

# PersonalRAT

## Zeugnissprache

Ein Arbeitszeugnis muss laut Bundesarbeitsgericht „wahr“, „wohlwollend“ und „vollständig“ sein. Die Zeugnissprache wurde entwickelt, um auch schlechtere Beurteilungen von Beschäftigten rechtskonform vornehmen zu können. Sie ist eine Art Fachsprache, die bei der Ausstellung von Arbeitszeugnissen eingesetzt wird und sich bestimmter Regeln und Techniken bedient. Aussagen über Leistung und Verhalten der/des Beurteilten sind für die Betroffenen selbst schwer zu deuten. Speziell durch das Weglassen von erwarteten Aussagen und durch abgestufte positive Umschreibungen wird auf Leistungs- und Verhaltensmängel hingewiesen.

Für die Beschäftigten ist es jedoch wichtig, die Zeugnissprache deuten zu können. Nur dann kann sie/er einschätzen, ob das Zeugnis den eigenen Vorstellungen entspricht oder nur vermeintlich gut ist. Vor allem für diejenigen mit schlechten Beurteilungen ist es wichtig, diese als solche zu erkennen. Arbeitszeugnisse können angefochten werden.

Eine grundlegende Technik der Zeugnissprache ist die Positivskala. Da generell alle Sätze in einem Zeugnis positiv formuliert werden müssen, hängt die Bewertung davon ab, **wie** positiv der jeweilige Satz formuliert ist. Ein „gut“ im Arbeitszeugnis eben kein „gut“ aus Schulzeiten, sondern nur ein „befriedigend“.

Eine weitere Technik der Zeugnissprache ist die Nutzung des verneinten Gegenteils. Wird jemand als „nicht unzuverlässig“ beschrieben, ist die wahre Bedeutung genau das Gegenteil.

Relativierungen, bei denen mittels bestimmter Begriffe ein positiver Satz eingeschränkt wird, werden genutzt, um die wahre Bedeutung eines Satzes zu verschleiern. Hat sich jemand „bemüht“, ist dies keine positive Bewertung. Begriffe wie „bestrebt“, „in der Regel“, „im Großen und Ganzen“ relativieren einen positiven Satz und sind keinesfalls positiv zu bewerten.

Die Zeugnissprache bedient sich noch vieler weiterer Regeln und Techniken. Ausführliche Erläuterungen und Beispiele enthält das Rundschreiben D2/5/2020, das die Grundlage für die Erstellung von Arbeitszeugnissen an der TU Dresden bildet.

Hilfe bei der Deutung von Zeugnissen bieten Fachanwälte, Gewerkschaften und professionelle Zeugnisberater. Auch der Personalrat kann dazu beraten.

### Rechtsquellen und Literatur:

Rundschreiben D2/5/2020	Ausstellung von Zeugnissen
BAG-Urteil v. 18.11.2014 - 9 AZR 584/13	Beweislast bei Zeugnisbeurteilungen
BAG-Urteil v. 20.2.2001 - 9 AZR 44/00	Schlussformulierung im Arbeitszeugnis
BAG-Urteil v. 29.7.1971 - 2 AZR 250/70	Wahrheit im Arbeitszeugnis
<a href="https://www.test.de/Arbeitszeugnis-5244889-0/">https://www.test.de/Arbeitszeugnis-5244889-0/</a>	