

Keine Diagnosen im Zeugnis

HOTLINE Arbeitszeugnisse spielen bei der Bewerbung eine wichtige Rolle. Stehen Krankheitsdiagnosen im Zeugnis, kann dies das Fortkommen des Arbeitnehmers stark erschweren.

In vielen Branchen ist das Arbeitszeugnis ein wichtiges Selektionsmittel. Es entscheidet darüber, wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird.

Der Mitarbeiter kann jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen. Der Vorgesetzte hat beim Ausstellen diese drei Voraussetzungen einzuhalten: Das Zeugnis muss der Wahrheit entsprechen, mit Wohlwollen und vollständig formuliert werden. Es ist dann vollständig, wenn es sich inhaltlich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers ausspricht. Ein Zeugnis mit Wohlwollen zu formulieren bedeutet, dass es das Fortkommen des Arbeitnehmers zu erleichtern hat, die Grenzen liegen jedoch in der Wahrheitspflicht.

Verbotene Botschaften

Oft verstecken Chefs in Arbeitszeugnissen ihre Kritik in codierten Formulierungen, obwohl diese verboten sind. Peter Häusermann, der mit seiner eigenen Firma Arbeitgeber beim Verfassen von Zeugnissen berät, sagt: «Es gibt kein Recht auf ein tolles Zeugnis.» Aber jeder Angestellte könne auf einer fair und vor allem klar einstuftend formulierten Bewertung seiner Leistung bestehen. Er rät, darauf zu beharren, dass messbare Aspekte aufgeführt werden, sprich, wo der Arbeitgeber mit der Leistung zufrieden war und wo weniger. Heisst es beispielsweise im Zeugnis, jemand «ist engagiert gewesen», sagt das nichts über die erbrachte Leistung aus. «Auch jemand Faules kann sich engagieren.» Besser ist es, wenn geschrieben ist: «Seine Leistung war gut», oder: «Er erbrachte gute Resultate.»

Wahrheitspflicht

«Wohlwollen» heisst nicht, dass nicht auch negative Tatsachen im Zeugnis erwähnt werden dürfen. Dabei muss auf Umstände hingewiesen werden, die für einen neuen Arbeitgeber relevant sein können, zum Beispiel die Alkoholsucht eines Taxifahrers. Der Arbeitgeber kann nämlich gegenüber einem neuen Arbeitgeber schadenersatzpflichtig werden, wenn er solche Tatsachen verschweigt.

Zu beachten ist aber, dass eigentliche Krankheitsdiagnosen nicht in einem Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen. In einem solchen Fall schränkt man besser das aus der Alkoholsucht ent-



Die Gesundheit ist Privatsache: Nicht alles hat den Arbeitgeber zu interessieren.

Foto: iStock

Oft verstecken Chefs in Arbeitszeugnissen ihre Kritik in codierten Formulierungen, obwohl diese verboten sind.

standene Verhalten ein. Man darf also nie in einem Arbeitszeugnis eine Krankheitsdiagnose stellen wie Bandscheibenvorfall oder Burn-out. Denn eines Tages könnte der von der Krankheit betroffene Mensch wieder seine vollständige Gesundheit erlangen. Wenn er sich dann mit einem Zeugnis bewirbt, welches ihm ein Burn-out diagnostizierte, wird seine Marktfähigkeit sofort vermindert.

VORSICHT BEI DIESEN FRAGEN IM BEWERBUNGSGESPRÄCH

Das meiste, was mit der Privatsphäre der Kandidaten zu tun hat, darf am Bewerbungsgespräch nicht gefragt werden.

Was tun, wenn solche Fragen trotzdem gestellt werden? Dann können Sie ausweichen, indem Sie sagen: «Das möchte ich nicht beantworten.»

• **Fragen zur Familie sind nicht zugelassen.** Man kann lesbisch oder schwul sein oder eine viel jüngere Partnerin haben. Fragen dazu müssen nicht beantwortet werden. Auch ob man Kinder

will oder gerade schwanger ist, muss man dem zukünftigen Chef nicht sagen. In bestimmten Fällen – beispielsweise bei der Frage, ob jemand schwanger sei – werden aber auch Notlügen toleriert. Es gibt eine Ausnahme: Bewirbt man sich um ein Stelle als Fotomodell, muss man die Frage beantworten.

• **Fragen zur Religionszugehörigkeit sind verboten.**

• **Fragen nach der politischen Orientierung** oder einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der Mit-

gliedschaft in einem Verein oder dem Abstimmungsverhalten gehen Arbeitgeber nichts an.

• **Die Gesundheit ist ebenfalls Privatsache.** Ausser, es bestehen bestimmte gesundheitliche Probleme, die sich auf die Arbeit direkt auswirken könnten.

• **Fragen nach Vorstrafen sind zugelassen,** wenn sie mit dem Beruf in Zusammenhang stehen. Wer mit Geld zu tun hat, muss Auskunft darüber geben, ob er schon wegen Vermögensdelikten vor Gericht stand. rah

HOTLINE ZUM THEMA ARBEITSRECHT

Wann kann ich die Kündigung anfechten? Was gilt nach der fristlosen Entlassung? **Haben auch Sie eine Frage zum Arbeitsrecht?** Zwei Expertinnen und ein Experte beantworten morgen Mittwoch, 6. Juni, von 16 bis 19 Uhr Ihre Fragen.

Telefon:
031 330 38 38



Selina Castelberg,
Krneto Partner,
Rechtsanwälte, Bern.



Peter Häusermann,
Zeugnis-Hotline,
Immensee.



Daniela Byland, Am-
brablaw, Rechtsanwältin
und Notariat, Bern.

Aufpassen muss man beispielsweise auch bei der Formulierung «Er hat sich bemüht». Im Klartext heisst das nämlich: «Der Mitarbeiter hatte Mühe mit der Arbeit.»

Nur wenn der Angestellte während mindestens 20 bis 30 Prozent seiner Arbeitszeit ein nicht tolerierbares Fehlverhalten aufwies, darf es im Zeugnis erwähnt werden. Zudem muss der Aspekt im früher schriftlich formulier-

ten Mitarbeitergespräch aufgeführt sein.

Selber Vorschlag präsentieren

In der Praxis kommt es immer wieder zu Problemen mit Arbeitszeugnissen. Wer nicht zufrieden ist, sollte einen eigenen Vorschlag verfassen und ihn dem Arbeitgeber präsentieren. Arbeitgeber- und -nehmer feilschen oft hart um einzelne Wörter und Sätze. Wie soll man bei Konflikten vor-

gehen? Es lohnt sich eine aussergerichtliche Einigung. Falls man zu keiner Lösung kommt, steht der Gang vor die Schlichtungsbehörde und anschliessend an das Gericht offen. In gewissen Fällen kann auch eine Mediation weiterhelfen. Zeugnisstreitigkeiten sind aufwendig und können lange dauern. Dies läuft den Interessen des Arbeitnehmers an einer schnellen Zielerreichung zuwider.

Rahel Guggisberg