

## Aus der Beratung

Dana Frei, Geschäftsführerin LLV



### Unbefriedigende Arbeitszeugnisse

Immer wieder gelangen Mitglieder mit der Bitte an mich, ihre Schulleitung mit juristischen Mitteln zu einem besseren Arbeitszeugnis zu bringen. Diesem Wunsch kann ich so leider nicht entsprechen, und das nicht nur aus dem Grund, dass ich das Mitglied ja noch gar nie unterrichten sehen habe. Ich kann aber ein paar Hinweise dazu geben, welche Grundsätze in diesem Bereich gelten.

Im Arbeitszeugnis sind Personalien anzugeben, sowie das Anfangs- und Enddatum der Anstellung, Funktion und Pensum. Danach folgt eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Das Ziel eines Arbeitszeugnisses ist, dass die Person eine Anschlussbeschäftigung finden kann. Es muss deshalb wohlwollend, also auf das Positive fokussiert sein, und gleichzeitig der Wahrheit entsprechen. Gegen Schluss wird meist erwähnt, durch wen der Vertrag aufgelöst wurde (z.B. «verlässt uns auf eigenen Wunsch») und es folgt ein Kündigungsgrund, sofern dieser dem Bewerbungsprozess nicht schadet.

Sollte das Arbeitsverhältnis am Ende einer Anstellung zerrüttet sein, hier ein paar Hinweise:

■ Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sollte möglichst dem entsprechen, was auch in Beurteilungs- und Fördergesprächen jeweils thematisiert wurde. Man kann sich keine bessere Bewertung wünschen als diejenige, die man in den BFGs tatsächlich erhalten hat. Es müssen aber auch nicht alle Kritikpunkte aus diesen Gesprächen im Zeugnis vorkommen. Kleine Verfehlungen oder Leistungseinbrüche sind möglichst wegzulassen.

■ Ja, man darf um Änderungen im Zeugnis bitten, aber die Aussagen müssen wahr bleiben. Wenn eine Formulierung für den eigenen Geschmack zu wenig enthusiastisch wirkt, ist das nicht eine eigentliche «Codierung». Trotzdem kann zwischen den Zeilen gelesen werden. Einen so beurteilten Aspekt kann man allenfalls auch ganz streichen lassen, wenn die Bereitschaft, ihn positiver darzustellen, nicht da ist.

■ Wenn die Beurteilungen während der Anstellung mehrheitlich gut waren, darf das Zeugnis nicht plötzlich stark davon abweichen. BFG-Protokolle sollten deshalb immer aufbewahrt werden.

■ Im Fall einer Entlassung mit triftigem Grund kann man auch nur eine «Arbeitsbestätigung» verlangen, die auf die Leistungs-/Verhaltensbeurteilung gänzlich verzichtet.

■ Ein «schlechtes» Zeugnis kann auch eine Aussage darüber sein, wie enig man sich mit der vorgesetzten Person in Wertfragen war. Eine Frage der Passung darf nicht mit einer abschliessenden Bewertung der eigenen Person verwechselt werden. Vielleicht würde die beurteilte Lehrperson ihrer Schulleitung ja ein noch schlechteres Zeugnis ausstellen! ;-)

■ Im weiteren Bewerbungsprozess muss man nicht alle Arbeitszeugnisse beilegen, die man je erhalten hat. Eine Auswahl der besten Referenzen reicht.

■ Arbeitszeugnisse müssen den Grundsätzen Wahrheit, Wohlwollen, Vollständigkeit und Klarheit entsprechen. Abgesehen davon sind Arbeitgebende frei in ihrer Formulierung und dürfen in ihrer Einschätzung von der Meinung der beurteilten Person abweichen.

Wenn ich Mitglieder zum Thema Arbeitszeugnis berate, ist die juristische Realität oft ein wenig enttäuschend. Was ich aber geben kann sind Tipps, wie man um Anpassungen im Zeugnis bitten kann. Manchmal braucht es dafür nur ein wenig Diplomatie. Dabei helfe ich gern.