

# kr facts

## Erwähnung von negativen Tatsachen in Arbeitszeugnissen

**Die Erwähnung von negativen Tatsachen in Arbeitszeugnissen, wie etwa länger andauernde Krankheiten, ständiges Zu-Spät-Kommen oder – im Extremfall - während des Arbeitsverhältnisses begangene Straftaten bereitet dem Personalverantwortlichen oft Kopfschmerzen. Nachfolgender Beitrag soll aufzeigen, wann sich die Erwähnung von Negativas rechtfertigt oder gar aufdrängt.**

**Mentioning negative facts in a working certificate such as long term sickness, being late regularly or – in the extreme – criminal actions committed during the employment relationship – often cause HR people headaches. The following article shall give guidelines in which cases it is justified or even advisable to mention negative facts in working certificates.**

Ein vollständiges Arbeitszeugnis enthält die Personalien des Arbeitnehmers, Angaben zum Arbeitgeber, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, eine Auflistung der Funktionen des Arbeitnehmers sowie eine Beurteilung der Leistung und des Verhalten des Arbeitnehmers. Die Qualifikation der Leistungen des Arbeitnehmers muss derart erfolgen, dass sich ein künftiger Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über die Arbeitsweise des Arbeitnehmers machen kann. Gleichzeitig soll ein Arbeitszeugnis das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern, d.h. es soll grundsätzlich wohlwollend formuliert sein.

Aus dem Grundsatz, dass ein Arbeitszeugnis wohlwollend formuliert zu sein hat, wird landläufig oft abgeleitet, ein Arbeitszeugnis dürfe keine negativen Äusserungen enthalten. Diese Ansicht ist nicht zutreffend. Dass ein Zeugnis wohlwollend zu sein hat, bedeutet nicht, dass negative Beurteilungen oder Tatsachen im Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden dürfen.

Das Schweizer Bundesgericht hat in mehreren Entscheiden festgehalten, dass ein Arbeitszeugnis wahr, klar und vollständig zu sein hat. Ein Arbeitszeugnis dürfe, ja müsse gar auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für die Gesamtbeurteilung der Leistung des Arbeitnehmers von Relevanz sind, ansonsten den vorerwähnten Grundsätzen der Wahrheit, Klarheit und Vollständigkeit nicht genügend Rechnung getragen wird.

Wann negative Vorfälle für die Gesamtbeurteilung von Relevanz sind und somit Eingang in das Zeugnis finden sollten bzw. müssen, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Krankheiten dürfen beispielsweise gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts nur dann erwähnt werden, wenn die

Krankheit einen erheblichen Einfluss auf die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Längere Arbeitsunterbrüche aufgrund von Krankheit sind in einem Arbeitszeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde.

In Bezug auf die Erwähnung von Straftaten gilt die Regel, dass diese nur im Zeugnis erwähnt werden dürfen bzw. müssen, wenn sie in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis stehen, denn das Zeugnis äussert sich grundsätzlich nur über das Verhalten am Arbeitsplatz und darf nicht auf private Angelegenheiten des Arbeitnehmers eingehen. Sogenanntes „ausserdienstliches Verhalten“ darf nur dann ausnahmsweise im Zeugnis erwähnt werden, wenn es zufolge einer gesteigerten Treuepflicht zu Recht Gegenstand der Interessen des Arbeitgebers ist und sich auf das Arbeitsverhältnis ausgewirkt hat.

Aus unvollständigen oder unwahren Zeugnissen kann im Extremfall eine Schadenersatzpflicht des ausstellenden Arbeitgebers resultieren. Das Bundesgericht hat in einem älteren Entscheid einen Arbeitgeber, welcher es unterlassen hatte im Zeugnis zu erwähnen, dass die Arbeitnehmerin Gelder der Unternehmung veruntreute, zu einer Schadenersatzzahlung an den neuen Arbeitnehmer verpflichtet, bei dem die Arbeitnehmerin nach der Anstellung erneut Gelder veruntreute.

Dass aus unwahren oder unvollständigen Arbeitszeugnissen in der Praxis Schadenersatzforderungen resultieren, ist zwar selten, dennoch zeigt der vorerwähnte Fall, dass bei der Ausstellung von Arbeitszeugnissen nicht einfach der Weg des geringsten Widerstandes gegangen werden sollte indem auf die Erwähnung von negativen Vorfällen verzichtet wird. Arbeitgeber sind gut beraten, bei Vorliegen von heiklen Umständen bei der Zeugnisausstellung Vorsicht walten zu lassen und im Zweifelsfall einen Experten beizuziehen.

#### Kontaktpersonen



Sara Ledergerber  
Rechtsanwältin  
sara.ledergerber@krlaw.ch

Profilseite Sara Ledergerber



Dr. Markus Kaufmann  
LL.M. | Rechtsanwalt | Notar  
markus.kaufmann@krlaw.ch

Profilseite Markus Kaufmann

Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG  
Kanzlei Luzern: Alpenquai 28a | CH-6005 Luzern  
Kanzlei Zug: Lindenstrasse 16 | CH-6340 Baar  
Tel. +41 41 417 10 70 | Fax +41 41 417 10 77  
krlaw@krlaw.ch | www.krlaw.ch

Zertifiziert nach ISO 9001 und SQS 9004



Mitglied von **DIRO**  
Das Europäische Kanzleinetzwerk