

Arbeitsvertrag

Innerhalb welcher Frist muss einem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis ausgestellt werden ?

Par Roxane Pedrazzini le 8 September 2025

Im Urteil [4A 493/2024](#) vom 17. Juni 2025 kommt das Bundesgericht zum Schluss, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer auf dessen Antrag hin zusätzlich zum Arbeitszeugnis ein Referenzschreiben auszustellen. Es verzichtet jedoch darauf, eine konkrete Frist für die Erfüllung dieser Verpflichtung festzulegen, da diese von den konkreten Umständen des Einzelfalls abhängt.

Der Arbeitnehmer ist seit Februar 2011 bei einer Bank in Zürich beschäftigt. Diese entlässt ihn am 2. Dezember 2014, nachdem sie sich in der Schweiz, im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten mit aufsichtsrechtlichen Verfahren konfrontiert sah, die im November 2014 mit Verurteilungen endeten. Die FINMA leitete daraufhin separate *Enforcement-Verfahren* gegen elf Mitarbeiter der Zürcher Bank ein. Es ist nicht klar, ob der Arbeitnehmer von einem dieser Verfahren betroffen ist.

Am 1. Juni 2015 zog der Mitarbeiter ins Ausland und schloss einen neuen Arbeitsvertrag mit einer Bank ab, mit einem geplanten Arbeitsbeginn am 3. August 2015, unter der Bedingung, dass er eine Referenz von seinem ehemaligen Arbeitgeber erhält. Die Zürcher Bank stellte die angeforderte Referenz nicht zur Verfügung, sodass der Mitarbeiter seine Stelle nicht antreten konnte. Der Arbeitnehmer wird schließlich im September 2016 von einer anderen Bank eingestellt und fordert von seinem ehemaligen Arbeitgeber den zwischen August 2015 und September 2016 entstandenen Verdienstausschlag.

Das *Arbeitsgericht* Zürich gibt der Zahlungsklage des Arbeitnehmers statt, doch dieses Urteil wird vom *Obergericht* auf Berufung der Bank [aufgehoben](#). Der Arbeitnehmer bringt den Fall daher vor das Bundesgericht.

In diesem Fall muss das Bundesgericht darüber entscheiden, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitszeugnis eine Referenz auszustellen, und innerhalb welcher Frist er dieser Verpflichtung nachkommen muss.

Das Bundesgericht stellt zunächst fest, dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses zwar ausdrücklich im Gesetz vorgesehen ist ([Art. 330a OR](#)), dies jedoch nicht für ein Zeugnis gilt. Diese Pflicht ergibt sich jedoch aus der (nachvertraglichen) Verpflichtung des Arbeitgebers, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen und seine wirtschaftliche Zukunft zu fördern. Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, auf Antrag des

Arbeitnehmers ein Zeugnis auszustellen, sofern dies keine besonderen Schwierigkeiten mit sich bringt. Das Bundesgericht präzisiert, dass die Zeugnisse die Arbeitszeugnisse ergänzen müssen, ohne ihnen zu widersprechen. Darüber hinaus stellt die Ausstellung solcher Zeugnisse eine Verarbeitung personenbezogener Daten dar, die gemäss Art. 328b OR und dem [DSG](#) der Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf.

Im vorliegenden Fall ist das Bundesgericht der Ansicht, dass das Obergericht den Sachverhalt nicht unrichtig festgestellt und nicht gegen Bundesrecht verstossen hat.

Zwar stellte der Antrag des Arbeitnehmers ein Referenzersuchen dar, da sein Inhalt über den Rahmen des Arbeitszeugnisses hinausging. Tatsächlich beinhaltete die angeforderte Referenz eine implizite Garantie, dass der Arbeitnehmer keine Vorstrafen im Zusammenhang mit seinen finanziellen Aktivitäten hatte und dass er die Voraussetzungen für den Status einer « *FCA Approved Person* » gemäss den Anforderungen der englischen Aufsichtsbehörde erfüllte. Nach Angaben des Bundesgerichts wurde dieser Antrag am 6. Juli 2015 gestellt und sein genauer Inhalt am 3. August 2015 präzisiert.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Antrag des Arbeitnehmers ein Zeugnis auszustellen. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitnehmer jedoch am 14. August 2015 endgültig auf diese Referenz verzichtet. Die Bank hatte dem Arbeitnehmer am 13. August 2015 mitgeteilt, dass sie aufgrund ihrer internen HR-Richtlinien nicht in der Lage sei, die angeforderte Referenz zu erteilen. Daher kann der in seiner E-Mail vom 14. August 2015 zum Ausdruck gebrachte Verzicht des Arbeitnehmers gültig als Annahme der Ablehnung der Bank bzw. als endgültiger Verzicht ausgelegt werden. Somit war die Bank ab dem 14. August 2015 nicht mehr verpflichtet, das angeforderte Arbeitszeugnis auszustellen, und verfügte nicht mehr über die erforderliche Zustimmung des Arbeitnehmers.

Im Übrigen geht aus den festgestellten Tatsachen nicht hervor, dass der Arbeitnehmer seinen Antrag zwischen dem 14. und 20. August 2015, dem Datum der Rücknahme des Stellenangebots, erneuert hätte, noch dass die Ablehnung der Bank eine entscheidende Rolle bei der Rücknahme des Stellenangebots gespielt hätte.

Es bleibt zu klären, ob die Zürcher Bank bei der Bearbeitung des Antrags des Mitarbeiters fahrlässig gehandelt hat. In diesem Zusammenhang weist das Bundesgericht darauf hin, dass die Frist, innerhalb derer ein Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbescheinigung ausstellen muss, nicht ausdrücklich im Gesetz festgelegt ist und dass es diese Frage, die Gegenstand wissenschaftlicher Debatten ist, noch nicht entschieden hat.

Insbesondere würde [Art. 75 OR](#), sofern keine anderen Bestimmungen vorliegen, den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer, der dies beantragt, unverzüglich ein Arbeitszeugnis oder eine Referenz auszustellen. Das Bundesgericht hält sich jedoch zurück und vertritt die Auffassung, dass die Frist von den konkreten Umständen abhängt, insbesondere von der Komplexität des Antrags, der Größe des Unternehmens und der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Im vorliegenden Fall stellt das Bundesgericht fest, dass das Referenzgesuch in seiner endgültigen Fassung am 3. August 2015 gestellt wurde. Angesichts der Sensibilität des Gesuchs, des internationalen Charakters der Angelegenheit, der Komplexität der internen Zuständigkeiten der Bank und der offensichtlichen Kommunikationsprobleme war eine Frist von

zehn Tagen für die Ablehnung der Ausstellung nicht unangemessen. Folglich hat die Bank ihre nachvertraglichen Verpflichtungen nicht verletzt, und die Klage des Arbeitnehmers ist abzuweisen.

Zwar bestätigt dieses Urteil die Verpflichtung des Arbeitgebers, zusätzlich zum Arbeitszeugnis eine Referenz auszustellen. Es ist jedoch bedauerlich, dass das Bundesgericht diese Gelegenheit nicht genutzt hat, um die Frist für die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses und einer Referenz genauer festzulegen. Angesichts der Bedeutung dieser Dokumente für den Zugang zum Arbeitsmarkt wäre eine Klarstellung wünschenswert gewesen. Die Festlegung einer Mindestfrist, die je nach Komplexität des Falles angepasst werden kann, hätte einen Kompromiss darstellen können.

Schließlich ist die Argumentation zur Dauer der Ausführungsfrist im vorliegenden Fall fragwürdig. Denn der Zweck des Referenzantrags schien angesichts des regulatorischen Umfelds, mit dem die Bank konfrontiert war, von Anfang an klar zu sein. Außerdem wäre es sinnvoll gewesen, wenn das Bundesgericht sich zur Begründetheit des Antrags geäußert hätte, insbesondere zur möglichen Verpflichtung einer Bank als Arbeitgeberin, eine andere Bank über das Bestehen von Regulierungsverfahren gegen einen Arbeitnehmer zu informieren. Diese Frage wurde jedoch mangels ausreichender Begründung des Arbeitnehmers in dieser Hinsicht nicht geprüft.

Reproduction autorisée avec la référence suivante: Roxane Pedrazzini, Innerhalb welcher Frist muss einem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis ausgestellt werden ?, publié le 8 September 2025 par le Centre de droit bancaire et financier, <https://cdbf.ch/de/1429/>