

PERSONAL Bewertung kann für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen tückisch sein - Durchschnittsnote 1,9

Was die geheimen Codes in Arbeitszeugnissen aussagen

Arbeitszeugnisse dürfen das berufliche Fortkommen nicht erschweren. So manches anscheinend positive Zeugnis ist in Wahrheit aber eine verschlüsselte Vernichtung.

Meist ist das Verfassen eines Dienstzeugnisses der letzte Akt im beruflichen Trennungsdrama. Und so mancher fühlt sich, während er auf die Benotung durch den Ex-Chef wartet, zu Recht an die Schulzeit erinnert. Stellt sich die Frage: Wie wichtig sind Arbeitszeugnisse tatsächlich für die Suche nach einem neuen Job? „Die allgemeine Bedeutung der Arbeitszeugnisse im Zuge der Bewerbungsverfahren ist in einem langsamen, aber stetigen Sinkflug begriffen“, konstatiert Werner Hammerl, Projektleiter der Online-Plattform bewerbungsberatung.at. „Immer weniger Personalentscheider messen dem Inhalt von Arbeitszeugnissen heute so viel Bedeutung zu wie früher.“ Und trotzdem: Ganz ohne Zeugnisse geht es bei der Bewerbung meist nicht. Oft sind sie das Erste, das Personalervom Bewerber zu Gesicht bekommen. Und nicht selten sind sie entscheidend dafür, ob es überhaupt zu einem Bewerbungsgespräch kommt oder nicht.

Geheimer Code

Einen gesetzlichen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis besteht europaweit übrigens nur in Deutschland und der Schweiz. In Österreich hat man hingegen lediglich Anspruch auf ein



Die Bedeutung von **Arbeitszeugnissen** im Bewerbungsprozess sinkt, dennoch sollte man auf die richtigen Formulierungen achten

Zeugnis „über Art und Dauer der Dienstleistung“, sodass ein qualifiziertes Dienstzeugnis vom Wohlwollen des Dienstgebers abhängt. Doch wie aussagekräftig sind Dienstzeugnisse überhaupt?

Einerseits gibt es keine einheitliche „Zeugnissprache“, andererseits ist laut Gesetz jeder Hinweis, der die Erlangung einer neuen Stellung erschwert, unzulässig. Das Dienstzeugnis darf daher keine Angaben enthalten – auch nicht „zwischen den Zeilen“, die geeignet wären, dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Dienststelle zu erschweren. Stößt damit die geforderte Zeugniswahrheit nicht automatisch an ihre Grenzen? Ja, sagt Karriere-Coach Werner Hammerl. Deshalb habe sich schon vor längerer Zeit eine Art „Geheim-sprache“ unter den Personalentscheidern etabliert. Dieser Zeugnis-Code ist zumindest für Zeugnis-Laien nicht leicht zu knacken. Redewendungen, die auf den ersten Blick durchaus positiv klingen, können von „Eingeweihten“ als äußerst negative Bewertung entschlüsselt werden.

Zwischen den Zeilen

Der Dienstgeber kann also durchaus Wege finden, seine Unzufriedenheit mit dem Ex-Mitarbeiter zu transportieren.

Hammerl: „Die Alarmglocken sollten läuten, sobald in einem Arbeitszeugnis zum Beispiel die Formulierung ‚hat sich bemüht‘ findet.“ Weitere Beispiele für diesen Geheimcode sind Sätze wie „strenge sich an, zu erfüllen...“. Oder:

- (...) hat den Anforderungen im Wesentlichen entsprochen.
- (...) zeigte Verständnis bzw. Interesse für (...);
- (...) war insgesamt bzw. im Allgemeinen nicht zu beanstanden;
- (...) hat sich im Rahmen sei-

ner bzw. ihrer Fähigkeiten eingesetzt bzw. engagiert.

Fehlende Passagen

Der Dienstgeber kann darüber hinaus entscheidende Bewertungen, die in einem Zeugnis eigentlich üblich sind, einfach „vergessen“. „Um sich keinen Ärger mit dem Arbeitsgericht einzuhandeln, lässt der Vorgesetzte jene Bewertungen, bei denen der Arbeitnehmer schlecht abschneidet, vielsagend weg“, verraten die Autoren der Studie „Die Top-Ten der Zeugnisfehler des Online-Portals arbeitszeugnis.de“. Unter Personalern heißt diese beliebte Technik „beredetes Schweigen“. Aber auch das Fehlen des abschließenden Dankes für die erbrachten Leistungen reicht aus, um ein ansonsten gutes Zeugnis abzuwerten.

Bewerbungsberater Werner Hammerl kennt noch einen weiteren Kardinalfehler: „Einer der häufigsten Fehler ist der Umstand, dass die ausstellende Person der Zeugnissprache nicht oder nur eingeschränkt mächtig ist.“ Die Folge: Derartige Zeugnisse enthalten zwar oft gut gemeinte, aber schlussendlich nicht eindeutig interpretierbare Bewertungsformulierungen. „Das führt dazu, dass sich die Aussagekraft dieser Zeugnisse für Eingeweihte wiederum stark relativiert“, weiß Hammerl.

Kein Zeugnis für Chefs

Und welche Rolle spielen Zeugnisse für Bewerber in den Chefetagen? Nimmt die Bedeutung ab einer gewissen Hierarchiestufe tatsächlich ab? „Zum Teil ja“, sagt Hammerl. „Dabei sollten die einzelnen Aspekte der Mitarbeit in einem qualifizierten Arbeitszeugnis umso detaillierter bewertet werden, je höher die Position hierarchisch angeordnet ist.“ Übrigens: Lobhudeleien sollte man vermeiden. Übertrieben positiv formulierte Dienstzeugnisse können auf dem Bewerbungsweg nämlich zum Bumerang werden. Warum? Weil man damit schnell in Verdacht gerät, ein Gefälligkeitszeugnis vorzulegen.

ANDREA MÖCHEL

andrea.moebel@wirtschaftsblatt.at

ZAHL

1,9

Durchschnittsnote

In der Zeugnissprache werden Noten über ein abgestuftes Lob vergeben. Ein schwaches Lob entspricht einer ausreichenden Leistung (Note 4). Je mehr Lob, desto besser die Note. Gemessen am normalen Sprachgebrauch wirken gute Arbeitszeugnisse daher oft übertrieben. Die Note 5 wird, da negative Formulierungen verboten sind, verschlüsselt transportiert. In Deutschland werden Arbeitszeugnisse derzeit mit der Durchschnittsnote 1,9 bewertet. Zum Vergleich: 1994 lag die Durchschnittsnote noch bei 2,4.

Dienstzeugnis

Folgende Passagen sollte ein korrektes Dienstzeugnis unbedingt beinhalten:

- Beschreibung der beruflichen Entwicklung im Unternehmen, samt Stellenbeschreibung der zuletzt ausgeführten Tätigkeit.
- Eine Leistungsbeurteilung mit Angaben zur Motivation, Arbeitsweise, Erfolgen oder Weiterbildung.
- Beurteilung des sozialen Verhaltens des Mitarbeiters.
- Angaben, weshalb das Arbeitsverhältnis eigentlich beendet wurde.
- Dank des Arbeitgebers für die erbrachten Leistungen des Mitarbeiters, Bedauern über die Trennung und gute Wünsche für die berufliche Zukunft.