

## Der Zeugnis-Code



**Dass ein im Arbeitszeugnis als „stets bemüht“ beschriebener Mitarbeiter nicht gerade einen optimalen Eindruck hinterlassen hat, weiß wohl inzwischen jeder. Aber wissen Sie wirklich, was sich hinter all den verwendeten Floskeln tatsächlich verbirgt? Wir verraten es Ihnen und liefern das geheime Benotungssystem gleich dazu.**

Schon im 16. Jahrhundert haben Arbeitszeugnisse über Wohl und Wehe von Bediensteten entschieden. Das ist heute nicht anders und gerade das Ausbildungszeugnis ist bei der Suche nach dem ersten richtigen Job sehr wichtig.

Aus diesem Grund kam der Bundesgerichtshof 1963 zu dem Urteil, dass ein Arbeitgeber aufgrund seiner sozialen Mitverantwortung das Zeugnis mit Wohlwollen abzufassen hat. Dieser Umstand führte allerdings dazu, dass die Arbeitgeber ihre Kritik in euphemistische Formulierungen gehüllt haben, die auf den ersten Blick positiv wirken, anderen Personalchefs jedoch sehr klar die Unzulänglichkeiten eines Bewerbers aufzeigen.

### Formale Fallen

Es beginnt mit dem formalen Aufbau des Arbeitszeugnisses: Neben dem Vor- und Nachnamen werden in der Einleitung Geburtsdatum und -ort sowie Beginn, Ende und korrekte Bezeichnung des Ausbildungsberufs genannt. Daraufhin sollten die vermittelten Lerninhalte in den durchlaufenen Abteilungen aufgeführt werden. Der zweite Abschnitt befasst sich mit der Beurteilung der Leistung. Im folgenden werden dort unter anderem die Punkte Arbeitsbereitschaft, Arbeitsfähigkeit, Arbeitsstil und Arbeitserfolg bewertet. Am Ende des Abschnitts steht eine verklausulierte Gesamtbeurteilung des Auszubildenden, bevor der dritte Abschnitt letztlich Auskunft über das interne und externe Sozialverhalten gibt. Im Schlussabsatz folgen eine Beendigungsformel, eine Dankes-/ Bedauernsformel, Zukunfts- und Erfolgswünsche sowie die Unterschrift des Zeugnisausstellers mit Rang- und Kompetenzangabe.

Soweit der theoretische und herkömmliche Aufbau eines Arbeitszeugnisses, in dem man eigentlich keine versteckten Bewertungen vermutet. Doch weit gefehlt:

Es beginnt schon hier mit dem Erscheinungsbild. Ist ein Zeugnis nicht im üblichen DIN A4 Format auf Firmenpapier gedruckt, ist das schon ein erster Hinweis auf mangelnde Sorgfältigkeit und somit auch der Wertschätzung. Auch die Struktur ist aussagekräftig. Weicht die Gliederung des Zeugnisses von der eingangs Beschriebenen ab, ist zumindest Skepsis geboten. Bei falsch gesetzten Schwerpunkten oder gar weggelassenen Bestandteilen der Tätigkeitsbeschreibung oder der Leistungsbeurteilung können Sie davon ausgehen, dass Ihre Arbeit nicht geschätzt wurde. Zu guter Letzt gibt auch der Status desjenigen, der Ihr Zeugnis unterschreibt, Aufschluss über Ihren Stellenwert. Ist diese Person in der Hierarchie unwichtig, wird das Zeugnis gewissermaßen „entwertet“.

### Kritik im Schafspelz

Die wirklichen Botschaften finden sich jedoch im Inhaltlichen. Vor allem, da sie so trügerisch daher kommen und auf den ersten Blick positiv auf den Uneingeweihten wirken. So mutet der Satz »Sie zeigte stets Engagement für Arbeitnehmerinteressen außerhalb der Firma« vielleicht vorteilhaft an, lässt Arbeitgeber aber aufhorchen, weil er als Hinweis zu verstehen ist, dass besagte Person an Streiks teilgenommen hat.

Die Verschlüsselungstechniken erscheinen in zahlreichen Varianten: Zum Beispiel das Hervorheben von Selbstverständlichkeiten wie Pünktlichkeit oder Kleidung, die dem nächsten potentiellen Arbeitgeber mitteilen, dass von dem Kandidaten nicht viel mehr als jene Eigenschaften zu erwarten ist. Auch Widersprüche werten ein Zeugnis ab: Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine gute Leistung be-

scheinigt wird, jedoch das Bedauern über das Ausscheiden oder eine Dank für die geleistete Mitarbeit fehlen.

Doppelte Verneinungen, die im allgemeinen Sprachgebrauch eine Aussage verstärken, hinterlassen im Arbeitszeugnis immer einen negativen Nachgeschmack (»Er war nicht uninteressiert«), denn der Hinweis, dass es nichts negatives zu berichten gibt, bedeutet in den meisten Fällen, dass eben auch nichts positives geleistet wurde. Ein ähnliches Prinzip gilt bei der so genannten »Leerstellentechnik«. Eine zu erwartende Aussage wird in dem Fall einfach ausgelassen und z.B. nur das einwandfreie Verhalten gegenüber den Kollegen erwähnt. Und was ist mit den Vorgesetzten? Aha.

Diese Techniken und Formulierungen kommen aber im Großen und Ganzen nur zum Einsatz, wenn eine wirklich schlechte Leistung, bzw. Beurteilung mit der Schulnote 5 verschleiert werden soll. Denn auch das Arbeitszeugnis funktioniert mit Schulnoten, wobei Temporaladverbien und sich steigernde Adjektive den Unterschied ausmachen.

### **Beispiele für ein Benotungssystem:**

Note 1: Er führte alle Aufgaben **stets** zu unserer **vollsten** Zufriedenheit aus.

Note 2: Er führte alle Aufgaben **stets** zu unserer **vollen** Zufriedenheit aus.

Note 3: Er führte alle Aufgaben zu unserer **vollen** Zufriedenheit aus.

Note 4: Er führte alle Aufgaben zu unserer Zufriedenheit aus.

### **Der Gesamteindruck zählt**

Sie sollten aber nicht gleich in Panik geraten, falls eine Formulierung in Ihrem Zeugnis merkwürdig erscheint. Es bringt nichts, einzelnen Sätzen isoliert eine Note zuzuweisen, denn entscheidend ist letztendlich der Gesamteindruck den ein Zeugnis hinterlässt. Eine einzelne zweifelhafte Formulierung wird diesen in den meisten Fällen nicht trüben.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass Sie in Ihrem Zeugnis zu schlecht weggekommen sind, dann sollten Sie noch einmal das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten suchen. Möglicherweise hatte er gar nicht die Absicht, Sie schlecht zu bewerten. Sie sollten konstruktiv vorgehen und Alternativen für die entsprechenden Passagen vorschlagen, dann können Sie sich in einem solchen Fall sicher gütlich mit Ihrem Vorgesetzten einigen.