

Gerichtspraxis Arbeitsrecht

Erwähnung längerer Absenzen im Arbeitszeugnis

Nr. 93 | 2018

MLaw Marianne Wanner
marianne.wanner@skapas.ch

unter Mitarbeit von MLaw Jenna Risi

Einführung

Arbeitgeberinnen sind gem. Art. 330a Abs. 1 OR verpflichtet, auf Verlangen jederzeit ein Zwischen- bzw. Schlusszeugnis auszustellen, welches sich zur Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie zur Leistung und zum Verhalten des Arbeitnehmers äussert. In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, ob längere Absenzen im Zeugnis erwähnt werden müssen resp. dürfen.

Das Bundesgericht hatte im Jahr 2018 zweimal Gelegenheit, sich zu dieser Frage zu äussern und aufzuzeigen, unter welchen Umständen und Voraussetzungen längere Absenzen im Arbeitszeugnis zu erwähnen sind. Im Entscheid **BGer 4A_574/2017 vom 14. Mai 2018** urteilte das Bundesgericht, dass eine Absenz von 6 Monaten am Ende eines 9 Jahre dauernden Arbeitsverhältnisses erwähnt werden darf. Im Entscheid **BGer 8C_134/2018** vom 17. September 2018 wurde die Erwähnung einer Absenz von 14 Monaten während einem Arbeitsverhältnis von 29 Monaten aufgrund von Krankheit und Mutterschaft ebenfalls für zulässig befunden. Massgebend sind die konkreten Umstände des Einzelfalls. Nachfolgend haben wir die wichtigsten Erwägungen des Bundesgerichts aus beiden Entscheiden zusammengefasst. Die vollständigen Entscheide sind unter www.bger.ch abrufbar.

Entscheid BGer 4A_574/2017 vom 14. Mai 2018

Sachverhalt

A. war von Januar 2004 bis Ende 2013 bei der B. AG angestellt, zuletzt als stellvertretender Geschäftsführer. Er erhob mehrere Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis, deren Erfüllung die Arbeitgeberin verweigerte.

Mit Klage vom 26. Mai 2014 beim Zivilgericht des Kantons Basel-Stadt verlangte der Kläger A., die Beklagte (B. AG) sei zu verpflichten, ihm Bonusleistungen von je Fr. 40'000.-- für die Jahre 2012 und 2013, eine Entschädigung nach Art. 336a OR von drei Monatslöhnen und eine Gehaltsnachzahlung für die Dauer der Krankheit zu zahlen sowie ein Arbeitszeugnis mit dem in der Klage aufgeführten Wortlaut auszustellen. Mit Entscheid vom 2. Februar 2016 wies das Zivilgericht die finanziellen Forderungen des Klägers vollumfänglich ab. Es verpflichtete die Beklagte, ein Arbeitszeugnis gemäss Dispositiv auszustellen.

Der Kläger erhob Berufung beim Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt. Er beantragte, die Beklagte habe Fr. 91'184.67 zu bezahlen und ihm ein Arbeitszeugnis gemäss Textvorschlag in der Berufung auszustellen. Das Appellationsgericht wies die Berufung mit Entscheid vom 25. August 2017 ab.

Mit Beschwerde in Zivilsachen vom 6. November 2017 beantragt der Kläger, der angefochtene Entscheid sei kostenfällig aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, ihm Fr. 80'000.--, eventualiter Fr. 11'144.62, zu zahlen und ein Arbeitszeugnis mit dem in der Beschwerde aufgeführten Wortlaut auszustellen.

Die Beschwerdegegnerin beantragt, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten, eventualiter sei diese abzuweisen. Das Appellationsgericht beantragt gestützt auf den angefochtenen Entscheid, die Beschwerde sei abzuweisen, verzichtet im Übrigen aber auf eine Vernehmlassung.

Entscheid des Bundesgerichts (Erwägung 4)

Der Beschwerdeführer (Arbeitnehmer) beantragt schliesslich, dass ihm ein Arbeitszeugnis mit dem Wortlaut ausgestellt wird, den er in seinem Begehren aufführt. Strittig ist ein einziger Satz. Die Erstinstanz erachtete die Bemerkung der Beschwerdegegnerin (Arbeitgeberin) im Arbeitszeugnis als bundesrechtswidrig, wonach der Beschwerdeführer seit dem 1. Januar 2013 keine Tätigkeit mehr für sie ausgeführt habe und in der Folge freigestellt worden sei. Eine ersatzlose Streichung kam für die Erstinstanz jedoch nicht in Frage, da ein Arbeitszeugnis zwar wohlwollend, aber korrekt abzufassen sei. Die Formulierung, der Beschwerdeführer sei 2013 längere Zeit aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung verhindert gewesen, erscheine angebracht. Die Vorinstanz teilte die erstinstanzliche Auffassung.

Der Beschwerdeführer will, dass auch der vom Gericht formulierte Satz ersatzlos gestrichen wird. Unbestritten ist, dass er vom 1. Januar bis Mitte Juli 2013 infolge eines Burnouts krankgeschrieben gewesen sei. Seine krankheitsbedingte Absenz hat damit 6.5 Monate gedauert.

Entgegen dem Beschwerdeführer geht es hier nicht um eine Sachverhaltsfeststellung, sondern um eine rechtliche Wertung. Der Erstinstanz folgend erachtete die Vorinstanz eine halbjährige, weitgehend ununterbrochene krankheitsbedingte Absenz auch in Relation zu einer neunjährigen Tätigkeit als erheblich. Zudem sei bei einem Arbeitnehmer mit der Kaderstellung des Beschwerdeführers davon auszugehen, dass eine solche Absenz einen erheblichen Einfluss auf die Leistung gehabt habe. Diese zweite Begründung scheint der Beschwerdeführer übersehen zu haben, jedenfalls geht er nicht darauf ein. Seine Rüge vermag aber auch ansonsten nicht zu überzeugen. Wie ihm bereits die Vorinstanz zu Recht vorhielt, gibt er BGE 136 III 510 bloss unvollständig wieder resp. entnimmt diesem Urteil eine Aussage, die es nicht enthält. Entgegen seiner Darstellung wird in dessen Regeste nicht festgehalten, eine krankheitsbedingte Absenz dürfe erst erwähnt werden, wenn sie mindestens einjährig und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Genesung nicht absehbar gewe-

sen sei. In der einschlägigen Erwägung 4.I dieses Urteils wird u.a. ausgeführt, längere Arbeitsunterbrüche seien zu erwähnen, auch wenn sie krankheitsbedingt gewesen seien, sofern sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen würden und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde.

Die Vorinstanz ging zutreffend von dieser Rechtslage aus. Ihre Wertung, wonach im konkreten Fall eine halbjährige krankheitsbedingte Abwesenheit als erheblich einzustufen ist, wird vom Beschwerdeführer nur mit dem unzutreffenden Hinweis auf eine vermeintliche Mindestabwesenheitsdauer von einem Jahr beanstandet. Gerade weil er "erst" im April 2009 stellvertretender Geschäftsführer wurde und die gesamte krankheits- und freistellungsbedingte Absenz in die Zeit fiel, in der er diese Position innehatte, würde eine Nichterwähnung zu einem unzutreffenden Eindruck bezüglich der von ihm diesbezüglich erworbenen Berufserfahrung führen. Die vorinstanzliche Beurteilung ist nicht zu beanstanden und die Beschwerde abzuweisen.

Entscheid BGer 8C_134/2018 vom 17. September 2018 (publiziert als BGE I 44 II 345)

Sachverhalt

A. (Arbeitnehmerin, geb. 1979) arbeitete seit 1. März 2014 als Gerichtsschreiberin beim Bundesverwaltungsgericht. Vom 30. April bis 1. Oktober 2014, vom 2. Juli bis 31. August 2015 sowie ab 12. November 2015 war sie wegen Mutterschaftsurlaub und Krankheit abwesend. Das Bundesverwaltungsgericht teilte A. mit Schreiben vom 26. April 2016 mit, dass es ihre Arbeitsunfähigkeit auf den angestammten Arbeitsplatz und nicht auf das ganze Gericht erstreckend erachte und forderte sie auf, unverzüglich zur Arbeit zu erscheinen.

A. setzte das Bundesverwaltungsgericht darüber in Kenntnis, dass es ihr aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich sei, der Aufforderung zur Arbeitsaufnahme nachzukommen (E-Mail vom 3. Mai 2016). Daraufhin forderte das Bundesverwaltungsgericht A. erneut auf, umgehend zur Arbeit zu erscheinen, andernfalls das Arbeitsverhältnis wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung bzw. längeren unentschuldigtem Fernbleibens vom Arbeitsplatz und damit aus wichtigem Grund fristlos aufgelöst würde (Schreiben vom 12. Mai 2016). Mit Verfügung vom 25. Mai 2016 löste das Bundesverwaltungsgericht das Arbeitsverhältnis fristlos auf.

Die dagegen erhobene Beschwerde hiess die Beschwerdekammer des Bundesstrafgerichts mit Entscheid vom 20. Dezember 2017 teilweise gut und verpflichtete das Bundesverwaltungsgericht, A. rückwirkend ab 5. Mai 2016 bis zum Ablauf der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist per 31. August 2016 den Bruttolohn und eine Entschädigung in der Höhe von sieben Bruttomonatslöhnen (aufgrund der zu Unrecht ausgesprochenen, fristlosen Entlassung) zuzüglich Zins zu bezahlen sowie innert 10 Tagen ab Rechtskraft des Entscheides ein im Sinne der Erwägungen abgeändertes Arbeitszeugnis auszustellen. Im Übrigen wurde die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf eingetreten wurde.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten stellt A. beim Bundesgericht das Rechtsbegehren, das Bundesverwaltungsgericht sei zu verpflichten, ihr eine Entschädigung in der Höhe von zehn anstatt von sieben Monatslöhnen (inkl. 13. Monatslohn und Zinsen seit dem 26. Mai 2016) zu bezahlen und ein Arbeitszeugnis mit den in der Beschwerde angeführten Änderungen auszustellen. Das Bundesverwaltungsgericht schliesst in seiner Vernehmlassung auf Abweisung der Beschwerde. Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) beantragt die teilweise Gutheissung der Beschwerde. Hierzu hat sich die Beschwerdeführerin nochmals geäussert.

Entscheid des Bundesgerichts (Erwägung 4)

Streitig ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die von der Beschwerdeführerin (Arbeitnehmerin) beantragten Änderungen des Arbeitszeugnisses abwies.

Soweit das Bundespersonalgesetz und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten nach Art. 6 Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts.

Laut Art. 330a Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Ein solches qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat. Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind. Dies trifft auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Er-

füllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, darf dagegen nicht erwähnt werden. Längere Arbeitsunterbrüche sind - auch wenn sie krankheitsbedingt waren - in einem qualifizierten Zeugnis 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. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalls.

Gemäss Lehre dürfen gegen den Willen des Arbeitnehmers andere Abwesenheiten wie Militärdienst, Mutterschaftsurlaub oder unbezahlter Urlaub sowie Freistellungen nur erwähnt werden, wenn - wie bei einer Krankheit - die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erheblich ins Gewicht fällt und das Zeugnis dadurch an Aussagewert einbüsst. Grundsätzlich sind Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses dem Arbeitgeber überlassen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung.

Die Beschwerdeführerin hatte am 1. März 2014 beim Beschwerdegegner zu arbeiten begonnen. Das Arbeitsverhältnis wurde vom Beschwerdegegner mit Verfügung vom 25. Mai 2016 fristlos aufgelöst. Wegen der Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung endete das Arbeitsverhältnis ordentlich per 31. August 2016. Während dieser Zeit war die Beschwerdeführerin insgesamt rund 14 Monate wegen Krankheit und Mutterschaft abwesend (30.04.-01.10.2014, 02.07.-31.08.2015 und 12.11.2015-31.05.2016). Die Absenzen machten folglich fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses aus. Da deshalb die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur Anstellungsdauer zweifellos erheblich ins Gewicht fällt, muss sie im Arbeitszeugnis erwähnt werden. Andernfalls entstünde ein falscher Eindruck bezüglich der vorhandenen Berufserfahrung der Beschwerdeführerin, welche zudem beim Beschwerdegegner ihre erste Vollzeitstelle nach Studium angetreten hatte. Daran ändert nichts, dass die Absenzen mit Unterbrüchen erfolgten. Entscheidend ist einzig das Verhältnis zwischen der Dauer der effektiv geleisteten Arbeit und jener der Abwesenheit.

Die Beschwerdeführerin wendet sich in der Beschwerde weder gegen die Nennung der Abwesenheit an sich noch gegen deren Dauer. Sie ist indessen der Auffassung, dass die Begründung für die Absenz "Mutterschaft/Krankheit" weder wahr noch wohlwollend und deshalb aus dem Arbeitszeugnis zu streichen sei. Zur Begründung macht sie im Wesentlichen geltend, die Angabe "Krankheit" in einem Arbeitszeugnis sei offensichtlich ein Nachteil und biete Anlass zu Spekulationen über den Grund. Die Angabe der "Mutterschaft" sei ebenfalls zu streichen. Um Benachteiligungen im Zusammenhang mit familiären Verhältnissen zu vermeiden, stünde der Arbeitnehmerin im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens gar das sogenannte Notwehrrecht der Lüge zu. Sämtliche Angaben, die den privaten Lebensbereich der Arbeitnehmerin betreffen und für das zukünftige Arbeitsverhältnis nicht relevant seien, seien

nicht anzugeben. Eine Mutterschaft könne einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Die Angabe "Mutterschaft" in einem Arbeitszeugnis stehe den Bemühungen diametral entgegen, Diskriminierungen nach dem Gleichstellungsgesetz zu vermeiden.

Müssen Arbeitsunterbrüche erwähnt werden, weil andernfalls ein falsches Bild über die erworbene Berufserfahrung entstünde, dann gebieten es der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Für den Abwesenheitsgrund der Krankheit kann dazu auf die oben zitierte Rechtsprechung verwiesen werden. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ist dabei irrelevant, dass ihre Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen war. Entscheidend für die Grundangabe ist einzig, dass die Beschwerdeführerin während ihrer Abwesenheit krankgeschrieben war. Nicht anders verhält es sich bei Abwesenheiten wie Militärdienst, Mutterschaftsurlaub, unbezahlter Urlaub oder Freistellungen. Es ist kein Grund ersichtlich, solche Arbeitsunterbrüche mit Bezug auf die Nennung im Arbeitszeugnis anders zu behandeln als eine Abwesenheit wegen Krankheit. Ein potenzieller Arbeitgeber wird die Abwesenheit hinterfragen und sich nach den Gründen erkundigen. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin lässt daher nicht die Angabe von Gründen Raum für Spekulationen, sondern im Gegenteil deren Nichterwähnung, was nicht im Interesse der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers liegt. Im Übrigen hat die Vorinstanz zutreffend dargelegt, dass nicht ersichtlich ist, inwiefern sich die Nennung des Abwesenheitsgrundes der Mutterschaft negativ auswirken sollte. Die Beschwerdeführerin begründet nicht näher, inwiefern sich die Erwähnung des Mutterschaftsurlaubs im Arbeitszeugnis nachteilig auf ihr berufliches Fortkommen auswirken sollte. Entgegen ihrer Auffassung kann sie auch aus dem Notwehrrecht der Lüge nichts zu ihren Gunsten ableiten. Das Arbeitszeugnis dient in erster Linie dem beruflichen Fortkommen, ist ein wesentlicher Bestandteil eines Bewerbungsdossiers und dementsprechend auch Thema und Grundlage eines Bewerbungsgesprächs. Was somit in einem Vorstellungsgespräch verschwiegen und gar aktiv geleugnet werden darf, kann grundsätzlich auch nicht Thema eines Zeugnisses sein.

Mutterschaft als "frauenspezifisches Phänomen" ist in Bezug auf eine allfällige Diskriminierung sicher genau zu betrachten. An sich kann sie, genauso wie die Vaterschaft, mit Blick auf die dadurch gewonnenen Erfahrungsfelder im Bewerbungswettbewerb auch mit Vorteilen verbunden sein. Ein Nachteil kann darin bestehen, dass der (potentielle) Arbeitgeber um mögliche Absenzen fürchtet, die beispielsweise durch Krankheit der Kinder oder anderweitigen Betreuungsbedarf bedingt sein können; auch dies kann Väter genauso treffen, angesichts der noch immer vorherrschenden Rollen- und Aufgabenverteilung unter den Eltern aber sicher weit weniger häufig und ausgeprägt als Frauen. Wesentlich ist jedoch in diesem Zusammenhang, dass bei einer Frau im gebärfähigen Alter, ob sie nun Mutter ist oder nicht, stets mit der Möglichkeit einer (weiteren) Mutterschaft und entsprechenden Ausfällen zu rechnen ist. Selbst wer im Lebenslauf also angibt, kinderlos zu sein, ist es möglicherweise schon wenige

Monate nach Stellenantritt nicht mehr. Fragen nach Familienplanung werden im Bewerbungsgespräch grundsätzlich nicht gestellt. Mit Blick auf diesen biologisch bedingten Umstand, der alle Frauen im gebärfähigen Alter betrifft, fällt die Angabe einer schwanger- oder mutterschaftsbedingten Absenz im Zeugnis kaum spürbar ins Gewicht, umso weniger, als damit auch positive Effekte verbunden sein können. Eine Verletzung der Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes ist nicht ersichtlich. Eine solche wird von der Beschwerdeführerin nicht konkret dargelegt, sondern nur behauptet.

Mit Bezug auf die übrigen Änderungsanträge erweist sich die Beschwerde ebenfalls als unbegründet. Die Beschwerdeführerin ist darauf hinzuweisen, dass grundsätzlich der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer den Wortlaut und die Formulierung eines Arbeitszeugnisses bestimmt. Entgegen den Vorbringen in der Beschwerde ist nicht ersichtlich, inwiefern es boshaft ist, das Austrittsdatum in einem separaten Satz festzuhalten und weshalb sich daraus der Schluss ergeben sollte, dass das Arbeitsverhältnis auf ungute Weise aufgelöst wurde. Vorliegend steht fest, dass dieses vom Beschwerdegegner aufgelöst wurde. Aufgrund des Grundsatzes der Wahrheit des Arbeitszeugnisses kann daher entgegen dem Antrag der Beschwerdeführerin im Arbeitszeugnis nicht festgehalten werden, dass das Arbeitsverhältnis seitens der Arbeitnehmerin beendet worden sei.

Rechtliches und Fazit

Der Arbeitnehmer kann gemäss Art. 330a OR jederzeit vom Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Arbeitsleistung und sein Verhalten ausspricht. Dieses Arbeitszeugnis muss wohlwollend, vollständig und wahrheitsgetreu formuliert sein, damit es einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördert und andererseits dem künftigen Arbeitgeber ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers gibt.

Zum getreuen Abbild gehört auch die erlangte Berufserfahrung, welche in der Regel durch den Anstellungszeitraum ausgedrückt wird. Längere Arbeitsunterbrüche aber vermindern die Berufserfahrung und müssen daher im Arbeitszeugnis erwähnt werden, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer erheblich ins Gewicht fallen. Zu diesen Arbeitsunterbrüchen gehören nicht nur Krankheiten und Unfälle, sondern auch Mutterschaftsurlaube, Militärdienste, Freistellungen etc.

Ab welcher Dauer Arbeitsunterbrüche als erwähnenswert zu qualifizieren sind, kann nicht generell bzw. abstrakt festgelegt werden. Massgebend und entscheidend sind stets die Umstände des konkreten Einzelfalls, was auch die beiden vorgestellten Entscheide geradezu beispielhaft illustrieren.

Im Entscheid 4A_574/2017 vom 14. Mai 2018 reichte eine im Verhältnis zur Anstellungsdauer (von 9 Jahren) relativ kurze Absenz von 6.5 Monaten bereits aus, um im Arbeitszeugnis erwähnt zu werden. Dies war unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Arbeitnehmer in diesem Entscheid eine Kaderposition innehatte (Stv. Geschäftsführer). Beachtenswert war in der Auffassung des Gerichts aber auch, dass der Arbeitnehmer diese Kaderposition erst im Laufe des Anstellungsverhältnisses (nach rund 5 Jahren) antrat und die Absenz vollständig in diese Periode fiel, womit sie als massgebend für die Erlangung der Berufserfahrung als Stv. Geschäftsführer war und erwähnt werden durfte.

Dem Entscheid 8C_134/2018 vom 17. September 2018 lag demgegenüber eine insgesamt verhältnismässig lange Absenz von mehr als der halben Anstellungsdauer zugrunde, welche demzufolge entsprechend auch ins Gewicht fiel und erwähnt werden durfte. Strittig war in diesem Entscheid insbesondere, ob die Gründe für die Absenz, nämlich «Krankheit» und «Mutterschaftsurlaub» im Arbeitszeugnis zu nennen sind. Die Arbeitsunterbrüche, welche im Arbeitszeugnis aufgrund ihrer Dauer erwähnt werden müssen, sollten nach dem Grundsatz der Vollständigkeit und dem Gebot der Klarheit auch in ihrem Grund genannt werden. Dies dient auch der Verhinderung von Spekulationen über die Arbeitsunterbrüche. Bei einem Arbeitsunterbruch aufgrund Krankheit oder Unfall darf jedoch nicht die Diagnose erwähnt, sondern bloss der neutrale Begriff «Krankheit» oder «Unfall» festgehalten werden. Die Erwähnung von «Mutterschaftsurlaub» als Grund für Arbeitsunterbrüche kann, sofern das Kriterium der erheblichen Dauer erfüllt ist, ebenfalls zulässig sein und ist nicht diskriminierend, da das Thema Schwangerschaft und Mutterschaft sämtliche Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter betrifft, unabhängig davon, ob sie Kinder planen oder nicht oder bereits welche haben.

Werden die längeren Arbeitsunterbrüche im Arbeitszeugnis nicht erwähnt, verfälscht dies den Eindruck über die erlangte Berufserfahrung und täuscht damit zukünftige Arbeitgeber, welche den zeugnisausstellenden Arbeitgeber deswegen haftbar machen könnten.

Gesetzliche Regelung

- Art. 330a OR betr. den Anspruch auf ein Arbeitszeugnis
- Art. 6 Abs. 2 Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1)

Judikatur

- BGE 136 III 510: Das Bundesgericht erwog, wenn ein Arbeitnehmer zufolge Krankheit während mehr als eines Jahres seine bisherige Tätigkeit nicht ausüben konnte und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht absehbar war, ob und wann er dazu wieder in der Lage sein werde, sei es zulässig, die Krankheit des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis zu erwähnen.

Empfehlungen

- Arbeitszeugnisse müssen wohlwollend, vollständig und wahrheitsgetreu formuliert sein. Sie dürfen das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig erschweren.
- Krankheiten müssen im Arbeitszeugnis erwähnt werden, wenn:
 - sie einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatten und einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildeten;
 - sie die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellten und einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildeten;
 - sie (allenfalls zusammen mit weiteren Arbeitsunterbrüchen) im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer erheblich ins Gewicht fallen.
- Ebenfalls erwähnt werden müssen Mutterschaftsurlaube, Militärdienste, unbezahlte Urlaube und Freistellungen, wenn deren Dauer (allenfalls zusammen mit weiteren Arbeitsunterbrüchen) im Verhältnis zur gesamten Anstellungsdauer erheblich ins Gewicht fällt.
- Wenn eine Absenz die vorstehend genannten Kriterien erfüllt und deshalb im Arbeitszeugnis deshalb erwähnt werden darf, so muss der Grund (Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, usw.) für die Absenz auch benannt werden, um Spekulationen vorzubeugen.
- Ob Arbeitsunterbrüche im Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen, hängt stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Nebst den vorstehend genannten Gründen, die für eine Erwähnung einer Krankheit (oder anderen Absenz) herangezogen werden können, sind weitere Faktoren wie Kaderzugehörigkeit, interne Versetzungen bzw. Stellenwechsel, Erststelle nach Ausbildung bzw. Weiterbildung, usw. im Einzelfall zu berücksichtigen.