



DIE GEHEIMSPRACHE DER ARBEITSZEUGNISSE

Schöne Worte, die Böses bedeuten: Wie man Fallstricke und falsches Lob erkennt

Von CHRISTIAN RENZ

Köln – Es sind Komplimente, die keine sind. Lobhudeleien, die blanke Häme sind. Die Tücken der Arbeitszeugnisse.

Weil der Gesetzgeber nur wohlwollende Beurteilungen erlaubt, wurde eine Geheimsprache erfunden...

Experte Dr. Mario Leis (41) hat sie für EXPRESS entschlüsselt und zwei Musterzeugnisse entworfen. Eines sehr gut, eines miserabel. Er rät: Lesen Sie sich Ihr Zeugnis noch einmal genau durch, suchen Sie zwischen den Zeilen.



Entschlüsselt für EXPRESS den Code der Arbeitszeugnisse: Dr.

Mario Leis.

Foto: Goyert

Ein Tipp, der aktueller denn je ist: Für rund 100.000 Auszubildende endete jetzt die Lehrzeit, jeder zweite wurde nicht übernommen. Die Arbeitszeugnisse sind ihr Ticket für die Zukunft... Kleine Worte, die Großes bewirken. Arbeitszeugnisse sind voll davon. Findet sich an passender Stelle ein „stets“ oder „vollsten“, bedeutet das: Daumen hoch. Fehlen diese Wörtchen oder sind durch „meist“ oder „häufig“ ersetzt, klappen Personalchefs eine Bewerbung fast sofort wieder zu: zurück an Absender.

Viel schwieriger ist es da, Wertungen zu erkennen, die nichts sind als ein Tritt in den Allerwertesten, das aber nett verpackt.

Dr. Mario Leis von „Leaderspoint“ (Karrieremanagement-Firma in Kaarst und Bonn): „Eine Formel wie: »XY war sehr tüchtig und in der Lage, eine eigene Meinung zu vertreten« heißt nichts anderes, als dass die Frau eine aufsässige Querulantin ist, die keine Kritik verträgt“. Batsch! Die Ohrfeige saß. Noch schwerer wiegt da der eigentlich so schmeichelhaft klingende Satz: „...bewies Einfühlungsvermögen für die Belange der Belegschaft.“ Experte Leis entschlüsselt: „Er oder sie suchte nach sexuellen Kontakten im Kollegenkreis.“

Aber es sind auch Sätze, Worte, Phrasen, die, wenn sie nicht im Zeugnis stehen, entscheiden: „Wenn nur Fleiß und Pünktlichkeit attestiert werden, fehlt etwas.“ Die Ehrlichkeit. Die drei Begriffe gehören fest zusammen. Leis: „Also nimmt der oder die Bewerberin es mit der Wahrheit nicht so genau.“ Wichtig ist auch die Form: Rechtschreibfehler sind tabu. „Solche Art der Schludrigkeit lässt den Eindruck aufkommen, dem Verfasser sei das Schicksal seines Ex-Angestellten egal.“

Das Recht auf ein „wohlwollendes“ Zeugnis ist gesetzlich verankert. „Man kann seinem Chef die Formulierungen also vorgeben. Aber Achtung: Wer zu sehr lobt, erscheint unglaubwürdig.“ Oder auch „herausgelobt“, das bedeutet, ein „Chef wollte seinen Angestellten mit netten Worten loswerden“. Weitere Informationen, Hilfen und Bewertungskriterien finden Sie im Internet unter www.arbeitszeugnisse.de



*Arbeitszeugnisse sind (fast immer) das Ticket für einen neuen Job.
Foto: Zik*

Zeugnisse: Immer wieder Streit. Arbeitszeugnisse – ein Dauerthema vor den Gerichten

Fast 20.000 Fälle wurden allein im vergangenen Jahr verhandelt. Meist geht es darum, dass sich Arbeitnehmer ungerecht bewertet fühlen. Doch es gilt:

Wer meint, Überdurchschnittliches geleistet zu haben, muss dies auch selbst belegen können.
(Bundesarbeitsgericht 9 AZR 12/033)

Wer mit seiner Beurteilung nicht zufrieden ist, darf sich nicht zu viel Zeit mit der Klage lassen: max. 10 Monate.
(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz Sa 143/01)

Wer Schadensersatz einklagen will, weil er einen Job wegen eines fehlenden Arbeitszeugnisses nicht bekommen hat, muss den Grund der Nicht-Einstellung genau belegen.
(Landesarbeitsgericht Hessen, 2 Sa 159/03)

Der Arbeitgeber muss das Weggehen seines Mitarbeiters in der Schlussformel bedauern. Fehlt der Satz, ist der Gesamteindruck gemindert.
(Landesarbeitsgericht Berlin, 88 Ca 604/03)