

Die Geheimsprache der Arbeitszeugnisse

Arbeitszeugnisse werden von Personalverantwortlichen besonders aufmerksam gelesen. Sie vermitteln oft aussagekräftigere Informationen über einen Arbeitnehmer als der Lebenslauf, Zertifikate oder sonstige Zeugnisse. Bevor ein Arbeitszeugnis einer Bewerbungsmappe beigelegt wird, sollte es vom Arbeitnehmer sorgfältig geprüft werden. Denn manch eine Formulierung ist nicht so positiv gemeint, wie sie für den Unkundigen beim ersten Lesen vielleicht klingen mag.

Personaler haben mittlerweile eine regelrechte Geheimsprache entwickelt, was die Formulierungen angeht. Für schlechte Zeugnisse kann es mehrere Ursachen geben. Natürlich sind es manchmal wirklich unzureichende Leistungen des Arbeitnehmers. Häufig kann der Grund aber auch in der Subjektivität des Zeugnisausstellers liegen: Vielleicht hat die Chemie mit dem Arbeitnehmer auf persönlicher Ebene nicht gestimmt, vielleicht ist der Arbeitgeber verärgert, dass der Mitarbeiter das Unternehmen verlassen will und zur Konkurrenz wechselt. Vielleicht ist der Arbeitgeber aber auch einfach nicht hinreichend mit den ungeschriebenen Regeln der Zeugnisausstellung vertraut. Wo die Ursachen für ungünstige Formulierungen auch liegen mögen, wer sich mit solch einem Zeugnis bewirbt, hat schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ein negatives Zeugnis kann im schlimmsten Fall ganze Karrieren zerstören.

Bekommen Sie ein Arbeitszeugnis ausgestellt, sollten Sie es daher sofort nach Erhalt genau auf etwaige versteckte negative Botschaften prüfen. Kommt Ihnen Ihr ehemaliger Arbeitgeber bei Ihren Änderungswünschen nicht entgegen, besteht immer noch die Chance einer rechtlichen Durchsetzung von Zeugnisberichtigungsansprüchen. Fachanwälte für Arbeitsrecht können in solchen Fällen weiterhelfen.

Was bedeuten also die versteckten Signale in den Arbeitszeugnissen? Nachfolgend haben wir eine Auswahl der gängigsten Formulierungen und ihrer tatsächlichen Bedeutungen zusammengestellt. Für alle weiteren Fragen rund um das Thema Arbeitszeugnis stehen Ihnen unsere Personalberater jederzeit zur Verfügung.

Gesamtbewertung:

Formulierung

stets zu unserer vollsten Zufriedenheit

stets zu unserer vollen Zufriedenheit

zu unserer vollen Zufriedenheit

zu unserer Zufriedenheit

im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit

war bemüht, übertragene Aufgaben zu erledigen

Was wirklich gemeint ist

sehr gut

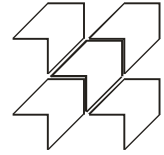
gut

befriedigend

ausreichend

mangelhaft

ungenügend



Manche Formulierungen, die für den Arbeitnehmer auf den ersten Blick positiv wirken, vermitteln Personalverantwortlichen oft völlig andere Signale:

Formulierung

„Er/sie hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt“

„Er/sie verstand es, Aufgaben mit Erfolg zu delegieren“

„Er/sie hat sich mit großem Eifer der Aufgabe gewidmet“

Betonung von Selbstverständlichkeiten, etwa der Pünktlichkeit

„Er/sie zeigte Verständnis für die Arbeit“

„Er/sie war bemüht, den Aufgaben gerecht zu werden“

„Er/sie war tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen“

„Er/sie galt im Kollegenkreis als toleranter Mitarbeiter“

„Er/sie ist mit den Vorgesetzten gut zurechtgekommen“

„Er/sie hat sich im Rahmen seiner/ihrer Fähigkeiten eingesetzt“

„Er/sie trug mit seiner/ihrer Geselligkeit zur Verbesserung des Betriebsklimas bei“ oder „Sein/ihr geselliges Wesen wurde allseits geschätzt“

Was wirklich gemeint ist

er/sie zeigte zu wenig Eigeninitiative

ein Drückeberger; mangelnde Freiwilligkeit

mangelhafte Leistungen (da keine Aussagen zum Erfolg getroffen werden)

Warnsignal für den nächsten Arbeitgeber: der Arbeitnehmer hatte außer Pünktlichkeit nicht viel zu bieten

arbeitscheu; der Mitarbeiter hatte durchaus Verständnis dafür, dass andere arbeiten. Er selbst hat nur das Notwendigste getan.

mangelhafte Kenntnisse

ein Wichtigtuer

die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten war problematisch

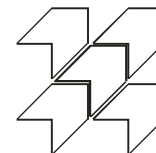
ein angepasster Ja-Sager und Mitläufer

diese Fähigkeiten waren aber zu gering

dem Alkohol zugetan

Als allgemeines Warnsignal wird gewertet, wenn eigentlich erforderliche Zeugnisaussagen weggelassen werden.

Fehlt eine Aufgabenbeschreibung oder die guten Wünsche für die Zukunft, so liegt der Verdacht nahe, dass die Leistungen nicht der Rede wert waren und man über das Ausscheiden des Mitarbeiters nicht allzu sehr trauert.



Zu den erforderlichen Aussagen zählen:

- Beschäftigungszeit
- Beschreibung der Tätigkeit(en)
- Beurteilung der Leistung(en)
- Beurteilung der Führung und der Grund des Ausscheidens

Als Warnung gilt außerdem, wenn die in guten Zeugnissen üblichen Schlussformeln weggelassen werden. Dazu zählen der Dank für die geleistete Arbeit, das Bedauern des Ausscheidens und die oben genannten Wünsche für die Zukunft. Allgemein gilt: je ausführlicher die Schlussformel, desto besser der Mitarbeiter.

Auch unterschiedlichen Formulierungen in den **Schlussformeln** können Arbeitgeber versteckte Botschaften entnehmen:

Formulierung

„Das Ausscheiden erfolgt aus Gründen der innerbetrieblichen Organisation“

„Wir wünschen ihm/ihr für die Zukunft nur das Allerbeste“

„Das Ausscheiden erfolgt auf eigenen Wunsch“

„Das Ausscheiden wird mit Bedauern zur Kenntnis genommen“

„Wir wünschen ihm/ihr für die Zukunft viel Erfolg“

„Wir wünschen ihm/ihr weiterhin viel Erfolg“

Was wirklich gemeint ist

das Unternehmen hat sich eines Mitarbeiters entledigt, mit dem es nicht zufrieden war

klingt positiv, ist es aber nicht; diesen Arbeitnehmer will die Firma am liebsten nie wieder sehen

neutral, höchstwahrscheinlich hat der Mitarbeiter von selbst gekündigt

ein guter Mitarbeiter, den das Unternehmen nur ungern verliert, geht

hatte bei uns keinen Erfolg

positive Schlussformel