

„Stiefkind“ Arbeitszeugnis

Studie zeigt: HR und Vorgesetzte bemängeln hohen Aufwand und mangelnde Transparenz bei der Zeugniserstellung; Formulierungshilfen und Prozessunterstützung fehlen häufig

Freiburg, 5. August 2015 – Wer kennt es nicht – das Problem Arbeitszeugnis? Lange Wartezeiten, falsche Tätigkeitsbeschreibungen, rechtswidrige Formulierungen: Vielen Unternehmen gelingt es nicht, Zeugnisse schnell, korrekt und zur Zufriedenheit des Mitarbeiters zu erstellen. Und das, obwohl das Arbeitszeugnis ein entscheidendes Dokument für das Arbeitgeberimage ist. Haufe wollte wissen, warum das so ist und befragte im März 200 HR-Mitarbeiter und Führungskräfte in deutschen Unternehmen zum Thema Zeugniserstellung. Das Ergebnis: Personalverantwortliche und Linienmanagement fühlen sich häufig überfordert und wünschen sich mehr Hilfe, vor allem bei der Formulierung und der Abstimmung.

Die Zeugniserstellung ist ein komplexer Prozess, der mit vielen Fehlerquellen behaftet ist: HR-Mitarbeiter müssen zahlreiche Regeln bei Aufbau und Inhalt beachten, damit das Zeugnis rechtssicher ist. Vorgesetzte sind verantwortlich dafür, dass Tätigkeitsbeschreibung und Leistungsbewertung stimmen. Trotz dieses hohen Aufwands bei HR und Linie wird die Zeugniserstellung systemseitig nur selten unterstützt. Scheinbar erhalten Zeugnisse bisher nicht die Aufmerksamkeit, die sie als strategisches HR-Instrument verdienen. Im Rahmen einer Studie befragte Haufe 200 HR-Mitarbeiter und Führungskräften, woran es bei der Zeugniserstellung hakt und wie der Prozess verbessert werden kann. In Kooperation mit der RIM Marktforschung GmbH entstand eine Online-Umfrage in Unternehmen aller Branchen mit mehr als 250 Mitarbeitern. Die Studie steht unter www.haufe.de/zeugnis-studie kostenlos zur Verfügung.

Massenartikel „Zeugnis“

Die Anzahl der erstellten Zeugnisse pro Monat ist – unabhängig von der Unternehmensgröße – überraschend hoch: Über die Hälfte (54 Prozent) der Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, erstellt mehr als zehn Zeugnisse im Monat, bei 22 Prozent sind es sogar mehr als 50 Zeugnisse im Monat. Die befragten HR-Mitarbeiter müssen sich im Durchschnitt jeweils um rund 16 Zeugnisse pro Monat kümmern. Wie die Studie zeigt, benötigen rund drei Viertel der HR-Kräfte bis zu fünf Stunden für ein Zeugnis. Die Zeugniserstellung nimmt also im HR-Alltag sehr viel Zeit in Anspruch.

Abstimmung und fehlende Transparenz sind das größte Hindernis

In den Augen der HR-Mitarbeiter ist das größte Problem die langwierige Abstimmung der Zeugnisse mit den Vorgesetzten. Das liegt vermutlich daran, dass bei knapp einem Drittel der Befragten (30 Prozent) die nötigen Hilfsmittel und Programme für eine effiziente Zeugniserstellung fehlen. Mehr als ein Drittel der befragten Personalverantwortlichen (34 Prozent) bemängelt außerdem, dass sie keinen Überblick über den Bearbeitungsstand der auszustellenden Zeugnisse haben. Die Ursache hierfür sehen die Personalverantwortlichen

in der Organisations- und Prozessstruktur der Unternehmen, aber auch darin, dass die systemseitige Unterstützung fehlt.

Ineffizienter Informationsaustausch

Die Befragung zeigt, dass die Zeugniserstellung auch für die involvierten Führungskräfte nicht zufriedenstellend ist. Ein Fünftel der Befragten (20 Prozent) hält den Prozess für zu umständlich und langwierig. Das ist nicht erstaunlich, werden doch überwiegend klassische Kanäle wie E-Mail und Hauspost für den Informationsaustausch zwischen Vorgesetzten und Personalabteilung genutzt.

Führungskräfte überfordert

Die Aufgabenschwerpunkte der Vorgesetzten im Zeugniserstellungsprozess liegen überwiegend bei der Leistungsbewertung (73 Prozent). Circa zwei Drittel (65 Prozent) der befragten Führungskräfte kümmern sich darüber hinaus um die Kontrolle und Ergänzung der Tätigkeitsbeschreibung. Knapp die Hälfte (47 Prozent) ist außerdem für die Abstimmung der Formulierungen mit den Mitarbeitern zuständig. Vorgesetzte nehmen also bei der Textierung eine wichtige und verantwortungsvolle Rolle ein. Sie entscheiden letztlich darüber, ob die Leistungen und die Tätigkeiten ihrer Mitarbeiter richtig wiedergegeben wurden.

Einbindung von Mitarbeitern gefordert

Der Wunsch nach Prozessoptimierung ist bei allen Beteiligten groß. 60 Prozent der befragten HR-Mitarbeiter und 47 Prozent der Führungskräfte wünschen sich allgemein mehr Hilfestellung bei der Zeugniserstellung. Jeweils knapp ein Drittel der Führungskräfte (30 Prozent) und HR-Mitarbeiter (29 Prozent) sind der Meinung, dass die Einbindung der Mitarbeiter, zum Beispiel bei der Tätigkeitsbeschreibung, den Erstellungsprozess beschleunigen und die Richtigkeit der Zeugnisse verbessern würde.

Vier Praxistipps für eine erfolgreiche Zeugniserstellung

- 1. Mitarbeiter in den Zeugniserstellungsprozess einbinden:** Erhalten Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor der Aushändigung des fertigen Zeugnisses daran mitzuarbeiten und ihre Vorstellungen einzubringen, reduziert das Unzufriedenheit und unnötige Auseinandersetzungen.
- 2. Unternehmensweit den Überblick schaffen:** Welche Zeugnisse wann und von wem erstellt wurden und welche gerade in Bearbeitung sind, sollte die Personalabteilung jederzeit sehen können.
- 3. Rechtssichere Formulierungs- und Bewertungshilfen anbieten:** Werden Tätigkeitsbeschreibungen, Leistungsfelder und Bewertungsmöglichkeiten, z.B. pro Position, als Textbausteine zentral vorgehalten, passieren weniger Fehler und die Zeugnisse sind rechtlich einwandfrei.

4. Abstimmungsprozesse vereinfachen: Durch eine spezielle Software für Zeugnismanagement lässt sich die Abstimmung und Kommunikation der beteiligten Stellen untereinander einfach und unkompliziert gestalten.

Pressekontakt:

Maisberger Gesellschaft für strategische Unternehmenskommunikation mbH

Sabine Eriyo/Daniela Dlauhy
PR Consultants
Claudius-Keller-Straße 3c, 81669 München

Tel: 089-4195 99-25/-72
Fax: 089-4195 99-12
E-Mail: haufe@maisberger.com

www.maisberger.com

Über Haufe

„Mitarbeiter führen Unternehmen“: Als Spezialist für HR-Themen steht Haufe für ein Management, das Mitarbeiter ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt. Bereits seit mehreren Jahrzehnten ist Haufe ein bewährter Partner für Personalabteilungen und bietet innovative und verlässliche Lösungen für das HR-Management.

Darüber hinaus entwickelt Haufe digitale Arbeitsplatzlösungen, die Mitarbeiter bei ihrer täglichen Wissensarbeit optimal unterstützen. Denn es sind die Beschäftigten, die Unternehmen erfolgreich machen. Diese Überzeugung prägt alle Aktivitäten von Haufe und ist Grundphilosophie für ein einzigartiges integriertes Portfolio aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung.

Über fünf Millionen Nutzer in rund 100.000 Unternehmen und Organisationen aller Branchen und Größen arbeiten erfolgreich mit Lösungen von Haufe. Zu den Kunden zählen unter anderem Airbus, Allianz, BMW Group, Carl Zeiss, Deutsche Telekom, EDEKA, Infineon, PricewaterhouseCoopers und Siemens.

Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Gruppe. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde bereits 1951 gegründet und beschäftigt heute rund 1.500 Mitarbeiter im In- und Ausland. Die Unternehmensgruppe konnte im Geschäftsjahr 2014 (Juli 2013 bis Juni 2014) einen Umsatz von über 266 Mio. Euro erzielen (Vorjahr: über 251 Mio. Euro).

Über Haufe Zeugnis Manager

Der Haufe Zeugnis Manager optimiert durch eine integrierte Workflow-Komponente das Zusammenspiel zwischen HR und Führungskräften und unterstützt jeden Schritt der Zeugniserstellung – von der Anlage eines Arbeitszeugnisses über die Bewertung bis zum finalen Zeugnistext. Weitere Informationen: <http://arbeitszeugnis.haufe.de/>