

Wahr, gut und schön - Der Geheimcode der Chefs

Anders also bei Schulzeugnissen sprechen Arbeitszeugnisse keine klare Sprache. Um diese wirklich zu verstehen, muss man die spezielle Sprache, die in Arbeitszeugnissen gepflegt wird, verstehen.

Diese spezielle Sprache hat sich entwickelt, weil ein Arbeitszeugnis grundsätzlich „wohlwollend“ sein muss. Um das wohlwollende Zeugnis zugleich aussagekräftig zu gestalten, muss man sich ab und an sprachlich verbiegen, um die Wahrheit in eine wohlwollende Form zu bringen.

Diese Notwendigkeit hat dazu geführt, dass sich eine bestimmte Zeugnissprache entwickelt hat. Und diese Sprache zu beherrschen wird immer wichtiger. Denn Mitarbeiter wechseln heute häufiger als noch vor ein paar Jahren ihren Arbeitsplatz. Bei Zahnarzhelferinnen liegt das sicher auch daran, dass sich der Arbeitsmarkt ausreichend Angebote bereit hält, so dass ein Wechsel leicht vollzogen ist und meist mit wirtschaftlichen Vorteilen verbunden ist. Zum anderen liegt es sicher auch daran, dass Personalberater in den vergangenen Jahren zu gerne zu regelmäßigen Arbeitsplatzwechseln geraten haben, weil dies im Lebenslauf gut aussehen soll. Eine zu lange Verweildauer in einem Unternehmen führe zu persönlichem Stillstand. Ob diese Auffassung hilfreich und tatsächlich zutreffend ist, kann dahingestellt bleiben. Denn in jedem Fall ist festzustellen, dass der Arbeitsmarkt sehr dynamisch ist.

Dies trifft natürlich auch Zahnarztpraxen. Und am Ende eines Beschäftigungsverhältnisses steht dann immer das Thema Arbeitszeugnis, auf das der ausscheidende Mitarbeiter mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch hat.

Oftmals benutzen Zahnärzte dann vorgefertigte Arbeitszeugnisse ohne sich über deren Inhalt Gedanken zu machen. Es stellt sich aber die Frage, ob solche vorformulierten Arbeitszeugnisse wirklich ihren Zweck erfüllen. Um diese Frage zu beantworten ist erst einmal zu klären, welchen Zweck ein Arbeitszeugnis eigentlich hat.

Auf der einen Seite soll ein Arbeitszeugnis dem ausscheidenden Arbeitnehmer dazu dienen, seine bisherigen Tätigkeiten und sein Verhalten potentiellen neuen Arbeitgebern präsentieren zu können. Zugleich aber soll es auf der anderen Seite den potentiellen neuen Arbeitgeber über die Fähigkeiten, die Leistungsbereitschaft und das Verhalten des Bewerbers informieren. Vorformulierte Arbeitszeugnisse erfüllen diese beiden Aufgaben sicher nicht. Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber, die Pflicht zur Erstellung eines Arbeitszeugnisses ernst nimmt. Anderenfalls sind Zeugnisse ohne Aussagekraft und würden nach und nach an Bedeutung verlieren, weil kaum noch jemand in den Inhalt eines vorliegenden Zeugnisses vertrauen würde.

Ein qualifiziertes Zeugnis muss einheitlich, vollständig, wahr und wohlwollend sein. Das Gebot der Einheit verlangt, dass sowohl die Leistung als auch das Verhalten des Arbeitnehmers beurteilt werden. Vollständig ist ein Zeugnis, wenn es alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthält, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung oder für einen Dritten von Interesse sind. Hier kommt oftmals das Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber in den Mittelpunkt des Interesses. Gerade an

dieser Stelle kommt es oftmals zu einem Spannungsverhältnis zwischen dem Grundsatz der Zeugniswahrheit, des Wohlwollens und der Vollständigkeit.

Bewusst „vergessen“ wird in Zeugnissen eine Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers. Dies wird als aussagekräftige Auslassung bezeichnet. Damit wird einerseits der Wahrheitstechnik entsprochen, andererseits der Arbeitnehmer auch nicht übermäßig belastet. Wegen dieser Praxis darf aber das Zeugnis eines Mitarbeiters, der den ihm gestellten Anforderungen gerecht geworden ist, dort nicht schweigen, wo der Leser eine positive Hervorhebung erwartet, weil sonst ungerechtfertigt ein negativer Eindruck entstünde. Hat daher ein Arbeitnehmer sich gegenüber seinem Arbeitgeber schlecht verhalten muss dies nicht unbedingt in dem Zeugnis niedergeschrieben sein, sondern kann auch durch eine Auslassung im Rahmen des Verhaltens des Angestellten gegenüber Vorgesetzten erfolgen. Damit wäre das Zeugnis dann trotz Auslassung wohlwollend und vollständig.

Oftmals wird sich der Zahnarzt als Arbeitgeber fragen, welchen Maßstab er bei der Bewertung eines ausscheidenden Arbeitgebers ansetzen soll. Das Bundesarbeitsgericht hat zuletzt im Jahre 2004 (BAG NJW 2004, 2770) entschieden, dass, sofern keine Anhaltspunkte für eine Abweichung nach oben oder nach unten bestehen, dem Arbeitgeber eine befriedigende Leistung auszustellen ist („zu unserer vollen Zufriedenheit“).

Im Laufe der Zeit haben sich bezüglich des Inhalts der Zeugnisse Formulierungen etabliert, durch die Arbeitgeber beim ersten Lesen erkennen, wie der ehemalige Arbeitgeber seinen Mitarbeiter beurteilt hat:

„Aufgrund seiner/ihrer Fachkenntnisse konnte er/sie wiederholt mit schwierigen Aufgaben betraut werden, die er/ sie völlig selbstständig bearbeitete.“

Diese Formulierung ist eine sehr gute Bewertung der Fachkenntnisse. Hat der Arbeitnehmer keine besondere Fachkenntnis bewiesen und bewegte er sich im befriedigenden oder ausreichenden Bereich so könnte die Formulierung lauten:

„Er/ Sie verfügte über das erforderliche Wissen oder Er/ Sie beherrschte sein/ ihr Aufgabengebiet entsprechend den Anforderungen.“

Soweit es um die Beurteilung der Eigeninitiative bzw. die Leistungsbereitschaft geht kommt für eine sehr gute und gute Beurteilung folgende Formulierung in Betracht:

„Er/ Sie zeichnete sich stets durch eine vorbildliche Arbeitsauffassung aus“, oder „Er/ Sie identifizierte sich mit seiner/ ihrer Aufgabe und zeigte überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft“.

Für eine befriedigende oder nur ausreichende Leistungsbereitschaft bieten sich folgende Formulierungen an:

„Er/ Sie führte seine/ ihre Aufgaben mit Umsicht und Engagement aus und gab auch eigene Anregungen“ bzw. für eine ausreichende Leistungsbereitschaft“ oder „Er/ Sie zeigte Fleiß und Eifer“.

Wie bereits erwähnt, hat das qualifizierte Arbeitszeugnis auch Angaben zum Sozialverhalten des Arbeitnehmers zu enthalten. Dieses Kriterium ist dazu geeignet sich ein persönliches Bild über den Bewerber hinsichtlich seines Verhaltens am Arbeitsplatz zu verschaffen. Denn als Arbeitgeber möchte man keine Person einstellen, die möglicherweise die erforderliche fachliche Qualifikation liefert, im Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen jedoch nicht das nötige Sozialverhalten besitzt.

Im Bereich der Bewertung des Sozialverhaltens ist es durch aus möglich anstatt einer negativen Bewertung, das Zeugnis an dieser Stelle schweigen zu lassen. Der potentielle Arbeitgeber weiß dann, dass das Verhalten des Arbeitnehmers an seiner ehemaligen Arbeitsstelle nicht sozialadäquat war.

Gängige Formulierungen im Rahmen des Sozialverhaltens sind:

„Sein/ Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern war immer einwandfrei. Wegen seiner/ ihrer verbindlichen und hilfsbereiten Art, war er sie bei seinen/ ihren Vorgesetzten gleichermaßen geschätzt und beliebt“.

„Im Umgang mit Kunden bewies er/sie großes Geschick, bzw. Seine/ Ihre Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Mitarbeitern war gut“.

Im ersten Beispiel handelt es sich um eine sehr gute, im zweiten um eine gute Bewertung. War das Verhalten durchschnittlich, also befriedigend oder gar nur ausreichend könnte die Formulierung lauten:

„Wegen seiner/ ihrer freundlichen und zuvorkommenden Art, war er/ sie bei seinen/ ihren Vorgesetzten und Kollegen gleichermaßen beliebt“.

„Sein/ Ihr Verhalten zu seinen Kollegen war einwandfrei (Beachte: Vorgesetzte werden nicht erwähnt)“ bzw. „Seine/ Ihre Zusammenarbeit mit seinen/ ihren Kollegen war insgesamt zufriedenstellend“.

Muss die Leistung als mangelhaft bewertet werden, ist folgende Formulierung angebracht:

„Er/ Sie war stets um ein gutes Verhältnis zu seinen/ ihren Kollegen und Vorgesetzten bemüht“.

Diese Bewertung zeigt, dass das Verhältnis sowohl zu den Vorgesetzten und zu den Kollegen nicht das Beste war. Im Rahmen einer Bewerbung ist dies bereits das erste Anzeichen für einen potentiellen Arbeitgeber, dass die Zusammenarbeit mit dieser Person für Spannungen sorgt.

Im Folgenden werden noch einzelne Formulierungen aufgezeigt, die sämtliche Bewertungskriterien im Rahmen eines qualifizierten Arbeitszeugnisses Anwendung finden:

„Er/ Sie hat sich im Rahmen seiner/ ihrer Fähigkeiten eingesetzt“.

Bedeutet: Er/ Sie hat getan, was er/sie konnte. Das war aber nicht viel und es ist nicht viel dabei rausgekommen.

„Er/ Sie hat alle Arbeiten mit großem Fleiß und Interesse erledigt“.

Bedeutet: Er/ Sie war eifrig, aber eben nicht besonders tüchtig.

„Die Aufgaben, die ihm/ ihr übertragen waren, erledigte er/ sie zu unserer Zufriedenheit“.

Bedeutet: Ihm/ Ihr konnten nur bestimmte Aufgaben übertragen werden.

„Er/ Sie hat gewissenhaft gearbeitet“.

Bedeutet: Er/ Sie ist zur Arbeit gekommen, hat aber nichts geleistet.

„Im Kollegenkreis galt er/sie als toleranter Mitarbeiter“.

Bedeutet: Mit seinen Vorgesetzten hatte er/sie Probleme.

„Durch seine/ ihre Geselligkeit trug er/ sie zur Verbesserung des Betriebsklimas bei“.

Bedeutet: Deutlicher Hinweis, dass er/ sie im Dienst Alkohol trank.

„Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen“.

Bedeutet: Im Allgemeinen sag man ihn/ sie lieber gehen als kommen.

Praxistipp

Als Arbeitgeber sollten Sie sich bei jedem Arbeitnehmer Gedanken über den Inhalt und der Aussagekraft des Zeugnisses machen. Durch wohlwollende Formulierungen vermeiden Sie nachträgliche Zeugnisberichtigungsansprüche des Arbeitnehmers, die ohne weiteres auch gerichtliche Auseinandersetzungen begründen können. Um bei einer eigentlich einfachen Sache wie eines qualifizierten Arbeitszeugnisses im Nachhinein nicht mit Problemen konfrontiert zu werden, besteht daher für den Zahnarzt als Arbeitgeber auch immer die Möglichkeit der fachkompetenten Beratung. Nutzen Sie die Möglichkeiten sich im Vorfeld vor unnötigen Streitigkeiten zu schützen.

Autorin: Rechtsanwältin Katri Helena Lyck
Lyck & Pätzold Medizinanwälte
Bad Homburg / Darmstadt / Mainz

Büro Bad Homburg:
Nehringstr. 2, 61352 Bad Homburg

Tel.: 06172- 13 99 60
Fax: 06172- 13 99 66

www.medizinanwaelte.de