

Pflicht zum «wohlwollenden» Arbeitszeugnis kann fatal sein

Von Daniel Foppa. Aktualisiert am 04.02.2011 **3 Kommentare**

Laut Experten sind viele Formulierungen geschönt – weil sich Arbeitgeber keine Probleme aufhalsen wollen.



Im besten Licht: Gute Arbeitszeugnisse sind bei der Stellensuche ein grosser Vorteil. Ein schlechtes Zeugnis kann angefochten werden.

Bild: Keystone

Dossiers

Missbrauchsfall H.S.



13-Jährige wurde von zwei Betreuern missbraucht

Die perfide Masche des «Teddybärs»

H.S. erfüllte die Berufsstandards eines Sozialtherapeuten nicht

Kommentar

Einen Pfleger mit solchen Zeugnissen nimmt jedes Heim mit Handkuss:

«Das Wohlergehen der Betreuten war ihm ein grosses Anliegen. Besonders positiv fielen seine Hilfsbereitschaft und seine Begeisterung für verschiedenste Aktivitäten der Heimgemeinschaft auf.»

So wurde die Arbeit des Sozialtherapeuten im Juni 1998 im Haus Christofferus in Renan BE bewertet, wie die

Sendung «Wo wir 10» publik machte. Dem Mann, der über 100-mal Schutzbefohlene in neun
«Auch wir von den Heimen fühlen uns Heimen missbrauchte, wurden stets beste
als Opfer von H.S.» Arbeitszeugnisse ausgestellt. Besonders pikant: In Renan
«Er ging zu den Buben, wenn sie verfasste die damalige Leitung ein positives Zeugnis,
badeten» obwohl sie dem Mann gekündigt hatte.
«Ein Pillenzwang kann zulässig sein»

Suche nach Erklärungen

«Man hat ihm nahegelegt, den Beruf zu wechseln», sagt der heutige Leiter Florian Gantenbein. Der Pfleger sei nicht in der Lage gewesen, in schwierigen Situationen richtig zu reagieren: «Er wurde laut und teilte sogar eine Ohrfeige aus.» Weshalb das Zeugnis trotzdem so positiv ausgefallen ist, weiss er nicht.

Auch die übrigen Heimleiter suchen nach Erklärungen. «Ein Zeugnis muss eben grundsätzlich positiv geschrieben sein», sagt Hans-Jürg Lory vom Heim St. Martin in Oberthal BE, wo der Mann von 1991 bis 1995 tätig war. Tatsächlich kann sich Lory auf die Gerichtspraxis berufen, wonach Arbeitszeugnisse «wohlwollend» formuliert sein müssen. Denn sie sollten dem beruflichen Fortkommen dienen. Gleichzeitig müssten die Zeugnisse aber wahr sein. «Man muss verdeckt formulieren und hoffen, dass es der nächste Arbeitgeber bemerkt», sagt Gantenbein dazu.

Negative Zeugnisse anfechtbar

Was die Pflicht zur wohlwollenden Formulierung für Folgen haben kann, zeigt ein Fall, der dem TA vorliegt. Dabei geht es um einen Lehrer, der an einer Mittelschule durch ungenügende Leistung auffiel. Die Schulleitung einigte sich schliesslich mit dem Mann auf eine Trennung im gegenseitigen Einverständnis. Der Lehrer erhielt ein Arbeitszeugnis, das seine Leistung aus Sicht der Schulleitung würdigte: Er wurde weder gelobt noch negativ bewertet.

In der Folge fand der Mann keine Anstellung, obwohl in seinen Fächern Lehrkräftemangel herrscht. Er beschwerte sich über das schlechte Zeugnis beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). Dieses beauftragte eine Juristin des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks (SAH), für ein besseres Arbeitszeugnis zu kämpfen. Die Juristin setzte die Schulleitung unter Druck. Sie übermittelte konkrete Änderungswünsche ihres Mandanten und drohte mit juristischen Schritten, falls das Zeugnis nicht verbessert werde. Die Schulleitung weigerte sich jedoch, da die gewünschten Änderungen aus ihrer Sicht nicht den Tatsachen entsprachen. Der Streit ist noch nicht beigelegt.

Arbeitgeber muss begründen

Ohne den Fall zu kennen, bestätigt Christian Zingg vom SAH Zürich, man habe immer wieder mit «Zeugnisinterventionen» zu tun. «Besteht ein Arbeitnehmer auf einem besseren Zeugnis, muss er das nötigenfalls beweisen können», sagt Zingg. Ebenso müsse der Arbeitgeber die Gründe für ein schlechtes Zeugnis dokumentieren können.

Viele Arbeitgeber möchten es allerdings gar nicht so weit kommen lassen. «Ein zu positives Zeugnis

gibt kaum Ärger – im Gegensatz zu einem negativen, auch wenn dies der Wahrheit entsprechen würde», sagt der Leiter eines mittelgrossen Betriebs.

Politik: Kein Handlungsbedarf

Um Gefälligkeitszeugnissen Abhilfe zu schaffen, sind im Parlament mehrfach Vorstösse eingereicht worden. Sie regten an, im Obligationenrecht Minimalanforderungen an ein Arbeitszeugnis festzulegen. Das Gesetz schreibt heute bloss vor, dass der Arbeitnehmer jederzeit Anrecht auf ein Zeugnis hat und dass sich dieses auf Verlangen nur auf Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken hat. Alle Vorstösse scheiterten jedoch – letztmals 2002, als die Nationalräte Christoph Eymann (LPS, BS) und Alexander Tschäppät (SP, BE) genauere Gesetzesvorschriften forderten. Der Rat lehnte unter Verweis auf die anerkannte Gerichtspraxis ab. Zudem empfahl er, die Qualität der Arbeitszeugnisse durch bessere Ausbildung der Personalverantwortlichen zu steigern.

Das sieht auch Arbeitszeugnis-Experte Peter Häusermann so. «Die gesetzlichen Regeln genügen. Es hapert bei der Umsetzung.» Geschönte Arbeitszeugnisse seien weit verbreitet. «Wer ein zu positives Zeugnis ausstellt, um keine Probleme zu bekommen, drückt sich um seine Verantwortung gegenüber anderen Arbeitgebern und der Öffentlichkeit.»

Informationsfluss verbessern

Häusermann bezeichnet das Zeugnis aus Renan als «grob fahrlässig». Heime, die den Mann aufgrund eines solchen Zeugnisses eingestellt haben, könnten Regress auf dessen Verfasser nehmen. Die angefragten Heime sagen zwar, sie würden dies kaum tun. Ihre Kritik ist aber deutlich: «Wir wurden Opfer einer Falschinformation. Wäre uns die Ohrfeige und die Kündigung bekannt gewesen, hätten wir den Mann nicht eingestellt», sagt Ruedi Schärer vom Heim Nische in Zofingen AG, wo der Täter 2010 aufgefliegen ist. «Der Informationsfluss zwischen den Heimen muss institutionalisiert werden. Und geschönte Arbeitszeugnisse darf es nicht mehr geben.» (Tages-Anzeiger)

Erstellt: 03.02.2011, 22:56 Uhr

Empfehlen

Eine Person empfiehlt das.