



# Das korrekte Arbeitszeugnis nach Krebs

**Wer sich nach einer Krebserkrankung für eine neue Arbeitsstelle bewirbt, ist auf ein faires Arbeitszeugnis angewiesen. Ein Arbeitszeugnis muss wahr, klar, vollständig, wohlwollend und frei von versteckten Mitteilungen sein. Dieses Informationsblatt zeigt Ihnen auf, in welchen Fällen eine Erkrankung im Arbeitszeugnis erwähnt werden darf.**

In der Regel wird eine Erkrankung im Arbeitszeugnis nicht erwähnt. Sie darf nur erwähnt werden, wenn diese einen erheblichen Einfluss auf die Leistung oder das Verhalten hatte oder die Eignung für die bisherige Aufgabe in Frage gestellt ist.

Das gilt ebenso für eine chronische Erkrankung. Wenn diese keinen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit hat, muss sie im Zeugnis nicht erwähnt werden. Auch dann nicht, wenn diese Krankheit in Zukunft eventuell zu einer Arbeitsunfähigkeit führen könnte.

**Im Arbeitszeugnis dürfen nur in Ausnahmefällen krankheitsbedingte Absenzen erwähnt werden. Ausnahmen sind folgende:**

- Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die bisherigen Arbeitsaufgaben auf Grund der Erkrankung voraussichtlich nicht mehr ausüben und aus diesem Grund wurde das Arbeitsverhältnis auch aufgelöst. Es würde wenig Sinn machen, diesen Mitarbeiter für die bisher ausgeübte Tätigkeit einzustellen. Zum Beispiel eine Opernsängerin, die nach einer Kehlkopfoperation nicht mehr singen kann und deshalb entlassen wird.
- Die Krankheit hatte einen grossen Einfluss auf die Arbeitsleistung oder auf das Verhalten des Arbeitnehmers. Arbeitsleistung oder Verhalten sind nicht korrekt beschreibbar, wenn der Arbeitgeber die Krankheit nicht erwähnt. Die Krankheit war für das gesamte Arbeitsverhältnis massgebend. Das Arbeitszeugnis wäre ohne Erwähnung der Erkrankung unvollständig und könnte den neuen Arbeitgeber täuschen.  
Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn eine Mitarbeiterin kurz nach der Einstellung erkrankte, über einige Jahre sehr viele krankheitsbedingte Absenzen hatte und schliesslich aus gesundheitlichen Gründen ihr Pensum dauerhaft vom 100% auf 75% kürzen musste.
- Der Mitarbeiter war sehr lange von der Arbeit abwesend und die Abwesenheit fällt im Verhältnis zur gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erheblich

ins Gewicht. Der Mitarbeiter konnte in diesen Fall keine ausreichende Berufserfahrung sammeln.

Es ist aber nicht so, dass eine krankheitsbedingte Absenz erst erwähnt werden darf, wenn sie ein Jahr gedauert hat oder wenn die Erkrankung über einen Viertel der gesamten Anstellung gedauert hat. Übernimmt zum Beispiel eine Mitarbeiterin neu eine Kaderfunktion, dann kann auch eine halbjährige Abwesenheit so erheblich sein, dass ihre Nichterwähnung zu einem unzutreffenden Eindruck bezüglich der Berufserfahrung führt. Der neue Arbeitgeber ginge davon aus, dass er eine erfahrene Führungsperson anstellt und überträgt ihr möglicherweise Arbeiten, denen diese gar noch nicht gewachsen ist. Die Erkrankung hat das Erwerben von Kenntnissen und Fähigkeiten während der Anstellung erheblich beeinflusst.

In den oben aufgeführten Ausnahmen würde der neue Arbeitgeber getäuscht, falls das gesundheitliche Problem nicht erwähnt würde. Es könnte ein finanzieller Schaden aus der fehlenden Information im Arbeitszeugnis entstehen. Um diesen Schaden zu verhindern, muss die Erkrankung erwähnt werden. Dabei muss jeder Fall einzeln beurteilt werden.

## **Wichtig:**

Auch Arbeitnehmenden kann durch ein falsches Arbeitszeugnis ein Schaden entstehen. Können Sie als Arbeitnehmer beweisen, dass Sie wegen eines falschen Arbeitszeugnisses eine Arbeitsstelle nicht erhalten haben, so können Sie Schadenersatz verlangen.

## **Referenzen**

Manche Menschen wollen nach einer Krebserkrankung einen Neuanfang wagen. Auch bezüglich ihrer Arbeitsstelle. Vielleicht war das Verhältnis mit dem Arbeitgeber während der Erkrankung nicht immer einfach. Deshalb ist es gut zu wissen, dass frühere Arbeitgeber nur dann über einen Mitarbeitenden Auskunft geben dürfen, wenn Sie als Arbeitnehmer das ausdrücklich erlauben.

### Vorschläge für das Zeugnis

Falls die krankheitsbedingte Abwesenheit im Zeugnis erwähnt werden muss, eignen sich zum Beispiel folgende Formulierungen:

- «Das Arbeitsverhältnis musste seitens des Arbeitgebers gekündigt werden, weil der Arbeitnehmer auf Grund von gesundheitlichen Problemen nicht mehr in der Lage war, seine Funktion zu erfüllen.»
- «Aus medizinischen Gründen mussten wir leider das Arbeitsverhältnis auflösen.»
- «Aus gesundheitlichen Gründen beträgt ihr Pensum seit .... 75%.»

Zudem kann es auch sein, dass Sie die Krebserkrankung lieber offenlegen möchten, um Spekulationen vorzubeugen oder um eine Neuorientierung begründen zu können.

### Arbeitsbestätigung

Können Sie sich nicht mit Ihrem Arbeitgeber über den Inhalt des Arbeitszeugnisses einigen, können Sie von Ihrem Arbeitgeber nicht verlangen, dass sich das Zeugnis auf gewisse Angaben beschränkt und zum Beispiel keine Aussagen über Ihr Verhalten gemacht werden. Ein solches Zeugnis könnte irreführend sein. Sie als Arbeitnehmer können aber auch ein einfaches Zeugnis (eine sogenannte Arbeitsbestätigung) verlangen, das sich nicht über die Leistungen, das Verhalten und krankheitsbedingte Absenzen äussert.

#### Wichtig:

Erwarten Sie als Arbeitnehmer ein unvoreilhaftes Arbeitszeugnis, so verlangen Sie am besten sowohl ein Arbeitszeugnis wie auch eine Arbeitsbestätigung.

### Unkorrektes Arbeitszeugnis

Falls das Arbeitszeugnis vom Arbeitgeber aus Ihrer Sicht nicht korrekt verfasst worden ist, ist es sinnvoll, wenn Sie den Arbeitgeber auf die Passage, die gestrichen oder geändert werden soll, aufmerksam machen. Möglicherweise ist Ihr Arbeitgeber ohne Weiteres bereit, das Zeugnis anzupassen.

### Vorgehen bei Uneinigkeit

Akzeptiert Ihr Arbeitgeber die vorgeschlagene Änderung nicht, können Sie sich an das Gericht wenden. Ihnen steht bei einem unkorrekten Zeugnis ein Zeugnisberichtigungsanspruch zu, den Sie notfalls auf dem Klageweg durchsetzen können.

Beschreiben oder formulieren Sie den gewünschten Zeugnistext selber. So kann die Richterin oder der Richter den genauen Wortlaut des Arbeitszeugnisses im Urteil vorschreiben. Suchen Sie Beweise, die Ihre Änderungswünsche unterstützen.

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht bzw. die Schlichtungsbehörde am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, zuständig. Die unentgeltliche Rechtsauskunft am Wohnort kann über die nächsten Schritte Auskunft geben.

Weitere Informationsblätter zu juristischen Fragen rund um das Thema Krebs finden Sie unter [www.krebsliga.ch/rechtlicheberatung](http://www.krebsliga.ch/rechtlicheberatung).

### Für zusätzliche Auskünfte, Fragen:

- Krebstelefon: 0800 11 88 11, [helpline@krebsliga.ch](mailto:helpline@krebsliga.ch)
- [www.krebsliga.ch/region](http://www.krebsliga.ch/region)
- Medien: [media@krebsliga.ch](mailto:media@krebsliga.ch)

### Impressum

Krebsliga Schweiz, Effingerstrasse 40, Postfach, 3001 Bern  
Tel. 031 389 91 00  
[info@krebsliga.ch](mailto:info@krebsliga.ch), [www.krebsliga.ch](http://www.krebsliga.ch)

Dieses Informationsblatt ist unter [www.krebsliga.ch/shop](http://www.krebsliga.ch/shop) in Deutsch/Französisch/Italienisch erhältlich.

© 2020, Krebsliga Schweiz, Bern