

Sozial & Sicher



Austretende Mitarbeiter müssen auch mit negativen Äusserungen im Arbeitszeugnis leben. Foto: Image Source/Vario Images

Gutes oder schlechtes Zeugnis? Entscheiden Sie!

Nicht alles, was gut tönt, ist positiv gemeint. Wie sind die folgenden Sätze zu deuten? Die Lösung finden Sie unten rechts.

Angaben zur Leistung	Sehr gut	Gut	Genügend	Ungenügend
1. «Seine Leistungen waren zufriedenstellend»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. «Er bemühte sich, die Arbeiten bestens zu erledigen»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. «Sie erledigte ihre Aufgaben zu unserer Zufriedenheit»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. «Er gab stets sein Bestes»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. «Sie zeigte für ihre Arbeit Verständnis»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. «Wir schätzten seinen grossen Eifer»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. «Mit ihren Leistungen waren wir zufrieden»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. «Sie bemühte sich, ihre Aufgaben so gut wie möglich zu erfüllen»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. «Er arbeitete stets gut»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. «Sie setzte all ihre Fähigkeiten ein»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. «Er erledigte alle Aufgaben ordnungsgemäss»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. «Seine Leistungen waren überdurchschnittlich»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. «Sie bemühte sich stets um gute Vorschläge»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. «Sie machte sich mit grossem Eifer an die Aufgaben heran»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. «Er erledigte die ihm übertragenen Aufgaben mit grossem Fleiss»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. «Wir waren mit seinen Leistungen stets sehr zufrieden»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angaben zum Verhalten				
17. «Sein Verhalten war einwandfrei»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. «Sie zeigte grosses Einfühlungsvermögen»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. «Sie war stets freundlich, zuvorkommend und korrekt»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. «Er trug zur Verbesserung des Arbeitsklimas bei»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. «Sein Verhalten war korrekt»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. «Sie war stets freundlich und korrekt»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angaben zum Austritt				
23. «Der Austritt erfolgte im gegenseitigen Einverständnis»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. «Wir würden sie jederzeit wieder einstellen»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. «Wir bedauern seinen Austritt»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn der Chef geheimnisvoll Adieu sagt

Es klingt nach Lob und bedeutet oft Tadel. Um das Arbeitszeugnis zu verstehen, muss man zwischen den Zeilen lesen können.

Thomas Müller

«Frau S. bemühte sich, die Kundenkartei à jour zu halten», bescheinigte der Chef seiner abtretenden Sekretärin im Arbeitszeugnis und fuhr dann fort: «Während der Arbeit legte sie besonderen Wert auf eine gepflegte Erscheinung.» Das Team sei «von ihrer Geselligkeit beeindruckt» gewesen. Und zum Schluss: «Wir haben für ihre Kündigung volles Verständnis.»

Was auf den ersten Blick wie ein Kompliment tönt, bedeutet übersetzt: «Frau S. beschäftigte sich bei der Arbeit mehr mit ihrer Frisur als mit der Kundenkartei. Besonders kommunikativ war sie während der Pausen. Zum Glück hat sie selber gekündigt.»

Positiv formulierte negative Qualifikationen nennt man Codierungen. «Sie sind verboten, weil sie gegen den Grundsatz der Zeugnisklarheit und gegen das Datenschutzrecht verstossen», sagt der Arbeitsrechtsspezialist Adrian von Kaenel. «Arbeitnehmer haben das Recht, solche zweideutigen Sätze durch unverdächtigere ersetzen zu lassen.»

Höchstnote schlecht formuliert

Dennoch gibt es nach wie vor viele Vorgesetzte, die ihre Mitarbeitenden codiert beurteilen - teilweise auch unwissenschaftlich, weil sie sich zu wenig auskennen oder weil sie alte Vorlagen unbesonnen übernehmen. Sie schreiben dann: «Er erledigte alle ihm zugewiesenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit» - und sagen damit: «Er war ein Minimalist, der nur die Aufgaben erledigte, die man ihm auftrug.» So kann ein gut gemeintes Wort dem Angestellten schnell zum Verhängnis werden. Immer mehr Firmen beugen Missverständnissen daher mit einem Hinweis in ihren Zeugnissen vor, etwa wie: «Unser Unternehmen bekennt sich zu uncodierten Formulierungen.»

Auch die Worte «zufrieden» oder «Zufriedenheit» bergen Zündstoff. Es gibt kaum ein Arbeitszeugnis, in dem sie

nicht vorkommen. Bloss: Das allein genügt nicht für ein gutes Zeugnis - auf die gesamte Formulierung kommt es an. Während die Aussage «Wir waren mit seiner Arbeit zufrieden» gerade mal der Note «genügend» entspricht, bescheinigt die Wendung «zu unserer vollsten Zufriedenheit» eine Topleistung. Diese verbreitete Formulierung ist allerdings sprachlicher Unsinn (voller als voll geht nicht) und vor Gericht nicht durchsetzbar. Moderne Chefs umschreiben die Höchstnote so: «Seine/Ihre Arbeitsleistung war in qualitativer und quantitativer Hinsicht jederzeit sehr gut.»

Wer der Ansicht ist, gute Arbeit geleistet zu haben, wer sich freundlich verhalten und selber gekündigt hat, sollte darauf achten, dass mindestens Folgendes im Zeugnis steht:

● **Zur Leistung:** «Er/Sie erledigte die Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit» oder «Ihre Leistungen waren überdurchschnittlich» oder «Sie arbeitete stets gut». Alle Warnlampen sollten dagegen blinken, wenn es im Zeugnis heisst, die Mitarbeiterin habe sich «bemüht» oder «ihr Bestes gegeben». Im Klartext bedeutet das: «Sie strengte sich zwar an, aber es kam wenig dabei heraus.» - «Arbeitsgerichte beurteilen solche Formulierungen als unzulässig, weil sie nicht die Leistung betreffen, sondern den Leistungswillen», sagt Rechtsanwalt Adrian von Kaenel.

● **Zum Verhalten:** «Im Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war er/sie stets freundlich und korrekt.» Fügt der Chef einen zusätzlichen Ausdruck hinzu - etwa «zuvorkommend» -, ist das Zeugnis in diesem Punkt ausgezeichnet. Begnügt er sich mit «korrekt», deutet das auf einen eher unangenehmen Zeitgenossen hin.

● **Zum Austrittsgrund:** «Der Austritt erfolgt auf eigenen Wunsch. Wir bedauern seinen/ihren Weggang.» Fehlt der zweite Satz, ist anzunehmen, dass der Angestellte keine besonders grosse Lücke hinterlässt. Eine sehr gute Note er-

hält hingegen, wer vom Arbeitgeber «jederzeit wieder eingestellt» würde. Wenn es heisst, der Austritt erfolge «im gegenseitigen Einvernehmen», wurde der Mitarbeiter wahrscheinlich entlassen. Ebenso, wenn Angaben zum Austrittsgrund fehlen. Gegen den Willen des Angestellten darf der Arbeitgeber den Grund im Zeugnis nicht nennen.

«Zu gute Zeugnisse»

Grundsätzlich gilt: Arbeitszeugnisse sind wohlwollend zu formulieren. Das bedeutet nicht, dass Angestellte Anspruch auf ein «gutes» Zeugnis hätten. Denn ein Zeugnis muss vor allem wahr sein. Adrian von Kaenel beobachtet mit Sorge, «dass regelmässig zu gute Zeugnisse ausgestellt werden, weil Arbeitgeber einem Streit aus dem Weg gehen wollen, der ihnen nichts bringt und höchstens Kosten verursacht. Damit werden Arbeitszeugnisse ihrer Aufgabe als zuverlässiger Gradmesser für die Fähigkeiten von Stellenbewerbern zusehends nicht mehr gerecht.»

Negative Äusserungen in Zeugnissen sind erlaubt, sofern sie für die Leistung oder das Verhalten eines Arbeitnehmers bezeichnend sind. So ist zu erwähnen, wenn einer mehrmaligen Weisungen misachtet, Mitarbeiterinnen belästigt oder im Betrieb gestohlen hat. Desgleichen, wenn er an einer Krankheit oder an einer Sucht leidet, die seine Leistung erheblich beeinträchtigt.

Weist ein Bauunternehmen beispielsweise nicht darauf hin, dass ein Arbeiter seinen Job wegen Rückenbeschwerden nicht mehr richtig ausüben kann, so wird es haftbar, wenn eine andere Firma den Arbeiter im Vertrauen auf das Zeugnis einstellt. Das Zürcher Arbeitsgericht erachtete im Jahr 2003 auch den Hinweis als zulässig, ein Krankenpfleger sei «manisch depressiv».

Nicht ins Arbeitszeugnis gehören unvorteilhafte Episoden wie kleine Streitigkeiten, seltenes Zuspätkommen oder einzelne schlechte Arbeitsleistungen.

Auch vergangene gesundheitliche Probleme, die sich nicht dauerhaft auf die Leistung auswirken, haben im Zeugnis nichts zu suchen. Das Zürcher Arbeitsgericht wies deshalb 2005 eine Firma an, ein Zeugnis zu ändern, in dem stand, der Arbeitnehmer sei im Laufe der 25 Monate dauernden Anstellung während insgesamt 6 Monaten arbeitsunfähig gewesen. Sonst bestehe die Gefahr, dass künftige Arbeitgeber die krankheitsbedingten Absenzen als Hinweis interpretierten, der Angestellte sei zu wenig leistungsbereit oder leistungsfähig.

Ein Betrieb, der ungerechtfertigt ein schlechtes Zeugnis ausstellt, kann schadenersatzpflichtig werden, wenn der Mitarbeiter deswegen keine neue Stelle findet. Das gilt auch, wenn das rechtzeitige Ausstellen des Zeugnisses versäumt wird. Immer wieder kommt es vor, dass Firmen die Abgabe des Zeugnisses hinausschieben, weil der Angestellte die Kündigung als missbräuchlich angefochten hat. Laut Adrian von Kaenel ist dies unzulässig.

Denn so viel ist klar: Arbeitnehmer haben laut Gesetz «jederzeit» und ohne Grund das Recht, ein Zeugnis zu verlangen. Das gilt nicht nur beim Austritt, sondern auch während des Arbeitsverhältnisses (Zwischenzeugnis). Wann der Anspruch verjährt, ist umstritten. Sicherheitshalber sollte man spätestens fünf Jahre nach dem Verlassen der Stelle ein Zeugnis einfordern. Angestellte einer Temporärfirma müssen das Zeugnis dort verlangen, nicht etwa beim Einsatzbetrieb.

Stellt der Arbeitgeber innert nützlicher Frist kein Zeugnis aus, hilft oft eine freundliche Mahnung. Gibt sich der Chef überlastet, kann man ihm vorschlagen, selber einen Text aufzusetzen. Falls das Zeugnis weiterhin ausbleibt, empfiehlt es sich, schriftlich eine Frist von etwa zwei Wochen anzusetzen. Nach Ablauf dieser Frist kann man an den Friedensrichter und nötigenfalls ans Arbeitsgericht gelangen.

Schlechtes Arbeitszeugnis

So kämpft man für bessere Noten

- Nach Erhalt des Arbeitszeugnisses sollte man zuerst prüfen, ob es fehlerlos und vollständig ist (Personalien, Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses, Funktion, hauptsächliche Aufgaben, Beförderungen, Qualifikationen). Fehlen etwa Angaben zum Verhalten, wird ein künftiger Personalchef annehmen, dass der Bewerber in diesem Punkt Defizite hat. Fehler - auch Tippfehler - sind zu korrigieren.
- Ebenso wichtig wie einzelne Formulierungen ist der Gesamteindruck. Je individueller das Zeugnis geschrieben ist, desto mehr Wertschätzung drückt es aus. Ein karger Text mit vielen Standardsätzen wertet es ab. Wer unsicher ist, kann seinen Berufsverband oder eine Rechtsberatungsstelle um Rat fragen.
- Das Ausstellungsdatum sollte dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses entsprechen. Ein mitten im Monat datiertes Zeugnis deutet auf eine fristlose Entlassung hin.
- Ist das Zeugnis unvollständig oder ist man damit nicht einverstanden, kontaktiert man den Verfasser. Nicht hinter jeder unglücklichen Formulierung steckt böse Absicht.
- Lässt sich das Problem im Gespräch nicht lösen, empfiehlt es sich, dem Arbeitgeber schriftlich einen begründeten Änderungsvorschlag zu machen.
- Nützt alles nichts, bleibt nur der Gang zum Friedensrichter und später allenfalls zum Arbeitsgericht. Zuständig sind die Behörden am Arbeitsort oder am Firmensitz. Das Verfahren ist kostenlos. Wenn man verliert, muss man aber die Anwaltskosten des Arbeitgebers tragen.
- Es genügt nicht, vor Gericht einfach ein besseres Zeugnis zu verlangen. Man sollte gleich den gewünschten Text vorlegen und diesen mit Beweisen untermauern (Zwischenzeugnisse, Lohnerhöhungen, Beförderungen, Qualifikationen, Zeugen).
- Falls die Aussichten auf ein besseres Zeugnis klein sind, kann man auch eine blosser Arbeitsbestätigung verlangen. Diese enthält keine Qualifikationen. (thm)

Leser fragen

Vertragsrecht

Höhenangst im Seilpark - habe ich eine Rückerstattung zugut?

In den Sommerferien besuchte ich erstmals einen Seilpark. Leider kriegte ich schon sehr bald Höhenangst. Ich fühlte mich unwohl dabei, in grosser Höhe von Baum zu Baum zu balancieren. Deshalb wollte ich den Besuch abbrechen und bat an der Kasse um eine Rückerstattung, die mir aber verweigert wurde. Zu Recht?

Ja. Das Problem mit der Höhenangst liegt in Ihrem Risikobereich. Der Seilpark kann nichts dafür - er hat seine

Leistungen für Sie bereitgehalten. Insofern ist der Fall nicht vergleichbar mit einer kurzfristigen Schliessung des Parks, etwa wegen misslichen Wetters. Falls Sie schon vor dem Besuch um Ihre Höhenangst wussten, hätten Sie an der Kasse fragen können, ob Sie zuerst einmal pro-

Thomas Müller

beantwortet Ihre Fragen zum Arbeitsrecht, Konsumrecht, Sozialversicherungsrecht und Familienrecht.



Senden Sie uns Ihre Fragen an sozial&sicher@tages-anzeiger.ch

bieren dürfen. Wäre das Personal einverstanden gewesen, hätten Sie nichts bezahlen müssen.

Mietrecht

Muss ich den Sichtschutz wirklich entfernen?

Ich bin vor fünf Jahren in eine neue Dachwohnung eingezogen. Vor der Eingangstür befindet sich eine kleine Terrasse, die ebenfalls zur Wohnung gehört. Dort habe ich aus Brettern einen etwa 3 Meter breiten und 2 Meter hohen Sichtschutz montiert, damit die Nachbarn nicht direkt auf die Terrasse gucken können. Der Vermieter hat

mich schon mehrmals aufgefordert, die Bretter zu entfernen, aber ich habe mich bisher immer geweigert. Nun hat er mir eine letzte Frist angesetzt. Muss ich nachgeben?

Ja. Da die Bretter offenbar fest mit der Liegenschaft verbunden sind, hätten Sie vor der Montage die schriftliche Zustimmung des Vermieters einholen müssen. Ohne dieses Einverständnis dürfen Mieter laut Obligationenrecht keine Änderungen an der Mietsache vornehmen. Dies gilt allerdings nur für fixe Installationen. Einen mobilen Sichtschutz könnten Sie problemlos aufstellen. Einen solchen darf der Vermieter nicht verbieten.

Die richtigen Antworten

1. Genügend	14. Ungenügend
2. Ungenügend	15. Ungenügend
3. Genügend	16. Sehr gut
4. Ungenügend	17. Genügend
5. Ungenügend	18. Ungenügend
6. Ungenügend	19. Sehr gut
7. Genügend	20. Ungenügend
8. Ungenügend	21. Ungenügend
9. Gut	22. Gut
10. Ungenügend	23. Ungenügend
11. Ungenügend	24. Sehr gut
12. Gut	25. Gut
13. Ungenügend	

TA-Grafik mruue / Quelle: TA