

Schlechtes Arbeitszeugnis: Was nun?

Wer mit einem Arbeitszeugnis nicht einverstanden ist, sollte sich wehren. Dazu muss man jedoch das Gesetz kennen und wissen, mit welchen Methoden Arbeitgeber verdeckt auf Mängel hinweisen.

Arbeitszeugnisse sind ein wichtiger Teil im Bewerbungsdossier. Unternehmen messen ihnen eine grosse Bedeutung bei.

Das Arbeitszeugnis darf bei der Stellensuche nicht schaden

Das Arbeitszeugnis bietet einen Überblick über Stärken und Schwächen sowie über die berufliche Erfahrung eines Kandidaten. Ein Arbeitszeugnis muss, so schreibt es das Gesetz vor, der Wahrheit entsprechen. Und: es darf bei der Stellensuche nicht schaden.

Es muss der Wahrheit entsprechen

Negative Aussagen, die ein schlechtes Licht auf Sie als Arbeitnehmer werfen, sind in Arbeitszeugnissen strikt untersagt. Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich, dass das Zeugnis grundsätzlich wohlwollend zu formulieren ist. Dies kann aber manchmal mit dem Gebot der Wahrheitspflicht kollidieren. In einer solchen Konfliktsituation ist das Zeugnis dem Wahrheitsgebot verpflichtet.

Lücken sprechen Bände

Arbeitgeber, die mit ehemaligen Angestellten in einigen Aspekten nicht zufrieden sind, können dies im Zeugnis jedoch auch unterschwellig - und damit legal - zum Ausdruck bringen. Beliebte sind Lücken, die Raum für negative Interpretationen bieten. Aussagen wie er «hat sich Mühe gegeben» oder «er hat guten Willen gezeigt» können dann beispielsweise so gedeutet werden, dass der Arbeitnehmer die Erwartungen trotz grossem Engagement nicht erfüllen konnte.

Klärendes Gespräch suchen

Erweckt Ihr Zeugnis einen falschen Eindruck, versuchen Sie dies mit Ihrem ehemaligen Vorgesetzten zunächst in einem Gespräch zu klären. Meist findet man eine Lösung, die für beide Parteien befriedigend ist. So kann man den Gang zum Arbeitsgericht vermeiden.

Der Weg zum Arbeitsgericht

Finden Sie jedoch keine Lösung, empfiehlt sich der Gang vor das Arbeitsgericht. Über 40% aller Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht betreffen ausschliesslich oder teilweise das Arbeitszeugnis. Kann man dem Arbeitgeber bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses böse Absicht nachweisen, hat dieser mit Sanktionen zu rechnen.