

# Arbeitszeugnis

Hansueli Schürer\*

Ob längere Absenzen aus gesundheitlichen Gründen im Arbeitszeugnis erwähnt werden sollen, wird in der Lehre und Gerichtspraxis kontrovers beurteilt. Die ganze Problematik des Arbeitszeugnisses dreht sich um das Verhältnis zwischen Wahrheitspflicht und Wohlwollen. Heute sind traditionelle Gefälligkeitszeugnisse verpönt, in denen alle kritischen Aspekte zwischen den Zeilen und mit zweideutigen Formulierungen ausgedrückt werden. Viele Firmen bekennen sich zu so genannten uncodierten Arbeitszeugnissen, was oft am Schluss des Zeugnisses mit dem Zusatz «Unsere Firma bekennt sich zu offenen Zeugnissen und verwendet keinerlei Codierungen» festgehalten wird. Nicht selten sind trotz diesem Bekenntnis zweideutige Formulierungen wie «er interessierte sich für die Arbeit» (und hat nichts geleistet) oder «sie zeigte ein gutes Einfühlungsvermögen» (war schwatzhaft, suchte Kontakt zum andern Geschlecht) in diesen Arbeitszeugnissen enthalten. Gut geschriebene Arbeitszeugnisse sind immer ein Empfehlungsschreiben für die Arbeitnehmenden unter Berücksichtigung ihrer effektiv ausgewiesenen Qualifikationen und geben ihre Stärken detailliert wieder.

Gemäss Art. 330a OR müssen im Arbeitszeugnis Leistungen und Verhalten der Arbeitnehmenden wahrheitsgemäss beurteilt werden. Nach der Gerichtspraxis muss das Arbeitszeugnis innerhalb des Ermessensspielraums wohlwollend formuliert werden. Die Beurteilung der Fach- und Selbstkompetenz muss Fachkenntnisse und ihre Anwendung auch unter schwierigen Verhältnissen ebenso enthalten wie die Organisation und Planung der Arbeit. Die Verhaltensbeurteilung muss die Art und Weise der Zusammenarbeit und das Verhalten gegenüber Kunden, Mitarbeitenden und Vorgesetzten umfassen.

Da Krankheiten weder direkt der Leistung noch dem Verhalten zuzuordnen sind, lässt sich nicht eindeutig festhalten, ob sie ins Arbeitszeugnis gehören. Die Arbeitsgerichte sind jedenfalls sehr zurückhaltend. Das Arbeitsgericht Zürich hat in einem neueren Entscheid die Erwähnung einer längeren Krankheitsabsenz von rund acht Monaten abgelehnt. Es hat festgestellt, dass das Arbeitszeugnis keine Krankengeschichte sei. Feststellungen über krankheitsbedingte Absenzen würden von zukünftigen Arbeitgebern häufig als Hinweis auf fehlende Leistungsbereitschaft oder besondere Risiken bei diesem Arbeitnehmer aufgefasst. Man könne auch nicht sagen, dass ohne den Satz über die Krankheit ein falsches Bild erweckt werde. Mit diesem Entscheid, der aus der Interessenlage der Arbeitnehmenden nachvollziehbar ist, erschwert das Arbeitsgericht Zürich Arbeitgebern, bei Entlassungen im Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen wahrheitsgemäss über den Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitszeugnis Auskunft zu erteilen und lässt den neuen Arbeitgeber im Unwissen über eventuelle mit der Krankheit verbundene Risiken für Mitarbeitende und Kundschaft. Da in der Referenzauskunft keine Auskünfte zu Sachverhalten erteilt werden dürfen, die nicht schon im Arbeitszeugnis angesprochen sind, kann dies auch nicht mündlich nachgeholt werden, und der neue Arbeitgeber muss sich auf sein Fragerecht im Vorstellungsgespräch beschränken.

\*Der auf Arbeitsrecht, Personalfragen und Sozialpartnerschaft spezialisierte Jurist Hansueli Schürer führt zusammen mit seinem Sohn, lic.iur. Christoph Schürer, das Kompetenzzentrum für Arbeitsrecht und Personal in Stäfa ([www.kaps.ch](http://www.kaps.ch)).