

# Arbeitszeugnis: Vorgehen bei strittigen Fällen

## EUROFORUM

Dienstag, 21. Oktober 2008

Courtyard Zürich Nord

Zürich-Oerlikon

---

**Dr. iur. Christoph Senti**

Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter HSG

Advokaturbüro  
Frei Steger Grosser Senti  
Kriessernstr. 40  
9450 Altstätten SG  
www.9450.ch  
Christoph.Senti@9450.ch

FAA-HSG, Forschungsinstitut  
für Arbeit und Arbeitsrecht  
Guisanstr. 92  
9010 St. Gallen  
www.faa.unisg.ch



ADVOKATURBÜRO

FREI • STEGER • GROSSER • SENTI

# Grundsätze zum Arbeitszeugnis

**Grundsätze des Datenschutzes**

**Glauben**

**Vollst**

**Verhältniss**

**Grundsatz von Treu**

**Sorgepflicht**

**Wahrheit**

# Inhaltsübersicht

## 1. Vorgehen beim Verfassen und Berichtigen von Arbeitszeugnissen

- a) Grundlagen für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses
- b) Redaktion des Arbeitszeugnisses
- c) Verhalten bei Korrekturwünschen der/des Angestellten  
=> Diskussion konkrete Einzelfälle
- d) Referenzauskünfte

## 2. Gerichtliche Durchsetzung

# Verfassen eines AZ: Grundlagen

## a) Personaldossier als Informationsgrundlagen

➔ Datensammlung i.S.d. Datenschutzgesetzes (DSG)

➔ *Peter Muster verlangt, dass eine Aussage im Arbeitszeugnis gestrichen wird, weil diese in dieser Art nicht in der schriftlichen Mitarbeiterqualifikation des Personaldossiers zu finden ist.*

Dürfen im Arbeitszeugnis auch Informationen enthalten sein, die nicht im Personaldossier zu finden sind?

## b) Zuständigkeit für Ausstellung / Unterzeichnung des Arbeitszeugnisses?

➔ Lehre: ‚Rechtsgültige‘ Unterschrift einer hierarchisch übergeordneten Person.

➔ Bestimmt sich nach Organigramm und Zeichnungsberechtigung.

➔ M.E.: Zeichnungsberechtigte Person und Vorgesetzter, welcher über die/den betreffenden Arbeitnehmer(in) konkrete Aussagen machen kann.

## c) Pflicht zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, auch unaufgefordert?

➔ Nur bei Lehrabschlusszeugnissen (Art. 346a OR).

# Verfassen eines AZ: Inhalt (1)

## ➔ Gesetz

Art. 330a Abs. 1 OR: „... das sich über die **Art** und **Dauer** des Arbeitsverhältnisses sowie über seine **Leistungen** und sein **Verhalten** ausspricht.“

## ➔ Konkret

- Personalien.
- individuell bestimmbarer Arbeitgeber.
- Unterschrift, Ausstellungsdatum.
- Beginn und rechtliches Ende des Arbeitsverhältnisses.
- detaillierte Auflistung der wichtigen Funktion.
- detaillierte Auflistung der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten und deren Zeitdauer.
- aussagekräftige Bewertung der Leistung (Arbeitsqualität, -quantität).
- aussagekräftige Bewertung des Verhaltens.

# Verfassen eines AZ: Inhalt (2)

➔ Beim Verfassen kommen folgende **Grundsätze** zum Tragen:

**Wahrheit**

**Vollständigkeit**

= **Wohlwollen**

**Förderung des  
wirtschaftlichen  
Fortkommens  
der/des AN**

# Verfassen eines AZ: Inhalt (3)

## a) Tatsachen

➡ Müssen wahr sein:

- Informationen im Personaldossier müssen stimmen (Art. 5 DSG).
- Informationen im Arbeitszeugnis müssen richtig sein (Urkundenfälschung [Art. 251 StGB], Ausweisfälschung [Art. 252 StGB]).

## b) Werturteile

➡ Müssen ebenfalls wahr sein, Arbeitgeber hat aber ein grosses Ermessen bei der Beurteilung.

# Korrekturwünsche der/des Angestellten (1)

## a) Wie lange hat Angestellte(r) Anspruch auf Anpassung des Arbeitszeugnisses?

- ➔ Dauer des Anspruches auf *Ausstellung* verjährt nach 5 oder 10 Jahren (strittig, kantonale Praxis uneinheitlich; Lehre & diverse Gerichte: 10 Jahre, ArbGer und OGer Zürich 5 Jahre).
- ➔ Dahinfallen des Anspruches auf Ausstellung und/oder Anpassung des Arbeitszeugnisses:
  - Unmöglichkeit (wegen Informationsverlust).
  - Unzumutbarkeit (der Beschaffung der für ein AZ notwendigen Informationen).
  - Anpassung: Zustimmung der/des Angestellten zum überreichten Zeugnis.

## b) Welche Grundsätze sind bei allfälligen Korrekturen zu beachten?

- Wahrheit und Vollständigkeit  
versus
- Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens der/des Angestellten

# Korrekturwünsche der/des Angestellten (2)

c) **Einzelfälle und Beispiele:** Angestellter wünscht:

- ➔ Streichung des Passus betreffend die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- ➔ Den Hinweis im Arbeitszeugnis auf eine Berufskrankheit (Mehlallergie).
- ➔ Die Erwähnung, dass er in seiner Abteilung freiwillig und aus eigener Initiative die Funktion des EDV-Supporters übernahm, obwohl im Stellenbeschrieb nicht vorgesehen.
- ➔ Die Aufnahme des Satzes: „Der Arbeitnehmer verlässt uns frei von jeder Verpflichtung.“
- ➔ Streichung des im Zeugnis erwähnten SVG-Strafverfahrens.
- ➔ Neues Zeugnis, weil er das alte verloren hat, wobei zwar eine Kopie existiert, die dafür zeichnungsberechtigten Personen jedoch nicht mehr in der Unternehmung tätig sind.

# Referenzauskünfte

## a) Zu beachten:

- ➔ Gilt als Datenbearbeitung. Somit auch Grundsätze des Datenschutzgesetzes anwendbar.
- ➔ Zustimmung der/des Angestellten nötig.

## b) Die Zustimmung der/des Angestellten

- ➔ Kann verschiedentlich erfolgen:
  - Vertragsabschluss.
  - Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Schluss-, Austrittserklärung).
  - Konkludent: Aufführen als Referenz in der Bewerbung beim zukünftigen Arbeitgeber.

## c) Recht des Arbeitgebers auf Auskunft ohne Zustimmung?

Ja, falls Rechtfertigungsgrund nach Art. 13 DSG: überwiegendes privates Interesse des neuen Arbeitgebers.

## d) Keine Pflicht zu Referenzauskunft

Bei Unmöglichkeit (Unkenntnis des Arbeitnehmers etc.).

# Gerichtliche Durchsetzung

## a) **Klage auf Ausstellung / Korrektur eines Arbeitszeugnisses**

- ➔ Arbeitsrechtliche Streitigkeit: Zuständigkeit und Verfahren: Art. 24 GestG und Art. 343 OR.
- ➔ Leistungsklage auf:
  - a) Ausstellung eines Arbeitszeugnisses: Kläger kann, muss aber nicht konkreten Text-Vorschlag im Rechtsbegehren machen.
  - b) Korrektur eines Arbeitszeugnisses: Gewünschte Änderung muss ins Rechtsbegehren.

## b) **Prüfungsbefugnis des Gerichts**

- ➔ Gericht prüft sowohl Tatsachen als auch Werturteile.
- ➔ Massstab: Wohlwollende Formulierung unter Abwägung der Interessen.

## c) **Streitwert**

- ➔ Klage ist vermögensrechtlicher Natur und hat somit einen Streitwert.
- ➔ Streitwert bestimmt sich nach kantonalem Recht und wird in der Praxis sehr unterschiedlich: BE: CHF 50.-; ZH: 1 Monatslohn (gilt auch in SG); SH: einige hundert Franken.

# Strittige Fälle aus der Praxis

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



ADVOKATURBÜRO

FREI • STEGER • GROSSER • SENTI

**Dr. iur. Christoph Senti**

Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter HSG

Advokaturbüro  
Frei Steger Grosser Senti  
Kriessernstr. 40  
9450 Altstätten SG  
[www.9450.ch](http://www.9450.ch)  
[Christoph.Senti@9450.ch](mailto:Christoph.Senti@9450.ch)

FAA-HSG, Forschungsinstitut  
für Arbeit und Arbeitsrecht  
Guisanstr. 92  
9010 St. Gallen  
[www.faa.unisg.ch](http://www.faa.unisg.ch)