

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 würdezu 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.