

Das Arbeitszeugnis als Teil des Aufhebungsvertrages – Die Fallstricke der Zeugnissprache

Teil eines jeden Aufhebungsvertrages ist eine Einigung über das Arbeitszeugnis. Bevor keine Einigkeit über die Formulierung des Zeugnisses herrscht, sollte kein Aufhebungsvertrag unterschrieben werden.

Dabei gilt der Grundsatz, dass Zeugnisse wohlwollend formuliert sein müssen. Vor diesem Hintergrund hat sich eine eigene Zeugnissprache entwickelt, die erst einmal entschlüsselt werden muss.

Welche Schwierigkeiten dabei im Detail auftauchen können, zeigt folgendes Beispiel:

Durch die Formulierung „wir haben Frau X als eine freundliche und zuverlässige Mitarbeiterin kennen gelernt“ wird der Arbeitnehmerin gerade nicht bescheinigt, dass sie eine tatsächlich freundliche und zuverlässige Mitarbeiterin gewesen ist.

Das hat das LAG Hamm in seinem Urteil vom 27.4.2000 (Az.: 4 Sa 1018 / 99 vgl. NZA 02, S. 624) entschieden. Auch wenn diese Formulierung in Zeugnissen von Arbeitgebern gerne gewählt werde und sich nicht abwertend anhöre, werde dem Arbeitnehmer damit bescheinigt, dass er die genannten Eigenschaften nicht hat.

Das wird damit begründet, dass der Gebrauch des Wortes „kennen gelernt“ stets das Nichtvorhandensein der im Kontext aufgeführten Fähigkeit oder Eigenschaft ausdrückt. Dies wurde Germanisten in einer Reihe von Schriften und Untersuchungen zur Zeugnissprache belegt.

Findet sich also eine solche Formulierung in einem Arbeitszeugnis, so könnte ein potentieller neuer Arbeitgeber in Zukunft davon ausgehen, dass die genannten Eigenschaften gerade nicht vorlagen.

Um Klarheit in die für Ungeübte oft nicht verständliche Zeugnissprache zu bringen, sollten Zeugnisse vor ihrer Erteilung bzw. spätestens unverzüglich danach überprüft werden.