

# Recht auf ein Zeugnis

Der Arbeitnehmer kann zu jeder Zeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen; sowohl während als auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dieser Anspruch erlischt erst zehn Jahre nachdem das Arbeitsverhältnis geendet hat.

Dem Arbeitnehmer steht es frei, zwischen einem qualifizierten Zeugnis oder einer einfachen Arbeitsbestätigung zu wählen. Fällt der Entscheid zugunsten eines qualifizierten Zeugnisses aus, so hat sich dieses zur Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, den Leistungen des Arbeitnehmers und zu dessen Verhalten zu äussern. Das Zeugnis muss insoweit vollständig sein, als alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen, welche für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers wichtig sind, enthalten sein müssen. Im Gegensatz dazu steht die Arbeitsbestätigung, die nur Angaben über die Dauer und Funktion der Anstellung beinhaltet. Leistung und Verhalten werden nicht beurteilt. Der Wunsch nach einem Zwischenzeugnis muss vom Arbeitnehmer nicht begründet werden. Häufig wird ein solches verlangt, wenn der Arbeitnehmer auf der Suche nach einer neuen Stelle ist, aber auch in Fällen eines Vorgesetztenwechsels oder einer Umstrukturierung am Arbeitsplatz kann dies sinnvoll sein.

## Anforderungen an die Zeugnisse

Sämtliche Zeugnisse müssen wahr, die objektiv feststellbaren Angaben also tatsachengetreu sein. Zugleich haben die Zeugnisse vollständig sowie klar und präzise zu sein. Codierungen («Geheimsprache») und Geheimzeichen sind unzulässig und dürfen nicht verwendet werden. Immer mehr Unternehmen verweisen darauf, dass ihre Zeugnisse uncodiert verfasst werden.

Dennoch tauchen derartige Formulierungen immer wieder in der Praxis auf. Heisst es beispielsweise im Zeugnis «die Leistungen des Angestellten haben unseren Erwartungen entsprochen», deutet dies «uncodiert» auf eine mangelhafte Leistung hin. Dies ist ebenso der Fall, wenn sich ein Zeugnis überhaupt nicht zur Leistung äussert; auch dann waren die Leistungen wohl nicht genügend. Endet die Schlussformulierung mit

den Worten «Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit», so bedeutet dies, dass die Kündigung des Arbeitnehmers kein wirklich grosser Verlust für das Unternehmen ist. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich deshalb, das Arbeitszeugnis einer fachkundigen Person, welche die Formulierungen richtig beurteilen und einschätzen kann, zum Lesen zu geben.

Da das Zeugnis dem Angestellten das berufliche Fortkommen ermöglichen muss, ist es wohlwollend zu formulieren. Der Aussteller eines Zeugnisses kann sich nicht nur gegenüber dem Mitarbeiter schadenersatzpflichtig machen, wenn diesem durch ein falsches Zeugnis bzw. falsche Referenzauskünfte ein Schaden entsteht, sondern auch gegenüber Dritten (z. B. neuer Arbeitgeber), wenn das Zeugnis nicht korrekte Angaben enthält oder wesentliche Ereignisse verschweigt.

## Durchsetzung des Anspruchs

Verweigert der Arbeitgeber die Ausstellung eines Zeugnisses oder erhält der Arbeitnehmer zwar ein Zeugnis, ist aber mit dessen Inhalt nicht einverstanden, ist es ratsam, zuerst noch einmal das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. Ist dieser Weg nicht erfolgreich, so können die Arbeitnehmerinnen die Ausstellung bzw. Berichtigung auf dem gerichtlichen Weg verlangen.

Die angestrebte Berichtigung ist sinnvollerweise sowohl dem Arbeitgeber, als auch im Falle eines gerichtlichen Vorgehens dem Gericht ausformuliert zu unterbreiten (konkrete Abänderungsträge). Gemäss Praxis des Basler Gewerblichen Schiedsgerichts haben Arbeitszeugnisse einen Streitwert von ungefähr einem Monatseinkommen; dies führt zugunsten des Arbeitnehmers dazu, dass das Gerichtsverfahren kostenlos ist.

*Regula Steinemann*



**Regula Steinemann**, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.