

# Wirtschaft

## Raiffeisen

Laut CEO Heinz Huber wird es mit den Immobilienpreisen weiter aufwärtsgehen **29**

## Ärger in den USA

Klagen wegen Preisabsprachen bei Generika könnten für Novartis teuer werden **31**



Per Gesetz muss das Arbeitszeugnis «wohlwollend» sein. Kritik bei ungenügender Leistung erfolgt daher in Form von versteckten Codes.

### Fallstricke im Arbeitszeugnis

#### Versteckte Botschaften – und was sie bedeuten

«Wir schätzten seinen grossen Eifer.»  
Klartext: Ein Streber, der aber den Anforderungen nicht genügt.

«Sie arbeitete mit grösster Genauigkeit.»  
Eine erbsenzählende, unflexible Pedantin.

«Er hat sich stets um gute Vorschläge bemüht.»  
Er wusste alles besser, ohne Nutzen für das Geschäft.

«Ihre Auffassungen wusste sie intensiv zu vertreten.»  
Sie hatte ein übersteigertes Selbstbewusstsein.

«Für die Belange der Belegschaft bewies er Einfühlungsvermögen.»  
Er suchte penetrant Kontakt zu Kolleginnen.

«Sie trug durch ihre Geselligkeit zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.»  
Sie tratschte und hielt damit die anderen vom Arbeiten ab.

Quelle: Jobagent

## Firmen sind Arbeitszeugnisse egal

Jeder zweite Personalchef erachtet das Arbeitszeugnis bei Bewerbungen als unnötig, viele Firmen verzichten darauf. Denn oft ist der Inhalt missverständlich – oder gar falsch. **Von Albert Steck**

Sie arbeitete zu unserer vollen Zufriedenheit.» Eigentlich klingt der Satz nach einem dicken Lob. Doch beim Arbeitszeugnis gelten andere Regeln. Dort müsste es heissen: «zu unserer vollsten Zufriedenheit». Besser noch ist es, wenn davor das Wörtchen «stets» geschrieben steht.

In den Arbeitszeugnissen wimmelt es von Spitzfindigkeiten und versteckten Botschaften – die mehr Verwirrung stiften, als aufzuklären. So vergeben manche Firmen aus Prinzip nie das – sprachlich unschöne – Prädikat der «vollsten Zufriedenheit».

«Eigentlich sollte man die Arbeitszeugnisse abschaffen», sagt Jörg Buckmann und bezeichnet diese als «Farce». Er spricht aus langjähriger Erfahrung als Personalchef der Zürcher Verkehrsbetriebe. Heute führt er eine eigene Beratungsfirma.

«Das System hat sich zu Tode geritten», kritisiert Buckmann. «Vielfach sind die Aussagen geschönt und wenig verlässlich. Unfreiwillige Kündigungen zum Beispiel kompensieren die Firmen häufig mit einem positiven Zeugnis.» Zudem bestehen die Formulierungen oft aus vorgefertigten Bausteinen, die eine Software erstellt hat. «Dadurch wird der Inhalt austauschbar und verliert an Aussagekraft.»

Per Gesetz sind die Arbeitgeber verpflichtet, ein «wohlwollendes» Zeugnis auszustellen. Es darf den beruflichen Erfolg des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigen. Somit ist Kritik, selbst bei ungenügender Leistung, höchstens andeutungsweise zulässig.

Viele Personalabteilungen überbieten sich daher mit lobenden Beschreibungen. Umso



**Hat ein Angestellter die Ziele verfehlt, so darf das im Arbeitszeugnis gar nicht drinstehen.**

weniger aber beachten sie das Papier selber, wenn sie Mitarbeitende einstellen. Das zeigt eine Umfrage der Firma von Rundstedt, dem grössten Outplacement-Berater der Schweiz.

Demnach sagen 46% der Personalverantwortlichen, dass sie dem Arbeitszeugnis keinen grossen Wert zumessen. Gar 58% sind der Meinung, dass der Nutzen der Zeugnisse geringer ist als der Aufwand zur Erstellung. Die Umfrage basiert auf der Einschätzung von 950 HR-Spezialisten und Führungskräften.

Für Pascal Scheiwiler, Geschäftsführer von Rundstedt, kommt die verbreitete Skepsis nicht überraschend: «Hat ein Angestellter die Ziele verfehlt, so darf das im Arbeitszeugnis gar nicht drinstehen.» Er kenne einen Fall, in welchem ein Unternehmen vom Gericht genötigt wurde, nachweislich falsche Angaben ins Zeugnis zu schreiben. Der Verantwortliche habe sich darauf geweigert, das Dokument zu unterschreiben.

#### Aufgepasst bei versteckten Codes

Laut Scheiwiler lösen viele Arbeitgeber das Dilemma, indem sie mit Codierungen arbeiten. «Der Gebrauch von verklausulierten Formulierungen ist unschön, doch bleibt den Firmen häufig keine andere Wahl, wenn sie einigermassen wahrheitsgetreu bleiben wollen.»

Eine einheitliche Lesart zu diesen Codes existiert allerdings nicht. Verbreitet sind versteckte Hinweise im letzten Abschnitt, zum Beispiel im Satz: «Wir wünschen ihm für die Zukunft weiterhin viel Erfolg.» Fehlt dabei das Wort «weiterhin», so hat die letzte Stelle offenbar keinen Erfolg gebracht.

Heikel sind ebenso unvollständige Aufzählungen, etwa im Satz: «Das persönliche Verhalten gegenüber Kollegen und Geschäftspartnern war einwandfrei.» Bleiben hier die Vorgesetzten unerwähnt, ist mit einem belasteten Verhältnis zu rechnen.

Zweifel schüren ausserdem doppeldeutige Begriffe wie «gesellig» oder «unbeschwert». Wird jemand für sein «grosses Einfühlungsvermögen» gelobt, war er womöglich aufdringlich gegenüber Kollegen (vgl. Box oben). Problematisch ist weiter die Würdigung trivialer Eigenschaften wie Pünktlichkeit.

Oft endet das Feilschen um Formulierungen vor Gericht. Rund die Hälfte aller arbeitsrechtlichen Konflikte betreffen das Zeugnis. «Die Arbeitnehmer profitieren von der tiefen Hürde, eine Klage einzureichen», sagt Anwältin Chantal Lutz von der Kanzlei Domenig&Partner. «Denn in der Regel ist ein solches Verfahren kostenlos. Zudem greifen viele auf ihre Rechtsschutzversicherung zurück.»

Laut Insidern nehmen die Gerichte eher Partei für die Kläger. Das führe dazu, dass viele Firmen bereits bei einem angedrohten Verfahren das Zeugnis positiver verfassten. Allerdings könnten beschönigende Aussagen auch auf das Unternehmen zurückfallen, warnt Lutz. «Wer wichtige Tatsachen gegenüber dem neuen Arbeitgeber verschweigt, kann zu Schadenersatz verpflichtet werden.»

Der Grat jedoch ist schmal: Soll das Zeugnis festhalten, wenn jemand zum Alkoholkonsum neigt oder anzügliche Bemerkungen gemacht hat? «Das heutige System stellt die Firmen vor unlösbare Interessenkonflikte», sagt

Pascal Scheiwiler. «Am ehrlichsten wäre es deshalb, man würde sie ganz von der Zeugnispflicht befreien.»

Die Praxis geht ohnehin in diese Richtung: Immer mehr Firmen überlassen es den Bewerbern, ob sie ein Arbeitszeugnis einreichen wollen, so auch die Swisscom: «Für deine Bewerbung benötigen wir lediglich deinen CV oder dein LinkedIn-Profil», heisst es auf der Website des Konzerns. In einem zweiten Schritt komme es dann bereits zum persönlichen Gespräch, sei es per Telefon oder Video.

#### Kampf gegen die Bürokratie

«Wir wollen den Bewerbungsprozess möglichst unbürokratisch gestalten, für die Bewerber wie auch für uns», sagt David Luyet, Head Talent Attraction bei der Swisscom. «Anstatt Dokumente wie Arbeitszeugnisse oder Motivationsschreiben zu durchforsten, nutzen wir die Zeit lieber, um direkt mit den Kandidaten in Kontakt zu treten – oft genügen dazu schon zehn Minuten.»

Auch von breit gestreuten Inseraten auf Job-Plattformen verabschiedet sich die Swisscom zunehmend. «Stattdessen gehen wir proaktiv auf potenzielle Kandidaten zu. Netzwerke wie LinkedIn oder Xing ermöglichen uns eine gute Einschätzung, ob jemand zum gesuchten Profil passt.»

Zwar mag ein Zeugnis mit dem Vermerk «vollste Zufriedenheit» dem Ego schmeicheln. Doch der Nutzen bei der Stellensuche bleibt gering. Eine bessere Wirkung erzielt dagegen, wer sein LinkedIn-Profil pflegt und mit originalen Posts auf sich aufmerksam macht.