

## Flash – Thema Arbeitszeugnis

Produktion: Montag, 15. April 2013  
Form der Präsentation: Interview  
Mitspieler: Werner Baumann, Moderator (schwarz)  
Daniel Schenker, HR-Experte (blau)

**Daniel Schenker, ich bin jetzt schon seit Jahren beim gleichen Arbeitgeber angestellt – darf ich vom jetzigen Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis verlangen?**

*HumanFlow: Jawohl, Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber **jederzeit** ein sogenanntes „Zwischenzeugnis“ verlangen. Dass er aber natürlich nicht wöchentlich ein neues Zeugnis ausstellt, versteht sich von selbst.*

**Angenommen ich verlange jetzt von meinem Arbeitgeber ein Zwischenzeugnis; ist es dann für den Arbeitgeber nicht sofort ersichtlich, dass ich mich nach einer neuen Anstellung umsehe?**

*HumanFlow: In der Tat könnte dem Personalverantwortlichen der Verdacht aufkommen, dass beim betreffenden Mitarbeiter eine berufliche Veränderung ansteht – es gibt aber auch **noch andere Beweggründe**, ein Zwischenzeugnis zu verlangen.*

**Welche denn?**

*HumanFlow: Wenn z.B. der **direkte Vorgesetzte die Stelle wechselt** oder **befördert** wird, dann kann durchaus sein, dass der **neue Vorgesetzte die Leistung** und das Verhalten kritischer beurteilt und diese Konstellation beim **Schlusszeugnis zum Nachteil** für den Arbeitnehmer führen kann.*

**Gibt es noch andere Gründe, ein Zwischenzeugnis auszustellen?**

*HumanFlow: Ja, z.B. wenn der **Arbeitnehmer die Abteilung oder die Funktion wechselt** oder auch bei **Fusionen resp. Management buy out**.*

**Bin ich als Arbeitnehmer nicht der Willkür des Ausstellers eines Arbeitszeugnisses ausgestellt – denn wie kann er sich über Jahren an mein Verhalten und an meine Leistungen erinnern.**

*HumanFlow: Deine Feststellung ist richtig; es kann gut sein, dass sich **der direkte Vorgesetzte oder die Personalverantwortliche kein objektives Bild** von Deinem Verhalten und Deinem Leistungsvermögen machen kann; z.B. wenn **er mehrere Dutzend Mitarbeiter** führt. Er kann aber **auf die Mitarbeiterbeurteilung** zurückgreifen, sofern natürlich auch in **regelmässigen Abständen** eine solche Qualifikation durchgeführt wurde.*

**Kann ich davon ausgehen, dass wenn mir über Jahre bei der Mitarbeiterbeurteilung eine gute Leistung attestiert wurde, dass sich dies auch im Arbeitszeugnis widerspiegeln wird!**

*HumanFlow: Ganz genau, sonst wäre ja das Arbeitszeugnis eine reine Alibiübung*

**Apropòs Alibiübung – wird nicht in den allermeisten Fällen einfach ein gutes Arbeitszeugnis ausgestellt, damit sich der Arbeitgeber nicht mit einem unzufriedenen Mitarbeiter auseinandersetzen muss.**

*HumanFlow: Leider kommt dies in der Praxis immer wieder vor - dies dürfte aber natürlich nicht der Fall sein, sonst **verlieren die Arbeitszeugnisse ihre Glaubwürdigkeit**. Grundsätzlich muss das Arbeitszeugnis **wahrheitsgetreu, relevant und wohlwollend** abgefasst werden. **Der Anspruch nach Wohlwollen schliesst jedoch nicht aus, auch negative Aspekte** im Arbeitszeugnis zu erwähnen. Ein sogenanntes **Gefälligkeitszeugnis** kann auch rechtliche Folgen mit sich ziehen.*

**Wie ist dies zu verstehen?**

*HumanFlow: Wenn z.B. ein **Kranführer** seinen Job aufgeben muss, weil er **kurzsichtig** ist, dies im Zeugnis **absichtlich verschwiegen** wird und ein anderer **Arbeitgeber diesen Mitarbeiter aus Unwissenheit** als Kranführer einstellt, dann sind die Chancen hoch, dass im **Fall eines Unfalles auf den alten Arbeitgeber Regress genommen** wird, d.h. der **alte Arbeitgeber** muss für den Schaden aufkommen.*

**Ueber was soll eigentlich ein Arbeitszeugnis Auskunft geben?**

*HumanFlow: Das Arbeitszeugnis muss gem. Obligationenrecht Auskunft geben über die **Art und Dauer des Anstellungsverhältnisse**, über sein **Verhalten** und über seine erbrachten **Leistungen**.*

**Ich bin z.B. Linkshänder und Zigarrenraucher – werden diese persönlichen Eigenschaften im Arbeitszeugnis erwähnt?**

*HumanFlow: Nein natürlich nicht. Wie wir vorher gehört haben, dürfen nur **relevante** sprich **wichtige** Eigenschaften im Arbeitszeugnis erwähnt werden, welche **direkt einen Einfluss auf die Ausübung der Arbeitstätigkeit** hat. Ich nehme nicht an, dass z.B. Zigarrenrauchen für Deinen Job irgend eine Relevanz hätte.*

**Angenommen, der Arbeitgeber kündigt mir fristlose und ich deswegen kein schlechtes Zeugnis erhalten möchte; was habe ich dann für Möglichkeiten?**

*HumanFlow: Auf **meinen Wunsch hin** wird mir der Arbeitgeber eine **Arbeitsbestätigung** ausstellen, welches sich auf die **Dauer und Art** des Arbeitsverhältnisses beschränkt..*

**Es wird immer viel von den codierten Zeugnissen gesprochen. Was versteht man eigentlich unter einem codierten Zeugnis**

*HumanFlow: Ein sogenannt codiertes Zeugnis enthalten **Standartsätze**, aus welchen die Personalverantwortliche den **wahren Sinn einer Aussage evaluieren kann**, welche für den Mitarbeiter auf den ersten Blick verborgen bleibt.*

**Kennst Du ein Beispiel?**

Ja, wenn z.B. steht „ er hat mit **grossem Eifer** die Aufgaben ausgeführt“ dann war er zwar **sehr willig, aber die Leistung war nicht allzu toll**.

**Ist dies nicht unfair?**

*HumanFlow: **Doch, eine Codierung verstösst gegen das Gebot der Klarheit**. Aus diesem Grund werden heute die Zeugnisse – mit vielleicht wenigen Ausnahmen – nicht*

codiert abgefasst. Auf vielen Arbeitszeugnissen steht auch ein entsprechender Vermerk wie „die Zeugnisse werden uncodiert abgefasst“. Das Problem besteht aus meiner Sicht vielmals dadurch, dass die **ganze Debatte über eine allfällige Codierung Verwirrung stiftet und auch aus ganz normalen Sätzen immer wieder etwas hinein interpretiert wird.**

**Kann ich ein Arbeitszeugnis anfechten, wenn ich mit dem Inhalt nicht zufrieden bin?**

**HumanFlow:** Ja, das darfst Du. Zuerst empfehle ich aber **mit dem Arbeitgeber das Gespräch zu suchen** und die **strittigen Punkte aufzulisten**. Aber wie gesagt, der **Arbeitgeber ist nicht verpflichtet**, das Arbeitszeugnis abzuändern, wenn er überzeugt ist, dass das Zeugnis der Tatsachen entspricht.

**Was hat der Arbeitnehmer für weitere Möglichkeiten, wenn er in einem solchen Fall mit dem Zeugnis nicht leben kann?**

**HumanFlow:** Er kann vor **Arbeitsgericht eine Berichtigung** des Arbeitszeugnis beantragen. Oftmals macht aber dieser Schritt wenig Sinn, da **die Beweisbarkeit sehr schwierig** ist. Zudem ist zu erwähnen, dass wenn von z.B. **bei fünf verschiedenen Arbeitszeugnisse ein eher mässiges dabei ist**, dass es im **Selektionsverfahren eher ein untergeordnete Rolle** spielt.

**Du meinst also, das Gesamtbild ist bei einer Bewerbung entscheidend und nicht nur das Arbeitszeugnis.**

**HumanFlow:** Das ist richtig – ich glaube, die Bedeutung des Arbeitszeugnisses wird oftmals **überschätzt**, weil wie schon erwähnt die Zeugnisse oftmals sehr positiv abergefasst werden. **Viel entscheidender wird bei Ihrer Vorstellung der persönliche Eindruck ihres Gegenübers sein.**

**In meinem letzten Arbeitszeugnis steht u.a. „... er erfüllte seine Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit.“ Wäre es nicht besser, wenn darin stehen würde .....zu unserer vollsten Zufriedenheit**

**HumanFlow:** Dies ist auch so eine unglückliche Formulierung. Denn die **volle Zufriedenheit** kann **nicht mehr gesteigert** werden. „Zu unserer vollsten Zufriedenheit“ ist grammatikalisch nicht richtig. Zur **vollen Zufriedenheit entspricht daher einer sehr guten Leistung**. Besser der Aussteller schreibt **„wir waren mit seinen Leistungen sehr zufrieden**.

**Welche Arbeitszeugnisse muss ich einem Bewerbungsdossier beilegen**

**HumanFlow:** **Arbeitszeugnisse** würde ich **alle beilegen** – im Gegensatz zu alten Schulzeugnissen.