

Urteil

Erwähnung von Krankheit im Arbeitszeugnis

Längere, auch krankheitsbedingte Arbeitsunterbrüche sind in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen. Zum Beispiel wenn bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entsteht.

Sachverhalt

Gemäss Arbeitsvertrag vom Mai 2004 war A. (Beschwerdeführer) bei der Gewerkschaft Y. (Beschwerdegegnerin) ab dem 1. Juni 2004 zu 100 Prozent als Regionalsekretär mit besonderen Aufgaben für das Regionalbüro Olten angestellt.

Am 20. Juni 2007 erarbeitete sein direkter Vorgesetzter zuhanden des Zentralsekretariats ein Konzept für die Region Solothurn, das gemäss dem Wunsch von A. ab dem 1. Oktober 2007 die Reduktion seines Beschäftigungsgrads auf 50 Prozent vorsah, um ihm die Aufnahme des Rechtsstudiums an der Universität Luzern zu ermöglichen.

Ab dem 23. August 2007 war A. nach einem Nervenzusammenbruch 100 Prozent arbeitsunfähig.

Y. teilte mit Schreiben vom 22. November 2007 A. zusammengefasst mit, die Geschäftsleitung habe an ihrer Sitzung vom 3. Juli 2007 seinem Antrag, ab 1. Oktober 2007 seinen Beschäftigungsgrad auf 50 Prozent zu reduzieren, zugestimmt, sei jedoch der Meinung, eine Weiterbeschäftigung als Regionalsekretär zu 50 Prozent mache wenig Sinn. Die Geschäftsleitung habe am 23. August 2007 entschieden, dass A. ab 1. Oktober 2007 zu 50 Prozent in Olten beschäftigt bleibe, bis eine andere Lösung innerhalb der Gewerkschaft gefunden werde. Er werde gebeten, der Geschäftsleitung mitzuteilen, wie es sich mit seinem Jusstudium und der Weiterbeschäftigung bei der Gewerkschaft verhalte.

Am 4. Dezember 2007 antwortete A., er sei seit dem 23. August 2007 krank und habe keine Mitteilung über den Inhalt des an diesem Tag erfolgten Gesprächs erhalten. Eine Vertragsänderung sei ihm nicht unterbreitet worden. Er

würde sich freuen, den Präsidenten der Y. zu treffen, um über seinen Einsatz zu sprechen.

Y. teilte mit Schreiben vom 21. Dezember 2007 A. mit, da er den Wunsch geäussert habe, nur noch 50 Prozent zu arbeiten, und sich auch an der Universität Luzern für das Jusstudium angemeldet habe, sei er ab 1. Oktober 2007 zu 50 Prozent angestellt. Y. werde als Lohnersatz für die Zeit der Krankheit nicht mehr als 50 Prozent bezahlen.

Ab Dezember 2007 richtete Y. A. nur noch 50 Prozent des früheren Lohns aus. Zusätzlich zahlte sie in den Monaten Januar bis April 2008 noch erhaltene Krankentaggelder aus.

Am 19. Mai 2008 schrieb Y. A., er sei ihrer Ansicht nach unabhängig von der ärztlich bezeugten Arbeitsunfähigkeit gar nicht Willens, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Diesbezüglich werde eine Klage wegen Treuepflichtverletzung Klarheit schaffen. Seine Arbeitsunfähigkeit sei zu untersuchen, weil nicht klar sei, ob sie nur seine frühere Tätigkeit als Regionalsekretär oder auch eine andere Tätigkeit, wie sie ihm ab dem 1. Oktober 2007 angeboten worden sei, betreffe.

A. erhob Klage und verlangte unter anderem die Ausstellung und Aushändigung eines Arbeitszeugnisses und einer Arbeitsbestätigung gemäss Art. 330a OR. Das Amtsgericht verpflichtete Y., für A. ein vorgegebenes Arbeitszeugnis auszustellen. Y. appellierte beim Obergericht des Kantons Solothurn unter anderem mit dem Begehren, im Arbeitszeugnis zu erwähnen, dass der Kläger wegen gesundheitlicher Probleme seine Funktion als Regionalsekretär seit dem 24. August 2007 nicht mehr wahrnehmen konnte. Das Obergericht sah in seinem



Urteil vor, dass Y. im auszustellenden Arbeitszeugnis den Satz einfügt: «Wegen gesundheitlicher Probleme konnte A. seine Funktion als Regionalsekretär seit dem 24. August 2007 nicht mehr wahrnehmen.»

Aus den Erwägungen

4.1 A. kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich nicht nur über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein solches qualifiziertes Zeugnis beziehungsweise Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen von A. fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von A. geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat. Ein qualifiziertes Zeugnis darf und muss daher bezüglich der Leistungen von A. auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind. Dies trifft auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten von A. hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, darf dagegen



Illustration: Christine Hof

nicht erwähnt werden. Längere Arbeitsunterbrüche sind – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend sind die Umstände des Einzelfalls.

4.2 Das Obergericht erblickte den Grund der Kündigung in der langdauernden Krankheit beziehungsweise in der Annahme von Y., dass A. seit Januar 2008 wieder arbeitsfähig sei. Nachdem im Arbeitszeugnis das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Januar 2009 festgelegt worden sei, habe A. zuvor beinahe eineinhalb Jahre nicht mehr als Regionalsekretär gearbeitet, weshalb gemäss dem Antrag von Y. im Zeugnis zu erwähnen sei, dass A. wegen gesundheitlicher Probleme seine Funktion als Regionalsekretär seit dem 24. August 2007 nicht mehr wahrnehmen konnte.

4.3 A. rügt, die Annahme des Obergerichts, Y. habe ihm aufgrund seiner Krankheit gekündigt, sei offensichtlich unrichtig. Gemäss dem Schreiben von Y. vom 19. Mai 2008 sei nicht die Erkrankung Grund für die Kündigung gewesen, sondern die (falsche) Annahme von Y., A. habe seine vertraglichen Pflichten, insbesondere seine Treuepflicht verletzt. Stehe fest, dass die Kündigung nicht auf seine Krankheit zurückzuführen sei, dürfe diese gemäss dem Prinzip der wohlwollenden Formulierung nicht im Arbeitszeugnis erwähnt werden.

Da anzunehmen sei, A. werde bei einem künftigen Arbeitgeber nicht erneut erkranken, sei für diesen einzig von Interesse, dass A. während der Dauer der Krankheit keine beruflichen Erfahrungen sammeln konnte. Diesem Informationsbedürfnis könne jedoch in einer für A. schonenderen Weise entsprochen werden, wenn im Arbeitszeugnis ab Dezember 2007 eine Anstellung von 50 Prozent genannt werde. Die Erwähnung seiner Krankheit im Arbeitszeugnis verstosse demnach gegen Art. 330a OR.

4.4 A. war während mehr als einem Jahr krankheitshalber unfähig, seine bisherige Tätigkeit auszuüben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses war nicht absehbar, ob und wann er dazu wieder in der Lage sein wird, weshalb die Krankheit seine weitere Eignung zur Ausübung der bisherigen Tätigkeit erheblich infrage stellte.

Unter diesen Umständen bildete die Krankheit einen berechtigten Kündigungsgrund. Demnach war Y. unabhängig davon, ob sie die Kündigung aufgrund der Krankheit aussprach, gehalten, diese in einem qualifizierten Arbeitszeugnis zu erwähnen. Damit ist eine Verletzung von Art. 330a OR zu verneinen, ohne dass der subjektive Kündi-

gungsgrund beziehungsweise die entsprechende Rüge von A. geprüft werden müsste. Nicht entscheidend ist auch, ob die Erwähnung der Krankheit sich allenfalls hätte rechtfertigen können, weil sonst bezüglich der Berufserfahrung ein falsches Bild entstanden wäre.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 6. September 2010 (4A_187/2010)

Kommentar

Das Urteil des Bundesgerichts ist sehr sorgfältig zu interpretieren. Das Bundesgericht hält fest, dass die Krankheit ein berechtigter Kündigungsgrund war, weshalb sie im Arbeitszeugnis zu erwähnen ist. Nur wenn die Dauer der Krankheit im Verhältnis zur gesamten Zeit, während der eine bestimmte Tätigkeit ausgeführt wurde, so lange ist, dass ein falscher Eindruck betreffend Berufserfahrung entstehen könnte, kann die Krankheit erwähnt werden.

Es bleibt zu beachten, dass sich der Arbeitgeber bezüglich der Arbeitszeugnisse in einem grossen Spannungsfeld bewegt. Was in einem Arbeitszeugnis steht, wird den Arbeitnehmenden das ganze Berufsleben begleiten. Im Gegensatz zum Strafregisterauszug, der nach einer gewissen Zeit die Einträge nicht mehr ausweist, bleiben die Arbeitszeugnisse auch nach 20 Jahren und mehr relevante Dokumente. Die entsprechend sorgfältige Abfassung der Arbeitszeugnisse ist deshalb unerlässlich, wenn der Arbeitgeber seine Verantwortung richtig wahrnimmt.
(Ruth Derrer Balladore)

«Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide 2010»

Kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden zu einem Vertrauensarzt schicken? Ist eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz zulässig? Diese und weitere Fragen des Arbeitsrechts werden anhand konkreter Fälle in der neuen «Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide 2010» des Schweizerischen Arbeitgeberverbands thematisiert. In neuer Gestaltung, aber mit derselben Qualität der Inhalte – ideal für Personalverantwortliche, die mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind. (Erscheinungsdatum: Ende Februar 2011)

Der Band 2010 sowie frühere Ausgaben (solange Vorrat) können bestellt werden bei:

Schweizerischer Arbeitgeberverband, Fax 044 421 17 18, secli@arbeitgeber.ch, www.arbeitgeber.ch → Service → Publikationen bestellen