



Illustration: Livia Lüthi

Urteil

Austrittsgrund im Arbeitszeugnis

Das Arbeitszeugnis muss die Leistungen und Tätigkeiten des Arbeitnehmers wahrheitsgemäss wiedergeben. Es soll Dritten erlauben, sich über den Arbeitnehmer ein zutreffendes Bild zu machen. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass im Arbeitszeugnis Dankesworte und Zukunftswünsche anzubringen sind.

Sachverhalt

A. (Arbeitnehmer) verlangte unter anderem, das Arbeitszeugnis sei wie folgt abzuändern:

- dass A. X. (Arbeitgeberin) per 31. August 2008 in gegenseitigem Einvernehmen verliess,
 - dass ihm X. für seine wertvollen Dienste dankt und ihm für seine berufliche Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht.
- X. lehnte diese Begehren ab.

Aus den Erwägungen

Zum Beendigungsgrund im engeren Sinne ist zu sagen, dass die beantragte Änderung von A. nicht der Wahrheit entspricht. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst, sondern A. wurde von X. gekündigt, wobei A. die Kündigung nicht akzeptierte und mit diesem Prozess als missbräuchlich anfocht. Von gegenseitigem Einverständnis kann keine Rede sein.

Beim Vollzeugnis müssen Angaben zum Beendigungsgrund im engeren Sinne ohne Rücksichtnahme auf den diesbezüglichen Willen des Arbeitnehmers gemacht werden, wenn er zur Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers beiträgt. Trägt der Beendigungsgrund nicht zur Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers bei, kann dieser verlangen, dass diesbezügliche Angaben gestrichen werden, selbst

wenn sie für ihn ausschliesslich positiv wären.

A. verlangt aber nicht die Streichung des Beendigungsgrundes, sondern eine Korrektur des Beendigungsgrundes, die nicht der Realität entspricht. Deshalb ist die im Arbeitszeugnis enthaltene Formulierung «der Kläger hat uns per 31. August 2008 verlassen» beizubehalten.

Was das letzte Begehren von A. anbelangt, worin er geltend macht, es seien noch die Dankesworte und ausführlichere Zukunftswünsche im Arbeitszeugnis anzuführen, so hat X. zu Recht darauf hingewiesen, dass gemäss ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung kein rechtlicher Anspruch auf Dankesworte und Zukunftswünsche bestehe (Bundesgericht vom 8. April 2004, 4C.36/2004). Dass in einem Zwischenzeugnis vom 10. Juni 2008 Dankesworte enthalten sind, ändert daran nichts. Das Begehren ist deshalb abzuweisen, und es hat bei der ursprünglichen Formulierung zu bleiben.

Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich (AGer., AN090188 vom 3. März 2011)

eine Schädigung von X. eintritt, ist mit Blick auf die Frage, ob X. die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten ist, entgegen der Auffassung von A. nicht ausschlaggebend. Die fristlose Entlassung ist auch gerechtfertigt, wenn A. durch sein Verhalten bezeugt, dass er bereit ist, gegenüber Dritten die Eingehung einer namhaften finanziellen Verpflichtung durch X. vorzutäuschen. Von einer Bagatelle kann entgegen der Auffassung von A. nicht gesprochen werden. Wenn die Vorinstanz in diesem Verhalten einen krassen Treubruch erblickte, welcher die fristlose Entlassung zu rechtfertigen vermochte, versties sie im Ergebnis nicht gegen Art. 337 OR. Ob auch die übrigen von der Beschwerdegegnerin vorgebrachten Verhaltensweisen einzeln oder in ihrer Gesamtheit eine fristlose Entlassung gerechtfertigt hätten, braucht bei dieser Sachlage nicht geprüft zu werden.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 12. Oktober 2011 (4A_346/2011)

www.arbeitgeber.ch