

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 82 (2011)
Heft: 3: Das Schweigen brechen : mehr Schutz vor sexueller Gewalt in Heimen und Institutionen

Artikel: Was soll im Arbeitszeugnis stehen? : Mit zu schönen Worten geben sich Arbeitgeber selber schlechte Noten
Autor: Steiner, Barbara
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-805332>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 05.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Was soll im Arbeitszeugnis stehen?

Mit zu schönen Worten geben sich Arbeitgeber selber schlechte Noten

Zwar gilt für Arbeitszeugnisse der Grundsatz des Wohlwollens. Trotzdem müssen die Verfasser auf gravierendes Fehlverhalten hinweisen, sagt Jurist Christian Zingg. Müssen – denn Mängel in der Führung führen in der Praxis auch zu Ausflüchten in den Zeugnissen.

Von Barbara Steiner

Codierte Arbeitszeugnisse? Oder – wie im Fall H.S. geschehen – nur Positives schreiben, obwohl es Kritikpunkte gab? Wahre Arbeitszeugnisse? Christian Zingg, Jurist mit Spezialgebiet Sozialversicherungen und Arbeitsrecht, runzelt die Stirn. «Darüber, was Wahrheit ist, lässt sich lange philosophieren», sagt er. «Und Codes, die nur Insider verstehen, gibt es nicht. Genauso wenig existiert ein Verbot von Kritik.» Über das Pult des Mitarbeiters vom «impuls-treffpunkt», einer Beratungsstelle für Stellensuchende des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks SAH Zürich, gehen jeden Monat zahlreiche Arbeitszeugnisse. Die Beratungsstelle prüft, ob sie die juristischen Anforderungen erfüllen – und den Ratsuchenden gerecht werden. «Ein Zeugnis ist genauso, wie man es liest», sagt Zingg. Konkretes Beispiel: «Wenn es lediglich heisst, jemand habe sich bemüht, seine Aufgaben zu erfüllen, bleibt für jede Leserin und jeden Leser offen, ob dies der Person gelungen ist oder nicht. Steht zu lesen, jemand habe sich bemüht, seine Aufgaben zu erfüllen und habe dies mit Bravour gelöst, ist das – etwas umständlich formuliert – eine positive Aussage. Der Irrtum, beim Ausdruck «er bemühte sich» oder anderen Formulierungen handle es sich um Codes, ist allerdings weit verbreitet.» Viel mehr als mit Codes

«Viel mehr als mit Codes haben Zeugnisse mit Sprache zu tun»

haben die Zeugnisse laut Zingg mit der Sprache zu tun – «es gibt besser und weniger gut formulierte Zeugnisse». Sprachliche Unzulänglichkeiten könnten zu Missverständnissen führen – ungewollt, manchmal aber auch, weil der Arbeitgeber eben nicht das ausdrücke, was er eigentlich sagen wolle. Missverständliche oder unklare Formulierungen sind nicht zulässig. «Das Ausstellen eines Arbeitszeugnisses gehört zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeber. Dabei ist er dem Prinzip der Klarheit und grösstmöglicher Objektivität verpflichtet», betont Zingg.

Allerdings: Alles aussprechen darf der Arbeitgeber dabei nicht. «Um dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht zu erschweren, haben Arbeitszeugnisse grundsätzlich wohlwollend zu sein», erklärt Zingg. Überdurchschnittliche Leistungen sollen zudem als solche gepriesen werden. Hingegen ist es nicht

zulässig, geringfügige Pflichtverletzungen wie mehrmaliges Zuspätkommen oder einmalige Fehler in der Berufsausübung zu erwähnen. Das Zeugnis muss einen Gesamteindruck für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses vermitteln. Dies bedeute aber nicht, dass ein Zeugnis nicht den Tatsachen entsprechen müsse: «Hat ein gravierender Vorfall wie beispielsweise ein sexueller Übergriff zur Auflösung

des Arbeitsverhältnisses geführt, ist ein entsprechender Hinweis im Zeugnis zwingend.» Der Grundsatz des Wohlwollens gilt aber auch hier. Zu wählen ist deshalb eine «schonende, aber unmissverständliche» Formulierung, die potenzielle Arbeitgeber zum Nachfragen veranlasst. Zulässig ist beispielsweise der Vermerk, das Arbeitsverhältnis sei wegen eines erheblichen Verstosses gegen interne Richtlinien aufgelöst worden. Dies muss der Verfasser des Zeugnisses dann allerdings auch belegen können.



Lena und Jan sind Freunde. Sie haben sich beim Reiten kennen gelernt.



Die beiden haben sich sehr gern und geniessen das Zusammensein.



Jan bringt Lena zum Lachen...



...und manchmal umarmt er sie. Das finden beide schön.



Lena ist glücklich mit Jan und gibt ihm vor lauter Freude einen Kuss auf die Nase.

Genau hier ortet Zingg in der Praxis Handlungsbedarf: «Wenn Arbeitgeber sowohl den Erlass verbindlicher interner Regelungen und die Definition von Standards als auch die Personalführung mit regelmässigen Gesprächen und fachlicher Verhaltensreflexion vernachlässigen, spiegelt sich das dann auch in unvollständigen Personaldossiers wieder.»

Die Sünden der Arbeitgeber

Solche Unterlassungen in der Mitarbeiterführung erschweren es, im Bedarfsfall in Zeugnissen auf negative Punkte hinzuweisen. Der im Zusammenhang mit dem Fall H.S. wiederholt erhobene Vorwurf, die Arbeitgeber stellten allgemein «geschönte Zeugnisse» aus, deckt sich indes nicht mit den Erfahrungen Zinggs: «Dieser Generalverdacht ist nicht gerechtfertigt. Es gibt zwar Vorgesetzte, die zu positive Zeugnisse abgeben, weil sie sich schlecht dokumentiert haben oder sich einfach aus Bequemlichkeit vor unangenehmen Diskussionen drücken wollen. Verantwortungsbewusste Arbeitgeber halten es aber sehr wohl fest, wenn sich ein Arbeitnehmer in gewissen Bereichen nicht pflichtgemäss verhielt oder seine Aufgaben nur unzulänglich erfüllte. Streitereien oder gar arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen brauchen sie nicht zu fürchten, wenn ihre Beurteilung nicht im luftleeren Raum steht, sondern sich auf handfeste Unterlagen abstützt.»

Verstosse beispielsweise ein Mitarbeiter einer Behinderteneinrichtung trotz Verwarnung wiederholt gegen die Bestimmung, dass sich eine Betreuerin oder ein Betreuer nie allein mit einem Bewohner oder einer Bewohnerin in einem geschlossenen Zimmer aufhalten dürfe, könne er mit Hinweis auf diese Bestimmung entlassen werden – unabhängig von seinen Motiven. Voraussetzungen hierfür sind klare fachliche Standards und Richtlinien. Auf schwere Regelverstösse könne dann – ohne

Details – im Zeugnis hingewiesen werden. Keine Erwähnung finden dürften hingegen ein «ungutes Gefühl» oder gar Verdächtigungen. Dies schütze die Arbeitnehmenden vor Verunglimpfungen, Ressentiments wie auch unvollständigen Abklärungen – und auch vor der Bestrafung konstruktiven, aber kritischen Mitdenkens, das einem Vorgesetzten vielleicht sauer aufstosse. Selbst hängige Strafverfahren im Zusammenhang mit Verfehlungen am Arbeitsplatz gehören gemäss Zingg nicht ins Zeugnis: «Letztlich steht in dieser Phase ja erst ein Verdacht im Raum.» Werde der Arbeitnehmer dann aber allenfalls ver-

urteilt, dürfe der Arbeitgeber das ursprüngliche Zeugnis zurückverlangen. Grundsätzlich empfiehlt Zingg sozialen und pädagogischen Organisationen, im Fall begründeter Verdachtsmomente auf strafrechtlich relevante Handlungen gegen die Integrität von Klientinnen und Klienten eine Strafanzeige ernsthaft zu prüfen. «Dadurch wird die Institution von der Untersuchung der Vorfälle entlastet und signalisiert gleichzeitig, dass Grenzüberschreitungen und Gewalt konsequent geahndet werden.»

Lesen zwischen den Zeilen

Auf der Gratwanderung zwischen dem Grundsatz des Wohlwollens und der Anforderung, den Tatsachen gerecht zu werden, flüchten sich Arbeitgeber zuweilen in Lücken. «Ist in einem Zeugnis festgehalten, ein Mitarbeiter habe fünf Personen unter sich gehabt, aber es steht nichts zu seinen Führungsqualitäten, kann dies bedeuten, dass er das Team nicht im Griff hatte oder schlecht delegieren konnte.» Möglicherweise sei das Dokument aber ohne Absicht mangelhaft. Lücken oder «Auslassungen» gelten als negative Qualifikationen. Diese müssen belegt werden können. Deshalb: «Lässt ein Zeugnis Fragen offen in Bezug >>

Verantwortungsbewusste Arbeitgeber halten fest, wenn sich ein Arbeitnehmer nicht pflichtgemäss verhalten hat.

Tipps zur Personalrekrutierung von der Personalfachfrau

«Ein Patentrezept für eine erfolgreiche Personalrekrutierung gibt es nicht», sagt Elise Tel, Mitarbeiterin der Personalvermittlung von Curaviva Schweiz. Professionelle Vorgehensweisen und Gesprächstechniken könnten das Risiko einer Fehlbesetzung zwar minimieren, aber nie ganz verhindern. Wichtig seien auch die persönliche Intuition und die Erfahrung in der Rekrutierung, so Tel. Die Pflegefachfrau hat langjährige Erfahrung in Personalrekrutierung im Gesundheitswesen in Profit- und Nonprofitorganisationen. Ihre Tipps für Bewerbungsverfahren:

- Stellen Sie einfache, offene Fragen im Bewerbungsgespräch: Offene Fragen beginnen in der Regel mit einem «W» (wie, was, warum ...). Die Bewerberin oder der Bewerber soll umfassend selber Auskunft geben und Position beziehen. Damit erhalten Sie mehr Informationen und einen besseren Gesprächsfluss als mit geschlossenen Fragen, die mit einem simplen Ja oder Nein beantwortet werden können. Wiederholen Sie mit eigenen Worten kurz, was die Bewerberin oder der Bewerber gesagt hat. So überprüfen

Sie die Aussagen. Erlauben Sie sich auch ruhig einmal eine Interpretation Ihrerseits in der Zusammenfassung und provozieren Sie einen Positionsbezug Ihrer Bewerberin oder Ihres Bewerbers.

- Prüfen Sie die Arbeitszeugnisse: Prüfen Sie sie auf ihre Vollständigkeit, die Tätigkeit und die Gründe für bisherige Stellenwechsel. Aussagen über Leistung und Verhalten sind persönlich gefärbt und mit Vorsicht zu übernehmen.
- Holen Sie Referenzauskünfte ein: Bei Referenzauskünften wollen Sie vor allem mehr zu Leistung und Verhalten der Kandidatin oder des Kandidaten erfahren. Verwenden Sie bei Referenzauskünften dieselben Gesprächstechniken wie im Bewerbungsgespräch.
- Machen Sie einen Schnuppertag ab. So haben Sie oder eine Person Ihres Vertrauens die Möglichkeit, mit einer Bewerberin oder einem Bewerber einen ganz Tag zu verbringen. Zudem erlauben solche Schnuppertage, Ihren Eindruck mit dem anderer Personen zu vergleichen. (bas)

www.curaviva.ch/personalberatung

auf die Tätigkeit, die Leistungen oder das Sozialverhalten einer Bewerberin oder eines Bewerbers, sollte ein Arbeitgeber nachfragen.» Vielleicht kläre sich dann ein Missverständnis – oder aber der Arbeitgeber erhalte eine wichtige Zusatzinformation. Für Zingg haben auch bewusste Unvollständigkeiten nichts mit Codes zu tun: «Genauso, wie das korrekte Verfassen eines Zeugnisses zum Know-how eines Arbeitgebers gehört, muss er ein solches Dokument lesen können. Beantwortet es all seine Fragen, besteht kein Handlungsbedarf. Bestehen Unklarheiten, muss er aktiv werden.» Zusätzliche Instrumente wie Anhänge und Checklisten zum Zeugnis hält Zingg für unnötig. «Die gesetzliche Zeugnisspflicht genügt. Solche Zusätze unterstehen den gleichen Regeln wie das Arbeitszeugnis. Negativpunkte müssten Arbeitgeber auch mit neuen Qualifikationsunterlagen belegen können. «Letztlich geht es immer um das Gleiche: professionelle Personalführung und Verantwortung beim Zeugnisaussteller und Aufmerksamkeit und Sorgfalt beim potenziellen Arbeiter.»

Zusätzliche Instrumente wie Checklisten als Ergänzung zum Zeugnis braucht es nicht.

trachten und sich zu überlegen, welche Informationen wirklich etwas aussagen über einen Bewerberin oder einen Bewerber und welche Aussagen im Bedarfsfall auch belegt werden können. Aussagen, die keinen Arbeitsplatzbezug haben oder die von geringfügigen Einzelereignissen geprägt sind, oder Vorwürfe, mit denen der betreffende Arbeitnehmer nie konfrontiert wurde, sollten in der Referenzauskunft nicht enthalten sein.» Gravierende Vorfälle, die ein Schadenpotenzial für künftige Arbeitgeber bergen, müssen wie beim Arbeitszeugnis erwähnt werden – nicht mit Einzelheiten, sondern

wiederum beispielsweise als Hinweis auf Regelverletzungen. Tut dies der alte Arbeitgeber nicht, kann er für die Folgen am neuen Arbeitsplatz haftbar gemacht werden. «Begeht ein Buchhalter, der Geld veruntreut hat, am neuen Arbeitsort wieder das gleiche Delikt, kann der Auskunftgeber zur Kasse gebeten werden», illustriert Zingg. Vor der Anstellung von Personen in Vertrauenspositionen könne zusätzlich zu den

Referenzen nur mit Zustimmung

Zeugnisse sind eine Quelle, um sich über Bewerberinnen und Bewerber zu informieren, persönliche Kontakte eine weitere. Hier gilt: «Ein potenzieller neuer Arbeitgeber darf nur mit Einwilligung der Bewerberin oder des Bewerbers Kontakt aufnehmen mit Referenzpersonen, und diese dürfen nur im Einverständnis mit den Bewerbenden Auskunft geben.» Das Anzapfen informeller Kanäle ist somit nicht zulässig, lasse sich in der Praxis allerdings kaum verhindern. Bei der Referenzerteilung gelten die gleichen Grundsätze wie beim Zeugnis: Sie muss wohlwollend, klar und möglichst objektiv sein. «Es ist wichtig, vor der Beantwortung von Referenzanfragen einen Schritt zurückzutreten, die Situation von aussen zu be-



«Genauso, wie das korrekte Verfassen eines Zeugnisses zum Know-how eines Arbeitgebers gehört, muss er ein solches Dokument lesen können.»

Jurist Christian Zingg

Foto: zvg



Lena ist stolz darauf, langsam eine Frau zu werden.



Der veränderte Körper ist ihr aber manchmal auch fremd.



Jan ist stolz auf seine Muskeln und die Haare, die überall an seinem Körper spriessen.



Wenn nur die doofen Pickel nicht wären!

Referenzauskünften ein Strafregisterauszug verlangt werden. Dies empfehle sich je nach Position und Arbeitsgebiet für Mitarbeitende in Institutionen für schutzbedürftige Menschen wie Heime und Schulen. Weil Verurteilungen nach gewisser Zeit aus dem Strafregister gelöscht werden, begrüsst Zingg die Ausweitung des Berufsverbots, das Justizministerin Simonetta Sommaruga vorschlägt (siehe Kasten). Dieses beeinflusse die Dauer des Strafregistereintrags.

Eine schwarze Liste, wie sie die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK) für Lehrpersonen bereits führt, könnten theoretisch auch Körperschaften wie Verbände anlegen, sagt Zingg. Voraussetzung sei nebst ihrer datenschutzrechtlichen Registrierung, dass ganz klar festgelegt sei, wer wen wann auf diese Liste setzen dürfe und welche Vernehmlassungsmöglichkeiten und Rechtsmittel Betroffene hätten: «Einerseits gilt es, alles zu tun, um Übergriffe zu

verhindern. Andererseits wollen wir Fehler, wie sie bis in die 1980er-Jahren mit den Fichen begangen wurden, nicht wiederholen.» Für Zingg steht fest: Auch mit aussagekräftigen Zeugnissen, offenen Referenzauskünften, Strafregistern und schwarzen Listen werden sich Übergriffe nie ganz verhindern lassen. «Bei besonders raffinierten Täter greifen alle diese Sicherheitselemente nicht – da dürfen wir uns keine Illusionen machen.» ●

Zur Person:

Christian Zingg ist Jurist mit Spezialgebiet Sozialversicherung und Arbeitsrecht, Dozent bei Curaviva Weiterbildung, Mitarbeiter einer Beratungsstelle des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks SAH Zürich sowie Mitautor des Handbuchs «Achtsam um Umgang – konsequent im Handeln» der Präventionsfachstelle Limita.

Bundesrat will Berufsverbot ausweiten

Wer wegen eines Sexualdelikts an Minderjährigen verurteilt wird, soll in Zukunft nicht mehr mit Kindern und Jugendlichen arbeiten dürfen – weder im Beruf noch in der Freizeit. Zudem soll die Berufsausübung auch Männern und Frauen verboten werden können, die schutzbedürftige Erwachsene missbraucht haben. Dies sieht die Vorlage vor, die der Bundesrat im Februar für drei Monate in die Vernehmlassung geschickt hat.

Welche Personen der Begriff «schutzbedürftige Erwachsene» umfassen soll, müsse aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse in einer späteren Phase noch näher umschrieben werden, sagt Peter Häfliger, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesamt für Justiz. Bei der Ausarbeitung der Vorlage seien die Verantwortlichen davon ausgegangen, dass alle Menschen, die nicht ohne fremde Hilfe leben könnten, schutzbedürftig seien – beispielsweise also Menschen mit Behinderung oder gebrechliche Alte. Zwar hätten die parlamentarischen Vorstösse, die den Bundesrat aktiv werden liessen, schärfere Strafbestimmungen einzig für Täter verlangt, die sich an

Kindern und Jugendlichen vergingen. Mit dem Einbezug von Missbräuchen an schutzbedürftigen Erwachsenen näherte sich die Schweiz den Bestimmungen anderer europäischer Länder an, so Häfliger. Der Bundesrat sieht eine gestaffelte Lösung für die Dauer der Berufsverbote vor. Die Mindestlänge beträgt sechs Monate – unter Umständen sollen die Gerichte sogar ein lebenslangliches Verbot verhängen können. Die Möglichkeit eines Kontakt- und Rayonverbots in Verbindung mit einem erweiterten Strafregisterauszug soll das Berufsverbot ergänzen.

Gemäss heutigem Recht sind Berufsverbote nur zulässig, wenn jemand ein Kind in seiner beruflichen Tätigkeit missbraucht hat; ein Lehrer oder Heimleiter beispielsweise, der das Delikt in der Freizeit begangen hat, darf somit weiterhin mit Kindern arbeiten. Zudem können ausserberufliche Tätigkeiten derzeit noch nicht verboten werden. Ein verurteilter Straftäter kann somit aus rechtlicher Sicht weiterhin als Junioren-Fussballtrainer oder Leiter eines Freizeitclubs wirken.

(bas)