten Arbeitsverhältnis verlangen), sind folgende Grundsätze zu beachten. Sämtliche im Zeugnis enthaltenen Angaben müssen objektiv richtig (Wahrheitspflicht des Arbeitgebers), wohlwollend formuliert (dieser Anspruch entspringt der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) und charakteristisch sein für die Art des Arbeitsverhältnisses, die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers (es muss ein so genannter Arbeitsplatzbezug gegeben sein).

Objektivität muss gegeben sein

Wichtig ist zunächst, dass dem Arbeitszeugnis objektive Massstäbe zugrunde gelegt werden. Für subjektive und emotionale Empfindungen des Arbeitgebers ist kein Raum! Er hat insbesondere die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zu bewerten und nicht nur die oftmals weniger angenehme Zeit der Schlussphase eines Arbeitsverhältnis-

ses. Dabei empfiehlt es sich, den Arbeitsbereich des Arbeitnehmers genau zu umschreiben. Je detaillierter dieser Beschrieb erfolgt und je umfassender die entsprechenden Leistungen des Arbeitnehmers gewürdigt werden, desto besser kann ein potentieller neuer Arbeitgeber den Arbeitnehmer einschätzen.

Der wichtigste Teil eines Vollzeugnisses ist derjenige, in welchem die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers qualifiziert werden. Auch hier hat sich der Arbeitgeber an seine Wahrheitspflicht zu halten. Ein Anspruch auf ein gutes Zeugnis besteht somit nicht per se. Jedoch hat die Qualifikation im Rahmen des Ermessensspielraumes des Arbeitgebers wohlwollend auszufallen. In diesem Zusammenhang kann der Arbeitgeber auch zur Bescheinigung objektiv günstiger Feststellungen angehalten werden (zum Beispiel, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit gut erledigt hat und sich durch grosse Fachkompetenz auszeichnete). Zur Abgabe von subjektiv günstigen Werturteilen (wie etwa, dass man mit der Arbeit des Angestellten stets zufrieden war) kann der Arbeitgeber indessen nicht verpflichtet werden. Auch negative Angaben gehören im übrigen in ein Arbeitszeugnis, sofern sie mit Bezug auf das gesamte Arbeitsverhältnis von grosser Bedeutung sind (zum Beispiel die Erwähnung gesundheitlicher Probleme, die schliesslich eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machten). Die Abgabe von medizinischen Diagnosen ist dabei aber selbstverständlich nicht Sache des Arbeitgebers; er hat sich auf den Hinweis gesundheitlicher Probleme zu beschränken.

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass die absichtliche Ausstellung eines Zeugnisses mit falschen Angaben oder die Verschweigung von wesentlichen Ereignissen eine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers begründen kann. So wurde in einem viel beachteten Bundesgerichtsentscheid ein vormaliger Arbeitgeber, der Unterschlagungen des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz im Arbeitszeugnis verschwiegen hatte, zu Schadenersatzleistungen

an den neuen Arbeitgeber verpflichtet, bei dem der Arbeitnehmer Unterschlagungen im noch grösseren Umfang begangen hatte. Auch unter diesem Gesichtspunkt lohnen sich also Gefälligkeitszeugnisse in keiner Weise! Das Zeugnis hat vielmehr objektiv wahr zu sein und auf Tatsachen zu beruhen, die im Streitfall auch bewiesen werden können.

Formale Aspekte

In formeller Hinsicht empfiehlt sich, das Arbeitszeugnis wie folgt zu gliedern:

1. Angabe der Personalien mit Geburts- und Heimatort, Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses, Funktion, Beschäftigungsgrad;
2. Beschrieb der übernommenen Aufgaben, Hinweis auf Beförderungen bzw. absolvierte Weiterbildungen;
3. Fachliche Qualifikation, Qualifikation der Arbeitsmethodik, persönliche Qualifikation mit Bezug auf Sozial- und allenfalls Führungskompetenz;
4. Grund des Austrittes (hier kann der Arbeitnehmer verlangen, dass explizit darauf hingewiesen wird, dass die Kündigung durch ihn und nicht den Arbeitgeber erfolgt ist);
5. Schlusssatz, in dem dem Arbeitnehmer für seine geleisteten Dienste gedankt und ihm für die Zukunft alles Gute gewünscht wird.

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer mit dem ihm ausgestellten Zeugnis nicht einverstanden ist?

Kann ein Arbeitnehmer das Arbeitszeugnis nicht akzeptieren und ist der Arbeitgeber nicht zu dessen Abänderung bereit, bleibt ersterem einzig die gerichtliche Anfechtung. Dabei wird üblicherweise direkt ein konkreter Wortlaut des Zeugnisses eingeklagt. Nur so ist gewährleistet, dass die Angelegenheit im Rahmen des Gerichtsverfahrens definitiv erledigt werden kann. Mit Bezug auf die Beweislast gilt als Faustregel, dass der Arbeitgeber für unterdurchschnittliche Qualifikationen des Arbeitnehmers beweispflichtig ist und dem Arbeitnehmer der Beweis für überdurchschnittliche Leistungen obliegt.