

Das qualifizierte Arbeitszeugnis – Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen

Bereits in RENopraxis 2010, 53 ff. ist an dieser Stelle über das Problem der „Verschlüsselungen“ in Arbeitszeugnissen berichtet worden. Der aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidende Arbeitnehmer, der diesen Code nicht kennt, wird damit zum bloßen „Briefträger“ einer Nachricht zwischen zwei Arbeitgebern degradiert, ohne dass ihm dies bewusst wird. Weiter verbreitet unter Arbeitnehmern ist dagegen die Kenntnis der Standardformulierungen zu den Leistungsbeurteilungen in Zeugnissen. Hier haben sich im Laufe der Jahre in der betrieblichen Praxis Formulierungen herausgebildet, die weitgehend bekannt sind und nur noch in Nuancen voneinander abweichen. Die wichtigsten Aspekte der zusammenfassenden Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sollen nachstehend noch einmal in Übersichtsform wiedergegeben werden (ausführlicher dazu Berschheid/Kunz/Brand/Nebeling, Fachanwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2010, S. 1867 ff.).

I. Bedeutung der zusammenfassenden Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Der Regelfall im heutigen Arbeitsleben ist die Erteilung eines „qualifizierten“ Zeugnisses bei Ausscheiden des Arbeitnehmers. Ein qualifiziertes Zeugnis muss gem. § 109 GewO – im Unterschied zum einfachen Zeugnis – Angaben zu Verhalten und Leistung enthalten (vgl. näher zu den Grundelementen des Zeugnisses RENopraxis 2010, S. 31 f.). Die Angaben zum Verhalten und zur Arbeitsleistung erfolgen zumeist im Anschluss an die Schilderung der Personalien, der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Aufgabenbeschreibung. Sie stellen den **Kern eines jeden Zeugnisses** dar, vermag sich der neue Arbeitgeber doch erst durch diese Bewertungen seitens des früheren Arbeitgebers einen Eindruck von der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit sowie von den sozialen Qualitäten des Bewerbers zu verschaffen.

II. Notenskalen

1. Leistungsbeurteilungen

Häufig erfolgt die Leistungsbeurteilung durch eine sog. **„Zufriedenheitsaussage“**, manchmal aber auch durch die Angabe, inwieweit der Arbeitnehmer die **„Erwartungshaltung“** des Arbeitgebers erfüllt hat. Beide werden im Folgenden getrennt dargestellt.

a) Leistungsbeurteilungen in Form von Zufriedenheitsaussagen

Bei der sog. zusammenfassenden Zufriedenheitsaussage erfolgt die Abstufung durch die Variation des Zufriedenheitsgrades von **„vollst zufrieden“** bis **„insgesamt zufrieden“** sowie durch den Zeitfaktor **„stets“** oder **„jederzeit“** oder **„immer“**. Das Wort „voll“ gehört zu den Adjektiven, die nicht vergleichsfähig sind, wie etwa auch „rund“, „ganz“, „halb“.

Unter Berufung auf die Grammatik der deutschen Sprache wird daher in neuerer Zeit die Wortverbindung „vollste Zufriedenheit“ gelegentlich mit dem Bemerkungen abgelehnt, dass die Zufriedenheit nicht voller

als voll sein könne und die „volle Zufriedenheit“ nicht steigerungsfähig sei (LAG Düsseldorf v. 12.3.1986, LAGE § 630 BGB Nr. 2). In der Zeugnissprache wird aber das Wort „vollste Zufriedenheit“ demgegenüber in Kauf genommen (BAG v. 23.9.1992, EzA § 630 BGB Nr. 16 m. Anm. Haupt; BAG v. 21.6.2005, NZA 2006, 104).

Im Hinblick auf den in Sprachlehrbüchern nicht vorhandenen Superlativ des Wortes „voll“ dem Arbeitnehmer das Adjektiv „vollste“ bei der Beurteilung im Zeugnis zu verweigern, wenn es in arbeitsrechtlichen Monographien, Musterbüchern und Zeitschriften gebräuchlich ist, also gängiger Zeugnissprache entspricht, wäre nämlich rabulistisch (so schon LAG Nürnberg v. 14.3.1978, AuR 1978, 235; ferner ArbG Siegen v. 30.5.1980, EzA § 4 TVG Ausschlussfristen Nr. 43 = ARST 1980, 192; LAG Saarbrücken v. 8.11.1989, LAGE § 630 BGB Nr. 8; ferner LAG Frankfurt/M. v. 6.9.1991, LAGE § 630 BGB Nr. 14; LAG Hamm v. 13.2.1992, LAGE § 630 BGB Nr. 16).

Meist werden für Abstufungen **fünf- bis siebenteilige Notenskalen** verwendet, nachfolgend wird die detaillierte siebenteilige Notenskala wiedergegeben:

Übersicht 1: Zusammenfassende Zufriedenheitsaussage

Er/Sie hat die ihm/ihr übertragenen Aufgaben	
stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt	sehr gute Leistungen
stets (und) zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt	gute Leistungen
zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt	vollbefriedigende Leistungen
stets zu unserer Zufriedenheit erledigt	befriedigende Leistungen
zu unserer Zufriedenheit erledigt	ausreichende Leistungen
im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt	mangelhafte Leistungen
zu unserer Zufriedenheit zu erledigen versucht	unzureichende Leistungen

b) Leistungsbeurteilung in Form der Erwartungshaltung

In vielen Zeugnissen wird statt der Zufriedenheitsaussage – nicht zuletzt wegen der grammatikalischen Schwierigkeiten – die Benotung der Leistung durch Variation der **Erwartung**, die man in den Arbeitnehmer gesetzt hat, vorgenommen. Diese Beurteilungsart ist (noch) nicht so häufig anzutreffen wie die sog. zusammenfassende Zufriedenheitsaussage, aber sehr feinsinnig:

Übersicht 2: Erwartungshaltung

Er/Sie hat unseren Erwartungen	
in jeder Hinsicht und in allerbesten Weise entsprochen	sehr gute Leistungen
in jeder Hinsicht und in bester Weise entsprochen	gute Leistungen
in bester Weise entsprochen	vollbefriedigende Leistungen
in jeder Hinsicht entsprochen	befriedigende Leistungen
entsprochen	ausreichende Leistungen
im Großen und Ganzen entsprochen	mangelhafte Leistungen
zu entsprechen versucht	unzureichende Leistungen

2. Verhaltensbeurteilung

Bei der Bewertung des Verhaltens (auch „Führung“ genannt) kommen ebenfalls zusammenfassende Beurteilungen vor. Hier hat sich folgende Notenskala herausgebildet.

Übersicht 3: Zusammenfassende Führungsbewertung (Verhaltensbeurteilung)

Sein/Ihr Verhalten zu Vorgesetzten, Arbeitskollegen, (Untergebenen) und Kunden	
war stets vorbildlich	sehr gute Führung
war vorbildlich	gute Führung
war stets einwandfrei	vollbefriedigende Führung
war einwandfrei	befriedigende Führung
war ohne Tadel	ausreichende Führung
gab zu keiner Klage Anlass	mangelhafte Führung
Über ... ist uns nichts Nachteiliges bekannt geworden	unzureichende Führung

3. Beurteilungen in der Schlussformel

Es ist vielfach üblich, als Abschluss des Zeugnisses eine „**Dankes-Bedauern-Formel**“ zusammen mit **Zukunftswünschen** anzubringen. Der Dank für geleistete Arbeit und/oder Bedauern über das Ausscheiden wird vereinzelt noch durch eine Würdigung bleibender Verdienste, eine ausdrückliche Einstellungsempfehlung, ein Wiedereinstellungsversprechen oder die Bitte um Wiederbewerbung nach Abschluss der Weiterbildung ergänzt.

Der Arbeitgeber ist allerdings gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die gute Zusammenarbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute wünscht (BAG v. 20.2.2001; NZA 2001, 843). Wird eine Schlussformel verwendet, muss sie mit dem übrigen Zeugnisinhalt, insbesondere mit der Leistungs- und Führungsbewertung des Arbeitnehmers übereinstimmen, denn (zuvor) unterlassene negative Werturteile dürfen nicht versteckt mit einer knappen, „lieblosen“ Schlussformel nachgeholt werden. Ihre Kenntnis ist noch nicht so weit verbreitet, weshalb sie nachstehend wiedergegeben werden.

Übersicht 4: Zusammenfassende Beurteilungen in der Schlussformel

Wir wünschen ihm/ihr	
auf seinem/ihrem weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute und weiterhin recht viel Erfolg	sehr gut
auf seinem/ihrem weiteren Berufsweg alles Gute und viel Erfolg	gut
auf seinem/ihrem weiteren Berufsweg alles Gute und Erfolg	vollbefriedigend
auf seinem/ihrem weiteren Berufsweg alles Gute	befriedigend
alles Gute	ausreichend
alles Gute und in Zukunft auch Erfolg	mangelhaft
für die Zukunft alles nur erdenklich Gute (bzw. viel Glück)	unzulänglich



Von Vorsitzender
Richter am LAG Hamm a.D.
Ernst-Dieter Berscheid, Wilnsdorf