

Wie Sie eine gute Jobreferenz erkennen können

„Sie hat gewissenhaft und zuverlässig gearbeitet“; ein Mitarbeiter ahnt zunächst nichts Schlechtes hinter dieser Formulierung. In der Welt der Arbeitszeugnisse entspricht diese Bewertung jedoch der 3. Schulstufe. Und da die meisten Zertifikate eine Gesamtnote von 1 oder 2 haben, ist das bereits unterdurchschnittlich. Aber warum werden Arbeitszeugnisse immer so positiv formuliert, obwohl eigentlich etwas anderes gemeint ist? Nadine Absenger, Leiterin der Rechts- und Rechtspolitik der Gewerkschaft Verdi, sagt: „Eine Stellenreferenz muss nicht nur vollständig, wahrheitsgemäß, konsistent und verständlich sein, sondern auch wohlwollend.“ Dies wird vom Gesetzgeber und den Gerichten festgelegt. „Natürlich besteht eine Spannung zwischen Wahrheit, Wohlwollen und Vollständigkeit …

„Sie hat gewissenhaft und zuverlässig gearbeitet“ – ein Mitarbeiter ahnt zunächst nichts Schlechtes hinter dieser Formulierung. In der Welt der Arbeitszeugnisse entspricht diese Bewertung jedoch der 3. Schulstufe.

Und da die meisten Zertifikate eine Gesamtnote von 1 oder 2 haben, ist das bereits unterdurchschnittlich. Aber warum werden Arbeitszeugnisse immer so positiv formuliert, obwohl eigentlich etwas anderes gemeint ist?

Nadine Absenger, Leiterin der Rechts- und Rechtspolitik der Gewerkschaft Verdi, sagt: „Eine Stellenreferenz muss nicht nur vollständig, wahrheitsgemäß, konsistent und verständlich sein,

sondern auch wohlwollend.“ Dies wird vom Gesetzgeber und den Gerichten festgelegt.

„Natürlich besteht eine Spannung zwischen Wahrheit, Wohlwollen und Vollständigkeit – nicht alle Mitarbeiter können immer ihre besten Leistungen erbringen“, erklärt Absenger. Infolgedessen wurde eine Art separate Referenzsprache eingerichtet.

Es kommt auf die Details an

Offensichtlich können kleine Abweichungen in der Formulierung einen großen Unterschied bei der Bewertung bewirken. Zum Beispiel entspricht der Ausdruck „immer gearbeitet / kontinuierlich / immer zu unserer vollen Zufriedenheit“ einer Note 1, „zu unserer vollen Zufriedenheit gearbeitet / immer zu unserer Zufriedenheit“ bereits eine Note 3. Bei schlechter Zusammenarbeit können Arbeitgeber Zum Beispiel auch „nah an unserer Zufriedenheit“ (Note 4) oder „im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit“ (Note 5).

Selbst Laien können eine gute Arbeitsreferenz beispielsweise daran erkennen, dass jeder Bewertung „immer“, „jederzeit“ oder „immer“ vorausgeht. Technische Literatur oder eine kurze Recherche im Internet können helfen, die Formulierungen korrekt zu übersetzen.

Neben der Sprache ist die Vollständigkeit ein weiterer Faktor, den die Arbeitnehmer berücksichtigen sollten. Laut Absenger sollte eine gute Arbeitsreferenz den offiziellen Leiter des Unternehmens, eine kurze Einführung in den Mitarbeiter und das Unternehmen selbst umfassen. Anschließend sollte die Stellenreferenz die Haupttätigkeitsbereiche des Mitarbeiters auflisten und schließlich seine Leistung und sein Verhalten bewerten.

Problematische Abschlussformel

Schließlich fügen viele Unternehmen einen Schlusssatz hinzu. „Dieser letzte Teil kann in einigen Fällen auch problematisch sein“, sagt Absenger. Es besteht kein Rechtsanspruch auf diese Abschlussformel. Wenn es jedoch in einer Stellenreferenz fehlt, wird dies von HR-Mitarbeitern häufig als schlechtes Zeichen interpretiert.

„Das endgültige Formular besagt auch oft, dass der Mitarbeiter das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen hat. Wenn ein solcher Satz fehlt, die Schlussfolgerung, dass jemand entlassen wurde“, sagt Absenger. Auch wenn dem Mitarbeiter nicht „weiterhin viel Erfolg“ in der endgültigen Form gewünscht wird, sondern nur „viel Glück“, kann davon ausgegangen werden, dass der Mitarbeiter nicht wirklich erfolgreich war.

Banale Gründe für schlechte Bewertungen

In vielen Fällen hat eine schlechte Jobreferenz sehr banale Gründe. „Insbesondere in kleinen Unternehmen ohne eigene Personalabteilung kann es vorkommen, dass die Stellenreferenz eigentlich gut gemeint ist, aber niemand kennt den speziellen Wortlaut“, sagt Absenger. Oft kann ein klärendes Gespräch helfen.

Im Notfall können die Betroffenen auch vor Gericht gehen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Ausstellung eines Zertifikats verweigert. „Hierbei ist zu beachten, dass Mitarbeiter das Recht auf eine Stellenreferenz haben, jedoch nur, wenn sie diese innerhalb des angegebenen Zeitraums ausdrücklich anfordern“, betont Absenger.

Diese Frist beträgt normalerweise drei Jahre, aber einige Arbeits- oder Tarifverträge sehen vor, dass Arbeitnehmer manchmal erst drei Monate nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen gesetzliche Rechte haben. „Daher würde ich jedem dringend empfehlen, so schnell wie möglich zu prüfen, ob eine zufriedenstellende Stellenreferenz ausgestellt wurde.“

dpa

.

Inspiziert vom LVZ Newsticker -> Zum kompletten Artikel

Details

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de