



00.426 n Änderung von Artikel 330a OR (Arbeitszeugnis) 00.428 n Änderung von Artikel 330a OR

Bericht der Kommission für Rechtsfragen vom 28. Oktober 2002

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Antrag der Kommission:

Die Kommission beantragt mit 15 Stimmen und 2 Enthaltungen, die beiden Parlamentarischen Initiativen abzuschreiben.

Im Namen der Kommission
Die Präsidentin: Thanei Anita

[1. Ausgangslage](#)

[2. Erwägungen der Kommission](#)

1. Ausgangslage

Die Parlamentarische Initiative Eymann vom 21. Juni 2000 (00.426) ist in der Form der allgemeinen Anregung verfasst. Die darin verlangte Revision von Artikel 330a OR soll sowohl für die Definition der geleisteten Arbeit als auch für die Beurteilung von Leistung und Verhalten klare Kriterien festlegen. Dabei sollen die heute benutzten fragwürdigen Verklausulierungen und Geheimcodes durch eine Bewertung ersetzt werden, die für alle und nicht nur für Eingeweihte lesbar ist.

Nach der Parlamentarischen Initiative Tschäppät vom 22. Juni 2000 (00.428) sollen in Artikel 330a OR die wichtigsten Grundsätze verankert werden, die Rechtsprechung und Lehre zum Arbeitszeugnis entwickelt haben. Demnach muss ein Arbeitszeugnis wahr, wohlwollend formuliert, klar und vollständig sein. Artikel 330a Absatz 1 OR sollte demnach wie folgt lauten: *Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Weise des Arbeitsverhältnisses, über seine Leistung und sein Verhalten ausspricht. Das Zeugnis muss wahr, wohlwollend, klar und vollständig sein. Negative Vorkommnisse, die nicht charakteristisch für das Arbeitsverhältnis sind, dürfen nicht in ein Arbeitszeugnis aufgenommen werden.*

Die Initiative Tschäppät schlägt eine Revision von Artikel 330a OR vor, die dem Anliegen der Initiative Eymann voll entspricht und diese in Gesetzesform konkretisiert.

Im Rahmen der Vorprüfung beantragte die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates am 26. März 2001 mit 15 zu 0 Stimmen bei 4 Enthaltungen, der Initiative Eymann, beziehungsweise mit 13 zu 2 Stimmen bei 2 Enthaltungen, der Initiative Tschäppät Folge zu geben. Der Nationalrat folgte diesen Anträgen am 19. Juni 2001 ohne Gegenstimme.^[1]

Der Nationalrat beauftragte die Kommission gestützt auf Artikel 21quater Absatz 1 des Geschäftsverkehrsgesetzes (GVG, SR 171.11), eine Gesetzesvorlage auszuarbeiten.

In Anwendung von Artikel 21quater Absatz 2 forderte die Kommission das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement auf, ihr einen Bericht über die Anforderungen, welche in der heutigen Rechtsprechung an die Arbeitszeugnisse gestellt werden, zu erstellen sowie Vorschläge für eine Regelung im Sinne dieser beiden Initiativen zu unterbreiten. Die Kommission für Rechtsfragen hat am 4. September 2002 die entsprechende Stellungnahme des Bundesamtes für Justiz vom 11. April 2002 geprüft.

2. Erwägungen der Kommission

Die Kommission fragte sich schon bei der Vorprüfung der beiden Initiativen, ob ein Bedarf danach besteht, in einer Gesetzesbestimmung Grundsätze festzuschreiben, die in der Rechtsprechung und Lehre bereits allgemein anerkannt sind. Sie bezweifelte auch, ob auf die weit verbreitete Praxis, Arbeitszeugnisse zweideutig und codiert zu formulieren, mittels Änderung einer Gesetzesbestimmung Einfluss genommen werden kann. Die Kommission hat sich mit diesen Fragen nochmals eingehend auseinander gesetzt.

Nach dem geltenden Artikel 330a Absatz 1 OR kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber jederzeit ein qualifiziertes Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) verlangen, d.h. ein Zeugnis, das Auskunft gibt über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen (berufliches Können und dessen tatsächliche Anwendung; Arbeitsmenge, –güte und –bereitschaft) und über das Verhalten des Arbeitnehmers (am Arbeitsplatz).

Gemäss Lehre und ständiger Gerichtspraxis müssen Arbeitszeugnisse möglichst genau, konkret und ausführlich sein. Sie müssen der Wahrheit entsprechen und können somit auch negative Punkte enthalten, die mit der Stelle oder den Leistungen zusammenhängen. Sie haben grundsätzlich das Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, müssen also wohlwollend sein, wobei das Wohlwollen seine Grenze an der Wahrheitspflicht findet. (Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts JAR 1992 S. 190; JAR 1999 S. 212; JAR 2000 S. 287; Rehbindler Manfred, Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag Art. 319-362 OR, Bern 1985, S. 518 f.; Staehelin Adrian, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Der Arbeitsvertrag Art. 319-362 OR, Zürich 1996, S. 398 ff.; Brühwiler Jürg, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1996, S. 230 ff.)

Ist ein Vollzeugnis inhaltlich unrichtig oder zweideutig (insbesondere verschlüsselt), kann der Arbeitnehmer notfalls gerichtlich dessen Berichtigung verlangen (JAR 1999 S. 212; Rehbindler Manfred, Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I Art 1-529 OR, Basel 1992-1994, S. 1650 f.; Brühwiler Jürg, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1996, S. 232; Brunner C./ Bühler J.-M./ Waeber J.-B., Commentaire du contrat de travail, Lausanne 1996 S. 133 ff.).

Anstelle eines qualifizierten Arbeitszeugnisses kann der Arbeitnehmer nach Artikel 330a Absatz 2 OR eine blosse Arbeitsbestätigung (einfaches Arbeitszeugnis) verlangen, also ein Zeugnis, das sich «auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses» beschränkt. Solche Arbeitsbestätigungen werden in der Regel verlangt, wenn der Arbeitnehmer ein Vollzeugnis erhalten hat, das ihn nicht befriedigt und das er nicht korrigieren lassen kann oder will.

Die Kommission kommt zum Schluss, dass das geltende Recht den Anliegen der beiden Initianten weitgehend entspricht und deshalb auf diesem Gebiet kein Regelungsbedarf besteht. Sie teilt zudem die Auffassung des Bundesamtes für Justiz, dass es nicht nötig ist, in einem Gesetz bereits allgemein anerkannte Rechtsprinzipien zu verankern. Wie die Kommission bereits bei der Vorprüfung der beiden Initiativen erwähnte, ist es eher unwahrscheinlich, dass sich mit einer (privatrechtlichen) Gesetzesvorschrift die Verwendung von Verklausulierungen oder Geheimcodes in Arbeitszeugnissen verhindern lässt. Arbeitgeber, die anderen Arbeitgebern etwas über einen vormaligen Angestellten mitteilen wollen, ohne es diesem gegenüber offen zu legen, werden immer einen Weg finden, der zu diesem Ziel führt. Die gesetz- und rechtsprechungskonforme Formulierung von Arbeitszeugnissen muss vielmehr Gegenstand der betrieblichen Ausbildung der Personalverantwortlichen sein und mit regelmässigen Mitarbeiterbeurteilungen einhergehen. Dies bedeutet, dass zur Änderung der

diesbezüglichen Einstellung und Praxis bei der Unternehmenskultur angesetzt werden muss.

Aus diesen Gründen beantragt die Kommission mit 15 zu 0 Stimmen bei 2 Enthaltungen, die beiden Parlamentarischen Initiativen abzuschreiben.

[1\)](#) AB 2001 N 819
