



INSIGHT



Dass Arbeitszeugnisse nicht nur in der Rekrutierung eingesetzt werden, sondern für die gesamte Unternehmung imageprägend sind, wird oft ausser Acht gelassen.

Es ist erstaunlich, wie wenig Firmen sich mit ihren Zeugnissen beschäftigen, obwohl diese vielfach kopiert und versandt werden.

Als Personalabteilung lernen wir beim Lesen der Zeugnisse nicht nur etwas über den Bewerber, sondern auch über den Verfasser. Ist sich der Verfasser dessen bewusst?

Die Erfolgsstory in Solothurn geht weiter. Schon ein Jahr nach der erfolgreichen Lancierung der Niederlassung freuen wir uns über die personelle Verstärkung von Priska Hoffmann. Als höchst integre Persönlichkeit und als ausgewiesene Versicherungs- sowie Personalfachfrau erweitert Priska Hoffmann unsere Beratungskompetenz auf ideale Art und Weise.

Wir wünschen allen einen schönen und erfolgreichen Sommer.

Manuel Wiederkehr, Geschäftsleitung

BLICKWINKEL

Arbeitszeugnisse – nur wenige meistern den Spagat zwischen Wahrheit und Konfliktverhinderung

In der Gerichtspraxis haben sich **drei Grundsätze** in Bezug auf die Zeugniserstellung etabliert:

- Wahrheitsgetreu
- Wohlwollend
- Charakteristisch
(im Bezug auf den Arbeitsplatz)

Es ist schnell zu erkennen, dass die Grundsätze «wahrheitsgetreu» und «wohlwollend» in einem Konflikt zueinander stehen können. Die wahrheitsgetreuen Aussagen müssen charakteristisch für das Arbeitsverhältnis sowie für die Leistung und das Verhalten des Mitarbeitenden sein. Das unpünktliche Erscheinen eines Buchhalters wirkt sich in keiner Weise auf die Qualität seiner Tätigkeit aus und ist deshalb im Zeugnis nicht zu erwähnen. Kommt jedoch ein Buschauffeur regelmässig zu spät, hat dies enorme Auswirkungen auf den gesamten Busverkehr. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sind somit wichtige charakteristische Eigenschaften seiner Tätigkeit und müssen im Zeugnis erwähnt werden. Viele Verfasser von Zeugnissen sind sich der rechtlichen Tragweite ihrer Werke gar nicht bewusst. Werden nämlich negative Vorkommnisse verschwiegen, könnte ein zukünftiger Arbeitgeber bei einem gleichen oder ähnlichen Vorfall mit dem Mitarbeitenden eine Schadenersatzklage gegen den Zeugnisverfasser einreichen.

THEMEN

INSIGHT	Auf Kurs in Solothurn
BLICKWINKEL	Arbeitszeugnisse
IM GESPRÄCH (RÜCKSEITE)	Mit Christoph Fleischli zum Thema Arbeitszeugnisse



In der Praxis werden leider immer noch Codes für die Formulierung von Zeugnissen verwendet. Dies obwohl kein offiziell geltender Entschlüsselungsmodus besteht. Das Verwenden von Codes zeugt in jedem Fall von fehlendem Respekt des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Aus welchem Grund sonst sollte ein Zeugnis verschlüsselte Botschaften enthalten?

Wer die Wichtigkeit des Zeugnisdokumentes kennt und sich die für die Erstellung eines individuellen Zeugnisses erforderliche Zeit nimmt, nutzt auch die Gelegenheit, seine Wertschätzung gegenüber dem Mitarbeitenden auszudrücken. Dies beeinflusst am Ende immer auch das Image der Unternehmung.

IM GESPRÄCH

Heute mit Christoph Fleischli



Christoph Fleischli ist Geschäftsführer der in Urdorf domizilierten Firma Stucky Holzprofileisten AG. Die Stucky Holzprofileisten AG ist seit 25 Jahren einer der führenden Anbieter rund um den Bodenbelag.

Welchen Stellenwert haben bei Ihnen die Zeugnisse in der Rekrutierung?

CF: «Am Anfang des Auswahlverfahrens ist der Stellenwert relativ hoch, da noch keine «eigenen» Abklärungen und Daten erhoben worden sind. Im Laufe der Rekrutierung nimmt die Wichtigkeit ab und die eigenen Erkenntnisse und Erfahrungen rücken in den Vordergrund. Zeugnisse beurteilen wir zurückhaltend, da die Qualität sehr unterschiedlich ist.»

Worauf achtet Ihre Firma besonders beim Verfassen der Zeugnisse?

CF: «Unsere Zeugnisse sollen die Qualitäten einer Person zum Ausdruck bringen und die Aufgaben und Verantwortlichkeiten erwähnen. Ganz besonderen Wert legen wir aber auf die persönliche Beurteilung der Person: Die Stärken, den Charakter und ganz speziell das Verhalten.»

Wie widerspiegeln sich negative Beurteilungen in Ihren Zeugnissen?

CF: «Dies ist ein schwieriges Thema und insbesondere die rechtlichen Aspekte dürfen dabei nicht ausser Acht gelassen werden. Man bewegt sich sehr rasch auf glattem Eis. Grundsätzlich werden aber negative Beurteilungen keinesfalls schön geschrieben. Von Hinweisen «zwischen den Zeilen» sowie verschlüsselten Zeugnissen haben wir längst Abschied genommen. Gravierende Vorfälle, welche unserer Meinung nach im Zeugnis erwähnt werden müssen, sprechen wir mit der Integralis ab.»

Welche Fehler werden Ihrer Ansicht nach am meisten gemacht beim Erstellen von Zeugnissen?

CF: «Wir dürfen pro Jahr ein bis zwei Zeugnisse ausstellen. Diese treffend und zeitgemäss zu formulieren erfordert jedoch Erfahrung und Routine. Man tut sich schwer, die richtigen Redewendungen und Ausdrücke zu finden. Zudem sehen viele Unternehmen im Verfassen eines Zeugnisses eine unangenehme Notwendigkeit. Man ist oft nicht bereit, Zeit und Geld in ein korrekt verfasstes Zeugnis zu investieren. Ausserdem werden Zeugnisse oft in letzter Sekunde erstellt, was für die Qualität sicher nicht förderlich ist.»

Welches Verbesserungspotenzial sehen Sie grundsätzlich bei den Arbeitszeugnissen?

CF: «Das Schlusszeugnis ist für ein korrekt beendetes Arbeitsverhältnis so wichtig wie der Arbeitsvertrag zu Beginn. Es ist meiner Meinung nach zugleich auch eine Visitenkarte für die Unternehmung, die es ausstellt. Die Haltung gegenüber der Aussagekraft und dem Stellenwert eines Zeugnisses beeinflusst somit auch die inhaltliche Qualität. Zudem empfehle ich, Zeugnisse von professionellen Unternehmen prüfen zu lassen, um die rechtliche Seite abzudecken.»

«Herr Fleischli – vielen Dank für das Interview»

UNSERE DIENSTLEISTUNGEN

- HR-Analyse
- Vertrags-, Personaldossier- und Lohnverwaltung
- Entschädigungsmodelle
- Prozessführung Salärrevision
- Führungsinstrumente und Schulungen
- Führungs- und Mitarbeiterberatung
- Personalgewinnung und -trennung
- HR Strategieentwicklung und -umsetzung

Ihre Fragen und Anregungen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

integralis

Tel. 043 205 20 55
 Fax 043 205 20 45
 info@integralis-ag.ch

Integralis Personal Treuhand AG
 Fälländerstrasse 6a
 8124 Maur ZH
 www.integralis-ag.ch

© Integralis
 750 • 12-09 • ks



Ausgabe 5 | Juni 11