

# **BGer 4A\_630/2024 vom 8. Mai 2025**

Bundesgericht, 2025-05-08, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_630\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_630_2024)

FR: TF 4A\_630/2024 du 8 mai 2025

IT: TF 4A\_630/2024 del 8 maggio 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der Beschwerdeführer ist sich bewusst, dass der für eine Beschwerde in Zivilsachen an sich erforderliche Streitwert nicht erreicht wird. Er ist allerdings der Auffassung, es stelle sich die Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung, ob ein Arbeitszeugnis in Anwendung von Art. 330a OR nur und ausschliesslich auf die sachlichen Verhältnisse im Zeitpunkt des Enddatums des Arbeitsverhältnisses abstellen dürfe oder ob auch zwischenzeitlich eingetretene Änderungen der (meist äusseren) Umstände (hier die Aufhebung der Covid-Massnahmen) einen Anspruch auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses auslösen können.

#### **E. 1.1**

Der Begriff der Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung ( Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG ) ist restriktiv auszulegen. Soweit es bei der aufgeworfenen Frage lediglich um die Anwendung von Grundsätzen der Rechtsprechung auf einen konkreten Fall geht, handelt es sich nicht um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung ( BGE 140 III 501 E. 1.3 S. 503; 135 III 1 E. 1.3; 134 III 115 E. 1.2). Die Voraussetzung von Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG ist hingegen erfüllt, wenn ein allgemeines und dringendes Interesse besteht, dass eine umstrittene Frage höchstrichterlich geklärt wird, um eine einheitliche Anwendung und Auslegung des Bundesrechts herbeizuführen und damit Rechtssicherheit herzustellen ( BGE 144 III 164 E. 1; 141 III 159 E. 1.2). Die Frage muss von allgemeiner Tragweite sein ( BGE 140 III 501 E. 1.3; 134 III 267 E. 1.2 mit Hinweisen). Eine neue Rechtsfrage kann vom Bundesgericht sodann beurteilt werden, wenn dessen Entscheid für die Praxis wegleitend sein kann, namentlich wenn von unteren Instanzen viele gleichartige Fälle zu beurteilen sein werden ( BGE 140 III 501 E. 1.3; 135 III 1 E. 1.3; vgl. Botschaft vom 28. Februar 2001 zur Totalrevision der Bundesrechtspflege, BBl 2001 4309 Ziff. 4.1.3.1 zu Art. 70 E-BGG). Damit Fälle als gleichartig angesehen werden können, genügt es nicht, dass sich dieselbe Rechtsfrage in weiteren Verfahren stellen wird. Die zu beurteilende Streitsache muss überdies geeignet sein, die Frage auch mit Bezug auf die anderen Fälle zu klären. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn entscheidrelevante Eigenheiten bestehen, die bei den anderen Fällen in der Regel nicht gegeben sind (vgl. BGE 139 II 340 E. 4 S. 343; Urteil des Bundesgerichts 4A\_477/2010 vom 21. Dezember 2010 E. 1.1). Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist in der Beschwerdeschrift auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist ( Art. 42 Abs. 2 BGG ).

#### **E. 1.2**

Nach 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 ( BGE 144 II 345 E. 5.2.1; 136 III 510 E. 4.1; je mit Hinweisen).

### **E. 1.3**

Der Beschwerdeführer legt nicht rechtsgenügend dar, inwiefern es bei der Beantwortung seiner Frage nicht einfach um die Anwendung dieser Grundsätze auf den konkreten Einzelfall geht - er beruft sich für die Berücksichtigung der zwischenzeitlich eingetretenen Änderungen vielmehr selbst auf einen der genannten Grundsätze (die wohlwollende Formulierung). Entgegen seinen Ausführungen hat die Vorinstanz die Entwicklung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses denn auch berücksichtigt. Sie erwog, im jetzigen Zeitpunkt möchten Covid-bezogene Aspekte an Relevanz verloren haben. Sie ging aber mit der Erstinstanz davon aus, eine erneute Pandemiesituation sei nicht ausgeschlossen, weshalb im Rahmen des Wahrheitsgebots durchaus relevant sei, wie sich ein im Gesundheitsbereich tätiger Arbeitnehmer zum Umgang mit staatlichen Vorgaben zur Pandemiebekämpfung stelle. Nur vor diesem Hintergrund kam die Vorinstanz zum Schluss, für das Verfassen des Arbeitszeugnisses sei auf die Verhältnisse während der Anstellung des Beschwerdeführers abzustellen. Wenn der Beschwerdeführer geltend macht, aus dem Verhalten in einer für viele Menschen emotional herausfordernden Situation wie der Covid-Phase könne nicht ohne Weiteres geschlossen werden, derselbe Arbeitnehmer würde auch in einer anderen Ausnahmesituation erneut gewisse Schutzmassnahmen missachten, unterbreitet er dem Bundesgericht keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung, sondern übt - ohne sich hinreichend mit dem angefochtenen Entscheid auseinanderzusetzen - appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid. Auf die Beschwerde in Zivilsachen ist nicht einzutreten.

### **E. 1.4**

Mit der Verfassungsbeschwerde kann nur die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden ( Art. 116 BGG ). Die beschwerdeführende Partei muss angeben, welches verfassungsmässige Recht verletzt wurde, und substantiiert darlegen, worin die Verletzung besteht ( BGE 136 I 332 E. 2.1; 134 V 138 E. 2.1; 133 III 439 E. 3.2). Das Bundesgericht kann die Verletzung eines Grundrechtes nur insofern prüfen, als eine solche Rüge in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 117 i.V.m. Art. 106 Abs. 2 BGG ).

#### **E. 1.4.1**

Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im vorinstanzlichen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (Urteil des Bundesgerichts 4A\_129/2019 vom 27. Mai 2019 E. 1.3 mit Hinweisen; vgl. BGE 140 III 115 E. 2 für die Beschwerde in Zivilsachen). Genügt eine Beschwerde diesen Anforderungen nicht, ist darauf nicht einzutreten.

#### **E. 1.4.2**

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat ( Art. 118 BGG ). Es kann davon nur abweichen, wenn die Sachverhaltsfeststellung unter Verletzung eines verfassungsmässigen Rechts zustande kam ( Art. 118 Abs. 2 und Art. 116 BGG ), was in der Beschwerde präzise geltend zu machen ist (Art. 117 i.V.m. Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 136 I 332 E. 2.2; 133 III 393 E. 7.1; 439 E. 3.2 S. 445; 585 E. 4.1). Neben der Erheblichkeit der gerügten Tatsachenfeststellung für den Ausgang des Verfahrens ist klar und detailliert darzutun, inwiefern diese verfassungswidrig, insbesondere willkürlich ( Art. 9 BV ) sein soll (vgl. BGE 133 III 585 E. 4.1 S. 589 mit Hinweisen). Wird eine verfassungswidrige Nichtberücksichtigung von behaupteten, im angefochtenen Entscheid aber nicht festgestellten Tatsachen geltend gemacht, ist mit Aktenhinweisen darzulegen, dass diese rechtsrelevanten Tatsachen bereits bei der Vorinstanz prozesskonform eingebracht wurden, indessen von jener unter Verletzung eines verfassungsmässigen Rechts unberücksichtigt gelassen worden seien. Ansonsten gelten sie als neu und daher unzulässig (Art. 99 Abs. 1 i.V.m. Art. 117 BGG ; Urteil des Bundesgerichts 4D\_41/2009 vom 14. Mai 2009 E. 2.2; vgl. BGE 140 III 86 E. 2 S. 90 für die Beschwerde in Zivilsachen).

### **E. 1.5**

Soweit der Beschwerdeführer ohne hinreichende Sachverhaltsrüge über die Feststellungen im angefochtenen Entscheid hinausgeht, ist er nicht zu hören. Das gilt namentlich für seine Ausführungen zu seinem Verhalten während der Schweinegrippe-Epidemie 2009/10 und den durch das BAG abgegebenen Präventionsempfehlungen. Ein blosser Aktenhinweis ist ungenügend. Beim angegebenen Aktenstück handelt es sich zudem um die Berufung. Der Beschwerdeführer geht aber nicht darauf ein, inwieweit neue Behauptungen in diesem Zeitpunkt noch zulässig waren, und er zeigt in der Beschwerde auch nicht auf, dass er die Behauptungen bereits erstinstanzlich erhoben hätte. Darauf ist nicht einzugehen. Allerdings zeigen seine Ausführungen, dass das Argument der Vorinstanz, eine erneute Pandemiesituation sei nicht ausgeschlossen, durchaus seine Berechtigung hat.

### **E. 2**

Der Beschwerdeführer behauptet, erst durch die (selektive) Testpflicht nur für ungeimpfte Mitarbeitende, die er - unter der Prämisse, dass nachweislich auch Geimpfte das SARS-CoV-2-Virus übertragen können - aus ethischen Erwägungen nicht habe mittragen können, sei eine rote Linie überschritten worden. Beim Einsatz des Covid-Zertifikats am Arbeitsplatz handle es sich um eine rechtshistorische Einmaligkeit, die nicht als repräsentativ für epidemiologische Schutzmassnahmen im Allgemeinen betrachtet werden könne. Deshalb könne aus der Missachtung der selektiven Testpflicht nur für Ungeimpfte nicht auf eine generelle künftige Verweigerungshaltung gegenüber allen arbeitsplatzbezogenen Schutzmassnahmen geschlossen werden. Die gegenteilige Annahme der Vorinstanz sei nicht nur bundesrechtswidrig, sondern widerspreche elementarer Lebenserfahrung, stehe zur tatsächlichen Situation in diametralem Widerspruch und erweise sich als willkürlich.

### **E. 2.1**

Der Beschwerdeführer blendet in seiner Argumentation aus, dass er Patientinnen und Patienten der Beschwerdegegnerin gefragt hat, ob sie damit einverstanden seien, wenn er die Maske in Pflegesituationen nicht trage. Am 16. September 2021 wurde protokolliert, dass er die Maske nur in Ausnahmefällen trage und weiterhin keinen Corona-Test gemacht

habe. Wenn er von der Missachtung nur einer konkreten Weisung spricht sowie auf sein unstrittiges Wohlverhalten während der Schweinegrippe verweist, findet dies in den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz keine Stütze. Darauf ist nicht einzutreten.

### **E. 2.2**

Sogar wenn zu Gunsten des Beschwerdeführers von einem bisherigen Wohlverhalten ausgegangen würde (einschliesslich während der Schweinegrippe-Epidemie 2009/10), treffen seine Vorbringen nicht den entscheidenden Punkt: Selbst wenn auch Geimpfte das SARS-CoV-2-Virus übertragen konnten, bedeutet dies nicht zwingend, dass die Ansteckungswahrscheinlichkeit mit und ohne Impfung dieselbe ist und dies bekannt war. Dies wären die massgebenden Punkte. Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, dass er diesbezüglich hinreichende Behauptungen aufgestellt hätte, so dass auf die Frage nicht weiter einzugehen ist. Sollten Geimpfte nicht merklich weniger ansteckend sein als Ungeimpfte, spräche das Schutzbedürfnis der Patienten zudem nicht dafür, die Tests zu verweigern, sondern die Tests auf Geimpfte auszuweiten. Entscheidend ist nicht, mit welcher Wahrscheinlichkeit sich exakt dieselbe Situation wiederholen wird, sondern dass der Beschwerdeführer Massnahmen zur Sicherheit der Patienten aufgrund roter Linien, die er selbst eigenmächtig zieht und die nicht primär die Sicherheit der Patienten im Auge haben, verweigert hat. Dies führt zu einer Ungewissheit in Bezug auf sämtliche Massnahmen, unabhängig davon, wie sich der Beschwerdeführer zuvor verhalten hat.

### **E. 3**

Der Beschwerdeführer beanstandet die Ansicht der Vorinstanz, das Berufsfeld eines Sozialpädagogen sei weder allgemein bekannt noch gerichtsnotorisch. Er behauptet, ein Sozialpädagoge arbeite in ca. 90 % der Fälle ausserhalb des Gesundheitswesens und sei nur in ca. 10 % der Fälle im besonders exponierten Gesundheitswesen tätig. Daraus schliesst er, die Erwähnung covid-bezogener Negative im Arbeitszeugnis mit dem Verweis auf seine angebliche Tätigkeit im Gesundheitswesen verbiete sich, zumal er als Sozialpädagoge (und nicht etwa Mediziner oder Pflegefachkraft) angestellt gewesen sei, womit ihm nach seinem Abgang bei der Beschwerdegegnerin diverse andere Berufsfelder offenstehen würden. Auf die Rüge braucht nicht weiter eingegangen zu werden. Das Zeugnis soll künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben. Da das Verhalten des Beschwerdeführers bei der im Gesundheitswesen tätigen Beschwerdegegnerin zu Problemen geführt hat, ist nicht zu beanstanden, dass im Arbeitszeugnis ein für das Gesundheitswesen wesentlicher Aspekt aufgeführt wird, zumal die einschlägige Arbeitserfahrung den Beschwerdeführer gerade für solche Arbeitgeber interessant machen dürfte. Diese müssen sich darauf verlassen können, dass das Zeugnis ein getreues Abbild der konkreten Tätigkeit - hier im Gesundheitswesen - gibt.

### **E. 4**

Die Kosten- und Entschädigungsberechnung des Beschwerdeführers basiert auf der Annahme, seine Beschwerde sei erfolgreich. Darauf ist nicht weiter einzugehen. Damit ist auf die Beschwerde in Zivilsachen nicht einzutreten, während die subsidiäre Verfassungsbeschwerde abzuweisen ist, soweit darauf eingetreten wird. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird der Beschwerdeführer nach Massgabe von Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG kostenpflichtig. Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet, da keine Vernehmlassung eingeholt wurde.

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