

## RBOG 2007 Nr. 8

---

### Codierung eines Arbeitszeugnisses; Referenzauskünfte

(Art. 330a Abs. 1 OR)

---

1. Die Berufungsklägerin klagt gegen ihre frühere Arbeitgeberin und verlangt die Ergänzung des Arbeitszeugnisses. Zudem sei die Arbeitgeberin zu verpflichten, den Zeugnisgrundsätzen entsprechende Referenzauskünfte an zukünftige potentielle Arbeitgeber zu erteilen.

2. a) Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Ist der Kläger nach Erhalt des Vollzeugnisses der Auffassung, dessen Inhalt sei unrichtig oder unvollständig, kann er beim zuständigen Gericht eine Berichtigungsklage erheben[1].

b) Die Berufungsklägerin verlangt, dem Zeugnis sei der Hinweis beizufügen, es sei nicht codiert. Unter Codierung werden sprachliche Formulierungen verstanden, deren versteckte Bedeutung nur einem bestimmten Arbeitgeberkreis bekannt ist und die dem Zeugnis einen Inhalt geben, den der uneingeweihte Leser nicht erkennt. Eine solche Geheimsprache verstösst gegen den Grundsatz der Zeugnisklarheit und ist demzufolge unzulässig[2]. Der Zusatz, es handle sich um ein uncodiertes Zeugnis, ist allerdings zumindest nutzlos oder sogar kontraproduktiv. Wurde tatsächlich eine Geheimsprache benutzt, so wird diese von den eingeweihten Personen trotz Zusatz entdeckt und verstanden. Gegenteils lässt ein ausdrücklicher Hinweis auf fehlende Codierung den Verdacht entstehen, faktisch enthalte das Zeugnis eben doch eine Geheimsprache, nach dem Prinzip "qui s'excuse s'accuse". Es besteht somit kein genügendes Rechtsschutzinteresse am ausdrücklichen Hinweis, es liege kein codiertes Zeugnis vor.

3. a) Die Berufungsklägerin verlangte mit der Weisung ausserdem, die Arbeitgeberin sei zu verpflichten, "den Zeugnisgrundsätzen entsprechende Referenzauskünfte an zukünftige potentielle Arbeitgeber der Klägerin zu erteilen". Die Vorinstanz verneinte zu Recht jegliche Bestimmtheit und Vollstreckbarkeit dieses Rechtsbegehrens; sie hätte deshalb darauf nicht eintreten dürfen[3]. Im Berufungsverfahren wird nun dieses Rechtsbegehren korrigiert, indem neu verlangt wird, die Berufungsbeklagte sei zu verpflichten, "Referenzauskünfte entsprechend dem Arbeitszeugnis in der Beilage an zukünftige potentielle Arbeitgeber der Berufungsklägerin zu erteilen". Damit verändert die Berufungsklägerin unzulässig das mit der Weisung fixierte Rechtsbegehren, liegt doch im Wechsel von "den Zeugnisgrundsätzen entsprechenden Referenzauskünften" zu "Referenzauskünften entsprechend dem Arbeitszeugnis in der Beilage" keine Klagereduktion vor, sondern vielmehr eine unzulässige Auswechslung des Rechtsbegehrens[4]. Damit kann auf dieses Berufungsbegehren nicht eingetreten werden.

b) Im Übrigen wäre das Rechtsbegehren aus folgenden Gründen abzuweisen: Arbeitszeugnisse und Referenzauskünfte weisen etliche Parallelen auf. Beide haben Informationen zur beruflichen Qualifikation des Arbeitnehmers aus der Sicht des ehemaligen Arbeitgebers zum Inhalt. Wie das Zeugnis ist auch die Referenzauskunft primär im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens von Interesse, indem der potentielle neue Arbeitgeber Informationen darüber erhält, ob sich der bewerbende Arbeitnehmer für die zu besetzende Stelle eignet. Daher liegt es nahe, für allfällige Lücken, die wegen des Fehlens einer gesetzlichen Regelung der Referenzauskünfte bestehen, die Grundsätze zum Zeugnisrecht heranzuziehen[5]. Wurde daher dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes Arbeitszeugnis übergeben, bestimmt sich der Umfang der Referenzauskünfte ohne weitergehende Ermächtigungen anhand dieser Zeugnisart. Allerdings kann der Arbeitgeber nicht auf die Erteilung von Informationen beschränkt werden, welche bereits im ausgehändigten Arbeitszeugnis enthalten sind. Andernfalls würde sich nämlich das Einholen von Referenzauskünften erübrigen, denn die Informationen, die im Arbeitszeugnis enthalten sind, braucht der potentielle neue Arbeitgeber nicht mehr zu erfragen. Vielmehr können alle Informationen, die der Arbeitgeber in einem Zeugnis der entsprechenden Zeugnisart weitergeben darf, auch Gegenstand einer Referenzauskunft sein. Wie beim Arbeitszeugnis trifft der Arbeitgeber innerhalb des zulässigen Rahmens die Auswahl der Informationen, die er weitergeben will, wobei er sich an die Grundsätze der Wahrheit wie auch des Wohlwollens zu halten hat[6]. Das Rechtsbegehren schränkt den Arbeitgeber somit bereits unzulässig ein. Sodann hat es der anfragende Arbeitgeber durch seine Fragestellung zumindest teilweise selber in der Hand, die für ihn relevanten Auskünfte zu erhalten[7]. Würde das Rechtsbegehren der Berufungsklägerin geschützt, müsste der ehemalige Arbeitgeber den Fragenden darauf hinweisen, er dürfe nicht mehr sagen, als bereits im Arbeitszeugnis enthalten ist; dies kann nicht im Interesse des Arbeitnehmers sein.

Obergericht, 21. Dezember 2006, ZBR.2006.68

---

- [1] BGE 129 III 179 f.; Rehbinder, Berner Kommentar, Art. 330a OR N 21; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6.A., Art. 330a OR N 5
- [2] Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Zürich 1996, S. 83
- [3] RBOG 1987 Nr. 15; Merz, Die Praxis zur thurgauischen Zivilprozessordnung, 2.A., § 90 N 4, 7
- [4] Merz, § 90 ZPO N 8a
- [5] Janssen, S. 191
- [6] Janssen, S. 198 f.
- [7] Janssen, S. 199