

Zeugnisformulierungen und ihre Bedeutung

Kommt es zu einer Kündigung oder sonstigen Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses, kann sich schnell ein Streit um den Inhalt des erteilten Arbeitszeugnisses entzünden. Gem. § 108 GewO hat der Arbeitnehmer hierauf (unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses) einen Anspruch. § 630 BGB erweitert dies auch auf die Dienstverhältnisse sog. freier Mitarbeiter.

Dabei muss das Zeugnis zum einen inhaltlich richtig und zum anderen „wohlwollend“ formuliert sein. Die Verpflichtung zur Formulierung eines wohlwollenden Zeugnisses hat in der Praxis zu einigen „Stilblüten“ geführt (vgl. unten). So ist die Formulierung versteckter Botschaften gerade in einem Fall, in dem das Arbeitsverhältnis nicht gütlich endet, nicht völlig unüblich. So heißt es dann über einen Arbeitnehmer (m/w), der nach Auffassung des Arbeitgebers den übertragenen Aufgaben nicht gewachsen war, diese(r) habe sich „stets bemüht, den ihr/ihm übertragenen Aufgaben gerecht zu werden“. Damit soll zum Ausdruck kommen, der Arbeitnehmer habe sich zwar bemüht, aber gerade keinen Erfolg gehabt. Vor dem Hintergrund der Wichtigkeit des Zeugnisses für den weiteren Berufsweg lohnt sich ein kritischer Blick. Auch über die Verwendung des Wortes „kennengelernt“ wurde gestritten. Heißt es z.B.: „Wir haben Frau X. als eine freundliche und zuverlässige Mitarbeiterin kennengelernt“ wurde jahrelang angenommen, es handele sich um eine abwertende und zynisch gemeinte Formulierung. Das Bundesarbeitsgericht hat dieser Auslegungsvariante allerdings in einer Entscheidung vom Ende des Jahres 2011 eine Absage erteilt (Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 386/10). Diese Formulierung sei laut BAG kein Geheimcode und bringe gerade nicht zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber genau das Gegenteil meine. Man stritt hier über drei arbeitsgerichtliche Instanzen um den Satz: „Wir haben Herrn K. als sehr interessierten und hochmotivierten Mitarbeiter kennengelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte“.

Auch für Arbeitgeber ist es wichtig, die Bedeutung solcher Formulierungen zu kennen. Oftmals mögen Arbeitgeber gar keine Abwertung beabsichtigen, wenn sie bestimmte Sätze aufnehmen, die in der „Zeugnissprache“ sehr negativ verstanden werden. So soll beispielsweise der Satz „Er war immer mit Interesse bei der Sache“ so zu werten sein, dass der Arbeitnehmer sich zwar angestrengt habe, die Arbeitsergebnisse jedoch zu wünschen übrig ließen. Dies mag nicht jedem Arbeitgeber auf Anhieb geläufig/einsichtig sein.

Schließlich sind auch branchenübliche Besonderheiten zu beachten. So ist es in medizinischen Berufen durchaus üblich und sogar wichtig, dass das Zeugnis eine Abschlussformel enthält, nach welchem dem scheidenden Arbeitnehmer „von Herzen“ Alles Gute gewünscht wird. Taucht eine solche Formulierung in einem Zeugnis der (offensichtlich nüchterneren Branche) eines Juristen/Rechtsanwalts auf, würde man zunächst eine die Gesamtaussage ggf. in Gegenteil verkehrende Übertreibung vermuten.

Insgesamt gilt:

Der Grundton des Zeugnisses ist entscheidend! Ist in einem insgesamt positiven Zeugnis ein Satz mehrdeutig zu verstehen, sollte nicht sofort auf eine versteckte Botschaft des Arbeitgebers geschlossen werden. Eine Ausnahme gilt lediglich bei der Abschlussformel. Steht diese im krassen Gegensatz zum Rest des Zeugnisses, entwertet diese nach der Rechtsprechung die vorher gemachten positiven Aussagen.

Sind Zeugnisse fehlerhaft, können Zeugniskorrekturen auch gerichtlich geltend gemacht werden. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Bewertung unrichtig ist oder das Zeugnis unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält.

Das Zeugnis hat sich dabei auf das **Verhalten** sowie auf die **Leistung** zu erstrecken. Weiterhin ist es üblich, mit einer **Abschlussformulierung** zu schließen, in der sich ebenfalls eine Bewertung des Arbeitgebers widerspiegelt. Im weiteren Text ist Raum für konkretisierende Angaben des Arbeitgebers zum Arbeitsverhältnis. Unzulässig sind dabei Angaben zu Gewerkschaftstätigkeit, Krankheitsdauer sowie generell zu außerdienstlichem Verhalten.

Die folgende Aufstellung soll einen ersten Überblick darüber geben, welche Formulierungen in der Praxis gebraucht werden und wie sie üblicherweise verstanden werden:

Leistungsbewertung: Er/Sie hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben

Formulierung	Bedeutung
... stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt	„sehr gut“
... stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt	„gut“
... zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt	„voll befriedigend“
... stets zu unserer Zufriedenheit erledigt	„befriedigend“
... zu unserer Zufriedenheit erledigt	„ausreichend“
... im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt	„mangelhaft“
... zu unserer Zufriedenheit zu erledigen versucht	„ungenügend“

Verhaltensbewertung: Sie/Ihr Verhalten zu Vorgesetzten, Arbeitskollegen, ggf. Kunden

Formulierung	Bedeutung
... war stets vorbildlich	„sehr gut“
... war vorbildlich	„gut“
... war stets einwandfrei	„vollbefriedigend“
... war einwandfrei	„befriedigend“
... war ohne Tadel	„ausreichend“
... gab zu keiner Klage Anlass	„mangelhaft“
Über ihn/sie ist uns nichts nachteiliges bekannt geworden	„ungenügend“

Abschlussformel: Wir wünschen ihm/ihr:

Formulierung	Bedeutung
.. auf ihrem/seinen weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin viel Erfolg	„sehr gut“
.. auf ihrem/seinen weiteren Berufsweg alles Gute und viel Erfolg	„gut“
.. auf ihrem/seinen weiteren Berufsweg alles Gute	„befriedigend“
.. alles Gute	„ausreichend“
.. alles Gute und in Zukunft auch Erfolg	„mangelhaft“
.. für die Zukunft alles nur erdenklich Gute	„ungenügend“

„Stilblüten“:

Formulierung	Bedeutung
--------------	-----------

Durch seine Geselligkeit trug er/sie zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.	Soll auf übertriebenen Alkoholgenuss hindeuten
Für die Belange der Belegschaft bewies er/sie Einfühlungsvermögen	Soll auf Sexualekontakte bzw. Annäherungsversuche hindeuten
Er/sie verfügt über ein gesundes Selbstvertrauen	Soll auf einen Blender/Sprücheklopfer hindeuten
Er/sie trat innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens engagiert für die Interessen der Arbeitnehmer ein	Soll auf Tätigkeiten in der Gewerkschaft bzw. im Betriebsrat hindeuten
Wegen seiner/ihrer Pünktlichkeit war er/sie stets ein großes Vorbild	Soll darauf hindeuten, dass dies Alles gewesen sei, was zu loben sein könnte und die Leistungen der betreffenden Person absolut unterdurchschnittlich waren
Er/ sie zeigte Verständnis für die anfallenden Arbeiten	Soll darauf hindeuten, dass die betreffende Person nur das Nötigste getan habe und seine Leistungen dabei unterdurchschnittlich gewesen seien
Er /sie hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt	Soll darauf hindeuten, dass die Person zwar tat, was sie konnte, aber dies nicht besonders viel sei
Er /sie war bei den Kunden sehr beliebt	Soll darauf hindeuten, dass der Mitarbeiter Kunden gegenüber zu viele Zugeständnisse gemacht habe