

## Arbeitszeugnis

# Wahrheit geht über Wohlwollen

Über zulässige Formulierungen und Inhalte von Arbeitszeugnissen bestehen grosse Unsicherheiten. In der Praxis dominiert oft Wohlwollen, obwohl die Wahrheit eigentlich Vorrang hätte.

Von Nicole Vögeli Galli

Um Konflikte zu vermeiden, werden vielfach Arbeitszeugnisse ausgestellt, die nicht den Tatsachen entsprechen. Statt auf der Wahrheit zu beharren, wählen Arbeitgeber aus Angst vor Auseinandersetzungen Formulierungen, die den Arbeitnehmer in ein vorteilhaftes Licht rücken.

Diese Tendenz zu wohlwollenden Arbeitszeugnissen führt dazu, dass Arbeitgeber deren Sinn grundsätzlich in Frage stellen. Tatsächlich sind Arbeitszeugnisse für den Entscheid eine Person einzustellen nicht ausschlaggebend. Immerhin dürften sie aber den Entscheid einen Bewerber genauer zu prüfen massgeblich beeinflussen.

Zudem sollte sich jeder Arbeitgeber darüber im Klaren sein, dass Arbeitszeugnisse nicht nur einen Leistungsausweis für den Empfänger darstellen, sondern gleichzeitig auch den Verfasser qualifizieren. Wer Zeugnisse leichtfertig formuliert, setzt seine Reputation als Arbeitgeber aufs Spiel. Nicht zuletzt deshalb ist darauf zu achten, dass Zeugnisse formell und inhaltlich korrekt ausgestellt werden. Selbstredend gilt, dass die aktuell gültigen orthografischen und grammatikalischen Regeln zu beachten sind.

## Rechtliche Grundlagen

Gestützt auf Art. 330a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer jederzeit das Recht vom Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis zu verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Unter einem Arbeitszeugnis im Sinne der gesetzlichen Bestimmung ist jedes Vollzeugnis wie das Zwischenzeugnis, das Lehrzeugnis (Art. 346a OR) und das Schlusszeugnis zu verstehen. Zusätzlich kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Arbeitsbestätigung fordern (Art. 330a Abs. 2 OR).

## Praxis bestimmt Grundsätze

Das Gesetz äussert sich nicht zu den Vorgaben der Zeugnisformulierung. Die nachfolgend dargestellten Grundsätze sind durch die Rechtsprechung entwickelt worden, vermitteln jedoch keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Verwendung bestimmter Formulierungen. Die Formulierungsmacht liegt beim Arbeitgeber. Erst wenn die von ihm gewählten Formulierungen nach den folgenden Grundsätzen falsch sind, kann der Arbeitnehmer Änderungen verlangen und hierfür Vorschläge einreichen.



Viele Arbeitszeugnisse zeigen nicht das wahre Gesicht des Bewerbers.



## Praxisbeispiel

### Sprachlicher Fehlgriff:

«Seine Fahrweise war korrekt und freundlich.»

### Korrekte Formulierung:

«Aufgrund seiner tadellosen Fahrweise ist er bis heute von Unfall und Bussen frei geblieben.»

## Wahrheit nützt allen Parteien

Das Arbeitszeugnis muss korrekt verfasst werden und ein objektiv richtiges Gesamtbild des Arbeitnehmers abgeben. Gemäss dem **Grundsatz der Wahrheit** darf das Arbeitszeugnis daher nur Angaben über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aufweisen, die der Wahrheit entsprechen. Die Wahrheit, insbesondere Negatives, ist für den Verfasser oft schwierig zu formulieren und für den Adressaten vielfach nicht einfach zu akzeptieren. Dennoch ist eine wahrheitsgetreue Formulierung für alle Beteiligten objektiv betrachtet wichtig. Der Grundsatz der Wahrheit steht an erster Stelle und geht immer vor, da auch Dritte im Rechtsverkehr – so die zukünftigen Arbeitgeber – zu schützen sind. Arbeitgeber sind auf wahre Arbeitszeugnisse angewiesen, um Neueinstellungen zielgerichtet und erfolgreich vorzunehmen. Entsprechend konnte nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Zürich ein Arbeitgeber sein unwahres Arbeitszeugnis zurückfordern, obwohl er dessen Unwahrheit bereits im Ausstellungszeitpunkt kannte.<sup>1</sup>

Das Ziel eines Arbeitszeugnisses liegt gemäss Art. 330a Abs. 1 OR darin, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern. Nach dem **Grundsatz des Wohlwollens** sollte dem Arbeitnehmer mithin ein günstiges Arbeitszeugnis ausgestellt werden. Allerdings wird dieser Grundsatz durch die Wahrheitspflicht eingegrenzt. In das Arbeitszeugnis darf Ne-



### Praxisbeispiel

#### Unklar und unnötig hart:

«Sie erkannte die Schwächen und konfrontierte die Praktikantinnen mit diesen.»

#### Korrekte Formulierung:

«Sie nahm ihre Führungsfunktion jederzeit wahr und sprach Defizite sowie Fehler mit den Praktikantinnen direkt an.»

gatives aufgenommen werden, sofern dies den Tatsachen entspricht. Vorausgesetzt ist zudem, dass der Arbeitgeber Negatives tatsächlich beweisen kann. Der Arbeitnehmer hat somit lediglich Anspruch auf ein wahres, nicht aber auf ein gutes Arbeitszeugnis. Einzig in Zweifelsfällen ist die für den Arbeitnehmer günstigere Formulierung zu wählen.

### Fehlentscheide verhindern

Die Wahrheit dient der Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers letztlich mehr als unbedingtes Wohlwollen, da wahre Arbeitszeugnisse dem Arbeitnehmer die passende Arbeitsstelle nachhaltiger sichern. Fehlentscheide aufgrund von wohlwollenden Arbeitszeugnissen dienen keiner der beiden Parteien. Der Arbeitgeber wird enttäuscht und der Arbeitnehmer überfordert. Beide Seiten müssen sich bewusst werden, dass niemand dauerhaft gute oder gar darüber hinausgehende Leistungen erbringen kann. Die Durchsetzung der wahren Arbeitszeugnisse gegenüber den wohlwollenden wird in der Praxis ein steiniger Weg sein. Es sei nicht verschwiegen, dass hierfür zeitaufwendige Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nötig sind. Entscheidend ist, dass Arbeitgeber nicht jahrelang Schwächen unkommentiert lassen, sondern demgegenüber aktiv die Arbeitnehmer begleiten. Dadurch können Schwächen behoben und Kündigungen vermieden werden.

### Gesamte Leistung massgebend

Gemäss dem *Grundsatz der Vollständigkeit* sind alle wesentlichen Angaben zur Person des Arbeitgebers und Arbeitnehmers in das Arbeitszeugnis aufzunehmen, die für die Bewertung der Tätigkeit und das Gesamtbild von Bedeutung sind. Dabei dürfen nach der gängigen Praxis des

Bundesgerichts nur tatsächlich ausgeübte Tätigkeiten, welche das Arbeitsverhältnis prägten, Eingang in das Zeugnis finden.<sup>2</sup> Das Arbeitszeugnis hat immer die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren. Einzelne Fehler oder schlechte Leistungen während einer kurzen Zeitperiode können damit nicht zu einer generell schlechten Beurteilung führen. Vielmehr hat eine Beurteilung zu erfolgen, welche dem Durchschnitt der gezeigten Leistungen entspricht. Waren die Leistungsschwankungen erheblich, sind die entsprechenden Perioden separat zu qualifizieren oder es kann die negative Tatsache am Schluss erwähnt werden, falls sie der Grund für die Kündigung bildete.

### Praxisbeispiel

#### Formulierungsvorschlag bei Kündigung wegen ungenügender Leistung:

«Aufgrund der Verschlechterung der Arbeitsqualität sahen wir uns leider veranlasst, das Arbeitsverhältnis zu beenden.»

Nach dem *Grundsatz der Einheitlichkeit* darf im Grunde nicht auf Zwischenzeugnisse verwiesen werden. Dieser Grundsatz ist vor dem Hintergrund der verlangten Gesamtbeurteilung zu sehen. Es soll verhindert werden, dass das Schlusszeugnis schlecht ausfällt, obwohl allenfalls vorher gut oder gar sehr gut gearbeitet worden war. Mit hin stellt es nie ein Problem dar, in guten

### Seminartipp

#### Arbeitszeugnisse formulieren und analysieren

An diesem 1-tägigen Seminar zeigt Ihnen unsere Autorin Nicole Vögeli Galli welche Formulierungen aussagekräftig, sinnvoll und zeitgemäss sind, welche Inhalte unzulässig sind und was im Zeugnis zwischen den Zeilen steht. Gerade letzteres ist für HR-Verantwortliche entscheidend, da durch eine richtige Interpretation der Zeugnisse bei der Rekrutierung teure Fehlentscheidungen vermieden werden können.

#### Nächste Termine:

Dienstag, 18. September 2012  
Dienstag, 6. November 2012  
Zentrum für Weiterbildung der Universität Zürich

Anmeldung und weitere Informationen:  
[www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch)

### Praxisbeispiel

#### Unzulässig versteckter Inhalt:

«An den gefahrenen Fahrzeugen verursachte er keine nennenswerten Schäden.»

Schlusszeugnissen auf Zwischenzeugnisse zu verweisen. Bei schlechter Beurteilung sollte, um eine übermässige Länge (mehr als 2 A4-Seiten) zu vermeiden, eine praktikable Zwischenlösung gefunden werden. Dies bedeutet, dass die vormalig gute Leistung trotz Verweis auf die entsprechenden Zwischenzeugnisse zu erwähnen ist.

### Leistungen individuell beurteilen

Nach dem *Grundsatz der Individualität* hat ein Arbeitszeugnis auf die persönliche berufliche Entwicklung einzugehen, die berufsspezifischen, arbeitsplatzbezogenen und persönlichen Besonderheiten zu berücksichtigen und eine individuelle Formulierung der Beurteilung der Leistung und des Verhaltens zu enthalten. Die Verwendung von beim Arbeitgeber vorhandenen Mustern oder Bausteinen ist dennoch möglich, solange die effektiv verwendeten Formulierungen dem konkreten Arbeitsverhältnis genügend Rechnung tragen.

### Versteckte Inhalte sind Tabu

Die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens hat nach einem objektiven Massstab zu erfolgen. Nach dem *Grundsatz der Klarheit* muss das Arbeitszeugnis für alle Leser verständlich abgefasst sein. Es darf weder durch die Wortwahl noch durch Auslassungen versteckte Inhalte aufweisen. Da bei der Bewertung von Leistungen ein objektiver Massstab gefordert ist, geht es nicht um die subjektive Zufriedenheit des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten. Vielmehr sind allgemein gültige und objektive Bewertungen vorzunehmen. Als Bewertungsgrundlage dient dabei die Notenskala, wie man sie aus Schulzeugnissen kennt.

#### Bewertungsskala

<4 = ungenügende Leistungen  
4 = genügende Leistungen  
4-5 = genügend bis gute Leistungen  
5 = gute Leistungen  
5-6 = sehr gute Leistungen  
6 = ausgezeichnete Leistungen



## Relevanz längerer Abwesenheiten

Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Krankheit, unbezahltem Urlaub oder Freistellung sind im Arbeitszeugnis grundsätzlich nicht zu erwähnen. Wie bereits beim Grundsatz der Wahrheit ausgeführt, geht es beim Arbeitszeugnis um den Schutz der möglichen, zukünftigen Arbeitgeber, damit diese nicht einen falschen Eindruck über die beruflichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers erhalten.

Längere Abwesenheiten können daher bei der Beurteilung eines Bewerbers relevant sein. Je stärker die Abwesenheit zeitlich ins Gewicht fällt, desto eher ist sie zu erwähnen. Wie lange eine Abwesenheit hierfür sein muss, kann jedoch nicht abschliessend beurteilt werden, da dies letztlich von der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängt.

Kann ein Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalles die Arbeit nur noch teilweise oder gar nicht mehr ausüben, sollte dies unabhängig vom zeitlichen Aspekt im Arbeitszeugnis aufgenommen werden. Dasselbe gilt für vorbestehende oder bleibende Einschränkungen bei der Arbeitsausübung wie Legasthenie oder starke Seh- sowie Hörschwächen, wenn dadurch ein Teil der Arbeiten gar nicht oder nur mit Hilfsmitteln oder mit Unterstützung von Personen geleistet werden kann. Dies gilt es insbesondere bei der Integration von Mitarbeitern mit Behinderung zu berücksichtigen. Nachdem der Grundsatz der Wahrheit bei Absenzen im Vordergrund steht und sachlich durch den Schutz von Dritten gerechtfertigt wird, sind je nach Konstellation und trotz Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Gleichstellungsgesetz durchaus Absenzen wegen Schwanger- sowie Mutterschaft zu erwähnen.

## Praxisbeispiele

### Allgemeine Formulierung bei ungebührlichem Verhalten:

«Aufgrund von groben Pflichtwidrigkeiten sahen wir uns veranlasst, das Arbeitsverhältnis [fristlos] zu beenden.»

### Formulierungsvorschlag bei leichter sexueller Belästigung:

«Frau/Herr X gelang es nicht immer, die notwendige Distanz gegenüber den ihr/ihm unterstellten Mitarbeitenden zu wahren.»

### Formulierungsvorschlag bei groben sexuellen Übergriffen:

«Frau/Herr X hat die Intimsphäre der bei uns betreuten Kindern mehrfach aufs Gröbste verletzt.»

### Formulierungsvorschlag bei der Entwendung von Geld:

«Aufgrund von Fehlbeträgen in der Kasse/in der Buchhaltung sahen wir uns veranlasst, das Arbeitsverhältnis [fristlos] zu beenden.»

## Praxisbeispiele

### Formulierungsvorschlag bei langer Krankheit und Invalidität:

«Aus gesundheitlichen Gründen wurde das Arbeitsverhältnis per [Datum] im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, was wir sehr bedauern. Wir verlieren in Herrn X. einen wertvollen Mitarbeiter.»

### Formulierungsvorschlag bei Erwerbsunfähigkeit wegen Unfalls:

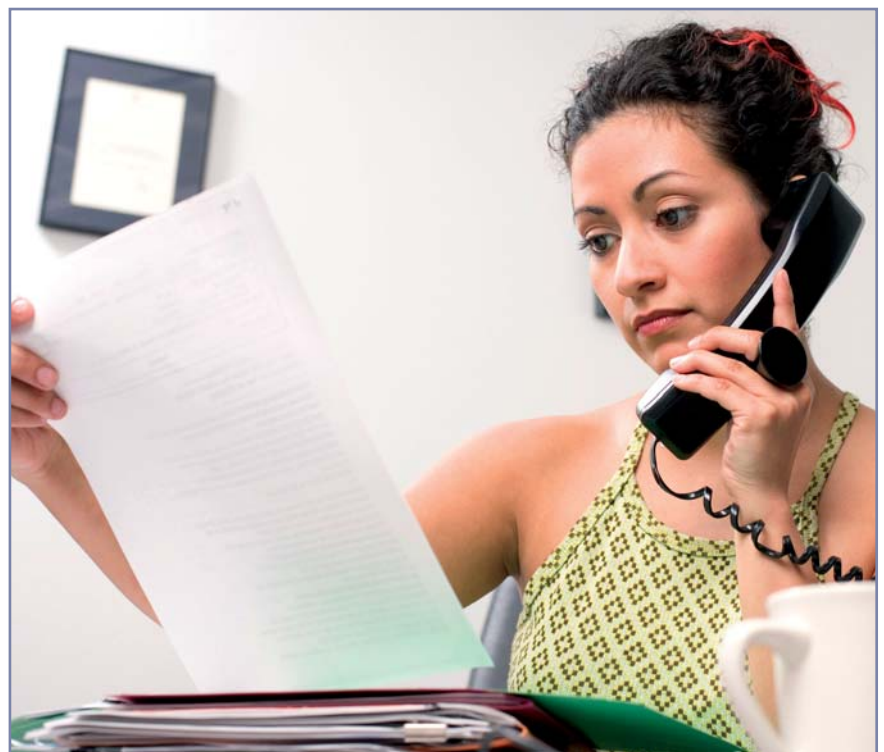
«Infolge eines Berufsunfalls war Frau X ab [Datum] nicht mehr arbeitstätig/wurde Frau X neu als Lastwagenfahrerin eingesetzt.»

## Fehlverhalten berücksichtigen

Im Arbeitszeugnis dürfen und müssen Straftaten sowie Wertungen aufgenommen werden, die einen sachlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis aufweisen. Dies ist regelmässig der Fall, wenn sie zulasten des Arbeitgebers oder am Arbeitsplatz begangen wurden.

Ungebührliches Verhalten ist bei der Verhaltensqualifikation grundsätzlich zu berücksichtigen. Bei schwerem Fehlverhalten ist dieses zudem speziell aufzunehmen. Aufgrund des Grundsatzes des Wohlwollens ist abzuwägen, wie genau das Vorgefallene zu formulieren ist. Dabei ist bei schweren Delikten und bei Bestehen von Wiederholungsgefahr eine detaillierte For-

Das Bundesgericht erachtete in einem Urteil von 2010 bei einem Arbeitsverhältnis, das vier Jahre und acht Monate dauerte, eine Abwesenheit von über einem Jahr als genügend, damit diese im Arbeitszeugnis zu erwähnen ist. Gemäss diesem Bundesgerichtsurteil ist «eine Krankheit des Arbeitnehmers namentlich zu erwähnen, wenn sie seine Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgabe in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Diese Voraussetzung ist gegeben, wenn ein Arbeitnehmer zufolge Krankheit während mehr als eines Jahres seine bisherige Tätigkeit nicht ausüben konnte und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht absehbar war, ob und wann er dazu wieder in der Lage sein wird.»<sup>3</sup>



Die Referenzauskünfte des Arbeitgebers müssen mit dem Arbeitszeugnis harmonieren.



mulierung Pflicht. Es gilt denn nicht nur ein Haftungsrisiko gegenüber potentiellen, neuen Arbeitgebern sondern auch gegenüber Dritten zu beachten. Hinzu kommt das Risiko der Rufschädigung, falls bekannt wird, dass ein Fehlverhalten vertuscht wurde. Zu denken ist unter anderem an ungebührliches Verhalten oder gar Straftaten gegenüber Schutzbefohlenen, wie beispielsweise sexuelle Belästigung von Arbeitnehmern, Übergriffe gegenüber Krippenkindern oder Gewalt gegenüber Insassen. Bei sehr geringfügigen Taten oder bei Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit danach einwandfreiem Verhalten hat eine Aufnahme ins Arbeitszeugnis zu unterbleiben. Zudem kann ausnahmsweise der Grundsatz des Wohlwollens trotz erheblicher Straftat zur Weglassung führen.

So hat das Arbeitsgericht Zürich in einem Urteil von 2009 entschieden, dass die Entwendung einer Kreditkarte durch die Lehrtochter und der unberechtigte Bezug von 2'800 Franken im Zeugnis nicht erwähnt werden darf – trotz gerechtfertigter fristloser Entlassung. Das Arbeitsgericht argumentierte, die Lehrtochter habe die Lehre erfolgreich absolviert und sich bis kurz vor Schluss tadellos verhalten. Die Straftat sei aufgrund der kurzen Drogensucht erfolgt, welche indes nun nicht mehr bestehe. Mithin sei die Wiederholungsgefahr nicht gegeben. Würde nun der Vorfall ins Lehrzeugnis aufgenommen, würde ihr nicht nur der Berufseinstieg erheblich erschwert sondern das gesamte wirtschaftliche Fort-

kommen. Das Lehrzeugnis werde noch jahrelang für Bewerbungen gebraucht. Selbst im Strafregister erfolge jedoch bald einmal die Löschung des Eintrags. Mithin dürfe diese «Jugendsünde» im Lehrzeugnis nicht in Erscheinung treten.<sup>4</sup>

### Auskünfte in Einklang mit Zeugnis

Bei der Zeugnisausstellung ist immer im Auge zu behalten, dass das Arbeitszeugnis mit anderen Auskünften des Arbeitgebers, insbesondere mit Referenzauskünften, der Kündigungsbegründung und den Angaben gegenüber der Arbeitslosenkasse harmonisieren muss. Die Referenzauskunft untersteht denselben Anforderungen wie das Arbeitszeugnis. Die Auskunft darf keine zusätzlichen Informationen enthalten, sie kann allerdings detaillierter ausfallen. Hat zum Beispiel ein Arbeitnehmer wegen einer schwierigen privaten Situation in die Kasse gegriffen, kann dies zu seinem Schutz ausgeführt werden.

Zu beachten ist, dass die Referenzauskunft grundsätzlich nur erteilt werden darf, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist. Als Einverständnis genügt, wenn der Arbeitnehmer bei der Bewerbung den entsprechenden Arbeitgeber als Referenz aufführt. Sollten gegenüber der Arbeitslosenkasse abweichende Angaben zu den Umständen der Kündigung gemacht werden, um Einstelltag zu lasten des Arbeitnehmers zu verhindern, ist dies unzulässig und kann im Extremfall strafrechtlich von Belang sein.

#### Fußnoten

- 1 Urteil Arbeitsgericht Zürich vom 17. September 2007, publiziert in: Entscheide Arbeitsgericht Zürich 2007 Nr. 12
- 2 Urteil Bundesgericht vom 10. November 2009, 4A\_432/2009
- 3 Urteil Bundesgericht vom 6. September 2010, 4A\_187/2010, publiziert BGE 136 III 510
- 4 Urteil Arbeitsgericht Zürich vom 27. März 2009, publiziert in Entscheide Arbeitsgericht Zürich 2009 Nr. 10



### HR-Tool online

#### Checkliste Arbeitszeugnis

Möchten Sie beim Erstellen von Arbeitszeugnissen auf Nummer sicher gehen? Mit dieser übersichtlichen Checkliste werden Sie den rechtlichen und formalen Anforderungen gerecht.

Download: [www.personal-schweiz.ch](http://www.personal-schweiz.ch)



Dr. Nicole Vögeli Galli ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Partnerin bei Engel & Küng Rechtsanwälte in Kloten.

## Wir stellen Ihre Mitarbeiter zur Rede!



[www.sprachschuleschneider.ch](http://www.sprachschuleschneider.ch)

#### Unser Angebot

- firmeninterne Kurse in der ganzen Schweiz
- Coachings für Führungskräfte
- Gruppen- und Einzeltrainings in 30 Sprachen
- hervorragend ausgebildete Trainer

#### Vorteile für HR-Manager

- Wir erledigen die Administration, von der Einstufung bis zum Zertifikat
- regelmässige Berichte zum Lernerfolg und zum aktuellen Stand der Kurse
- Flexibilität und hervorragende Beratung



Sprachschule Schneider AG Renggerstrasse 3, CH-8038 Zürich, Tel. +41 44 482 55 55