

## **Rechtsfragen**

### **Entweder oder - oder beides**

Aus dem Bundesgericht

#### Vollzeugnis und Arbeitsbestätigung

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein komplettes Arbeitszeugnis und auf eine einfache Arbeitsbestätigung, wobei er zwischen beiden Möglichkeiten wählen oder auf der Ausstellung beider Bescheinigungen bestehen kann. Das geht aus einem neuen Urteil des Bundesgerichts hervor, das sich erstmals umfassend zum Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis geäußert hat. Laut einstimmig gefälltem Urteil der I. Zivilabteilung hat der Arbeitnehmer "die Wahl, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) oder ein einfaches Zeugnis (Arbeitsbestätigung) zu verlangen". Diese Auffassung wird im Übrigen auch einhellig von der Rechtslehre vertreten. Dabei handelt es sich nicht um eine sogenannte Wahlobligation (OR Art. 72): Der Arbeitnehmer muss sich folglich nicht für eine der beiden Zeugnisformen entscheiden. Vielmehr kann er zunächst ein Vollzeugnis und danach noch eine blosser Arbeitsbestätigung verlangen - oder umgekehrt.

Wird ein Vollzeugnis gewünscht, müssen darin allerdings die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers beurteilt werden (OR Art. 330a). Dieser kann sich folglich nicht wahlweise entweder nur die Leistungen oder nur das Verhalten benoten lassen, weil eine solche Beschränkung zu Irreführungen Anlass bieten könnte (vgl. Urteil 4P.302/1997). Dazu kommt, dass die Ausstellung eines unvollständigen Zeugnisses rechtliche Konsequenzen haben kann. Wird dieses bei einer Stellenbewerbung als Leistungsausweis verwendet, wird der Aussteller einem neuen Arbeitgeber gegenüber unter Umständen schadenersatzpflichtig (vgl. BGE 101 II 69 E.2).

Urteil 4C.341/2002 vom 25.02.03 - BGE-Publikation.

NZZ, 27. März 2003, Nr. 72