

Arbeitszeugnis – Wahrheitspflicht

Das Ausstellen eines Arbeitszeugnisses ist eine nachwirkende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und dient der Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In einem Vollzeugnis sind zwingend die Leistungen und das Verhalten zu qualifizieren. Für die Ausstellung gelten die Wahrheitspflicht, das Verhältnismässigkeitsprinzip und der Grundsatz von Treu und Glauben. Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass das Vollzeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR aufgeführten Punkte, d.h. über die Art und Dauer der Anstellung sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers Auskunft geben muss. Zudem sind die Anforderungen der Erleichterung des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers und der Lieferung eines getreuen Abbildes von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers in Balance zu bringen. Das Wohlwollen des Arbeitgebers findet daher seine Grenze an der Wahrheitspflicht. Dem Arbeitgeber kommt im Rahmen der geforderten Klarheit und Verkehrsüblichkeit bei der Formulierung des Zeugnisses ein breites Ermessen zu. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen.

(Appellationsgericht Basel-Stadt vom 1. September 2017, VD.2017.22)

Arbeitszeugnis – Erwähnung einer Krankheit

Eine krankheitsbedingte Absenz darf im Arbeitszeugnis keineswegs erst erwähnt werden, wenn sie mindestens ein Jahr dauert. Im Fall eines Kadermitarbeiters kann eine halbjährige krankheitsbedingte Abwesenheit so erheblich sein, dass ihre Nichterwähnung zu einem unzutreffenden Eindruck bezüglich der Berufserfahrung führt. Das Bundesgericht bestätigt die Auffassung der Vorinstanz, dass eine halbjährige, weitgehend ununterbrochene krankheitsbedingte Absenz auch in Relation zu einer neunjährigen Tätigkeit als erheblich gilt. Zudem ist davon auszugehen, dass eine solche Absenz eines Arbeitnehmers mit Kaderstellung einen erheblichen Einfluss auf die Leistung gehabt hat.

Die Erwähnung im Arbeitszeugnis, dass der Arbeitnehmer längere Zeit aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung verhindert gewesen sei, ist damit zu Recht erfolgt.

(Bundesgericht vom 14. Mai 2018, Urteil 4A_574/2017)