

# Ab wann müssen schwierige Themen im Arbeitszeugnis angesprochen werden?

Der Arbeitgeber darf mit dem Arbeitszeugnis dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht unnötig erschweren, ist aber auch zur Wahrheit und Vollständigkeit angehalten. Wie können Arbeitgeber negative Tatsachen erwähnen und ab wann sind diese signifikant genug, um in einem Arbeitszeugnis erwähnt zu werden?



Autorin: Sarah Thomas,  
Avenir Group

Negative Tatsachen müssen für das Arbeitsverhältnis signifikant und vorher schriftlich festgehalten worden sein und zudem das Arbeitsverhältnis dauerhaft belastet haben. Negative Punkte sind dann aufzuführen, wenn der Arbeitnehmer beispielsweise wiederholt belegbar schlechte Qualifikationen vorweist oder gesundheitliche Auswirkungen (z.B. Trunkenheit) das Arbeitsverhältnis dauerhaft belasten. Nichts im Arbeitszeugnis verloren haben Details aus dem Privatleben oder Angaben zu Krankheits- und Fehltagen, solange diese kein signifikantes Ausmass angenommen haben.

Gemäss Bundesgerichtssprechung gehören längere Arbeitsunterbrüche (ausgenommen Freistellungen) ob freiwillig oder nicht, ins Arbeitszeugnis. Dabei geht es nicht primär um die Länge der Krankheit, sondern um das Verhältnis zwischen Anstellungs- und Krankheitsdauer. Auch signifikant sind Verhaltensweisen, welche eine nachfolgende Kündigung nach sich ziehen. Handelt es sich um einen strafrechtlich relevanten Fall, muss dies zwingend im Arbeitszeugnis festgehalten werden. Aber auch hier ist Vorsicht geboten, sollte der Mitarbeitende noch nicht strafrechtlich verurteilt worden sein, ist Zurückhaltung geboten.

Haben Sie Fragen zu arbeitsrechtlich relevanten und aktuellen Formulierungen? Wenden Sie sich an die Fachleute von [zeugnis.ch](http://zeugnis.ch)!