Darf das Arbeitszeugnis schlechter ausfallen als das Zwischenzeugnis?

Arbeitszeugnisse · https://www.nexaria.ch/faq/arbeitszeugnisse/zwischenzeugnis-super-abschlusszeugnis-schlecht/

Ein Arbeitszeugnis darf nicht grundlos schlechter bewertet sein als ein zuvor ausgestelltes Zwischenzeugnis. Eine abweichende Beurteilung ist nur dann zulässig, wenn sich Leistung oder Verhalten nachweislich und über längere Zeit negativ verändert haben – und der Arbeitgeber dies nachvollziehbar belegen kann.

Wie unterscheiden sich Zwischenzeugnis und Abschlusszeugnis?

Das Zwischenzeugnis beurteilt das Verhalten und die Leistung bis zum Zeitpunkt der Ausstellung. Es wird häufig bei internen Wechseln, Vorgesetztenwechseln oder auf Wunsch der Mitarbeitenden erstellt.

Das Abschlusszeugnis hingegen muss die **gesamte Anstellungszeit** berücksichtigen – vom Eintritt bis zum Austritt. Es gilt unabhängig davon, **wer das Zeugnis verfasst**, und muss ein zusammenhängendes, faires Gesamtbild bieten.

Was gilt bei unterschiedlichen Aussagen in den Zeugnissen?

Unterschiede sind heikel – besonders wenn das Schlusszeugnis plötzlich schlechter ausfällt. In solchen Fällen gilt:

- Die Arbeitgeberin muss konkrete, nachvollziehbare Gründe für die schlechtere Bewertung darlegen.
- Einzelne Vorfälle oder subjektive Eindrücke reichen nicht aus.
- Je kürzer der Abstand zwischen Zwischen- und Schlusszeugnis, desto höher ist die Beweispflicht.
- Auch wenn das Schlusszeugnis von einer anderen Person stammt, trägt das HR die Verantwortung für eine einheitliche und rechtlich einwandfreie Beurteilung.

Reales Beispiel aus der Praxis

Eine Kundin erhielt ein sehr gutes Zwischenzeugnis. Wenige Monate später wurde das Arbeitszeugnis beim Austritt deutlich schlechter beurteilt – von einem neuen Vorgesetzten. Die Leistung hatte sich nicht verändert. Solche Fälle sind nicht selten – und in der Regel rechtlich anfechtbar, wenn keine objektiven Gründe vorliegen.

Kann ein Arbeits- oder Zwischenzeugnis widerrufen werden?

Ein einmal ausgestelltes Zwischenzeugnis gilt grundsätzlich als **verbindlich**. Ein Widerruf ist nur möglich, wenn es sich nachweislich um ein **falsches oder irreführendes Zeugnis** handelt – etwa bei später entdeckten schweren Pflichtverletzungen. Die Beweispflicht liegt auch hier beim Arbeitgeber.

Sie möchten Ihr Zeugnis prüfen lassen? Wir analysieren Zwischen- und Arbeitszeugnisse objektiv, diskret und gemäss den Standards im Schweizer Arbeitsrecht.

Jetzt Arbeitszeugnis prüfen lassen – wir sind gerne für Sie da.