

BVGer BVGE 2012/22 vom 27. Juni 2012

Bundesverwaltungsgericht, 2012-06-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_BVGE_2012_22

FR: TAF BVGE 2012/22 du 27 juin 2012

IT: TAF BVGE 2012/22 del 27 giugno 2012

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Volltext

22 Auszug aus dem Urteil der Abteilung Ii.S. A. gegen OberzolldirektionA 32/2012 vom 27. Juni 2012 Arbeitszeugnis. Gerichtliche Durchsetzung. Anforderungen an das Rechtsbegehren. Sprache des Arbeitszeugnisses. Art. 6 Abs. 2 BPG. Art. 330a Abs. 1 OR. 1. Anforderungen an ein hinreichend deutliches und begründetes Rechtsbegehren betreffend Ausstellung eines Arbeitszeugnisses (E. 2). 2. Form, Aufbau und Inhalt des Arbeitszeugnisses im öffentlichen Dienst. Anwendung der privatrechtlichen Grundsätze der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens (E. 5). 3. Das Zeugnis ist grundsätzlich in der am Arbeitsort üblichen Sprache abzufassen. Stellt die Arbeitgeberin - wozu sie nicht verpflichtet ist eine zusätzliche Fassung in einer weiteren Landessprache aus, besteht kein Anspruch auf gerichtliche Korrektur darin enthaltener Rechtschreibfehler (E. 7.1). 4. Ermessensspielraum des Arbeitgebenden im Rahmen vorgenannter Grundsätze. Kein Anspruch auf bestimmten Zeugnisinhalt. Nichterwähnung funktionsirrelevanter, betriebsspezifischer, interner Kurse im Zeugnis; kein Verstoss gegen Wahrheits- und Vollständigkeitsprinzip (E. 7.2 f.). Certificat de travail. Mise en oeuvre par la voie judiciaire. Exigences relatives au chef de conclusions. Langue du certificat de travail. Art. 6 al. 2 LPers. Art. 330a al. 1 CO. 1. Exigences de conclusions suffisamment claires et motivées quant à la délivrance d'un certificat de travail (consid. 2). 2. Forme, structure et contenu du certificat de travail dans la fonction publique. Mise en oeuvre des principes du droit privé de véracité, de clarté, d'exhaustivité et de bienveillance (consid. 5). 3. Le certificat est en principe établi dans la langue usuelle du lieu de travail. Si l'employeur - qui n'y est pas obligé - délivre une version supplémentaire dans une autre langue nationale, il n'existe pas de droit à obtenir par voie judiciaire la correction de fautes d'orthographe y contenues (consid. 7.1). 4. Pouvoir d'appréciation de l'employeur au vu des principes susmentionnés. Aucune prétention à un contenu déterminé du certificat. Le fait de ne pas mentionner dans le certificat des cours de formation internes, spécifiques et sans rapport déterminant avec la fonction exercée, ne constitue pas une violation du principe de véracité et d'exhaustivité (consid. 7.2 s.). Attestato di lavoro. Esecuzione giudiziaria. Requisiti delle conclusioni. Lingua del certificato di lavoro. Art. 6 cpv. 2 LPers. Art. 330a cpv. 1 CO. 1. Requisiti cui deve soddisfare una conclusione sufficientemente chiara e motivata tendente al rilascio di un attestato di lavoro (consid. 2). 2. Forma, struttura e contenuto dell'attestato di lavoro nel pubblico impiego. Applicazione dei principi di veridicità, chiarezza, completezza e benevolenza consacrati dal diritto privato (consid. 5). 3. L'attestato è redatto, in linea di principio, nella lingua usuale del luogo di lavoro. Se il datore di lavoro - che non è obbligato - rilascia un'ulteriore versione in un'altra lingua nazionale, non è ammessa alcuna pretesa di correzione in sede giudiziale di un errore ortografico in essa contenuto (consid.

7.1). 4. Potere d'apprezzamento del datore di lavoro entro i limiti dei suddetti principi. Nessuna pretesa all'inserimento di determinati contenuti nell'attestato. La mancata menzione nell'attestato di corsi di formazione interni, specifici per l'attività del datore di lavoro e irrilevanti per la funzione esercitata non viola i principi di veridicità e completezza (consid. 7.2 seg.). Aus den Erwägungen: 2. 2.1 Bei der gerichtlichen Durchsetzung des Berichtigungsanspruchs muss der Arbeitnehmende den verlangten Zeugnistext selbst formulieren, und zwar so, dass ihn das Gericht ohne jegliche Änderung zum Urteil erheben kann. Wird nur beantragt, der Arbeitgebende sei zu verpflichten, ein inhaltlich korrektes Arbeitszeugnis auszustellen, so genügt dies den Anforderungen an ein Rechtsbegehren nicht; in einem solchen Fall kann seitens des Gerichts auf die Beschwerde nicht eingetreten werden (Roland Müller/Philipp Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, Basel 2012, S. 104; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319 362 OR, 6. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2006, Art. 330a N. 5; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar Bd. 6, Das Obligationenrecht, Abt. 2, Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Teilbd. 2, Der Arbeitsvertrag Abschn. 1, Bern 1985, Art. 330a Rz. 21 mit Hinweisen; Edi Class/Sabine Bischofberger, Das Arbeitszeugnis und seine « Geheimcodes », Zürich 1995, S. 35; Manfred Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, Bern 2002, Rz. 264, nachfolgend: Arbeitsrecht). Dementsprechend hielt die Eidgenössische Personalrekurskommission mit Entscheid vom 6. Oktober 2000 fest, dass auf eine Klage auf Berichtigung eines Arbeitszeugnisses nur eingetreten werden könne, wenn der Arbeitnehmende den verlangten Text selber formuliere (Verwaltungspraxis der Bundesbehörden 65.44 Regeste [erstes Lemma] und E. 1.a/bb mit Hinweisen). Zur Begründung führte die Personalrekurskommission aus, eine Beschwerde müsse ein Begehren und eine sachbezogene Begründung enthalten. Damit auf eine Klage zur Berichtigung eines Dienstzeugnisses eingetreten werden könne, genüge es nicht, im Klageantrag lediglich die Ausstellung eines « richtigen » Zeugnisses zu verlangen; vielmehr habe der Arbeitnehmende den verlangten Text selber zu formulieren. Im damals zu beurteilenden Fall verlangte die Beschwerdeführerin in ihrer (Laien-)Beschwerde « ein der Wahrheit entsprechendes, korrektes Zeugnis ohne negative Verdrehungen ». Es fehlte ein ausformulierter Text für ein im Sinne des Rechtsbegehrens geändertes Dienstzeugnis. Der Begründung der Beschwerde liess sich jedoch eindeutig entnehmen, dass die Beschwerdeführerin eine Streichung des Hinweises auf die Verlängerung der Probezeit wünschte. Da die Beschwerdeführerin nicht anwaltlich vertreten war, vermochte dies nach Ansicht der Personalrekurskommission den Anforderungen an ein hinreichend deutliches und begründetes Rechtsbegehren zu genügen. Zusammenfassend trat sie aber auf die Beschwerde - abgesehen von der Streichung der mit der Beschwerdebegründung konkret monierten Textpassage - mangels Substanziierung nicht ein. 2.2 Die Beschwerdeführerin hat vorliegend zwar anstelle substanzierter Änderungs- beziehungsweise Ergänzungsvorschläge nur die Ausstellung eines ordnungsgemässen Zeugnisses beantragt, doch werden im Rahmen der Begründung die verlangten Änderungen beziehungsweise Ergänzungen deutlich: So verlangt sie die Korrektur eines Rechtschreibfehlers in der deutschen Zeugnisfassung sowie die Aufnahme absolvierter Kurse und einer Dankesformel samt Ausdruck von Bedauern über ihren Weggang in beiden Zeugnisfassungen. Auch wenn sie anwaltlich vertreten ist, rechtfertigt es sich daher, in diesem Umfang auf die Beschwerde einzutreten. 3. (Streitgegenstand) 4. (Kognition) 5. 5.1 Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) enthält keine Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitszeugnis, weshalb nach Art. 6 Abs. 2 BPG sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR

220) zur Anwendung gelangen. Art. 330a OR sieht vor, dass der Arbeitnehmende jederzeit vom Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2). 5.2 Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht, insbesondere zu beachten sind diejenigen der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens. Speziell von Bedeutung sind regelmässig die Gebote der Voraussehbarkeit und Spezifität, wonach negative Eigenschaften des Arbeitnehmenden nur so weit ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden dürfen, als sie vorbesprochen und belegt werden können, vor allem mittels Leistungsbeurteilungen und Qualifikationsgesprächen. Sodann sind auch Form, Aufbau und Inhalt des Arbeitszeugnisses im öffentlichen Dienst gleich wie im Privatrecht (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 21). Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis hat sich - wie erwähnt - gemäss Art. 330a Abs. 1 OR sowohl über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmenden auszusprechen. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtdarstellung des Arbeitsverhältnisses und für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmenden von Bedeutung sind (Rehbinder, a.a.O., Art. 330a Rz. 6; Susanne Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Bern 1996, S. 100). Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen somit vollständig (Vollständigkeitsgebot) und zudem objektiv richtig (Wahrheitsgebot) sein (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2). Den Werturteilen sind verkehrübliche Massstäbe zugrunde zu legen, und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgebenden ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission 2006-008 vom 22. Mai 2006 E. 2b/aa; Rehbinder, a.a.O., Art. 330a Rz. 14; Streiff/ von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 3; Rehbinder, Arbeitsrecht, Rz. 262). Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden und der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmenden das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, folgt, dass das Zeugnis wohlwollend formuliert sein muss. Das Wohlwollen findet jedoch seine Grenze in der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmenden geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 1; Rehbinder, a.a.O., Art. 330a Rz. 1 und 14 mit Hinweisen; Streiff/ von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 3; Janssen, a.a.O., S. 74; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., Basel 2005, S. 177; Peter Kaufmann/Claudia Jorns, Zwischen Wahrheitspflicht und Wohlwollen: Die Verletzung der Zeugnispflicht des Arbeitgebers infolge Ausstellung eines zu günstigen Arbeitszeugnisses, in: Anwaltsrevue 2002 5. Jahrgang Heft 5 7/2002, S. 38; Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2; vgl. auch BGE 136 III 510 E. 4.1 und BGE 129 III 177 E. 3.2 mit Hinweisen). Wohlwollen ist somit die Maxime der Ermessensbetätigung, bedeutet aber nicht, dass nicht auch für den Arbeitnehmenden ungünstige Tatsachen und Beurteilungen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die negativen Aspekte für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmenden erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt (Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 3; Kaufmann/ Jorns, a.a.O., S. 38). Des Weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein. Der Wortlaut steht aber im Ermessen des Arbeitgebenden.

Der Arbeitnehmende hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgebende bestimmte Formulierungen wählt (Peter Münch, Von der Kündigung und ihren Wirkungen, in: Handbücher für die Anwaltspraxis, Geiser/Münch [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel und Frankfurt am Main 1997, Rz. 1.87; Janssen, a.a.O., S. 67; Rehbinder, a.a.O., Art. 330a Rz. 13; Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 3). 5.3 Gemäss Rehbinder obliegt den Arbeitgebenden die Beweislast für die Richtigkeit des Zeugnisses, und zwar - unter Berücksichtigung ihres Ermessens - auch für die Richtigkeit ihrer Werturteile. Der Arbeitnehmende ist nur für diejenigen Tatsachen beweispflichtig, die er zur Rechtfertigung einer günstigeren Beurteilung vorträgt (Rehbinder, a.a.O., Art. 330a Rz. 22 mit Hinweisen, und Rehbinder, Arbeitsrecht, Rz. 264 mit Hinweisen). Müller/Thalmann stellen sich auf den Standpunkt, die Arbeitgebenden würden die Beweislast tragen, wenn ein Arbeitszeugnis das Verhalten und die Leistungen des Arbeitnehmenden nicht als gut qualifiziere. Verlange hingegen der Arbeitnehmende die Berichtigung eines guten Zeugnisses in dem Sinn, dass die Formulierungen in eine sehr gute Qualifikation zu ändern seien, so trage er die Beweislast dafür (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 109). Die Verteilung der Beweislast im Berichtigungsprozess ist in der Lehre demnach umstritten. Da der Arbeitnehmende im Berichtigungsprozess jedoch konkrete Abänderungsanträge stellen muss, trägt er die Beweislast für die dem beantragten Zeugnistext zugrunde liegenden Tatsachen (vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 5 mit Darstellung verschiedener Lehrmeinungen; Class/Bischofberger, a.a.O., S. 35; Wolfgang Portmann, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, Art. 1 529 OR, 5. Aufl., Basel 2011, Art. 330a Rz. 10).

6. Das vorliegend strittige Arbeitszeugnis ist in beiden sprachlichen Fassungen wie folgt aufgebaut: Es ist als solches betitelt, enthält die Personalien der Beschwerdeführerin, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Stellung beziehungsweise Funktion im Betrieb sowie den Ort der Tätigkeit und den Beschäftigungsgrad. Weiter wird aufgeführt, mit welchen Aufgaben die Beschwerdeführerin während ihrer Anstellung betraut war und über welche Sprach- und Informatikkenntnisse sie verfügt. Sodann werden die Leistung der Beschwerdeführerin und ihr Verhalten kurz beurteilt. Es folgt ein Schlusssatz mit guten Wünschen für den weiteren Berufsweg beziehungsweise in der deutschen Fassung zusätzlich für den weiteren Lebensweg.

7. 7.1 7.1.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, in der deutschen Fassung des Arbeitszeugnisses vom 31. März 2011 befinde sich ein Rechtschreibfehler, und zwar in folgender Passage: « A. nahm die ihr zugewiesenen Aufgaben selbständig, pünktlich, zuverlässig und effizient war (anstatt « wahr ») ». Dieser sei zu korrigieren, zumal er vom ehemaligen Arbeitgebenden anerkannt werde.

7.1.2 Der Arbeitnehmende muss sich Grammatik- und Rechtschreibfehler nicht gefallen lassen, da diese nicht nur auf den Arbeitgebenden, sondern mittelbar auch auf ihn selbst ein schlechtes Licht werfen. Ein solches Arbeitszeugnis kann daher grundsätzlich zurückgewiesen und die ordnungsgemässe Neuausstellung verlangt werden (Müller/Thalmann, a.a.O., S. 25 mit Hinweisen; Rehbinder, a.a.O., Art. 330a Rz. 12; Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 3; Rehbinder, Arbeitsrecht, Rz. 262). Die Schweiz kennt vier National- und drei Amtssprachen (Art. 4 und Art. 70 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV, SR 101]). Grundsätzlich ist ein Arbeitszeugnis in der Sprache abzufassen, die am Arbeitsort üblich ist; es ist nicht möglich, sich auf den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Gleichberechtigung der Landessprachen zu berufen. So hat eine Deutschschweizerin, die im Tessin arbeitet, nur Anspruch auf ein italienisch abgefasstes Zeugnis. Sie muss sich das ausgestellte Zeugnis auf ihre Kosten übersetzen lassen, wenn sie sich in der Deutschschweiz nach einer Stelle umsieht. Nur wenn die

Arbeitssprache nicht die am Ort des Arbeitsverhältnisses übliche Sprache ist, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf je eine Fassung des Arbeitszeugnisses in beiden Sprachen. Bei internationalen Organisationen ist es hingegen üblich, das Arbeitszeugnis in Englisch zu verfassen. Wenn der Arbeitnehmende einer Berufsgruppe mit klar überwiegender Berufssprache angehört, kann ebenfalls von der vorherrschenden Sprache am Arbeitsort abgewichen werden (Class/ Bischofberger, a.a.O., S. 31; Rehbinder, a.a.O., Art. 330a Rz. 13 mit Hinweis; Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 3; Wolfgang Portmann/Jean-Fritz Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2007, Rz. 543; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Aufl., Basel 2005, Art. 330a S. 162; Portmann, a.a.O., Art. 330a Rz. 9).

7.1.3 Hier liegt keiner der vorgenannten Ausnahmefälle vor, so dass die Beschwerdeführerin, die in (...) gearbeitet hat, wo sowohl während der Arbeit als auch im täglichen Umgang italienisch gesprochen beziehungsweise geschrieben wird, grundsätzlich nur Anspruch auf Erstellung eines Arbeitszeugnisses in dieser Sprache hat. Die italienische Fassung des Zeugnisses ist unbestrittenermassen grammatikalisch fehlerfrei erstellt worden. Eine deutsche Fassung des Arbeitszeugnisses wurde seitens des Arbeitgebenden kulanterweise ebenfalls ausgestellt, obschon kein rechtlicher Anspruch der Beschwerdeführerin darauf besteht. Darin befindet sich der geltend gemachte und vom Arbeitgebenden anerkannte Rechtschreibfehler, welcher grundsätzlich nicht toleriert werden müsste, würde es sich um ein in der Sprache des Arbeitsorts abgefasstes Zeugnis handeln. Da die Beschwerdeführerin jedoch, wie erwähnt, kein Anrecht auf eine zusätzliche Zeugnisfassung in deutscher Sprache hat, kann sie auch nicht die gerichtliche Korrektur eines darin enthaltenen Rechtschreibfehlers verlangen. Vielmehr ist sie auf ein aussergerichtliches Entgegenkommen seitens des Arbeitgebenden angewiesen oder hat andernfalls die (fehlerfreie) Übersetzung der italienischen Zeugnisfassung auf eigene Kosten zu veranlassen. Die Beschwerde ist demnach in diesem Punkt abzuweisen.

7.2 7.2.1 Weiter beanstandet die Beschwerdeführerin, dass in beiden sprachlichen Fassungen eine Dankesformel sowie der Ausdruck von Bedauern über ihren Weggang fehlten. In einem Arbeitszeugnis dürften keine vielsagenden Auslassungen enthalten sein.

7.2.2 Im Rahmen vorgenannter Grundsätze ist der Arbeitgebende frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren; der Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt. Es besteht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung und einhelliger Lehre insbesondere kein klagbarer Anspruch des Arbeitnehmenden auf bestimmte Formulierungen wie insbesondere Floskeln, Dankesworte oder Zukunftswünsche (Urteil des Bundesgerichts 4C.36/2004 vom 8. April 2004 E. 5 in fine; Portmann/ Stöckli, a.a.O., Rz. 541; Portmann, a.a.O., Art. 330a Rz. 8; Thomas Poledna, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht 4/2003 S. 172). Der Satzesatz des Arbeitszeugnisses enthält gute Wünsche für die berufliche (und in der deutschen Fassung auch ganz allgemein für die weitere) Zukunft. Auch wenn eine Dankesformel sowie der Ausdruck von Bedauern über den Weggang eines Arbeitnehmenden üblich sind und aus Höflichkeit geboten erscheinen mögen, liegt deren Verwendung im Ermessen des Arbeitgebenden. Da die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf eine entsprechende Formulierung des Satzesatzes hat, kann es sich folgerichtig auch nicht um eine vielsagende Auslassung handeln (vgl. allgemein dazu E. 7.3). Das Arbeitszeugnis ist diesbezüglich vollständig und die darin enthaltenen Zukunftswünsche sicherlich positiv zu werten. Die Beschwerde ist demnach in diesem Punkt ebenfalls abzuweisen.

7.3 7.3.1 Schliesslich erklärt die Beschwerdeführerin, sie habe während der

Tätigkeit bei ihrem ehemaligen Arbeitgebenden mehrere Weiterbildungskurse besucht, was in keinster Weise Eingang ins Arbeitszeugnis gefunden habe. Weiterbildungen seien jedoch für potenzielle künftige Arbeitgebende von erheblicher Bedeutung, daher für ihr wirtschaftliches Fortkommen relevant und somit entweder im Arbeitszeugnis oder in einem separaten Dokument zu bescheinigen (zur Beschränkung des Streitgegenstands auf formelle und inhaltliche Fragen betreffend Arbeitszeugnis vgl. E. 2.2). Es handle sich dabei um folgende Kurse: ERFA-Tag in der Region IV in (...) vom 5. Mai 2010 ERFA-Tage « Aktenführung und Archiv » in (...) vom 20. und 21. Mai 2010 VM-User Schulung (SAP) Oberzolldirektion in (...) vom 8. Juni 2010 Interne Weiterbildung « Archiv und Aktenführung » Oberzolldirektion in (...) vom 12. und 13. August 2010 Teilnahme an der Gruppenarbeit « Regolamento del Comando Reg- IV » in (...), regelmässig vom 26. August 2010 bis zum 2. Dezember 2010 ERFA-Tage « Mithilfe und Unterstützung der FIRE » vom 28. und 29. Oktober 2010 Teilnahme an der Fachgruppenarbeit « OS-Zoll Ordnungssystem » Oberzolldirektion in (...) vom 9. und 10. November 2010, 24. und 25. November 2010 sowie vom 15. und 16. Dezember 2010 Interne Schulung EBP-SRM in (...) vom 9. Dezember 2010.

7.3.2 Die Vorinstanz wirft ein, dass es sich bei den genannten Kursen vorwiegend um verwaltungsinterne Tagungen mit Erfahrungsaustausch ohne eigentlichen Ausbildungscharakter und von kurzer Dauer handle. Es sei branchenüblich, Weiterbildungen, die eine gewisse Kontinuität aufweisen würden, das heisst über längere Zeit gedauert hätten, im Abschlusszeugnis zu erwähnen. Solche Weiterbildungen seien in der Regel mit einem gewissen ausserberuflichen Aufwand verbunden und würden etwas über die Leistungsbereitschaft, Motivation und den Durchhaltewillen der betreffenden Person aussagen. Bei den von der Beschwerdeführerin erwähnten Kursen handle es sich aber um Sitzungen oder kurze Einführungen in EDV-Systeme, die Teil des heutigen Arbeitsalltags seien und an die Teilnehmenden keine besonderen Anforderungen stellen würden und daher auch nicht erwähnenswert seien.

7.3.3 Auch wenn der Arbeitnehmende keinen Anspruch auf bestimmte Formulierungen im Arbeitszeugnis hat, so kann durch Auslassungen wesentlicher Tatsachen ein unzutreffendes Bild entstehen, was gegen die Wahrheitspflicht verstösst. Das Arbeitszeugnis muss demnach alle während des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Tätigkeiten beurteilen. Grundsätzlich genügt es dabei jedoch, wenn die Art der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit beschrieben wird, soweit daraus die Funktion des Arbeitnehmenden hinreichend ersichtlich wird. Daher besteht zum Beispiel kein Anspruch auf Nennung eines nicht durch einen Lehrabschluss oder durch besondere Leistungen erworbenen Titels, der zu vage ist und irreführend wirkt. Hat der Arbeitnehmende hingegen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig oder nacheinander mehrere Funktionen wahrgenommen, so sind alle diese Tätigkeiten in einem einheitlichen Arbeitszeugnis zu beurteilen (Rehbinder, a.a.O., Art. 330a Rz. 9 mit Hinweisen). Materiell hat das Arbeitszeugnis vollständig zu sein, es darf insbesondere keine vielsagenden Auslassungen enthalten, so dass kein täuschender Gesamteindruck entstehen kann. Unvollständige Angaben können nämlich ein falsches Bild entstehen lassen, was gegen den Grundsatz der Richtigkeit der Daten bei der Datenverarbeitung verstösst. Ein Zeugnis, welches Tatsachen verschweigt, kann inhaltlich unvollständig und zudem objektiv unwahr sein (Streiff/von Kaenel, a.a.O., Art. 330a N. 3 mit Hinweisen; Kaufmann/Jorns, a.a.O., S. 37; Michel Verde, Haftung für Arbeitszeugnis, Empfehlungsschreiben, Referenzauskunft und Referenzschreiben, in: recht, Zeitschrift für juristische Ausbildung und Praxis 2010 S. 147).

7.3.4 Dass beziehungsweise ob für die Teilnahme an den entsprechenden Kursen keine Bescheinigung ausserhalb des Arbeitszeugnisses ausgestellt worden

ist, bildet im vorliegenden Verfahren nicht Streitgegenstand (vgl. E. 2.2). Hingegen stellt sich die Frage, ob die strittigen Kurse funktionsrelevant sind, so dass deren Nichterwähnung im Zeugnis dem Grundsatz der Vollständigkeit zuwiderlaufen würde. Bei den aufgelisteten Kursen handelt es sich allesamt um ein- bis zweitägige Veranstaltungen beziehungsweise über einen kurzen Zeitraum verlaufende, regelmässige Gruppenarbeiten. Thematisch können die Kurse grösstenteils dem Bereich der Fachapplikationen zugeordnet werden, die teilweise im Zeugnis direkt (BV-Plus VM SAP) oder mittels Funktionsbeschreibung (Archivbetreuung, Koordination der Aktenführung) Erwähnung finden. Es scheint sich ohne Ausnahme um betriebsspezifische beziehungsweise interne Kurse zu handeln, an welchen kein Titel erworben wurde. Dies wird von der Beschwerdeführerin nicht anders dargelegt beziehungsweise nicht bestritten. Wie bereits erwähnt soll mit dem Arbeitszeugnis das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmenden gefördert werden; es bildet eine wichtige Entscheidungsgrundlage bei der Besetzung neuer Stellen (Poledna, a.a.O., S. 170). Es soll jedoch auch Dritten, insbesondere künftigen Arbeitgebenden, eine wahrheitsgemässe und vollständige Gesamtbeurteilung des betreffenden Arbeitnehmenden ermöglichen, weshalb alle damit in Zusammenhang wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten sein müssen (Portmann, a.a.O., Art. 330a Rz. 4). Die strittigen, teilweise internen Kurse betreffend Fachapplikationen sind grösstenteils im Rahmen der Fachkenntnisse im Arbeitszeugnis erwähnt und erscheinen im Übrigen für eine vollständige Gesamtbeurteilung der Beschwerdeführerin durch Dritte nicht relevant beziehungsweise wird das wirtschaftliche Fortkommen der Beschwerdeführerin durch die aktuelle Fassung des Arbeitszeugnisses bereits gefördert. Diesbezüglich genügt das Arbeitszeugnis den Grundsätzen der Vollständigkeit und Wahrheit. Der Arbeitgebende hat den ihm zustehenden Ermessensspielraum demnach nicht überschritten, weshalb die Beschwerde auch in diesem Punkt abzuweisen ist.

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