

Zeugnissprache – eine obsoleete Geheimwissenschaft

Das Arbeitszeugnis hat aus Sicht des Arbeitnehmers einen – nicht immer berechtigten – erheblichen Stellenwert. Hofft dieser doch, mit Hilfe des Zeugnisses einen neuen Arbeitgeber von seinen Qualitäten überzeugen und eine möglichst gute Position besetzen zu können.

Auf die Erteilung eines Zeugnisses hat der Arbeitnehmer gem. § 630 BGB einen Anspruch, auf den er übrigens im Voraus nicht verzichten kann. Und eine allgemein gehaltene Ausgleichsquittung wird – wegen der Bedeutung des Zeugnisses - regelmäßig nicht als Verzicht auf dessen Erteilung auszulegen sein.

Ein qualifiziertes Zeugnis, welches sich auf Führung und Leistung erstreckt, hat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einerseits wahr und andererseits wohlwollen zu sein (vgl. BAG v. 9.9.1992, AP Nr. 19 z. § 630 BGB m.w.N.). Dieses Spannungsfeld wird in der Praxis bewältigt, indem negativ zu beurteilende Bereich ausgeklammert werden. So entstehen „beredte Lücken“, die dem kundigen Leser zumindest umrisshaft eine Problemzone aufzeigen können.

Bei der Leistungsbewertung hat sich eine sprachliche Diplomatie durchgesetzt, die dem Auswärtigen Amt zur Ehre gereichen würde. Die zusammenfassende Leistungsbewertung kennt nach überwiegender Auffassung die durchschnittliche Leistung (befriedigend) als „zur vollen Zufriedenheit“, überdurchschnittlich (gut) wird sie „stets zur vollen Zufriedenheit“ und sehr gut als „stets zur vollsten Zufriedenheit“ bezeichnet. Die bloße „Zufriedenheit“ signalisiert eine unterdurchschnittliche Leistung (ausreichend), mangelhafte Leistungen „stellen im Großen und Ganzen zufrieden“.

Diese Doppelbödigkeit hat dazu geführt, dass findige Personalchefs einige Formulierungen kreiert haben, die gut klingen, im übrigen aber – teils gegen den Wortsinn, teils auf anderem Wege – massive Vorbehalte signalisieren. Der misstrauische Arbeitnehmer auf der anderen Seite vermutet seitdem hinter jeder Formulierung, die von den ausgetretenen Wegen abweicht, eine derartige Fallgrube.

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Und Karriereberater haben dieses Tätigkeitsfeld entdeckt, dem beurteilten Arbeitnehmer für viel Geld das Zeugnis zu durchleuchten (Originalzitat: „Die Fallen lauern überall. ... Es gibt viele Möglichkeiten, Kritik im Zeugnis anzubringen.“)

Auf diesem Wege dürfte jedes unbefangene formulierte Zeugnis, und sei es noch so wohlwollend formuliert, zum Stein des Anstoßes werden können.

Wird also ein wohlwollender Arbeitgeber seinem Mitarbeiter Fleiß und Interesse an der Arbeit bescheinigen, sitzt er bereits im Fettnapf, wenn er nicht im gleichen Atemzug auch dessen Arbeitserfolg hervorhebt. Wird letzterer nicht erwähnt, könnte er ja fehlen.

Das gleiche gilt für Eifer, der beim Arbeitnehmer hervorgehoben wird.

Lobt man Pflichtbewusstsein und Ordnungsliebe, wird man zur Sicherheit auch noch die Eigeninitiative des Mitarbeiters hervorzuheben haben, sonst kann die Formulierung deren Fehlen signalisieren. Das gleiche gilt für Genauigkeit und Präzision, deren Lob vergiftet sein kann, wenn nicht Flexibilität und zügige Arbeitsweise als Gegenmittel beigefügt werden.

Wird die Fähigkeit gelobt, sich selbst zu verkaufen, was ja heute allgemein als wichtig anerkannt ist, kann die Wirkung nicht vernichtender sein. Selbst die Beimischung von Bescheidenheit und Zurückhaltung rettet kaum noch etwas.

Wenn dem Mitarbeiter bescheinigt wird, er habe seine Interessen und die des Unternehmens beachtet, so ist die Reihenfolge bereits die Klippe. Zumindest im Zeugnis wird selbst der überzeugteste Gewerkschafter darauf bestehen, dass er zuerst einmal die Interessen des Unternehmens – und wenn überhaupt, dann erst danach seine eigenen – im Auge hatte. Die Nennung der eigenen Interessen des Arbeitnehmers kann als Hinweis auf einen Konflikt mit den bürgerlichen Eigentumsverhältnissen angesehen werden.

Die Reihenfolge sagt auch Einiges aus, wenn es um das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten geht. In dieser Reihenfolge wittert der Beurteilte den Hinweis auf Subordinationsschwierigkeiten. Im umgekehrten Fall wird er vermuten, dass ihm ein zu subalternes Verhalten gegenüber Vorgesetzten bescheinigt werden soll.

Verständnis gegenüber den untergebenen Mitarbeitern – im Alltag ein Zeichen von Führungsqualität – wird im Zeugnis zum genauen Gegenteil,

wenn nicht flugs noch ausführlich etwas zur Durchsetzungsfähigkeit gesagt wird.

Und umfassendes Verständnis für die Kollegen signalisiert, so der zeugnissprachliche Kaffeesatz, homoerotische Neigungen.

Schließlich wird sich selbst ein unermüdlich aktives, gewerkschaftlich organisiertes Betriebsratsmitglied nicht darüber freuen, wenn ihm ausgerechnet im Zeugnis ein engagierter Einsatz für die Belange der Kollegen attestiert wird.

Seit dem 1.1.2003 sind allerdings derartige Geheimbotschaften schlicht unzulässig.

§ 109 Abs. 2 GewO, auf den § 630 BGB für Arbeitnehmer Bezug nimmt, ist da eindeutig:

„Das Zeugnis muß klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen

enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.“

Wird man den bisherigen Beteiligten in der Auseinandersetzung über eine Zeugnisgeheimsprache eine nicht ganz angemessene Überbewertung des schriftlichen Zeugnisses, sowie ein gerütteltes Maß menschlicher Hinterhältigkeit und ebenso menschlichen Argwohns bescheinigen können, so dürfte diese neue gesetzliche Regelung in absehbarer Zeit dazu führen, dass für ein Zeugnis nur noch ein überschaubarer Baukasten von höchstrichterlich abgesegneten Formulierungen zur Verfügung steht. Damit ist dann der Stellenwert des schriftlichen Zeugnisses dort angelangt, wo er nach Auffassung kritischer Geister bereits seit längerem ist. Es ist eine inhaltsleere Formalie, deren Aussage kaum noch interessiert.

Wahlweise wird die eigene Urteilskraft oder ein Telekommunikationsmittel gefragt sein, um sich über den Kandidaten Klarheit zu verschaffen. In beiden Varianten gilt dann Klartext.

Und Gesetzgeber sowie Rechtsprechung haben letztlich das Gegenteil von dem erreicht, was beabsichtigt war. Wohlwollen lässt sich nicht verordnen.

Rechtsanwalt Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn, Schwerin 2003