
Arbeitszeugnis

Dr. iur. Christoph Senti

Rechtsanwalt, Partner
Advokaturbüro Frei Steger Grosser Senti
9450 Altstätten
www.9450.ch



Projektmitarbeiter FAA-HSG
Lehrbeauftragter HSG
Lehrbeauftragter ZhaW

Arbeitszeugnis:

Du sollst kein falsches Zeugnis geben.

8. Gebot

Grundsätze zum Arbeitszeugnis:



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

Verfassen eines AZ: Grundlagen (1)

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?

Verfassen eines AZ: Grundlagen (2)

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 (1.1)

➔ Gesetz

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

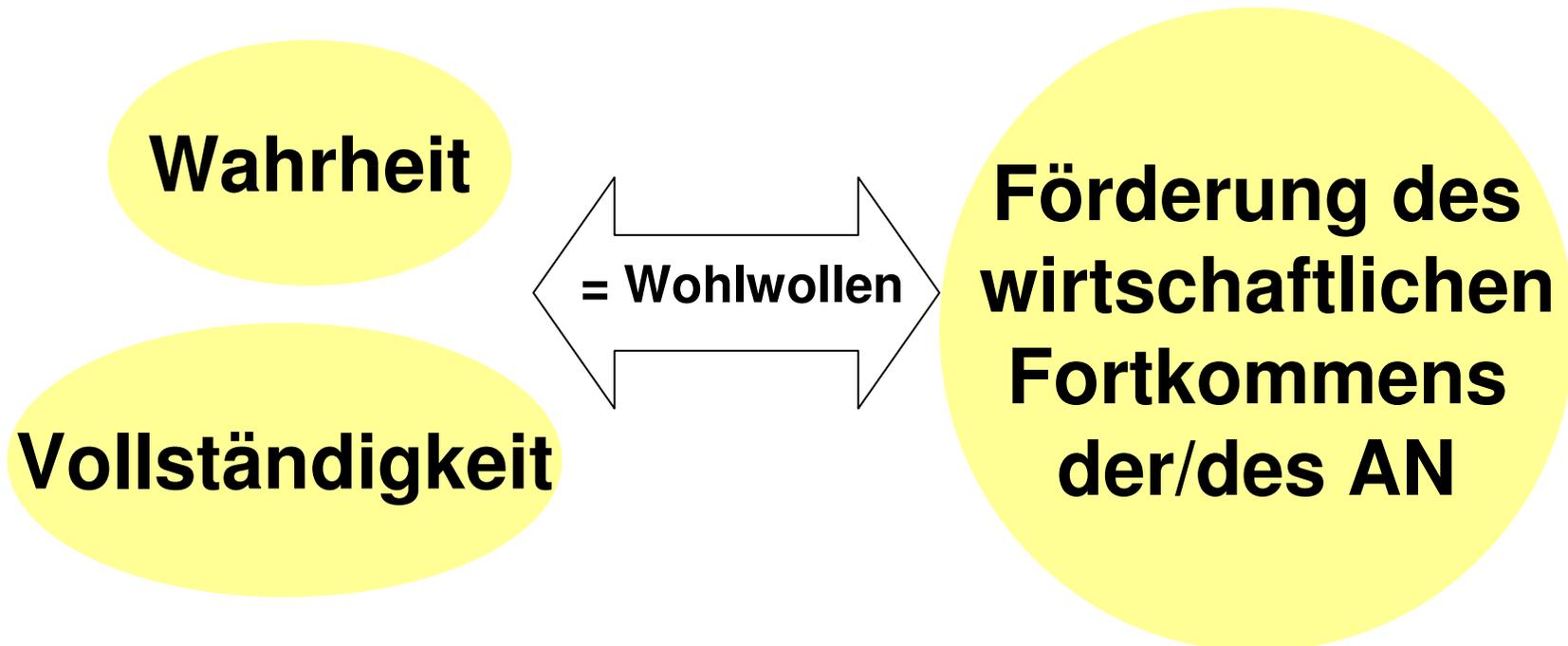
Verfassen eines AZ: Inhalt (1.2)

➔ 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:



Verfassen eines AZ: Inhalt (3)

a) **Tatsachen**

➔ Müssen wahr sein:

- Informationen im Personaldossier müssen stimmen (Art. 5 DSGVO).
- 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 (1.1)

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.

Korrekturwünsche der/des Angestellten (1.2)

b) Welche Grundsätze sind bei allfälligen Korrekturen zu beachten?

- Wahrheit und Vollständigkeit

versus

- Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens der/des Angestellten

Korrekturwünsche der/des Angestellten (2.1)

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.

Korrekturwünsche der/des Angestellten (2.2)

c) Einzelfälle und Beispiele: Angestellter wünscht:

- ➔ 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 (1)

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.

Referenzauskünfte (2)

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.).

Herzlichen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!
