

Arbeitszeugnis

Gemäss Art. 330a des Obligationenrechts, kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, dass sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

Das Zeugnis muss auf die Qualitäten und möglichen Mängel des Arbeitnehmers, frei von abwertenden, mehrdeutigen oder anspielenden Begriffen, hinweisen. Zu beachten ist, dass die private Lebensführung des Angestellten nicht im Arbeitszeugnis erwähnt werden darf, es sei denn, diese hätten die Arbeitstätigkeit direkt und konsequent beeinflusst.

Die Aufgabe eines Arbeitszeugnisses ist es, einem zukünftigen Arbeitgeber einen möglichst guten Eindruck über die Fähigkeiten und das Verhalten des Arbeitnehmers zu vermitteln. Hierzu muss festgehalten werden, dass die Anfertigung eines Arbeitszeugnisses, das nicht der Wahrheit entspricht, strafbar ist und dazu führen kann, dass der ehemalige Arbeitgeber für die entstandenen Schäden/Kosten haftbar gemacht werden kann.

Beschränkung des Inhaltes

Zudem kann der Inhalt des Zeugnisses, auf Wunsch des Arbeitnehmers (und nur des Arbeitnehmers) auf Art und Dauer beschränkt werden:

Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 3 OR)

Tipps zur Erstellung (Abgeändert von: <https://www.ch.ch/de/arbeitszeugnis/>, Stand: 8.8.2014)

- Keine Angaben ohne Bezug zum Arbeitsplatz
- Wahrheitsgetreue Aussagen
- Einmalige negative Ereignisse, die keine grossen Konsequenzen hatten, dürfen nicht festgehalten werden
- Wiederholte Störungen in der Zusammenarbeit und im Arbeitsablauf, für die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nachweislich alleine verantwortlich war, dürfen nicht verschwiegen werden
- Krankheiten können nur erwähnt werden, wenn sie einen erheblichen Einfluss auf die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmenden hatten oder einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses darstellten
- Risiken, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mitbringen und die der neue Arbeitgeber kennen muss, sind zu erwähnen (bspw. Alkoholprobleme eines Berufsschauffeurs, einer Berufsschauffeurin).
- Keine zweideutigen Formulierungen und Zeugniscodes, bei welchen in vordergründig neutralen oder positiven Formulierungen, für Eingeweihte negative Botschaften gegeben werden (diese verstossen gegen Treu und Glauben).