

Zeugnis-Formulierungen

Das Zeugnis soll sowohl wahr als auch wohlwollend ausgestellt sein und das berufliche Fortkommen des/der Arbeitnehmers/in nicht behindern. Dies führt zwangsläufig zu Problemen bei der Formulierung der Leistungsbewertung. Das LAG Hamm – 4 Sa 1077/91 – hat deshalb in einer Urteilsbegründung Tipps gegeben, wie Leistungsbewertungen in Arbeitszeugnissen aussehen könnten. Im Rahmen einer gerechten Bewertung ist dabei für „normale“ Leistungen die Note „vier“ zu vergeben. Durch das Lesen „zwischen den Zeilen“ ist es möglich, eine unmissverständliche Leistungsbeurteilung abzugeben, ohne jedoch mangelhafte oder ungenügende Leistungen wortwörtlich nennen zu müssen.

Nach dieser in den letzten Jahren entwickelten Zeugnissprache hat eine Arbeitnehmer/in die ihm/ihr übertragenen Aufgaben ...

1. sehr gute Leistung: ...stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt,
2. gute Leistung: ... stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt,
3. befriedigende Leistung: ... zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt,
4. ausreichende Leistung: ... zu unserer Zufriedenheit erledigt,
5. mangelhafte Leistung: ... im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt,
6. unzureichende Leistung: ... zu unserer Zufriedenheit zu erledigen bemüht.

Die vorstehenden „Benotungen“ sind in der Regel den Arbeitnehmern bekannt.

Immer wieder gibt es auch Ärger bei der Formulierung des Austrittsgrundes. Es besteht keine Verpflichtung, den Austrittsgrund im Zeugnis zu nennen. Da das Zeugnis vom Wohlwollen gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in getragen ist, sollte der Austrittsgrund nur dann erwähnt werden, wenn der Arbeitsvertrag einvernehmlich oder durch Arbeitnehmerkündigung beendet wurde.

Die Aufnahme einer Schlussformel in ein Zeugnis ist üblich. Ein Rechtsanspruch auf Aufnahme einer solchen Schlussformel verneint aber das Bundesarbeitsgericht. Eine Schlussformel betreffe weder Führung noch Leistung eines Arbeitnehmers und gehöre daher nicht zum Mindestinhalt eines Arbeitszeugnisses (BAG, 20.02.2002, Az.: 9 AZR 44/00). Gleichwohl empfiehlt es sich eine Schlüsselformel zu verwenden, da ansonsten durchaus ein negatives Gesamtbild entstehend kann.

Bitte beachten:

Der Arbeitgeber trägt für alle Tatsachen, die in die Bewertung eingeflossen sind, ab einer ausreichenden Beurteilung die volle Darlegungs- und Beweislast. Lassen Sie sich deshalb bei der Bewertung der Leistung und Formulierung der Zeugnisaussagen nicht von Gefühlen leiten. Wir empfehlen deshalb nur in Ausnahmefällen eine ausreichende Beurteilung oder schlechter. Gerne beraten wir Sie bei dem Abfassen von Zeugnissen und helfen Ihnen bei Formulierungen.

Urheberrechtlicher Hinweis: Der Nachdruck, die Vervielfältigungen und die Weitergabe der Formulare ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Bäckerinnungsverbandes Baden gestattet.