

Die Geheimsprache im Arbeitszeugnis

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses. Der Arbeitnehmer möchte dann normalerweise ein sogenanntes „qualifiziertes“ Zeugnis. Während das einfache Zeugnis lediglich die Art und Dauer der Tätigkeit wiedergibt, zeichnet sich ein qualifiziertes Zeugnis dadurch aus, dass sich die im Zeugnis enthaltenen Angaben auch auf Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers beziehen.

In Bezug auf diese Angaben gilt der Grundsatz der Zeugniswahrheit, d.h. das Zeugnis soll ein zutreffendes Bild des Arbeitnehmers und seiner Leistung geben und das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht ohne Grund erschweren. Das Zeugnis soll dabei aus der Sicht eines wohlwollenden Arbeitgebers geschrieben sein. Der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zufolge muss das Zeugnis zwar der Wahrheit entsprechen, berechnete Kritik sollte aber nicht schonungslos ausgesprochen werden, sondern das Zeugnis ist mit verständigem Wohlwollen abzufassen.

In der Praxis hat sich eine Art Notenskala entwickelt, um die Leistung des Arbeitnehmers zu bewerten:

„Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben

stets zu unserer vollsten Zufriedenheit	= Note „sehr gut“
stets zu unserer vollen Zufriedenheit	= Note „gut“
zu unserer vollen Zufriedenheit	= Note „befriedigend“
zu unserer Zufriedenheit	= Note „ausreichend“
im Großen und Ganzen zufriedenstellend	= Note „mangelhaft“
mit großem Fleiß und Interesse	= Note „mangelhaft“

erfüllt.“

Darüber hinaus gibt es noch eine Vielzahl an verschlüsselten Aussagen („Geheimcodes“), die zunächst harmlos erscheinen, bei näherer Betrachtung aber eine tiefere Bedeutung haben. Diese versteckten negativen Aussagen vorstoßen aber in der Regel gegen § 109 Absatz 2 GewO, nach dem das Zeugnis keine Merkmale oder Formulierungen enthalten darf, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.

Hier einige Beispiel-Geheimcodes:

- „Sie zeigte stets Engagement für Arbeitnehmerinteressen außerhalb der Firma“ = „Sie hat an Streiks teilgenommen“
- „Er trat engagiert für die Interessen der Kollegen ein“ = „Er war im Betriebsrat“
- „Bei Kunden war sie schnell beliebt“ = „Sie machte viele Zugeständnisse und besitzt keine Verhandlungsstärke“
- „Er war seinen Mitarbeitern jederzeit ein verständnisvoller Vorgesetzter“ = „Er besaß keine Durchsetzungsstärke und wurde nicht respektiert“
- „Sie hat mit ihrer geselligen Art zur Verbesserung des Betriebsklimas beigetragen“ = „Sie hatte Alkoholprobleme“

Dass die Aussage „war bemüht“ besser nicht auftauchen sollte, liegt auf der Hand - nicht so offensichtlich kann eine Aussage durch sogenanntes „beredtes Schweigen“ negativ sein: „Das Verhalten gegenüber Kollegen war einwandfrei“ bedeutet „Das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten dagegen nicht.“ Bei Arbeitnehmern mit Vermögensverantwortung, beispielsweise Kassierern, ist daher regelmäßig „Ehrlichkeit“ zu erwähnen.

Auch das Datum im Arbeitszeugnis kann eine negative Aussage enthalten; ein anderes Datum als das Monatsende – oder der 15. eines Monats bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von bis zu zwei Jahren - deutet nämlich auf eine fristlose Kündigung hin.

Insgesamt bleibt daher festzuhalten, dass vieles nicht so ist, wie es scheint – jedenfalls wenn man ein Arbeitszeugnis ausgehändigt bekommt; eine unglückliche Formulierung kann einigen Schaden bei der Arbeitssuche anrichten, ohne dass es der betroffenen Person überhaupt bewusst ist. Ein wohlwollender Arbeitgeber, der nur das Beste für die Zukunft des ehemaligen Mitarbeiters möchte, sollte den Arbeitnehmer daher nicht versehentlich als Alkoholiker bezeichnen, also schreiben:

„Er stand stets **voll** hinter uns!“