

Wenn das Wort Geselligkeit ein Synonym für Alkoholübergebigkeit ist

Zeugnisse bergen häufig verschlüsselte Angaben / Wichtigste Bewerbungsunterlagen / Abstimmung vor der Übergabe / Von Christian Erber

Ein halbes Jahr hatte Eva-Maria Siefert im Wetteraukreis als Notärztin für eine Hilfsorganisation gearbeitet. Als sie ihr Arbeitszeugnis in den Händen hielt, war ihr klar, daß es für künftige Bewerbungen ungeeignet sein würde. Wegen der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt befürchtete sie, daß sich das Zertifikat zur Karrierebremse entwickeln könnte. „Im Grunde bestätigte die halbseitige Beurteilung nur, daß ich anwesend gewesen bin“, erinnert sich Siefert. Ihre Befürchtungen erwiesen sich jedoch als unbegründet. Heute arbeitet die 40 Jahre alte Wölfersheimerin als selbständige Notärztin. Das schlechte Zeugnis hatte ihr keinen Karriere-Knick beschert – doch dies ist bei weitem nicht der Regelfall.

Rund 12 000 Prozesse werden jährlich an deutschen Arbeitsgerichten geführt, in denen es um die Erteilung oder Berichtigung von Arbeitszeugnissen geht. Diese Zahl zeugt von dem Sprengstoff, den die Trennung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber bergen kann. Da das Arbeitszeugnis nach wie vor als wichtigste Bewerbungsunterlagen überhaupt gilt, beäugen aus einem Betrieb ausscheidende Mitarbeiter das Abschiedsgeschick ihres Vorgesetzten entsprechend kritisch. Das wissen auch die Arbeitgeber. Ihnen legen die Gesetze eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern auf. So regelt etwa Paragraph 630 des Bürgerlichen Gesetzbuches, daß jeder Arbeitnehmer in Deutschland Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis hat. Das Zeugnis soll „wohlwollend“ formuliert sein, um das berufliche Fortkommen des Mitarbeiters nicht zu erschweren. Zugleich soll es aber auch der Wahrheit entsprechen, was so manchen Chef in Konflikte stürzt, wenn er mit den Leistungen des Arbeitnehmers nicht zufrieden war. Gewählt werden dann entweder bewußt schwammige Formulierungen, die juristisch nicht angreifbar sind, oder heikle Punkte werden von vornherein ausgelassen. „Ungeäußertes ist mittlerweile wichtiger als Erwähntes“, weiß der Düsseldorfer Arbeitsrechtler Michael Kliemt. Dies habe zur Folge, daß die Zertifikate oft keine echten Aussagen mehr enthielten. Das sieht auch Rolf Schlue, Personalchef Führungskräfte beim Chemie-Konzern Henkel so. „Auch wenn es genügend Handbücher gibt, kann man sich nicht darauf verlassen, denn selbst für Personalchefs sind Zeugnisse Kaffeesatz-Leserei“, sagt er.

Welche Punkte ein Arbeitszeugnis enthalten muß, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. „In der Praxis hat sich jedoch ein Verhaltenskodex herausgebildet“, sagt Hans-Georg Rumke, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Weilheim. Grundsätzlich sei ein Zeugnis qualitativ um so höher einzustufen, je individueller und ausführlicher es formuliert sei. „Eine halbe Seite wirkt schon auf den ersten Blick den Eindruck einer lästigen Pflichtübung“, gibt er zu bedenken.

Zumindest sollte ein einfaches Arbeitszeugnis Angaben zur Person des Arbeitnehmers enthalten, Ort und Zeitpunkt der Ausstellung nennen und über die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit informieren. Bei qualifizierten Arbeitszeugnissen sei darüber hinaus die Funktionsbezeichnung

und Aufgabenbeschreibung des Mitarbeiters üblich sowie eine Beurteilung der erbrachten Leistungen und der gezeigten Einsatzbereitschaft. Auch sollte darauf eingegangen werden, wie sich der Arbeitnehmer im Betrieb gegenüber Vorgesetzten und Kollegen verhalten hat. Als Schlußsatz seien Angaben über den Grund des Ausscheidens, eine Dankesformel und Zukunftswünsche üblich. Zu den formalen Standards gehöre, daß für das Zeugnis Geschäftspapier verwendet werde und daß es maschinengeschrieben und frei von Knicken, Korrekturen und Schreibfehlern sei. Kleine Rechtschreibfehler könnten sogar absichtlich als wertmindernd eingebaut sein. „Enthält das

Erwähnung ihrer Aufgabengebiete einige Passagen, die bei Bewerbungen vermutlich zu einer Absage geführt hätten. Insbesondere die Aussage, daß das „von vornherein befristete Arbeitsverhältnis“ in wenigen Wochen ende, lege die Vermutung nahe, „daß mein Vorgesetzter froh war, mich endlich loszusein“, vermutet Siefert. Auch die zunächst positiv anmutende Bemerkung „Frau Siefert war durch ihre freundliche Art bei den Mitarbeitern sehr beliebt“ enthielt eine unterschwellige Kritik, nämlich in bezug auf das Verhalten gegenüber ihren Vorgesetzten, welches mit keiner Silbe erwähnt wurde. Für Personalchefs ein Wink mit dem Zaunpfahl: Hier bewirbt sich eine

sich äußerst korrekter Mitarbeiter“ bedeute wiederum, daß der Kandidat unflexibel und stur sei. Absolut verheerend seien Aussagen wie „er war immer mit Interesse bei der Sache“ oder „er hat alle Arbeiten mit großem Fleiß erledigt“, die davon zeugten, daß der Mitarbeiter trotz aller Mühe nichts geleistet habe. Ein überaus schlechtes Zeichen sei es auch, wenn von dem Kandidaten ausschließlich im Passiv berichtet werde, beispielsweise „Herr Müller wurde bei uns beschäftigt“. In vielen Berufssparten gehöre die Trias „ehrig, pünktlich, fleißig“ zum Standard in Arbeitszeugnissen. Fehlten etwa bei einer Kassiererin diese Attribute, könne davon ausgegangen werden, daß diese bei ihr nur wenig oder gar nicht ausgeprägt seien.

Ein weiteres heikles Thema ist nach den Worten von Rumke auch der korrekte Übergabetermin des Zeugnisses. Immer häufiger komme es vor, daß Arbeitgeber das Zeugnis nicht spätestens am letzten Arbeitstag übergeben würden. Dies sei etwa der Fall, wenn sich der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung durch eine Kündigungsschutzklage wehre und der Arbeitgeber es „ihm zeigen“ wolle. „In diesem Fall kann der Arbeitnehmer Schadensersatz verlangen“, erklärt Rumke. Er müsse dann jedoch beweisen, daß ein neuer Arbeitgeber bereit gewesen wäre, ihn einzustellen und nur wegen eines fehlenden Zeugnisses einen anderen Kandidaten vorgezogen habe.

Wer mit Formulierungen in seinem Arbeitszeugnis unzufrieden ist, sollte den Arbeitgeber zunächst mündlich darauf aufmerksam machen und um entsprechende Änderungen bitten. Komme der Arbeitgeber dem nicht nach, sollte das Anliegen schriftlich wiederholt und eine Frist gesetzt werden, die Korrekturen vorzunehmen. Bleibe auch dieser Schritt ohne Wirkung, könne ein Anwalt zur Interessenwahrnehmung eingeschaltet werden. „Um es so weit nicht kommen zu lassen, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Text des Zeugnisses vor der Übergabe gemeinsam abstimmen“, empfiehlt Rumke. Er weist darauf hin, daß jedem Arbeitnehmer ein gutes Zeugnis zustehe. Wer sehr gute Leistungen attestiert haben wolle, sei gegenüber dem Arbeitgeber in der Beweispflicht. Anders verhalte es sich dagegen bei einem unterdurchschnittlichen Zeugnis: Hier müsse der Arbeitgeber die schlechten Leistungen des Mitarbeiters beweisen. Letztlich, gibt Henkel-Personalchef Schlue zu bedenken, sollte bei Bewerbungen der Stellenwert von Arbeitszeugnissen nicht überschätzt werden, denn „nur der persönliche Eindruck und das Gespräch ergeben ein klares Bild“.



Zeugnis Schreibfehler, so kann der Arbeitnehmer vom Vorgesetzten ein neues, fehlerfreies Exemplar verlangen“, sagt Rumke.

Bemerkungen über außerdienstliches Verhalten haben nach den Worten von Rumke im Arbeitszeugnis ebenso wenig zu suchen wie Angaben, ob der Mitarbeiter Gewerkschaftsmitglied ist oder dem Betriebsrat angehört. Unzulässig seien ferner Angaben zum Gehalt, eventuellen Vorstrafen oder Abmahnungen, Krankheiten und Fehlzeiten, Behinderungen, Parteizugehörigkeit, Nebentätigkeiten, Ehrenämtern sowie zu religiösem Engagement. Außerdem dürfe im Text nichts unterstrichen, kursiv oder fett gedruckt sein. „Eine hervorgehobene Telefonnummer gilt als typisches Geheimzeichen, daß ein Arbeitgeber bereit ist, telefonisch vom Zeugnis abweichende Auskünfte zu erteilen“, warnt Rumke. Unzulässig seien auch farblich abgesetzte Passagen. Der Fachanwalt erinnert sich etwa an ein Arbeitszeugnis, das ein Arbeitgeber rot unterschrieben hatte. Daß – wie in diesem Fall – eine Signalwirkung von dem Dokument ausgehe, müsse kein Mitarbeiter hinnehmen.

Das Arbeitszeugnis von Eva-Maria Siefert enthielt neben einer unzureichenden

notorische Querulantin. Ebenso negativ ist die Formulierung „Die ihr übertragenen Aufgaben führte sie zu unserer Zufriedenheit aus.“ Hier erkennt der Eingeweihte sofort, daß die erbrachten Leistungen allenfalls als ausreichend eingestuft wurden. „Es wird impliziert, daß die Arbeitnehmerin das, was sie tun mußte, gemacht hat – mehr aber auch nicht“, erklärt Rumke. Für sehr gute Leistungen stehe die – streng genommen sprachlich unkorrekte – Phrase „stets“ oder „jederzeit zu unserer vollsten Zufriedenheit“. Die im Vergleich abgeschwächten Aussagen „zur vollsten Zufriedenheit“ oder „stets zur vollen Zufriedenheit“ zeugten immerhin noch von guten Leistungen, während „stets zu unserer Zufriedenheit“ nur noch befriedigend bedeute.

Generell gilt jedoch: Auch wenn ein Zeugnis noch so vor Freundlichkeiten strotzt, liegt die Wahrheit oft zwischen den Zeilen. Heißt es im Arbeitszeugnis etwa „er trug durch seine Geselligkeit zur Verbesserung des Betriebsklimas bei“, spricht einiges dafür, daß der Mitarbeiter unter Alkoholproblemen leidet. Wer „Einfühlungsvermögen für die Belange der Belegschaft“ offenbart, dem hängt das Image des Schürzenjägers an, erklärt Rumke. „Er erwies

Zum Thema Arbeitszeugnisse bietet das Internet eine Fülle von Informationen: Einige Seiten enthalten beispielsweise Tabellen, in denen die Zeugnissprache entschlüsselt wird. Außerdem verweisen sie auf Experten, die nähere Auskünfte zum Thema erteilen. Eine Auswahl: maennerseiten.de/arbeitszeugnis.htm, focus.de/D/DB/DBX/DBX19/DBX19C/dbx19c.html, www.uni-tuebingen.de/uni/qqp/Geheimcode.html, www.fachanwalt-arbeitsrecht.de/texte/34.html, www.zeugnisberatung.de