

## Der Geheimcode: Sieben Verschlüsselungstricks

Von Thorsten Knobbe

**Über den so genannten „Geheimcode“ ist viel geschrieben worden. Dies vorweg: Die meisten Experten gehen davon aus, dass es einen wirklichen Geheimcode nicht gibt. Das wird schon darin deutlich, dass mittlerweile eine beachtliche Anzahl von verklausulierten Formulierungen bekannt ist, der „Geheimcode“ also keinesfalls mehr geheim sind.**

Sprechen wir daher lieber von Verschlüsselungstechniken, die Außenstehenden, also vornehmlich Zeugnisempfängern, nicht in der erforderlichen Tiefe bekannt sind. Bevor wir uns konkreten einzelnen Formulierungen widmen, müssen wir noch kurz auf sieben beliebte Verschlüsselungstechniken eingehen, die mit codierten Aussagen kombiniert werden können:

1. **Notwendiges fehlt:** Bei der Chefsekretärin fällt der Hinweis zur Selbständigkeit unter den Tisch, bei der Führungskraft fehlt jeglicher Hinweis auf das Vertrauensverhältnis zu seinen Untergebenen, beim Verkäufer das Verhältnis zu seinen Kunden, et cetera.
2. **Entwertungen:** Mitarbeiter können dadurch abgewertet werden, indem man unwichtige Aufgabenbereiche besonders betont oder unwichtige Aufgaben zuerst benennt. Wenn zum Beispiel der Einkäufer für "Büromaterial, Werkzeuge und Maschinen" zuständig war, dann klingt dies anders als die Zuständigkeit für "Maschinen, Werkzeuge und Büromaterial". Ebenso kritisch ist eine Nennung der Verhaltensmerkmale vor der Leistung.
3. **Betonte Selbstverständlichkeiten:** Wenn Nebensächlichkeiten und Selbstverständlichkeiten, wie zum Beispiel das gepflegte Äußere eines Firmenrepräsentanten, besonders hervorgehoben werden, ist Misstrauen angesagt.
4. **Einschränkungen:** Formulierungen wie "Bei uns galt er als Experte", oder "Im Fachverband X schätzte man ihre Kompetenz" (anderswo allerdings nicht) sind typische Beispiele hierfür.
5. **Mehrdeutigkeiten:** Sie sind die am schwersten zu entdeckende und zu verifizierende Verschlüsselungstechnik. Hier einige Beispiele: Wird von der beurteilten Person nur im Passiv gesprochen ("wurde versetzt..., ...wurde damit betraut..., ...wurde (dann) von uns eingesetzt in..."), so kann dies auf einen passiven Mitarbeiter hinweisen - vielleicht aber manifestiert sich darin nur das ungeschickte Deutsch des Zeugnisausstellers. Aussagen, die eine eindeutige und am allgemeinen Maßstab orientierte Beurteilung vermissen lassen, sind grundsätzlich mit Vorsicht zu behandeln: "...die ihm eigene Genauigkeit... die für sie typische Vorgehensweise ... sprechen für sich selbst". Vorsicht auch vor Formulierungen, die eine Bereitschaft ausdrücken, aber nichts über den Erfolg aussagen, und vor nicht eindeutig positiv oder negativ besetzten oder genauer definierten Adjektiven u. Adverbien wie zum Beispiel "...anspruchsvoll, kritisch, leistungswillig, kommunikationsbereit...".

6. **Verneintes Gegenteil:** "...nicht unbedeutende Ergebnisse..., ...nicht unerhebliche Erfolge..., ...war nicht zu beanstanden" sind typische Beispiele für diese Technik.
7. **Knappheit:** Wer kennt nicht Goethes Spruch "Mach's kurz, am jüngsten Tag ist's nur ein..."? Dies gilt nicht für Arbeitszeugnisse, erst recht nicht für Zeugnisse von Führungskräften. Sehr knappe Zeugnisse erwecken den Eindruck, dass etwas versteckt werden soll.

**Also:** Kontext beachten und bei zweifelhaften Formulierungen im persönlichen Gespräch nachhaken.

(...)

**HANDELSBLATT, Dienstag, 30. Juli 2002, 11:38 Uhr**

Der vollständige Text ist im Handelsblatt-Archiv ([www.handelsblatt.com](http://www.handelsblatt.com)) kostenpflichtig abrufbar.