



## Der Geheimcode

### Chronologie eines Missverständnisses

*Jeder hat es, (fast) keiner versteht es. Auch seine Herkunft ist vielen schleierhaft. Und doch kommt bei jedem Stellenwechsel dem Arbeitszeugnis eine zentrale Bedeutung zu. Nur wer das Prinzip der Zeugnissprache verstanden hat, kann Zeugnisausagen treffsicher übersetzen.*

### Furcht vor „Geheimcodes“

Bei jedem Stellenwechsel kommt dem Arbeitszeugnis eine zentrale Bedeutung zu. Hierbei ist für viele Arbeitnehmer die Auseinandersetzung mit dem eigenen Zeugnis ein sehr unangenehmes Thema, fühlt man sich doch dem Wohlwollen des Arbeitgebers ausgeliefert. Und da wohl kaum ein beendetes Beschäftigungsverhältnis gänzlich frei von Konflikten war, fürchtet auch so mancher, dass sich versteckte negative Aussagen zwischen den Zeilen befinden könnten, sogenannte „Geheimcodes“. Doch diese sind nach §113 (Absatz 3) der Gewerbeordnung unzulässig, hier heißt es:

*„Den Arbeitgebern ist es untersagt, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen.“*

Ein „Geheimcode“ ist also nur zu identifizieren, wenn man seine Übersetzung kennt. Denn wer sollte schon aus dem Wortlaut erahnen, dass man durch die im Zeugnis erwähnte Neigung zur „Geselligkeit“ gleich zum Alkoholiker abgestempelt wird?! Weitere Beispiele für den „Geheimcode“:

*„Sie zeigte stets Engagement für Arbeitnehmerinteressen außerhalb der Firma“ (= Ein Hinweis, dass sie an Streiks teilgenommen hat).*

*„Für die Belange der Belegschaft bewies er immer Einfühlungsvermögen“ (= Er suchte sexuelle Kontakte im Kollegenkreis).*

„Wenn es also nicht die verbotenen und wohl nur in Gewerkschaftspublikationen kursierenden „Ge-

heimcodes“ sind, die die Zeugnissprache zu einem schwer zu durchschauenden „Mysterium“ machen, was ist es dann? Wenden wir uns zunächst der Geschichte des Arbeitszeugnisses zu, die - und das wird manch unangenehmes Gefühl bestätigen - eng verbunden ist mit Begriffen wie „Gesindezwangsdienst“ und „Leibeigenschaft“.

### Die Geschichte des Arbeitszeugnisses

Im 16. Jahrhundert, in Zeiten des Gesindezwangsdienstes und der Erbuntertänigkeit, wurde einem Knecht das ordnungsgemäße Ausscheiden aus dem Dienst, geregelt durch die Reichspolizeiordnung von 1530, durch ein Zeugnis bescheinigt, ohne das ein neuer Dienstherr keine Einstellung vornehmen durfte. Erst 1807 wurde in Preußen die Erbuntertänigkeit und der Zwangsgesindedienst abgeschafft und durch die Gesindeordnung ersetzt.

1846 schließlich wurde in Preußen das „Gesindedienstbuch“ eingeführt, in das ein Dienstherr „ein vollständiges Zeugnis über die Führung und das Benehmen“, insbesondere über Fleiß, Treue, Gehorsam, sittliches Betragen und Ehrlichkeit eintrug. Dies Gesindedienstbuch musste ein Knecht vor Dienstantritt der örtlichen Polizei vorlegen. Aber ein schlechtes Zeugnis blieb kein lebenslanges Stigma: Wer nachweisen konnte, sich in den letzten zwei Jahren gut geführt zu haben, erhielt ein neues Gesindedienstbuch. Die Gesindeordnung behielt Gültigkeit bis zur Einführung des Bürgerlichen Gesetzbuches am 01. Januar 1900, das allen abhängig Beschäftigten (Fabrikarbeitern, Verkäufern, Dienstmägden) einen Rechtsanspruch auf ein Arbeitszeugnis gewährte.

### Wahrheit und Wohlwollen

Welche genaue Wertung ein Zeugnis nun im Detail vornimmt, vermag kaum ein Zeugnisempfänger zu erkennen. Nahezu jede wertende Aussage klingt positiv, manche sogar deutlich übertrieben. Andere Formulierungen wiederum erscheinen einfach nur unverständlich. Hier drei Beispiele:

*„Stets zeigte er eine herausragende Einsatzbereitschaft, wobei sein Enthusiasmus und seine optimistische Haltung auch in schwierigen Arbeitssituationen sehr motivierend auf Kollegen und Mitarbeiter wirkten.“*

*„Ihre folgerichtige Denkweise kennzeichnet ihre sichere Urteilsfähigkeit in vertrauten Zusammenhängen.“*

*„Er suchte stets nach guten und kostengünstigen Lösungen. Die Erfolge sprechen für sich.“*

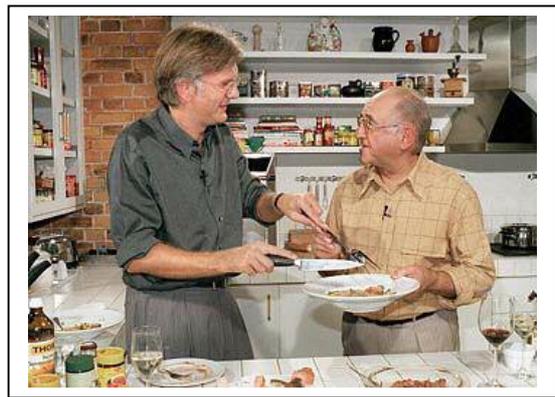
Zeugnis-Formulierungen wie diese entstammen keiner „Geheimsprache“ der Arbeitgeber, vielmehr sind sie Folge einer Rechtssprechung, die dem Schutz des Arbeitnehmers dient. Denn der Bundesgerichtshof stellte in einem richtungsweisenden Urteil vom 26. November 1963 klar, dass der Arbeitgeber aufgrund seiner „auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinausweisenden sozialen Mitverantwortung“ verpflichtet sei, das Zeugnis nicht nur der Wahrheit entsprechend, sondern auch mit verständigem Wohlwollen abzufassen. Er soll dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen nicht ungerechtfertigt erschweren und ihm eine Chance auf dem Arbeitsmarkt geben.

**Im Klartext heißt das:** Ein Arbeitgeber darf bei der Zeugnisschreibung nicht die „übellaunige“ Absicht haben, einem ausscheidenden Mitarbeiter zu schaden. Ein im wahrsten Sinne vernichtendes Zeugnis ginge also zu weit. Die Verpflichtung zu verständigen Wohlwollen ist jedoch kein Aufruf zur Schönfärberei, sondern eine Mahnung zu konstruktiver statt destruktiver Kritik.

Entscheidend im BGH-Urteil ist die Formulierung „nicht nur der Wahrheit entsprechend“. Eine unzweifelhaft und vollständig schlechte Leistung muss demnach auch mit der Note mangelhaft bewertet werden, denn der Wahrheitsaspekt wiegt schwerer als das Wohlwollen. Wenn Leistungsschwächen im Gesamteindruck aber nur einen eher geringen Umfang ausmachen, sollte der Arbeitgeber hier ein sprichwörtliches „Auge zu drücken“. Grundsätzlich wohlwollend und vermeintlich höflich hingegen - und das macht die Zeugnissprache letztlich so schwer durchschaubar - ist die Ausdrucksweise, mit der Arbeitgeber ihre Noten vergeben. Offen negative Formulierungen gibt es nur in absoluten Ausnahmefällen, z.B. bei Straffälligkeit.

### Bioleks Geheimcode

Zur Verdeutlichung des Prinzips der wohlwollenden Zeugnissprache sei ein Blick in die bunte Welt der TV-Unterhaltung gestattet. Wenn der für seinen wohlwollenden Charakter geschätzte Jurist und TV-Moderator Dr. Alfred Biolek am Ende jeder Folge seiner populären Kochsendung „*Alfredissimo*“ die von seinen prominenten Gästen zubereiteten Speisen kostet, geschieht dies nicht ohne System: Überschlägt sich Biolek förmlich vor Superlativen („göttlich“, „hervorragend“, „Spitzenklasse“), dann verdient der Gastkoch die Note 1. Doch es geht auch anders. Neigt sich Bioleks Kopf beim Kosten abwägend nach links und rechts und



Biolek (rechts) mit Harald Schmidt Foto: Michael Fehlauer / WDR

presst er ein verhaltenes, nur scheinbar zustimmendes „nicht schlecht“ durch seine Lippen, dann ist es wenig schmackhaft, doch die Höflichkeit gebietet eine gute Miene. Und natürlich liegen zwischen diesen beiden Extremen noch einige Zwischenstufen („Respekt!“, „Wirklich überzeugend!“).

### Die Notenskala im Zeugnis

Zurück zum Zeugnis: Die folgende Auflistung zeigt nun, wie die Noten im beispielhaft ausgewählten Abschnitt Arbeitsbereitschaft im Prinzip ebenso variieren wie bei Bioleks Geschmackstests:

Note 1: „*Sie hatte stets eine ausgezeichnete Leistungsmotivation.*“

Note 2: „*Sie hatte stets eine hohe Leistungsmotivation.*“

Note 3: „*Sie hatte eine gute Arbeitsmotivation.*“

Note 4: „*Sie zeigte auch Motivation und Initiative.*“

In dieser „Positivskala“ erfolgt die Beurteilung über eine Abstufung der positiven Bewertung. Hierzu ist dringend anzumerken, dass letztlich nicht jeder einzelne Zeugnissatz „stets höchste Leistungen“ bestätigen kann. Aus stilistischen Gründen können Temporaladverben oder einzelne Steigerungsformen durchaus entfallen, es zählt der Gesamteindruck. Ein allzu massiver Einsatz aufwertender Attribute kann zudem den Eindruck eines Gefälligkeitszeugnisses erwecken. Strikt eingehalten werden sollte diese Struktur aber bei der für die Gesamtnote entscheidenden „Leistungszusammenfassung“, hier zählt jeder Buchstabe:

Note 1: „*Er führte alle Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus.*“

Note 2: „*Er führte alle Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus.*“

Note 3: „*Er führte alle Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit aus.*“

Note 4: „*Er führte alle Aufgaben zu unserer Zufriedenheit aus.*“

## **Verschlüsselungstechniken**

Einen Sonderfall nehmen Wertungen der Note 5 („mangelhaft“) ein. Um diese mit dem bereits beschriebenen sprachlichen Wohlwollen zu verbinden, bedienen sich die Zeugnisaussteller verschiedener Verschlüsselungstechniken, die nicht mit Geheimcodes zu verwechseln sind. Und sie sind es auch, die nahezu jeder Zeugnisempfänger fürchtet, obwohl sie im Grunde nur die weit unterdurchschnittlichen Leistungsspektren betreffen. Zu den Verschlüsselungstechniken zählen:

### Die Positivskala:

Bekanntestes Beispiel für die Positivskala ist die Leistungszusammenfassung mit dem Grad der Zufriedenheit (z.B. „Er hat alle Aufgaben zu unserer Zufriedenheit ausgeführt“, Note 4), die durch Einschränkungen nach unten erweitert werden kann (z.B. „Er hat alle Aufgaben im Allgemeinen zu unserer Zufriedenheit erledigt“, Note 5. Aber auch das Engagement kann „im Großen und Ganzen hoch“ gewesen sein, ebenso wie die Arbeitsweise vielleicht nur „in der Regel zuverlässig“ war oder ein Beurteiler zumindest „bemüht war, Zielvorgaben zu erfüllen“.

### Die Leerstellentechnik ("beredtes Schweigen")

Auf eine zu erwartende Aussage wird verzichtet, z.B. „Das Verhalten gegenüber Kollegen war einwandfrei“. Hier fehlen die Vorgesetzten, gegenüber denen das Verhalten also wohl weniger gut war.

### Die Negationstechnik

Während im normalen Sprachgebrauch eine doppelte Verneinung die Aussage verstärkt (z.B. „nicht unerheblich“ = wichtig), bewirkt sie in der Zeugnissprache eine Abwertung. Gab das Verhalten eines Beurteilten beispielsweise „keinen Anlass zu Beanstandungen“, dann war es aber auch nicht gerade lobenswert.

### Die Passivierungstechnik:

Aussagen wie „Aufgaben, die ihm übertragen wurden, führte er zielstrebig aus“ verweisen auf mangelnde Eigeninitiative.

### Die Ausweich-Technik

Unwichtiges und Selbstverständliches wird gegenüber den wirklich wichtigen Aussagen hervorgehoben, z.B. die „vorbildliche Pünktlichkeit“ eines Managers.

### Die Widerspruchstechnik

Wenn bestimmte Zeugnisaussagen im Widerspruch zueinander stehen, hebt dies den positiven

Eindruck auf. Wenn einem Mitarbeiter sehr gute Leistungen bescheinigt werden, der Zeugnisaussteller ihm aber weder dankt, noch sein Ausscheiden bedauert, ist das widersprüchliche Zeugnis vermutlich Ergebnis einer Nachverhandlung, bei der nicht alle wesentlichen Aussagen aufgewertet oder ergänzt wurden.

Wenden wir uns mit diesem Wissen noch einmal den eingangs genannten Zeugnisformulierungen zu:

*„Stets zeigte er eine herausragende Einsatzbereitschaft, wobei sein Enthusiasmus und seine optimistische Haltung auch in schwierigen Arbeitssituationen sehr motivierend auf Kollegen und Mitarbeiter wirkten.“* Wertung: Arbeitsbereitschaft Note 1.

*„Ihre folgerichtige Denkweise kennzeichnet ihre sichere Urteilsfähigkeit in vertrauten Zusammenhängen.“* Wertung: Arbeitsbefähigung Note 3.

Zum Vergleich: *„Im vertrauten Zusammenhang kann sie sich im Wesentlichen auf ihre Urteilsfähigkeit stützen.“* Wertung: Note 5. *„Auch in akuten Problemlagen zeichnete sie sich stets durch ein verantwortungsbewusstes und immer zutreffendes Urteil aus, wobei sie stets die Übersicht behielt.“* Wertung: Note 1.

*„Er suchte stets nach guten und kostengünstigen Lösungen (fand sie aber nicht). Die Erfolge sprechen für sich“* (Ironie!). Wertung: Arbeitserfolg Note 5, Leerstellentechnik.

*Er engagierte sich auch in unserem Fachverband, wo er als Fachmann für die SE-Koordination galt.* (=aber nicht bei uns); Fachwissen Note 5, Ausweichtechnik

## **Zeugnisform**

Die Struktur eines Arbeitszeugnisses ist standardisiert. Die übliche Reihenfolge ist: Einleitung (z.B. "Herr VORNAME NACHNAME, geboren am DATUM, trat am DATUM bei uns ein.."), Werdegang ("Er war zunächst als BEZEICHNUNG und ab DATUM als BEZEICHNUNG tätig"), Stellenbeschreibung, Leistungsteil, Verhaltensteil sowie abschließend die Beendigungsformel mit Zukunftswünschen. Auch die Reihenfolge der Aussagen im Leistungsteil ist standardisiert. Der Leistungsteil formuliert nacheinander Angaben zur Bereitschaft (Abschnitt 1), zur Befähigung (Abschnitt 2) und zum Fachwissen (Abschnitt 3), deren praktische Umsetzung dann in den Abschnitten 4 (Arbeitsweise) und 5 (Arbeitserfolg) erörtert wird. Der Leistungsteil endet mit der Leistungszusammenfassung, die auch für die Gesamt-

note entscheidend ist (z.B. "Er führte alle Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus", Note 1).

### **7. Anspruch auf ein Abschlusszeugnis**

Das Statistische Bundesamt benennt die Zahl der Erwerbstätigen, die pro Jahr den Betrieb und/oder den Beruf gewechselt haben, mit ca. 5 Mio. Sie alle haben einen unabdingbaren Anspruch auf Zeugniserteilung. Rechtsgrundlage bildet seit 01. Januar 2003 § 109 Gewerbeordnung (GewO) für sämtliche Arbeitnehmer. Für Auszubildende gilt § 8 Berufsbildungsgesetz.

Der Anspruch auf Erteilung entsteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer kann das Zeugnis vom Zeitpunkt der Kündigung an verlangen. Wegen Verletzung der Zeugnispflicht können dem Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zustehen (z.B. bei erfolgloser Stellensuche wegen fehlendem Zeugnis). Deshalb sollte der Anspruch schnellstmöglich erfüllt werden. Wenn der ehemalige Mitarbeiter seinen Zeugnisanspruch längere Zeit nicht geltend gemacht hat und sich der Arbeitgeber darauf eingerichtet hat, kein Zeugnis mehr erteilen zu müssen, kann Verwirkung eingetreten sein (LAG Düsseldorf, DB 95, 1135: elf Monate). Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitgebers besteht nicht; d.h. der Arbeitgeber darf das Zeugnis nicht mit der Begründung verweigern, er habe z.B. noch nicht alle Betriebsmittel (Handy, Werkzeug ...) zurück erhalten. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Zeugnis erlischt wie jeder andere schuldrechtliche Anspruch mit seiner ordnungsgemäßen Erfüllung (§ 362 I BGB). Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 02. Januar 2003 (Az: 10 Sa 405/02) entschieden, dass nur unter besonderen Voraussetzungen später noch ein qualifiziertes Zeugnis verlangt werden kann, wenn der Arbeitgeber bereits das zuvor gewünschte einfache Zeugnis erteilt hat.

### **8. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis**

Ein Arbeitnehmer kann, ohne dass eine Kündigung vorliegen muss, ein Zwischenzeugnis verlangen, wenn er ein berechtigtes Interesse daran hat. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung bereits in Aussicht gestellt hat, bei einer Betriebsveräußerung, bei Versetzung in eine andere Abteilung oder vor einer längeren Arbeitsunterbrechung (z. B. Wehr- oder Zivildienst, Elternzeit). Für Form und Inhalt des Zwischenzeugnisses gelten die allgemeinen Grundsätze.

### **9. Der Stellenwert des Zeugnisses heute**

Das qualifizierte Arbeitszeugnis mit der Beurteilung der Leistung und des Verhaltens kann bei einer möglichen Neubewerbung eine entscheidende Rolle spielen. Denn Arbeitszeugnisse sind zumeist der einzige Nachweis für die Leistungen in vergangenen Arbeitsverhältnissen. Die Bedeutung von Arbeitszeugnissen steigt mit den Anforderungen der Stelle und Qualifikation, so dass kein Bankangestellter oder Versicherungskaufmann seinen Arbeitsplatz ohne entsprechende Zeugnisse wechseln können. Am entscheidendsten wirken sich die Zeugnisse bei Führungskräften im mittleren Management aus. Oberhalb dieser Hierarchieebene sinkt die Bedeutung des Zeugnisses wieder, bei einem Jahreseinkommen von über 200.000 Euro schließlich sind Zeugnisse praktisch bedeutungslos.

### **10. Zu guter letzt**

In den vielfach kursierenden „Geheimcode-Listen“ tauchen immer wieder Formulierungen auf, deren Doppeldeutigkeit sich letztlich selbst erklärt. Hat ein Mitarbeiter seine Aufgaben „immer ordnungsgemäß“ erledigt, klingt das wenig euphorisch und erweckt zudem den Eindruck bloßer Pflichterfüllung. Dies nun als „Geheimcode für einen Bürokraten ohne Eigeninitiative“ zu bezeichnen, zeugt zwar von einem Grundverständnis für die Zeugnissprache, doch liegt diese Interpretation letztlich nur an der preußisch-störrischen Bedeutung des Wortes „ordnungsgemäß“, das sich partout nicht ins Positive steigern lassen will. Auch die Aussage „Er war ein äußerst gewissenhafter Mitarbeiter“ wird in diesen Geheimcodelisten in ähnlicher Bedeutung erwähnt, doch diese Interpretation geht bereits zu weit. Einzig in einem Zeugnis, das keinerlei dynamische Attribute nennt (motiviert, zielorientiert), könnte diese „äußerste Gewissenhaftigkeit“ allzu pedantisch wirken. Für sich genommen ist Gewissenhaftigkeit durch und durch positiv zu verstehen.

Man kann diese Erklärungen endlos weiterführen und auch ein professioneller Zeugnistester wird sich manche Aussagen mehrfach durchlesen, bevor er sie sicher einzuschätzen vermag. Daher sei ein abschließender Rat an alle Zeugnisempfänger erlaubt: Um Risiken zu vermeiden, sollte auf eine - möglichst frühzeitige - professionelle Zeugnisanalyse nicht verzichtet werden. Man kann dies als abschließende Bestätigung der eigenen mehr oder minder treffsicheren Interpretation sehen. Doch möglicherweise wird man überrascht sein, was ein Zeugnis aus professioneller Sicht aussagt - und was es verschweigt.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auf unserer Internseite [www.arbeitszeugnis.de](http://www.arbeitszeugnis.de) unter dem Stichwort „Zeugnistest“.

*Klaus Schiller, PMS*