

einsetzen, um auszudrücken, ob es sich um einen guten oder sehr guten Mitarbeiter handelt. Lediglich das Vorhandensein der Bedauernsformel lässt deshalb Rückschlüsse auf einen guten oder sehr guten Mitarbeiter zu.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Eine Arbeitszeugnis kann nicht allein aufgrund einzelner Aussagen oder der zusammenfassenden Beurteilung der Leistung und des persönlichen Verhaltens des Arbeitnehmers beurteilt werden. Das Zeugnis muss vielmehr als Ganzes analysiert werden. Einzelne Aussagen können durch den Gesamteindruck, den das Zeugnis vermittelt, relativiert oder im Gegenteil verkehrt werden. Entscheidend ist die Aussage, die das Zeugnis im Gesamtzusammenhang vermittelt.

Um diese Gesamtaussage zu ermitteln, bedarf es großer Erfahrung beim Zeugnislesen sowie die Bereitschaft, eigene Urteile und Schlussfolgerungen immer wieder auf ihre Sachhaltigkeit zu überprüfen¹⁴.

5.2 Geheimcode

Über den Geheimcode wurde viel gerätselt und geschrieben. Ob es ihn gibt, ist in der Literatur heftig umstritten. Schulz¹⁵ geht von der Existenz einer Geheimsprache aus. Dietz verweist auf einen weit verbreiteten unternehmensinternen „Schlüssel“ der Zeugnissprache¹⁶. Demgegenüber wird die Existenz des Geheimcodes von anderen Zeugnisaufbauern verneint¹⁷. Als sicher kann gelten, dass ein Geheimcode im Sinne einer geheimen Vereinbarung über die Codierung von Arbeitszeugnissen nicht existiert. Eine derartige Vereinbarung könnte angesichts der Vielzahl der mit Zeugnisformulierungen betraffenen Personen nicht zustande kommen, noch weniger könnte sie geheim gehalten werden. Dessen ungeachtet hat sich bei der Zeugnisformulierung eine Zeugnissprache entwickelt, die teil-

¹⁴ So Kador, Arbeitszeugnisse richtig lesen – richtig formulieren, S. 23.

¹⁵ Schulz, Alles über Arbeitszeugnisse, S. 97. Auch Thack/Volz, Bewerbertraining, S. 147, gehen von einem Geheimcode aus.

¹⁶ Dietz, Arbeitszeugnisse ausstellen und beurteilen, S. 36.
¹⁷ Schmid, DB 1982, S. 111, allerdings mit der Einschränkung, die Differenz der üblichen Bedeutung einer Aussage zu der tatsächlichen Einschätzung im Arbeitszeugnis könne so groß sein, dass man hier nicht mehr weit von einem Geheimcode entfernt sei; Kador, Arbeitszeugnisse richtig lesen – richtig formulieren, S. 7, 23 ff.

weise vom allgemeinen Sprachgebrauch abweicht und dadurch teils schwer, teils nicht verständlich ist oder irreführenden Charakter hat für Zeugnisleser, die sich mit der Zeugnisformulierungsprache nicht befassen haben. Dies geht allerdings nicht auf eine geheime Absprache zurück, sondern ist Ergebnis eines Entwicklungsprozesses. Angesichts des in der Rechtsprechung aufgestellten Grundsatzes der wohlwollenden Zeugniserteilung fühlen sich viele Zeugnisaussteller verpflichtet, wohlklingende Zeugnisse auszustellen, auch wenn ein gutes Zeugnis nach den Leistungen und dem Verhalten des Arbeitnehmers nicht gerechtfertigt war. Über die tatsächlich schlechtere Beurteilung sollte der künftige Arbeitgeber jedoch auch nicht getäuscht werden. Es wurden deshalb möglichst wohlklingende Formulierungen verwendet, wobei der Zeugnisaussteller die kritischen Punkte nicht erwähnte. Da er davon ausgehen konnte, dass der künftige Arbeitgeber, der ebenfalls über vielfältige Erfahrungen beim Lesen und Formulieren von Zeugnissen verfügte, diese Auslassungen erkennen würde, konnte er mit abgestuften positiven Formulierungen auf Leistungsmängel und Mängel im Verhalten hinweisen.

Zur Erläuterung soll auf die zusammenfassende Leistungsbeurteilung eingegangen werden. Wer als Zeugnisaussteller zufrieden stellende Leistungen bescheinigt, kennt die Abstrufung „zur vollen Zufriedenheit“, „stets zur vollen Zufriedenheit“ und den Superlativ „stets zur vollsten Zufriedenheit“. Ein unkundiger Arbeitnehmer muss demgegenüber davon ausgehen, mit der bestmöglichen Zufriedenheit würden ihm zumindest durchschnittliche Leistungen bescheinigt; anderenfalls könnte sein Arbeitgeber kaum mit ihm zufrieden gewesen sein. Gute oder überdurchschnittliche Leistungen kann auch der unkundige Arbeitnehmer dem Prädikat „zur Zufriedenheit“ kaum entnehmen. Auch ihm muss klar sein, dass die Zufriedenheit noch steigerungsfähig ist. Wird die Zufriedenheit jedoch durch das Attribut „voll“ gesteigert, muss ein unkundiger Arbeitnehmer davon ausgehen, ihm seien gute oder sehr gute Leistungen attestiert worden, da eine weitere Steigerung nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch nicht ersichtlich ist. Demgegenüber weiß ein Personalfachmann aus der Vielzahl der ihm bei Bewerbungen vorgelegten Zeugnisse und aus seiner eigenen Formulierungspraxis, dass die „volle Zufriedenheit“ steigerungsfähig ist durch das Zeitwort „stets“, „jederzeit“ u. ä. Er erkennt damit gleichzeitig, dass die „volle Zufriedenheit“ nicht vorbehaltlos attestiert wurde. Irreführenden Charakter hat die Steigerung des Prädi-

kais „stets zur vollen Zufriedenheit“ durch die sprachlich nicht korrekte Fassung „stets zur vollsten Zufriedenheit“. Auch der fündigste Arbeitnehmer, der mit der Zeugnissprache nicht vertraut ist, kann kaum auf den Gedanken kommen, die bestätigte „jederzeitige volle Zufriedenheit“ könne eine Leistungsbeurteilung darstellen, die unterhalb einer sprachlich nicht korrekten Formulierung liegt. Wenn ihm nicht selbst von einem früheren Arbeitgeber eine derartige Leistungsbeurteilung attestiert wurde, kann er diesen sprachlich falschen Superlativ nicht kennen und muss davon ausgehen, die Formel „stets zur vollen Zufriedenheit“ stelle die beste Beurteilung dar.

Nach alledem kann zwar nicht von einem Geheimcode gesprochen werden; nicht bestrebt ist jedoch, dass sich eine Zeugnissprache entwickelt hat, die auch von aufmerksamen Lesern, die nicht kundig sind, missverstanden wird.

Außer der Zeugnisformulierungspraxis mit dem Mittel der abgestuft positiven Formulierungen und den bewussten Auslassungen werden in der Literatur und der Rechtsprechung¹¹⁸ unter dem Stichwort Geheimcode einzelne Formulierungen oder Kennzeichnungen vorgestellt, die eine konkrete, meist nachteilige Aussage enthalten sollen. Auf einen Geheimcode lassen sich diese Formulierungen und Zeichen aus den oben dargelegten Umständen nicht zurückführen. Andererseits ist die Wirkung der Veröffentlichung dieser angeblichen Geheimzeichen oder Geheimformulierungen zu berücksichtigen. Durch die Veröffentlichung wird die angenommene geheime Bedeutung der Zeichen und Formulierungen den Personalfachleuten allgemein bekannt. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass der eine oder andere der Versuchung unterliegt, eine dieser vorgestellten speziellen Interpretationen zu benutzen, um eine negative Beurteilung oder Aussage in einem Arbeitszeugnis verklausuliert unterzubringen. Hiervor kann allerdings nur gewarnt werden!

Wer Formulierungen oder Kennzeichen verwendet, die in der Literatur als codierte negative Aussagen vorgestellt wurden, läuft Gefahr, mit Schadenersatzansprüchen wegen unzulässiger oder unzutreffender Zeugniserteilung konfrontiert zu werden.

¹¹⁸ LAG Hamm, Urteil vom 17. 12. 1998, 4 Sa 630/98; Urteil vom 28. 3. 2000, 4 Sa 648/99.

Wenn ein Arbeitnehmer, in dessen Arbeitszeugnis sich ein in der Literatur vorgestellter geheimer Hinweis auf sein Betriebs- oder Gewerkschaftsengagement findet, über längere Zeit arbeitslos bleibt und dies nach dem Studium der Zeugnisliteratur auf den geheimen Hinweis zurückführt, ist es nicht ausgeschlossen – wenn die sonstigen Umstände dafür sprechen, dass der Arbeitnehmer schnell eine neue Beschäftigung findet –, dass ein Arbeitsgericht die Arbeitslosigkeit auf das im Zeugnis verwendete Geheimzeichen zurückführt und einen Schadenersatzanspruch wegen entgangenen Verdienst bejaht.

■ Um die verschentliche Verwendung der in der Literatur und Rechtsprechung erwähnten Geheimformulierungen und Geheimzeichen zu verhindern, sind sie nachfolgend angeführt, so weit nicht unter Ziff. 3. 3. 4. 2 bereits darauf eingegangen wurde¹¹⁹.

Zeugnistext

Codierte Aussage

Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.

Er war ein unangenehmer und rethorischer Wichtiger.

Er hat alle Arbeiten ordnungsgemäß/pflichtbewusst/ordentlich erledigt.

Er war ein Bürokrat ohne Eigeninitiative.

Im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten zeigte er eine erfrischende Offenheit.

Er ist vorlaut und mit einem Selbstbewusstsein ausgestattet, das seinen Leistungen nicht entspricht.

Wir lernten ihn als ungemühtlichen Kollegen kennen.

Viele Mitarbeiter sahen ihn lieber von hinten als von vorne.

Seine Auffassungen wusste er intensiv zu vertreten.

Übersteigertes Selbstbewusstsein.

¹¹⁹ Vgl. hierzu Kador, Arbeitszeugnisse richtig lesen – richtig formulieren, S. 24; Lucas, Arbeitszeugnisse richtig deuten, S. 127 ff.; Scholz, Alles über Arbeitszeugnisse, S. 97 ff.; LAG Hamm, Urteil vom 17. 12. 1998, 4 Sa 630/98.

Zeugnistext	Codierte Aussage
Das Verhalten von Herrn Müller gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten war stets einwandfrei.	Er hatte zu seinen Mitarbeitern ein weit besseres Verhältnis als zu seinen Vorgesetzten. (Dies soll dadurch zum Ausdruck kommen, dass die übliche Reihenfolge, an erster Stelle den Vorgesetzten und erst an zweiter Stelle das Verhältnis zu Kollegen zu nennen, durchbrochen wird.)
Herr Müller zeichnete sich insbesondere dadurch aus, dass er viele Verbesserungsvorschläge zur Arbeitserleichterung machte.	Da der Zusatz fehlt, „die auch von uns übernommen wurden“, kann dies darauf hinweisen, dass die Vorschläge zur eigenen Erleichterung oder im Interesse eigener Bequemlichkeit gemacht wurden und es sich um einen besser-wissenschaftlichen Arbeitnehmer handelt.
Herr Müller war wegen seiner Pünktlichkeit stets ein gutes Vorbild.	Durch die Betonung der selbstverständlichen Pünktlichkeit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Arbeitsleistungen und der Arbeitserfolg gering waren.
Herr Müller hat Engagement für Arbeitnehmerinteressen außerhalb des Betriebs gezeigt.	Hinweis auf Streikteilnahme.
Herr Müller hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.	Er ist ein Bürokrat, der keine Initiative entwickelt.
Im Kollegenkreis galt er als toleranter Mitarbeiter.	Für Vorgesetzte war er ein schwerer Brocken.

Zeugnistext	Codierte Aussage
Alle Arbeiten mit großem Fleiß und Interesse erledigt.	Zwar eifrig, aber nicht besonders tüchtig.
Hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt.	Hat getan, was er konnte, das war jedoch nicht viel.
War mit Interesse bei der Sache.	Hat sich angestrengt, aber nichts geleistet.
Er war sehr tüchtig und in der Lage, seine eigene Meinung zu vertreten.	Er hat eine hohe Meinung von sich und vernag hiervon ausgehend sachliche Kritik nicht zu akzeptieren.
Zeigte für die Arbeit Verständnis.	War faul und hat nichts geleistet.
Hat sich mit großem Eifer an diese Aufgabe herangemacht und war dabei erfolgreich.	Die Leistungen waren dennoch mangelhaft.
Mit seinen Vorgesetzten ist er gut zu rechtekommen.	Ein Miläufer, der sich gut zu verkaufen weiß.
Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.	Ein sehr unangenehmer, überheblicher Mitarbeiter.
Er verfügt über Fachwissen und hat ein gesundes Selbstvertrauen.	Geringes Fachwissen, das er mit großer Klappe zu überbrücken sucht.
Er war Neuem gegenüber stets aufgeschlossen.	Aber nicht, um es zu integrieren und zu verarbeiten.

Zeugnistext

Er verstand es, die Aufgaben mit Erfolg zu delegieren und setzte sich für die Förderung der Mitarbeiter ein.

Codierte Aussage

Har kaum selbst gearbeitet und Mitarbeiter durch Gehaltssteigerungen von Kritik an seiner Person abgehalten.

Wir bestätigen gerne, dass Herr Müller mit Fleiß, Ehrlichkeit und Pünktlichkeit an seine Aufgaben herangegangen ist.

Aber ohne fachliche Qualifikation.

Vorgesetzten und Mitarbeitern gegenüber war er durch seine anfrichtige und anständige Gesinnung ein angenehmer Mitarbeiter.

Aber nicht durch seine Tüchtigkeit.

Er ist ein anspruchsvoller und kritischer Mitarbeiter.

Er ist sehr eigensüchtig, pocht anderen gegenüber auf seine Rechte und nützt gerne.

Allen Aufgaben hat er sich mit Begeisterung gewidmet.

Aber ohne Erfolg.

Er hat an allen ihm gestellten Aufgaben mit großem Fleiß gearbeitet.

Aber ohne Erfolg.

Die ihm gemäßen Aufgaben ...

Die anspruchlosen Aufgaben ...

Wir beschönigen ihm gerne, dass er sich den ihm übertragenen Aufgaben mit Eifer gewidmet hat.

Aber ohne Erfolg.

Er hat unserer Organisation reges Interesse entgegengebracht.

Geliebt hat er jedoch nichts.

■ Unter dem Stichwort **Geheimzeichen** werden folgende Verschlüsselungen¹²⁰ vorgestellt:

Zeichen

Bedeutung

Ein senkrechter Strich, links stehend vor der Unterschrift, steht aus wie ein Austrutscher. Mitglied einer Gewerkschaft.

Ein so genannter **Doppelaustrutscher** (Doppelhäkchen). Mitglied einer linksgerichteten verfassungsfreundlichen Organisation¹⁰⁶.

■ Ferner soll durch die Verwendung von **Anführungszeichen**, **Austrutscher**, **Unterstreichungen** u. ä. die wörtliche Aussage in ihr Gegenteil verkehrt werden.

Als Beispiele werden angeführt:

Werde in einem Zeugnis die Tätigkeit des Arbeitnehmers als „Stellvertretender Geschäftsführer“ oder „erster Verkäufer“ angegeben, besagten die Anführungsstriche, dass sich der Arbeitnehmer zwar als solcher genierte, ihm eine solche Position aber tatsächlich nicht zuzustand¹²¹. Die scheinbar positive Aussage erhalte durch die Anführungsstriche nicht nur einen ironischen Beigeschmack, sondern schlichtweg eine negative Bedeutung. Entsprechendes gelte, wenn einer Verkäuferin attestiert werde, „Frau Müller ist eine überdurchschnittliche Verkäuferin und hat auch gute Verkaufserfolge erzielt!“ Hier würden die guten Verkaufserfolge durch das Austrutscherzeichen ins Gegenteil verkehrt.

Entsprechend dieser Interpretation war vom Arbeitsgericht Bochum zu der Formulierung „Führung und Leistung von Frau L. waren ausreichend!“ entschieden worden, dass das Austrutscherzeichen die Bewertung zweifelhaft erscheinen lasse, da an dieser Stelle nach den Regeln der Interpretation kein Austrutscherzeichen zu setzen sei und dementsprechend nicht erwartet werde¹²².

¹²⁰ Vgl. Glöck/Pesch, Exklusive Kommunikation: Verschlüsselte Formulierung in Arbeitszeugnissen, zitiert nach Kadoff, Arbeitszeugnisse richtig lesen – richtig formulieren, S. 24.

¹²¹ Vgl. hierzu und zum Folgenden: Schulz, Alles über Arbeitszeugnisse, S. 55 ff.

¹²² DB 1970, S. 1085.