

## Sind Arbeitszeugnisse noch zeitgemäß?

**Arbeitszeugnisse sollen unter anderem Auskunft über Leistungen und Fähigkeiten eines Bewerbers geben, und somit Personalverantwortlichen die Beurteilung des Jobkandidaten erleichtern. Ihre Aussagekraft wird aber immer häufiger angezweifelt. Zeugnisse scheinen langsam an Bedeutung zu verlieren.**

### [Nein, meint Svenja Hofert.](#)

Sie ist Inhaberin von Karriere & Entwicklung und berät Führungskräfte in Karrierefragen. Für sie enthalten Arbeitszeugnisse nichts, das aussagekräftig wäre.

### **Ja, meint Thorsten Knobbe.**

Er ist Geschäftsführer der TK Management & Leaderspoint GmbH und hat einige Bücher zum Thema veröffentlicht. Für ihn dokumentieren Arbeitszeugnisse immer noch Leistung und Kompetenzen.

### **Entscheidend ist, dass das Zeugnis klare Auskunft über Aufgaben, Erfahrungen und Erfolge gibt, meint Thorsten Knobbe:**

Natürlich sind sich viele Personalleiter darin einig, dass Arbeitszeugnisse nur eine begrenzte Aussagekraft haben und der Beurteilte oft über den sprichwörtlichen grünen Klee gelobt wird. Wer ein Arbeitszeugnis liest, um im Sinne einer schulnotengemäßen Beurteilung etwas über die Leistung, das Betragen oder gar die Persönlichkeit des Zeugnisempfängers zu erfahren, wird sicherlich sehr häufig enttäuscht sein.


Die jahrzehntelange Umwälzung und Dechiffrierung von tatsächlichen oder vermeintlichen Geheimcode-Formulierungen hat ihre Wirkung nicht verfehlt, sondern standardisierte Arbeitszeugnisse weitgehend zu Kunstprodukten gemacht. Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Die Frage ist, ob der klassische Anspruch des Arbeitszeugnisses, Mitarbeiter anhand einer vergebenen Schulnote zu beurteilen, überhaupt noch zeitgemäß ist. Ich finde: Er ist es nicht.

Damit kommen wir zur zweiten Seite der Medaille. Ein individuell gestaltetes Arbeitszeugnis bietet sehr wohl die Chance zu erfahren, welche Verantwortung und welche Aufgaben die beurteilte Person übernommen hatte. Dazu gesellt sich die Möglichkeit, besondere Erfolge zu listen, die wiederum die erweiterte Leistungsbeurteilung und Darstellung der persönlichen Kernkompetenzen sowie Eigenschaften ins rechte Verhältnis setzt. Zunächst hohle Phrasen, die wegen der Zeugnisusancen an einigen Stellen erscheinen müssen, werden so mit Bedeutung gefüllt und wirken nicht mehr schematisch. Das Zeugnis gewinnt an Aussagekraft. Plötzlich ist es auch nicht mehr entscheidend, dass wirklich jeder einzelne Satz die Note „Sehr gut“ oder „Gut plus“ reflektiert. Entscheidend ist vielmehr, dass ein klares Bild über die Aufgaben, Erfahrung und Erfolge entsteht. Ob dann wirklich jeder Beurteilte als „stets äußerst“ teamfähig, belastbar, ideenreich, fleißig oder motiviert dargestellt werden muss, ist fast schon eine rhetorische Frage. Manche Eigenschaften ergeben sich aus dem Kontext, andere hängen vom Berufsbild ab. Das geschickte Zusammenspiel von individuellen und standardisierten Formulierungen führt zur aussagekräftigen Beurteilung.

Schließlich kommt noch die Compliance ins Spiel. Immer häufiger verlangen Personalberater, nicht selten auf direkte Anforderung der Auftraggeber, eine lückenlose Dokumentation der Vita ihrer Kandidaten. Papier ist bekanntlich geduldig, also lässt sich ein Lebenslauf im Zweifel

stark schönen oder gar manipulieren. Ersteres ist meist noch akzeptabel, Letzteres nicht.

Das Arbeitszeugnis als rechtsverbindliches Dokument leistet hier die Absolution, die auch eine Referenz nicht geben kann. Es gilt nämlich neben dem Gebot des Wohlwollens auch das der Wahrheit. Ob dem Kandidaten „stets die volle“ oder „stets die vollste Zufriedenheit“ zuerkannt wurde, interessiert nur am Rande, so lange das Zeugnis vollständig, schlüssig und im gesamten Tenor mindestens gut ist. Das Problem hat, wer kein Zeugnis vorlegen kann.

Seite:1 

[nächste Seite >](#)

[letzte Seite »](#)

[Neuen Kommentar schreiben](#)