

## **BGE 129 III 177**

Bundesgericht (BGE), 2003-02-25, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge\\_129 III 177](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_129_III_177)

FR: ATF 129 III 177

IT: DTF 129 III 177

### **Regeste**

Regeste Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis (Art. 330a OR). Der Arbeitgeber darf nur auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmers ein einfaches Arbeitszeugnis ausstellen (Art. 330a Abs. 2 OR). Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis (Art. 330a Abs. 1 OR) muss sich sowohl zu den Leistungen wie auch zum Verhalten des Arbeitnehmers aussprechen (Bestätigung der Rechtsprechung; E. 3).

### **Erwägungen**

#### **E. 3.1**

Die Vorinstanz hält dafür, dass der Kläger grundsätzlich einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis habe. Dieser Anspruch beschränke sich aber auf eine Arbeitsbestätigung im Sinne von Art. 330a Abs. 2 OR, da sich die Parteien über den Inhalt des Arbeitszeugnisses nicht einigen konnten. Der Kläger macht demgegenüber geltend, er habe einen Anspruch auf ein Zeugnis, das sich über die Dauer der Anstellung, die Art der Tätigkeit, die Leistungen und das Verhalten während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausspricht. BGE 129 III 177 S. 179

#### **E. 3.2**

Gemäss Art. 330a 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 (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2). Das Bundesgericht hat sich zum Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers noch nie umfassend ausgesprochen (vgl. immerhin Urteil 4C.463/1999 vom 4. Juli 2000, E. 10 nicht publ. in BGE 126 III 395). In BGE 107 IV 38 E. 3 S. 39 hielt es fest, dass der Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers zu den nachwirkenden Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gehört, die den Arbeitgeber zur Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichten (vgl. ferner BGE 74 II 44). Die Rechtslehre hat sich hingegen mit dem Zeugnisanspruch eingehend befasst. Gestützt auf den klaren Wortlaut von Art. 330a OR vertritt sie einhellig die Meinung, dass ein einfaches Arbeitszeugnis im Sinne von Absatz 2 der genannten Bestimmung nur dann ausgestellt werden darf, wenn der Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangt. Der Arbeitnehmer hat die Wahl, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) oder ein einfaches Zeugnis (Arbeitsbestätigung) zu verlangen. Eine gegen seinen Willen ausgestellte Arbeitsbestätigung kann der Arbeitnehmer somit verweigern (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N. 17 zu Art. 330a OR; REHBINDER, Berner Kommentar, N. 4 zu Art. 330a OR; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 2. Aufl., 1996, N. 4 zu Art. 330a OR; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl., 1996, N. 2 zu Art. 330a OR;

STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. Aufl., 1992, N. 4 zu Art. 330a OR ; SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Bern 1996, S. 24). Weiter ist die Lehre der Auffassung, dass das Recht des Arbeitnehmers, ein einfaches oder ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu verlangen, keine Wahlobligation im Sinne von Art. 72 OR darstellt. Mit der Ausübung des Wahlrechts ist der Zeugnisanspruch nicht konsumiert. Der Arbeitnehmer soll nach Erhalt des einfachen Arbeitszeugnisses noch ein qualifiziertes Zeugnis oder nach Verlangen eines qualifizierten Zeugnisses noch ein einfaches Zeugnis fordern können (STAEHELIN, a.a.O., N. 17 zu Art. 330a OR ; REHBINDER, a.a.O., N. 4 zu Art. 330a OR ; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N. 2 zu Art. 330a OR ; JANSSEN, a.a.O., S. 24). Diese bislang unwidersprochen gebliebene Lehrmeinung stützt sich auf historisch-teleologische Überlegungen: Die in BGE 129 III 177 S. 180 Art. 330a OR eingeführte Möglichkeit, zwischen einfachem und qualifiziertem Zeugnis zu wählen, soll dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen weitestmöglich erleichtern (ausdrücklich STAEHELIN, a.a.O., N. 17 zu Art. 330a OR ; REHBINDER, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR ; ferner BERNOLD, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Zürich 1983, S. 39 f.). Indessen hat der Arbeitnehmer, der sich für ein Vollzeugnis entscheidet, kein Wahlrecht, entweder nur seine Leistungen oder nur sein Verhalten beurteilen zu lassen. Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts (Pra 87/1998 Nr. 72 S. 448, 4P.302/1996) hat sich das Vollzeugnis zu beiden Punkten auszusprechen, da eine Beschränkung leicht zu Irreführungen Anlass geben könnte. Der Arbeitgeber riskiert, bei Ausstellung eines unvollständigen Vollzeugnisses, das bei der Stellenbewerbung als Leistungsausweis verwendet wird, einem späteren Arbeitgeber haftbar zu werden ( BGE 101 II 69 E. 2 S. 72 f.). Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass das Vollzeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR aufgeführten Punkte, d.h. über die Art und die Dauer der Anstellung sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers Auskunft geben muss.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.