

DIE FÜNF HÄUFIGSTEN FEHLER IM ARBEITSZEUGNIS

Vor allem die folgenden formalen und inhaltlichen Mängel kommen häufig in Arbeitszeugnissen vor:

X Unvollständigkeit

Unvollständig ist ein Arbeitszeugnis, wenn wichtige Angaben weggelassen werden – ob aus Unkenntnis oder absichtlich. Ein Beispiel wäre, dass der Aufgabenblock nicht alle Tätigkeiten enthält und diese auch noch zu knapp dargestellt werden. Nicht unüblich ist auch das sogenannte beredte Schweigen, um die Unzufriedenheit mit Leistungen auszudrücken. Ein Beispiel hierfür ist eine unausgesprochene Kritik am Vorgehen des Arbeitnehmers, indem im Zeugnis keine Angaben zu einer strukturierten, analytischen oder systematischen Arbeitsweise gemacht werden.

X Stil- und Rechtschreibfehler

Zu Stilfehlern gehören beispielsweise Flecken, Durchstreichungen und Tipp-Ex-Ausmerzungen. Ebenfalls unzulässig sind Betonungen durch Unterstreichungen, Fettdruck sowie durch Anführungs-, Frage- oder Ausrufezeichen. Auch Grammatik- und Rechtschreibfehler sollten Sie unbedingt monieren, auch wenn sie von jemand anderem gemacht wurden. Sonst kann der negative Eindruck entstehen, dass Sie diese selbst nicht bemerkt haben. Außerdem muss das Arbeitszeugnis mit PC oder Schreibmaschine auf weißem Papier erstellt und ausgehändigt werden. Eine Aushändigung nur per E-Mail ist nicht zulässig.

X Verschlüsselte Formulierungen und unübliche Zeugnissprache

Auch wenn dies verboten ist, werden in Arbeitszeugnissen für versteckte Kritik bisweilen „Geheimcodes“ verwendet. Darunter fallen etwa die Hervorhebung eigentlich unwichtiger Tätigkeiten und Leistungen, doppelte Verneinungen, doppeldeutige Aussagen, Geheimzeichen bei der Unterschrift und eine „lieblose“ Schlussformel. Manche Arbeitgeber bitten ihre Mitarbeiter auch, ihre Zeugnisse selbst zu verfassen. Rechtlich ist dies zwar erlaubt, jedoch verfügen Arbeitnehmer nicht immer über die nötigen Kenntnisse bezüglich sprachlicher Feinheiten und unter- oder überschätzen sich in den Formulierungen selbst.

X Unglaubwürdigkeit

Ein Zeugnis kann unglaubwürdig wirken, wenn es im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer unangemessen lang ist oder zahlreiche Superlative zur Leistungsbeschreibung verwendet werden. Solche sogenannten Gefälligkeitszeugnisse werden oft ausgestellt, um betriebsbedingte Kündigungen zu beschleunigen oder einen Mitarbeiter „hinauszuloben“.

X Widersprüchliche Bewertungen

Ein weiterer Zeugnismangel ist eine gravierende Abweichung zwischen den Einzelnoten. Wird beispielsweise die Arbeitsmotivation als „gut“ bewertet, sollte die Arbeitsweise nicht bloß für „ausreichend“ befunden werden. Ebenfalls kann es vorkommen, dass eine gute Gesamtnote durch schlechtere Einzelbewertungen – zum Beispiel bezüglich Sozialverhalten oder Arbeitsqualität – abgewertet wird.

Weitere Informationen
finden Sie auf den
Themenseiten von CHECK24.
**Hier geht's zur
Arbeitsrecht-Sektion »**