Datum: 03.03.2025

personal SCHWEIZ
Das Magazin für die Schweizer Personalpraxis

Personal Schweiz
8048 Zürich
044/ 434 88 34
http://www.personal-schweiz.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachmedien
Auflage: 1'722
Erscheinungsweise: monatlich

Seite: 12,13
Fläche: 45'466 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571095
Referenz:
a3134a50-dc1d-47df-ad7f-cff61dc99bcd
Ausschnitt Seite: 1/2

Print

Rechtliche Regeln für das Arbeitszeugnis Arbeitszeugnis als Strafaufgabe?

Von Prof. Dr. iur. Dr. h.c. Thomas Geiser

Das Arbeitszeugnis gilt immer noch als unverzichtbar bei der Jobbewerbung. Zahlreiche Regeln müssen dabei beachtet werden. Dies ist aufwendig und bindet viele Ressourcen im Unternehmen. Erfahren Sie im Beitrag, welche Kriterien Arbeitszeugnisse erfüllen müssen und wie das «Arbeits-Zeugnis 2.0» den Prozess zukünftig vereinfachen könnte.

Das Schreiben von Arbeitszeugnissen ist eine heikle Aufgabe. Der Arbeitnehmer kann nicht nur am Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen, sondern «jederzeit» (Art. 330a OR). Es besteht ein Anspruch auf Zwischen-Zeugnisse. Das Gesetz bestimmt nicht, wie häufig ein solches verlangt werden kann. Auch wenn ein Mindestmass an Interessennachweis verlangt wird, besteht der Anspruch sicher bei betrieblichen Re-Organisationen und Chefwechseln sowie, wenn der Arbeitnehmer eine neue Stelle suchen will.

Das Zeugnis muss über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten Auskunft geben (Vollzeugnis). Der Arbeitnehmer kann die Be-Schränkung auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses verlangen (Arbeitsbestätigung). Demgegenüber hat er keinen Anspruch, dass sich das Zeugnis nur zu den Leistungen, nicht aber zum Verhalten ausspricht.

Wahrheit vor Wohlwollen
Das Zeugnis muss wahr und wohlwollend sein. Das schafft Probleme. Die Wahrheit hat Priorität. Eine Arbeitgeberin kann gegenüber einer neuen Arbeitgeberin haften, wenn die neue Anstellung aufgründ eines unwahren Zeugnisses erfolgt ist, namentlich wenn grobes Fehlverhalten verschwiegen wird. Straftaten und andere Verfehlungen, die einen klaren Zusammenhang mit der Tätigkeit haben, dürfen nicht verschwiegen werden, weil das Zeugnis über das Verhalten Auskunft geben muss. Die Formulierungen müssen allerdings schonend sein. Demgegenüber dürfen Delikte ohne Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, oder die weit zurückliegen, nicht aufgeführt werden. Fraglich ist auch, ob Krankheiten, Absenzen und Freistellungen in Zeugnissen erwähnt werden müssen bzw. dürfen. Es gilt, dass eine Erwähnung nur erfolgen darf, aber auch muss, wenn der entsprechende Sachverhalt für die Arbeit in der Zukunft Bedeutung hat, oder aufgrund der Absenz eine Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht seriös möglich ist. Es kann sinnvoll sein, zu erwähnen, warum das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. Allerdings ist das in aller Regel nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist. Zudem ist Vorsicht geboten. So ist die an sich positive Formulierung «Der Arbeitnehmer verlässt uns, weil er eine Weiterbildung machen will» heikel. Besteht er diese Weiterbildüng nicht, wäre es ihm bei der Stellensuche angenehmer, nicht danach gefragt zu werden.

Heikel sind Schlussformulierungen wie «Der Arbeitnehmer verlässt uns frei von jeder Verpflichtung». Das stellt einen Verzieht auf alle weiteren Verpflichtungen dar. Namentlich entfällt ein nachvertragliches Konkurrenzverbot. Es kann auch als Verzicht auf Verschwiegenheitspflichten verstanden werden und sollte deshalb unterbleiben. Saldoquittungen gehören nicht ins Arbeitszeugnis.
Das Zeugnis ist grundsätzlich in der Spraehe am Arbeitsort zu verfassen. Gehört der Arbeitnehmer einer Berufsgruppe mit überwiegend anderer Berufssprache an, ist diese zu verwenden. Das Zeugnis eines Piloten wird sinnvollerweise in Englisch abgefasst.

Ausstellungsdatum und handschriftliche Unterzeichnung
Ungeklärt ist, wie das Arbeitszeugnis zu datieren ist. Grundsätzlich ist das Datum der Erstellung zu setzen, wie das Bundes-Verwaltungsgericht kürzlich festgehalten hat (Urteil A-2402/2023 vom 2. Dezember 2024). Das Gericht macht eine Ausnähme, wenn sich die Erstellung wegen eines Prozesses verzögert, weil dann ersichtlich wäre, dass es einen Konflikt gab. M.E. lässtsich das Problem dadurch lösen, dass jeweils nicht auf das Ausstellungsdatum Bezug genommen wird, sondern das Zeugnis «per» einem bestimmten Datum ausgestellt wird und so zum Ausdruck

Datum: 03.03.2025

personal SCHWEIZ
Das Magazin für die Schweizer Personalpraxis

Personal Schweiz
8048 Zürich
044/ 434 88 34
http://www.personal-schweiz.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachmedien
Auflage: 1'722
Erscheinungsweise: monatlich

Seite: 12,13
Fläche: 45'466 mm²

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571095
Referenz:
a3134a50-dc1d-47df-ad7f-cff61dc99bcd
Ausschnitt Seite: 2/2

Print

kommt, welcher Erkenntnisstand wiedergegeben wird.

In der Praxis und der Lehre wird die Meinung vertreten, das Zeugnis müsse von einer unterschriftsberechtigten Person eigenhändig unterzeichnet sein. Diese Meinung findet aber keine Grundlage im Gesetz. Art. 330a OR enthält für das Zeugnis keinerlei Formvorschrift. Vom Zweck des Zeugnisses her ist klar, dass es jederzeit reproduzierbar sein muss. Blosse Mündlichkeit kommt folglich nicht infrage. Bis vor einigen Jahren war auch klar, dass es ein Schriftstück auf Papier sein musste, weil es nurso bei einer Stellensuche als Teil derBe-Werbungsunterlagen eingereicht werden konnte. Heute sind indessen bei den meisten Unternehmen die Bewerbungsunter-lagen in elektronischer Form einzureichen. Wird das schriftliche Zeugnis gescannt und als PDF-Datei eingereicht, geht die handschriftliche Unterschrift verloren, was selbst für eine qualifizierte elektronische Signatur gilt. Der Authentizitätssicherung kann sie folglich nicht mehr dienen. Der Identifizierung des für die Ausstellung des Zeugnisses verantwortlichen Person dient sie auch nicht, weil sie meist gar nicht lesbar ist. Von daher ist sie überflüssig und vom Recht auch nicht verlangt. Allerdings ist sie heute üblich, sodass ihr Fehlen als Merkwürdigkeit angesehen werden kann, was sich für den Bewerber negativ auswirken kann. Insofern besteht bei den herkömmlichen Papierzeugnissen ein An-Spruch auf Unterschrift.

Riesiger Aufwandbeschränkte Aussagekraft?

Sind Arbeitszeugnisse mit Blick auf alle diese Unklarheiten sinnvoll? Die Praxis zeigt, dass bei Bewerbungen Arbeits-Zeugnisse noch immer eine wichtige Rolle spielen. Allerdings darf die Bedeutung auch nicht überschätzt werden. Eine Umfrage hat gezeigt, dass nur 27% der die Zeugnisse lesenden Personen sie für aussagekräftig halten. Häufig wird zudem nur der Abschlusssatz gelesen, obgleich die Zeugnisse in der Regel eine bis zwei Seiten umfassen. Das ist insofern nicht erstaunlich, als auch die Qualität der Zeugnisse sehr unterschiedlich ist. Die genannte Umfrage ergab, dass 50% der Zeugnisse von Personen erwerden, die dafür nicht geschult Der Arbeitnehmer erwartet ein instellt sind. dividuelles Zeugnis, das seine Leistungen aufzeigt. 80-90% der Zeugnisse werden mit Textbausteinen erstellt und sind sehr beschränkt individuell. Der Aufwand für das Erstellen und Lesen der Zeugnisse ist enorm. Es werden gegen 2 500000 Arbeitsstunden pro Jahr in der Schweiz dafür aufgewendet. Ergibt das Sinn?
Arbeitszeugnisse brauchen eine radikale Umgestaltung. Dies hat sich eine von Manuel Wiesner (Familie Wiesner Gastronomie AG) ins Leben gerufene Arbeitsgruppe zum Ziel gesetzt und eine neue Form des Arbeitszeugnisses erarbeitet, die in 45 Sekunden gelesen werden kann. Es handelt sich um ein auf das Wesentliche reduziertes Formular. Es schafft Vergleichbarkeit, auch wenn die Beurteilungsmassstäbe nicht vereinheitlicht werden können. Die Regeln für die Beurteilung und deren Darstellung sind aber formalisiert. Neben der Vergleichbarkeit hat dies auch den Vorteil der Transparenz. Dem Arbeitnehmer wird nicht vorgegaukelt, er erhalte ein individuelles Arbeitszeugnis, obgleich es aufgrund von Textbausteinen geschrieben ist. Die Einheitlichkeit des Formulars in allen vier (!) Landessprachen hat den Vorteil, dass es ohne Weiteres von jemandem jenseits der Sprachgrenze verstanden wird. Die Ersteilung nimmt erheblich weniger Zeit in Anspruch. Liegen Zwischenzeugnisse und regelmässige Beurteilungen vor, lässt sich das Schlusszeugnis sogar weitestgehend automatisch generieren. Dieses «Zeugnis 2.0» ist mit den entsprechenden Erläuterungen unter www.arbeitszeugnis. work im Internet abrufbar.

KONGRESSTIPP Prof. Dr. iur. Dr. h.c. Thomas Geiser gibt am 25. WEKA Arbeitsrecht-Kongress 2025 einen Einblick zur neusten Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Arbeitsrecht Fachtagung, 1 Tag • Donnerstag, 27. März 2025 Technopark, Zürich Mehr Informationen und Anmeldung unter: www.praxisseminare.ch Arbeitszeugnis 2.0 Prof. Dr. iur. Dr. h.c. Thomas Geiser ist em. Professor an der Universi tät St. Gallen (HSG) mit Schwerpunkt Familienund Erbrecht sowie Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Ausserdem war er nebenamtlicher Richter am Bundesgericht sowie Mitglied in verschiedenen eidgenössischen Expertenkommissionen, insbesondere zur Revision des Familienrechts.