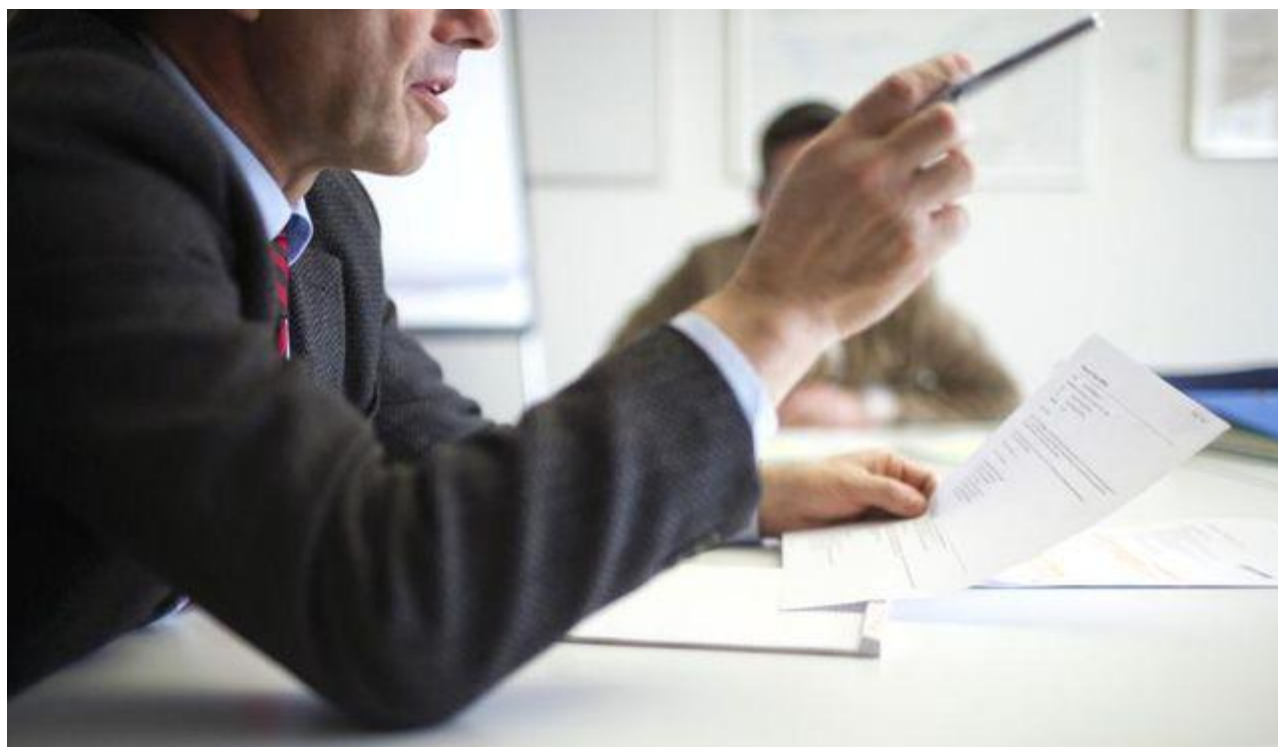


## Der Eiertanz ums Arbeitszeugnis

Von **Matthias Chapman**. Aktualisiert am 03.02.2011 **45 Kommentare**

H. S., der in neun Heimen 114 Kinder missbrauchte, bekam immer gute Arbeitszeugnisse. Diese dürften ja nicht schlecht sein, wehren sich Heimleiter. Stimmt nicht, sagt der Arbeitsrechtler.



Welches Arbeitszeugnis darfs denn sein? Weil Arbeitgeber Konflikte scheuen, geben sie tendenziell gute Noten.

Bild: Keystone

### UMFRAGE

Finden Sie, in Arbeitszeugnissen wird zu oft nicht Klartext gesprochen?

Ja

86.4%

Nein

13.6%

«Das Zeugnis muss ja grundsätzlich positiv geschrieben sein (...) es ist nicht zulässig, dass man im Zeugnis schlechte Sachen erwähnt», sagte der Co-Leiter des Heimes St. Martin im bernischen Oberthal, Hans-Jörg Lory, zu «10vor10». Der Vorgesetzte ist mit dieser Meinung nicht allein, auch wenn sie falsch ist. Sein Berufskollege vom Haus Christophorus im welschen Renan, Florian Gantenbein, rechtfertigte ein gutes Zeugnis trotz schlechter Erfahrungen mit dem Mann so: «Man kann das nicht ausdrücken, das ist die Form des Zeugnisses.» H. S. war im Haus Christophorus aufgefallen, weil er in einem Fall ein Kind ohrfeigte.

Die beiden Heimleiter sitzen einem weit verbreiteten





«Mann kann den Wert solcher Zeugnisse durchaus hinterfragen»: Arbeitsrechtsexperte Roger Rudolph.

#### Artikel zum Thema

Die Krankheit als Tolggen im Zeugnis  
Das steht im guten Arbeitszeugnis

Irrtum auf. Nur wenige Arbeitgeber wagen es, negativ formulierte Arbeitszeugnisse auszustellen, wie Arbeitsrechtler Roger Rudolph im Gespräch mit Tagesanzeiger.ch/Newsnetz erklärt.

Herr Rudolph, dürfen Arbeitgeber nur positiv formulierte Arbeitszeugnisse ausstellen?

Nein. Das trifft nicht zu. Es ist aber leider eine recht verbreitete Unsitte.

Warum ist das so?

In vielen Fällen wollen sich die Arbeitgeber einfach keine Probleme einhandeln. Dies ist bis zu einem gewissen Grad auch verständlich, denn die Sache ist klar: Je wohlwollender das Arbeitszeugnis formuliert ist, desto geringer ist das Risiko, dass man sich damit Ärger einhandelt. Keiner will wegen einer Zeugnisstreitigkeit vor dem Richter landen. Das lohnt sich für die Beteiligten in der Regel nicht.

Was sind denn die Regeln an welche sich der Arbeitgeber beim Ausstellen des Arbeitszeugnisses halten muss?

Es gibt gewisse Grundsätze im Zeugnisrecht. Die findet man nicht im Obligationenrecht. Sie sind von den Gerichten in der Rechtsprechung entwickelt worden. Wichtig ist zum Beispiel der Grundsatz der wohlwollenden Beurteilung. Das heisst, das Zeugnisse, da sie den Arbeitnehmern das Fortkommen erleichtern sollen, in der Tendenz positiv formuliert sein sollen...

... aber?

Noch wichtiger ist der Grundsatz der Zeugniswahrheit. Dieser Grundsatz steht über allem. Sobald etwas ein gewisses Gewicht hat und für Leistung oder Verhalten der betreffenden Person charakteristisch ist, hat der Arbeitgeber das Recht, aber auch die Pflicht, das zu vermerken. Wenn also ein Arbeitgeber generell sagt, man kann und darf nicht negative Aspekte in ein Arbeitszeugnis bringen, ist diese Aussage falsch.

Wo sind die Grenzen beim Erwähnen von negativen Merkmalen?

Die Frage hier ist, ob etwas ausreichend Gewicht hat, um im Arbeitszeugnis als negativ vermerkt zu werden. Einmal blau machen reicht dazu natürlich nicht.

Die Meinung ist immer noch weit verbreitet, Arbeitszeugnisse dürften gar keine negativen Beurteilungen enthalten.

Das stimmt. Ich stelle aber eine gewisse Tendenz weg von dieser Praxis fest. Es gibt vermehrt Arbeitgeber, welche das Wahrheitsgebot ernster nehmen, auch wenn sie mit der Aufnahme negativer Aspekte ins Arbeitszeugnis einen Rechtsstreit in Kauf nehmen müssen. Es ist aber noch immer eher die Ausnahme.

Es besteht also die Gefahr, dass ein Arbeitgeber, der jemanden einstellen will, durch

das Arbeitszeugnis getäuscht wird?

Das ist tatsächlich so. Der alte Arbeitgeber halst dem neuen Arbeitgeber im schlimmsten Fall das Risiko auf, dass dieser bei der Einstellung getäuscht wird.

Sie sprachen zuvor von der Pflicht des Arbeitgebers, gewichtige Negativpunkte ebenfalls zu erwähnen. Was droht, wenn das wider besseres Wissen nicht geschieht? Nehmen wir ein Beispiel. Ein Bankangestellter hat Geld am Arbeitsplatz veruntreut und muss in der Folge die Firma verlassen. Nun ist der Arbeitgeber verpflichtet, das im Arbeitszeugnis zu vermerken. Tut er das nicht und beim neuen Arbeitgeber kommt es erneut zu einem solchen Vorfall, so riskiert der alte Arbeitgeber, dass er vom neuen zur Verantwortung gezogen wird. Das Problem dabei ist, dass solche Fälle oft nicht nachzuweisen sind. Es gibt bis heute nur ganz wenige Urteile, in denen es zu Sanktionen kam.

Auch wenn Sie leichte Veränderungen bei der Praxis mit der Ausstellung von Arbeitszeugnissen feststellen. Es bleibt beim Eiertanz. Machen denn Arbeitszeugnisse so überhaupt Sinn?

Teilweise muss ich ihnen recht geben. Mann kann den Wert solcher Zeugnisse durchaus hinterfragen. Verwendung sehe ich trotzdem. Etwa im Sinn eines ersten Eindrucks oder als Triage bei zahlreichen Bewerbern. Für eine genaue Analyse des Bewerbers reicht ein solches Zeugnis natürlich nicht. (Tagesanzeiger.ch/Newsnetz)

Erstellt: 03.02.2011, 17:49 Uhr

Empfehlen

3 Personen empfehlen das.

Alle Kommentare anzeigen