

Arbeitszeugnis

Wahrheit vor Wohlwollen!

Das Verfassen des Arbeitszeugnisses für austretende Arbeitnehmende aus der Privatwirtschaft ist oftmals keine leichte Aufgabe, schon gar nicht, wenn das Arbeitsverhältnis von Problemen überschattet war.

Von Leena Kriegers-Tejura

Die vielfach vertretene Meinung, Negatives dürfe in Arbeitszeugnissen nicht erwähnt werden, ist nicht korrekt. Die Rechtsprechung fordert zwar, dass ein Arbeitszeugnis wohlwollend formuliert sein muss. Das Arbeitszeugnis muss aber gleichzeitig auch der Wahrheit entsprechen. Soweit also die negativen Tatsachen für die Gesamtbeurteilung notwendig sind, müssen sie im Arbeitszeugnis aufgeführt werden. Es gilt somit der Grundsatz «Wahrheit vor Wohlwollen». Die Praxis zeigt jedoch, dass sich viele Arbeitgeber scheuen, etwas Negatives im Arbeitszeugnis zu formulieren, um einen arbeitsrechtlichen Prozess zu vermeiden.

Es gibt keine allgemeingültige Regel, wie man das Arbeitszeugnis richtig schreiben kann. Der Verfasser eines Arbeitszeugnisses muss sich allerdings an folgende Kriterien halten: Das Arbeitszeugnis muss wahrheitsgetreu, vollständig und klar, gleichzeitig wohlwollend und individuell für einzelne Arbeitnehmende verfasst werden. Die Hervorhebung bestimmter Vorkommnisse oder negativer Tatsachen ist dann statthaft, wenn diese für den austretenden Arbeitnehmer repräsentativen Charakter haben.

Wie gewisse Situationen, die immer wieder zu Unsicherheiten und Diskussionen Anlass geben, in einem Arbeitszeugnis integriert werden können, zeigen die nachfolgenden Ausführungen.

Zwischenzeugnis nach Kündigung

Immer wieder schreiben Arbeitgeber in einem Zwischenzeugnis, dass dieses auf Wunsch der Arbeitnehmenden ausgestellt werde und das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt endet, wenn das Arbeitsverhältnis (vom Arbeit-



Bei Kündigung wegen sexueller Belästigung sollte diese im Arbeitszeugnis erwähnt werden.

geber oder auch von Arbeitnehmenden) bereits gekündigt wurde.

Das Zwischenzeugnis beurteilt nur die Zeitperiode zwischen der erstmaligen Anstellung bzw. der Ausstellung eines früheren Zwischenzeugnisses und dem Zeitpunkt, in welchem das neue Zwischenzeugnis erstellt wird. Die Erwähnung des Vertragsendes im Zwischenzeugnis ist deshalb grundsätzlich unzulässig, auch wenn das Vertragsende bekannt ist. Infolge Krankheit könnte sich das Ende des Arbeitsverhältnisses auch hinausschieben, weshalb Arbeitgeber beim Ausstellen des Zwischenzeugnisses – bei einer Arbeitgeberkündigung – nie sicher wissen können, wann das Arbeitsverhältnis endet.

Nahegelegte Kündigung

Die Mitarbeitenden sind oft bereit, selber zu kündigen, um einer Entlassung vorzubeugen, weil sie keine Arbeitgeberkündigung erhalten wollen. Auf der anderen Seite dürfen sie erwarten, dass der Arbeitgeber im Arbeitszeugnis und in der Referenzauskunft bestätigt, dass sie das Unternehmen «auf eigenen Wunsch» verlassen. Diesem Anspruch der Mitarbei-

tenden muss entsprochen werden, weil sie formal dazu berechtigt sind, da sie tatsächlich selbst gekündigt haben. Dass den Arbeitnehmenden die Kündigung nahegelegt wurde, darf im Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden.

Längere Arbeitsunterbrüche

Laut Bundesgericht sind längere Arbeitsunterbrüche, z.B. wegen Krankheit, in einem qualifizierten Arbeitszeugnis dann zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung ein falscher Eindruck in Bezug auf die erworbenen Berufserfahrungen entsteht. Allerdings ist die Länge der Krankheit allein nicht entscheidend, sondern vielmehr das Verhältnis zwischen Anstellungs- und Krankheitsdauer. Massgebend ist immer der Einzelfall.

Liegt ein längerer Arbeitsunterbruch vor, könnte z.B. folgender Passus im Arbeitszeugnis eingefügt werden:

«Frau XY konnte ihre Funktion ab [Datum] wegen gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr wahrnehmen.»



Übliche krankheitsbedingte Abwesenheiten, wie z.B. Grippe, dürfen nicht in einem Arbeitszeugnis erwähnt werden, auch wenn diese einige Wochen im Jahr ausmachen.

Teamschwierigkeiten

Wenn gute (sehr gute) Mitarbeitende nach einer internen Versetzung Mühe haben, sich in einem neuen Team zu integrieren, und dies letztlich der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses war, könnte die Formulierung so aussehen:

«Herr XY bekundete Schwierigkeiten, im neuen Team seinen Platz zu finden. Nachdem es nicht gelungen war, Herrn XY in seinem neuen Umfeld besser zu integrieren, sahen wir uns leider gezwungen, das Arbeitsverhältnis per [Datum] aufzulösen.»

Wir bedauern diese Entwicklung und sind überzeugt, dass Herr XY in einem neuen beruflichen Umfeld wieder an seine guten Leistungen anknüpfen kann. Wir danken ihm für die geleisteten Dienste und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.»

Fristlose Kündigung

Liegt ein wichtiger Grund im Sinne des Gesetzes vor und wird ein Arbeitsverhältnis gerechtfertigterweise fristlos gekündigt (z.B. bei einer Straftat gegenüber dem Arbeitgeber), muss dies im Arbeitszeugnis erwähnt werden, wenn es zur Würdigung des Gesamtbildes der Arbeitnehmenden

beiträgt. Ein potenzieller neuer Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, von der fristlosen Kündigung zu erfahren, damit er mit den Bewerbern die Situation klären kann. Im Arbeitszeugnis darf nicht auf die genauen Umstände der fristlosen Kündigung eingegangen werden; ein genereller Hinweis auf die sofortige Auflösung reicht aus. Insbesondere darf der Hinweis auf ein strafrechtliches Delikt nur erwähnt werden, wenn die Arbeitnehmenden tatsächlich auch verurteilt wurden. Verdachtsmomente genügen nicht, um einen solchen Vermerk im Arbeitszeugnis aufzunehmen.

Sexuelle Belästigung

Werden Arbeitnehmende wegen sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz entlassen, tut der Arbeitgeber gut daran, dies im Arbeitszeugnis zu erwähnen. Ein Nichterwähnen kann unter Umständen zu einer späteren Schadenersatzforderung eines neuen Arbeitgebers führen. Auch hier sollte der Arbeitgeber darauf verzichten, einen konkreten Straftatbestand zu nennen, wenn Arbeitnehmende nicht rechtskräftig deswegen verurteilt wurden.

Bestätigt sich aber, z.B. nach internen Abklärungen, dass sexuelle Belästigungen vorkamen, könnte das im Arbeitszeugnis so formuliert werden:

«Das Anstellungsverhältnis wurde beendet, weil Herr XY die persönlichen Gren-

zen seiner Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen im zwischenmenschlichen Bereich nicht respektierte.»

Bedeutung für die Praxis

Die Formulierung von Spezialfällen in Arbeitszeugnissen ist eine enorme Herausforderung für einen Arbeitgeber. Es gibt leider kein Patentrezept. Die «richtige» Formulierung ist immer aufgrund des Einzelfalles zu erarbeiten und fordert auch einen gewissen Mut des Arbeitgebers, ein wirklich wahres und aussagekräftiges Arbeitszeugnis zu schreiben.

Die Realität zeigt aber ein anderes Bild: Arbeitgeber ziehen es vor, solche Vorkommnisse auszuklammern, und schreiben z.B. mit Bezug auf den wahren Kündigungsgrund oft gar nichts in das Arbeitszeugnis, um allfälligen Streitereien mit Arbeitnehmenden aus dem Weg zu gehen. Dieses Verhalten ist durchaus nachvollziehbar, führt aber dazu, dass die Aussagekraft von Arbeitszeugnissen leidet. Das ist bedauerlich, denn das Arbeitszeugnis ist eigentlich ein überaus sinnvolles Beurteilungsinstrument.



Autorin

Leena Kriegers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachvorsteherin Arbeitsrecht für eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources.

Seit 1992 – Ihr Partner für

Salärvergleiche
Lohngleichheit

www.salaervergleiche.ch

Landolt & Mächler Consultants

L-GAV

Neues im Schweizer Gastgewerbe

Während über zwei Jahren haben Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen Verhandlungen geführt und schliesslich einen neuen L-GAV ausgehandelt. Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen zusammengefasst.

Von Leena Kriegers-Tejura



Bewegung im Schweizer Gastgewerbe dank überarbeitetem L-GAV.

Die Neuerungen treten per 1. Januar 2017 in Kraft. Die im L-GAV enthaltenen Arbeitsbedingungen sollen mindestens bis Ende 2020 gelten.

Neue Reduktionsmöglichkeiten: Bisher bestand die Möglichkeit, den Mindestlohn auf der Stufe I während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten in einem schriftlichen Arbeitsvertrag um maximal 8 Prozent zu reduzieren. Diese bisherige Reduktionsmöglichkeit für die Mindestlöhne auf Stufe I wird ausgeweitet auf die Mindestlöhne der Stufen II und III a. Die Einführungszeit ist je nach Stufe unterschiedlich lang, und unter bestimmten Voraussetzungen kann der Mindestlohn um maximal 8 Prozent für eine gewisse Zeit reduziert werden. Diese Reduktionsmöglichkeit muss auch nach der neuen Regelung unbedingt schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Lohnauszahlung: Bei umsatzabhängigen Löhnen oder wenn dies schriftlich vereinbart wurde, kann die Lohnauszahlung neu bis spätestens am 6. des folgenden Monats erfolgen (bisher am 4. des folgenden Monats).

Lohnguthaben, Schlussabrechnung und Zeugnis: Diese müssen neu nicht mehr am letzten Arbeitstag, sondern erst am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt/ausgehändigt werden.

Überstunden: Überstunden können neu auch dann noch ohne Zuschlag zu lediglich 100 Prozent bezahlt werden, wenn die Auszahlung erst mit der letzten Lohnzahlung erfolgt (bisher war das nur

möglich, wenn die Auszahlung noch vor der letzten Lohnzahlung erfolgte).

Vaterschaftsurlaub: Der Vaterschaftsurlaub wurde von 3 auf 5 Tage erhöht. Wie bisher besteht aber nur ein Anspruch auf den Bezug solcher Tage, sofern sie auch auf Arbeitstage im Betrieb fallen.

Aus- und Weiterbildung: Die finanzielle Unterstützung für Aus- und Weiterbildungen durch den L-GAV wird ausgeweitet. Neu profitieren auch nicht dem L-GAV Unterstellte (Betriebsleitende, Familienangehörige) davon und erhalten im Umfang von einer Person pro Betrieb und Jahr den Zugang zu den vom L-GAV unterstützten Aus- und Weiterbildungen (limitiert auf max. 1/8 der Teilnehmenden der Kursgänge).

Verbesserte Kontrollen: Kontrollen mit Bezug auf die Einhaltung des L-GAV können neu auch unangemeldet durchgeführt werden. Sodann finden gezielte Beratungen und Kontrollen von neuen Betrieben statt.

Mindestlöhne 2017

Die Mindestlöhne wurden um 0,3 Prozent erhöht. Die Erhöhung tritt auf den 1. Januar 2017 bzw. die Sommersaison 2017 in Kraft und sieht wie folgt aus:

	2017	2016
Stufe I a Arbeitnehmer ohne Berufslehre	3417.00	3407.00
Stufe I b Arbeitnehmer mit Progresso-Ausbildung	3618.00	3607.00
Stufe II Arbeitnehmer mit Attest	3718.00	3707.00
Stufe III a Arbeitnehmer mit EFZ	4120.00	4108.00
Stufe III b Arbeitnehmer mit Weiterbildung	4221.00	4208.00
Stufe IV Arbeitnehmer mit Berufsprüfung	4824.00	4810.00
Praktikanten	2179.00	2172.00