

Arbeitszeugnis: Was steht zwischen den Zeilen?

Ein wichtiges Kriterium bei Bewerbungen sind Zeugnisse. Fragt sich nur, was sich hinter den gestelzten Sätzen verbirgt. Ein Geheimcode?

Ein Arbeitszeugnis muß wahr und gleichzeitig wohlwollend sein. Personalchefs haben jedoch einige Tricks auf Lager, um hinter positiv klingenden Formulierungen negative Urteile zu verstecken.

> "Die laut Ausbildungsplan zu vermittelnden Kenntnisse umfaßten das Fräsen mit Profilwerkzeugen und das Herauszeichnen von Einzelteilen aus Zusammenstellungszeichnungen. Wir haben uns einvernehmlich von Sascha Bauer getrennt."

Damit hat man schlechte Karten. Der Arbeitgeber zählt lediglich auf, was der Feinmechaniker in der Ausbildung hätte lernen sollen. Aber offensichtlich nicht gelernt hat. Mehr noch: Was sich so einvernehmlich anhört, heißt im Klartext, daß der Arbeitgeber auf einen Aufhebungsvertrag drängte.

> Wer sich seiner Arbeit sicher ist, sollte ruhig auf einer ausführlichen Darstellung bestehen. "Zu Nino Andelic' Stärken gehörte die reibungslose Organisation. Der Industriemechaniker verfügt über die Erfahrung, um auch in schwierigen Situationen den Überblick zu behalten und Leerlaufzeiten zu vermeiden. Er erledigte seine Arbeit stets mit äußerster Sorgfalt. Sein Verhalten gegenüber dem Vorgesetzten und den Kollegen war jederzeit vorbildlich."

Damit kann sich der Bewerber sehen lassen. Im qualifizierten Zeugnis werden Leistungen und Arbeitserfolg beurteilt. Darüber hinaus wird auch das Sozialverhalten bewertet. Darin kann erwähnt werden, ob jemand selbständig arbeitete, einen zusätzlichen Lehrgang besuchte, ein besonders schnelles Arbeitstempo vorlegte etc. Ein Tip: Wer befürchten muß, daß die Beurteilung über Verhalten und Leistung nicht gut ausfällt, sollte ein einfaches Zeugnis verlangen, das Art und Dauer der Beschäftigung so genau wie möglich beschreibt. Doch Vorsicht: Wer mit den Beurteilungen des qualifizierten Zeugnisses nicht zufrieden ist, kann danach nicht ein einfaches Zeugnis verlangen.

> "Marion Kuglers Umgang mit Kunden war stets überaus zuvorkommend und hilfsbereit. Frau Kugler verläßt uns auf eigenen Wunsch, um zu studieren. Wir danken für die geleistete Mitarbeit und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute."

Der Arbeitgeber bedauert es offensichtlich, Marion Kugler zu verlieren. Hier wird auch der Grund für ihr Ausscheiden genannt. Damit gibt es keinen Raum für Spekulationen.

Kleiner Exkurs in die Techniken
der Personalchefs:

Technik 1: Weglassen!

> Im Mitarbeiterkreis galt er als toleranter Kollege.
> Soll heißen: ... aber nicht bei seinen Vorgesetzten.

Technik 2: Die Reihenfolge macht's!
> Sie war für den Einkauf von Büromaterial, Werkzeugen und Investitionsgütern zuständig.

> Besser gesagt: Ihre Hauptaufgabe hat sie nicht gut beherrscht.

Technik 3: Ausweichen!

> Als Sekretärin sortierte sie die Post und erledigte die Korrespondenz nach Diktat.

> Steht für: Mehr als das Minimum hat sie nicht zustande gebracht.

Technik 4: Einschränken!

> Er kümmerte sich auch um die Reklamationen unserer Kunden.

> Sprich: leider viel zu wenig.

Technik 5: Andeutungen!

> Er war ein aufrechter Mitarbeiter, der offen seine Meinung vertrat. Er wurde daher von allen Vorgesetzten als Ansprech- und Verhandlungspartner geschätzt.

> Anders gesagt: Er war Betriebsrat.

Ein bekanntes Muster ist die „Noten-Skala“:

Sehr gut: stets zu unserer vollsten Zufriedenheit

Gut: zu unserer vollsten Zufriedenheit

Befriedigend: zu unserer vollen Zufriedenheit

Ausreichend: (stets) zu unserer Zufriedenheit

Mangelhaft: insgesamt zu unserer Zufriedenheit

Doch Vorsicht: Nicht immer steckt Methode dahinter.

Manch ein Arbeitgeber formuliert das Zeugnis in bester Absicht, weil er den Code nicht kennt.

Was tun...

... wenn man unsicher ist?

Einen Ratgeber besorgen, z. B. "Zeugnisse lesen und verstehen", Bund-Verlag, Frankfurt/M., 16,90 DM.

... wenn der Chef das Zeugnis verweigert?

Darf er nicht. Der Arbeitgeber ist nach Paragraph 630 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet, ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Und zwar nach der Kündigung, spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist; ein qualifiziertes Zeugnis mit Beurteilung von Leistung und Verhalten muß ausdrücklich verlangt werden.

... wenn man unzufrieden ist?

Mit dem Arbeitgeber sprechen. Stellt er sich stur, kann man sich an die Rechtsstelle der IG Metall wenden. Möglich ist auch eine Klage vor dem Arbeitsgericht, um falsche Angaben im Zeugnis berichtigen zu lassen. Dafür kann die IG Metall Rechtsschutz gewähren.

Vorsicht: Auch der Anspruch auf ein Zeugnis bzw. dessen Änderung unterliegt den tariflichen oder vertraglichen Ausschlussfristen, wenn solche gelten