

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

«Das Wohlwollen wird oft vergessen»

Wann ist ein Arbeitszeugnis ein gutes Arbeitszeugnis? Wie häufig sind Codierungen? Und was können Arbeitnehmer tun, wenn sie mit ihrem Zeugnis nicht zufrieden sind? Gordon Alexander Vahldiek erklärt die Dos und Don'ts im Zusammenhang mit Arbeitszeugnissen.

Interview: Stefan Krucker

Gordon Alexander Vahldiek, woran erkennt man ein gutes Arbeitszeugnis?

Ein gutes Arbeitszeugnis erkennt man daran, dass alle wichtigen Kriterien beschrieben werden. Dazu gehören beispielsweise das Verhalten, die Arbeitsmotivation, die Leistung und die Tätigkeiten. Zu jedem dieser Kriterien sollte möglichst eine gute oder sehr gute Aussage getroffen werden. Ausserdem müssen gewisse formelle Pflichtteile erfüllt sein, zum Beispiel die persönlichen Daten des Arbeitnehmers, welche Position er gehabt hat, von wann bis wann und mit welchem Arbeitspensum.

Welche Punkte weisen auf ein schlechtes Arbeitszeugnis hin?

Da gibt es ganz viele. Sehr häufig sehen wir, dass gewisse Teile fehlen. Das muss nicht böse Absicht sein. Vor allem in KMU werden die Zeugnisse manchmal von Leuten geschrieben, die nicht dafür ausgebildet sind. Das sieht man den Zeugnissen an. Manchmal geht es so weit, dass wirklich negative Aussagen drinstehen. Laut dem Schweizer Arbeitsrecht müssen Zeugnisse wohlwollend und wahrheitsgetreu formuliert sein. Aber häufig richtet sich der Fokus zu stark auf die Wahrheit, und das Wohlwollen wird oft vergessen.

Lange Zeit waren Codes in Arbeitszeugnissen die Regel. Wie ist das heute?

In der Schweiz finden wir relativ selten Codierungen, dies im Unterschied zu Deutschland. Die Schweizer Arbeitgeber arbeiten mit anderen Methoden, vor allem mit Auslassungen oder mit einer falschen Reihenfolge. Ein Beispiel ist der typische Satz: «Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Partnern war stets einwandfrei.» Wenn hier der Vorgesetzte weggelassen wird oder wenn der Vorgesetzte erst am Schluss genannt wird, deutet das auf einen Konflikt hin.

Das ist aber auch ein Code.

Das kann man so sehen. Unter Codierung verstehe ich aber eher einen Satz wie: «Er hat mit seiner geselligen Art zur Verbesserung des Betriebsklimas beigetragen.» Übersetzt heisst das, dass der Mitarbeiter beim Verhalten ein Problem gehabt hat, beispielsweise ein Alkoholproblem.

Solche Codierungen sind in der Schweiz verboten, richtig?

Ja, aber das heisst nicht, dass es nicht trotzdem gemacht wird. Das Verbot von Codes ist eine Ableitung aus den Kriterien der Wahrheitstreue und des Wohlwollens. Manchmal wird in Schweizer Arbeitszeugnissen am Schluss darauf hingewiesen, dass das Zeugnis nicht codiert ist. Wir raten aber davon ab, weil ein solcher Satz ja eigentlich Makulatur ist angesichts der gesetzlichen Grundlagen.



Gordon Alexander Vahldiek: «Das Individuelle sollte sich in den Zeugnissen widerspiegeln.»

Foto: zvg

Wie lange dürfen sich Arbeitgeber Zeit nehmen zum Erstellen eines Arbeitszeugnisses?

Gesetzlich gesehen muss das Arbeitszeugnis so schnell wie möglich ausgestellt werden. Manchmal können die Arbeitgeber nicht sofort alle Anfragen bewältigen, gerade in Zeiten von Corona werden sehr viele Zwischenzeugnisse verlangt. Generell sehen wir, dass sich die Arbeitgeber manchmal bis zu einem halben Jahr Zeit nehmen.

Wie können Arbeitnehmer den Prozess beschleunigen?

Wir raten den Arbeitnehmern, Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. Die Arbeitnehmer müssen ganz klar deklarieren, dass sie das Zeugnis jetzt brauchen, und sie sollten dem Arbeitgeber eine Frist setzen. Lobenswert finde ich, dass in der Schweiz viele Arbeitgeber ein Zwischenzeugnis ausstellen zum Kündigungsdatum und das Abschlusszeugnis dann nach dem Austritt nach-

reichen. Das erleichtert es dem Arbeitnehmer, sich auf neue Stellen zu bewerben.

HR-Abteilungen nutzen zunehmend Software zum Erstellen von Arbeitszeugnissen. Wie beurteilen Sie diese Entwicklung?

Diese Zeugnisse sehen fast identisch aus. Es wird einfach der Name ausgetauscht, und die Textbausteine werden nur minim angepasst. Daher sehen wir dieselben Texte in verschiedenen Zeugnissen, bei verschiedenen Arbeitgebern und in verschiedenen Branchen. Das begrüsse ich nicht, denn das Individuelle sollte sich in den Zeugnissen widerspiegeln.

Welche Punkte müssen Sie in den von Ihnen geprüften Arbeitszeugnissen am häufigsten beanstanden?

Häufig beanstanden müssen wir die Beurteilung des Sozialverhaltens, das eines der wichtigsten Beurteilungskriterien ist sowie zu knappe Tätigkeitsbeschreibungen. Bei Führungskräften sehen wir manchmal, dass das Führungsverhalten nicht beurteilt wird. Häufig problematisch ist auch die Abschlussformel mit dem Kündigungsgrund, dem Dank und den Zukunftswünschen. Wenn dort kein Bedauern ausgedrückt wird, deutet das darauf hin, dass der Arbeitgeber nicht so traurig ist, dass der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt.

Gegen die Nennung des Kündigungsgrundes können sich die Arbeitnehmer aber nicht wehren, richtig?

Ja, dass der Kündigungsgrund wahrheitsgetreu genannt wird, kann man nicht verhindern. Aber gewisse Arbeitgeber sind kulant und ver-

schweigen eine durch sie ausgesprochene Kündigung. Hilfreich können auch Begründungen sein, beispielsweise dass die Kündigung aufgrund einer Umstrukturierung erfolgt. Wenn dann auch noch das Bedauern ausgedrückt wird, ist das natürlich sehr gut.

Über welche Rechte verfügen Arbeitnehmer, wenn sie ein schlechtes Arbeitszeugnis erhalten?

Der Arbeitnehmer hat das Recht, das Arbeitszeugnis zu beanstanden, Einspruch zu erheben. Er muss aber abwägen: Sind das wirklich Verstösse gegen die Gebote der Wahrheit und des Wohlwollens, oder sind es Dinge, die richtig sind und nicht übermässig kritisch. Ich empfehle den Arbeitnehmern in jedem Fall, auf den Arbeitgeber zuzugehen und zu versuchen, einen Kompromiss zu finden.

Zur Person

Dipl.-Oec. Gordon Alexander Vahldiek ist gelernter Industriekaufmann und hat ein Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit den Schwerpunkten Personal und Marketing abgeschlossen. Seit zwei Jahren überprüft er zusammen mit seinem Team Arbeitszeugnisse, die ihm Arbeitnehmer einreichen, und verhilft ihnen somit zu einem fairen und professionellen Arbeitszeugnis. Vahldiek verfügt über 14 Jahre Erfahrung mit Arbeitszeugnissen in verschiedenen internationalen Unternehmen, insbesondere als Führungsperson im Einkauf und Vertrieb.

Arbeitszeugnishilfe.ch

www.swietelsky.com



GEFÜHLT
FAMILIE

Bauleiter (w/m)

Bauen auf Ideen: In diesem internationalen Umfeld haben Sie die Chance, die sich im Aufbau befindende Swietelsky Rail Schweiz AG aktiv mitzuprägen und Ihre Motivation und Ambitionen hier einzusetzen.

Die Swietelsky AG, mit Hauptsitz in Linz (A), hat Niederlassungen sowie Tochtergesellschaften in 19 Ländern. Werte wie Innovation, Leistungsfähigkeit und Verlässlichkeit zeichnen das Unternehmen aus und werden von rund 10'000 qualifizierten Mitarbeitenden in Zentral- und Osteuropa gelebt. Mit ihrem modernsten Maschinenpark und dem Einsatz von Grossmaschinen hat die Swietelsky AG den Bahnbau in Sachen Effizienz und Arbeitssicherheit revolutioniert. Für die Niederlassung in der Schweiz mit Sitz an attraktiver Lage in Rotkreuz wurden wir beauftragt, Sie als

Bauleiter (w/m)

zu finden. Direkt dem Geschäftsführer der Swietelsky Rail Schweiz AG unterstellt, übernehmen Sie selbstständig die Führung und Abwicklung von Gleisbaustellen. Die Organisation und Kontrolle eines sicheren Bauablaufes fallen ebenso in Ihren Bereich wie die Arbeitsvorbereitung und die Abstimmung der Ressourcen. Sie halten gesetzliche Sicherheitsvorschriften ein und rechnen die Bauleistung ab. Pflichtbewusst betreuen Sie Behörden und Kunden. Ihr Team, bestehend aus Spezialisten und Facharbeitern, führen und koordinieren Sie zielgerichtet und tragen mit Ihrer integrativen Art zu einer effizienten Zusammenarbeit mit Externen bei. Engagiert wirken Sie bei der Angebotsbearbeitung und Kalkulation mit und bringen Ihre praktischen Erfahrungen und Ihre Kenntnisse der spezifischen Gegebenheiten in Projekte ein.

Ihre Basis liegt auf einer abgeschlossenen bautechnischen Ausbildung (HF Bauführer, FH, ETH). Zusätzlich haben Sie Erfahrung als Bauleiter, idealerweise im Bereich Bahnbau. Sie müssen kein Gleisbau-Profi sein, jedoch ambitioniert, sich in dieses Gebiet zu vertiefen. Wichtig sind ein hohes technisches Verständnis und gesamtheitliches Denken. Ihre Persönlichkeit lässt sich als dynamisch, teamfähig, lösungsorientiert und ideenreich beschreiben. Moderne Arbeitsmittel setzen Sie gezielt ein und zeichnen sich durch Ihr unternehmerisches Handeln aus. Sie tauschen sich auf Augenhöhe mit internen und externen Ansprechpersonen aus und überzeugen durch eine klare Kommunikation. Gerne geben Sie Ihr Wissen weiter, fördern und führen Ihre Mitarbeitenden umsichtig. Französisch- oder Italienisch-Kenntnisse sind nicht ein Muss, erhöhen jedoch Ihren Handlungsspielraum.

Spricht Sie die verantwortungsvolle Aufgabe in dieser neu gegründeten Niederlassung der renommierten Swietelsky-Unternehmung an? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Foto (PDF-Datei).

Kontakt: Corinne Häggi
Tobias Lienert

JÖRG LIENERT AG ZUG
Neugasse 14
6300 Zug
Telefon 041 766 20 50
zug@joerg-lienert.ch
www.joerg-lienert.ch

JÖRG LIENERT
SELEKTION VON FACH-
UND FÜHRUNGSKRÄFTEN

Luzern, Aarau, Basel,
Bern, Zug, Zürich



www.swietelsky.com



GEFÜHLT
FAMILIE

Kalkulator / Projektleiter (w/m)

Von Anfang an mit dabei: In diesem internationalen Umfeld haben Sie die Chance, die sich im Aufbau befindende Swietelsky Rail Schweiz AG aktiv mitzuprägen und Ihre Motivation und Ambitionen hier einzusetzen.

Die Swietelsky AG, mit Hauptsitz in Linz (A), hat Niederlassungen sowie Tochtergesellschaften in 19 Ländern. Werte wie Innovation, Leistungsfähigkeit und Verlässlichkeit zeichnen das Unternehmen aus und werden von rund 10'000 qualifizierten Mitarbeitenden in Zentral- und Osteuropa gelebt. Mit ihrem modernsten Maschinenpark und dem Einsatz von Grossmaschinen hat die Swietelsky AG den Bahnbau in Sachen Effizienz und Arbeitssicherheit revolutioniert. Für die Niederlassung in der Schweiz mit Sitz an attraktiver Lage in Rotkreuz wurden wir beauftragt, Sie als

Kalkulator / Projektleiter (w/m)

zu finden. Direkt dem Geschäftsführer der Swietelsky Rail Schweiz AG unterstellt, sind Sie verantwortlich für die Kalkulationen von Gleisbauprojekten sowie für den Aufbau der Angebotskalkulation für Bahnbauprojekte. Sie erstellen die Bauablaufplanung, stellen diese im Weg-Zeit-Diagramm dar und disponieren die Gleisbaumaschinen. Gleichzeitig analysieren und bewerten Sie Ausschreibungsunterlagen und sind zuständig für die effiziente Prozessgestaltung der Projekte im Vergabestadium bis zur Übergabe an die Bauleitung. Die Unterstützung bei der Implementierung von Steuerungs- und Reportinginstrumenten gehört ebenso in Ihren Verantwortungsbereich wie

der Erfahrungsaustausch mit anderen Gesellschaften der Swietelsky-Gruppe.

Wir wenden uns an eine zuverlässige, analytische Persönlichkeit mit abgeschlossener bautechnischer Ausbildung (FH, ETH). Zusätzlich bringen Sie Erfahrung als Kalkulator mit, idealerweise im Bahn- oder Tiefbau. Mit Ihrer Ambition, sich in dieses Gebiet zu vertiefen, müssen Sie noch kein Gleisbauprofi sein. Sie sind vertraut mit verschiedenen Tools der Kostenplanung und Projektsteuerung (NPK, SIA 481 Schnittstelle und Kalkulationsprogramme wie iTWO) und haben Erfahrung mit einer Planungssoftware wie Tilos gesammelt. Eine hohe Einsatzbereitschaft sowie -initiative sind für Sie selbstverständlich und die Arbeit im Team reizt Sie. Stilsicheres Deutsch und gute IT-Kenntnisse runden Ihr Profil ab.

Spricht Sie die verantwortungsvolle Aufgabe in dieser neu gegründeten Niederlassung der renommierten Swietelsky-Unternehmung an? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Foto (PDF-Datei).

Kontakt: Corinne Häggi
Tobias Lienert

JÖRG LIENERT AG ZUG
Neugasse 14
6300 Zug
Telefon 041 766 20 50
zug@joerg-lienert.ch
www.joerg-lienert.ch

JÖRG LIENERT
SELEKTION VON FACH-
UND FÜHRUNGSKRÄFTEN

Luzern, Aarau, Basel,
Bern, Zug, Zürich

