

Was sagen Dienstzeugnisse?

Wertvolle oder entbehrliche Informationsquelle

Martin Hofstetter*

Dienstzeugnisse gelten als fester Bestandteil der Bewerbungsunterlagen. Sie können Personalisten eine Reihe wertvoller Zusatzinformationen über einen Bewerber liefern – wie z. B. exakte Dauer der Beschäftigung, Qualität der erbrachten Leistungen, persönliche Verhaltensweisen oder Beendigungsgrund.

Die Bedeutung von Dienstzeugnissen ist stark umstritten. Per Gesetz dürfen Dienstzeugnisse keine Formulierungen enthalten, die dem Arbeitnehmer das berufliche Fortkommen erschweren. Deshalb haben sich in der Praxis indirekte Zeugniscodes entwickelt, mit denen auch ungünstige Inhalte transportiert werden können. Ein prominentes Beispiel sind Formulierungen wie „er hat seine Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erledigt“.

Vordergründig klingen Eigenschaften wie „zuverlässig“ und „genau“ positiv – sie sind allerdings erst dann positiv zu werten, wenn sie in Verbindung mit Steigerungsformen stehen. Weitaus negativer sind Formulierungen wie „er hat sich bemüht“, „er hat versucht“, „er war stets bestrebt“ oder „er hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt“ mit der Bedeutung „er hat getan, was er konnte, aber das war naturgemäß nicht viel“.

Darüber hinaus gibt es die „Methode des vielsagenden Verschweigens“: Für die Position unwichtige Eigenschaften werden besonders hervorgehoben, relevante Eigenschaften hingegen vernachlässigt. Ein Beispiel: Im Dienstzeugnis eines Werbetexters werden seine Pünktlichkeit und Ordentlichkeit bestätigt, Aussagen über seine Kreativität hingegen fehlen.

Der letzte Absatz in Dienstzeugnissen enthält Informationen über den Austritts-

grund. Eine „Auflösung auf eigenen Wunsch“ oder „in beiderseitigem Einverständnis“ kann sowohl eine Dienstgeber- als auch eine Dienstnehmerkündigung umschreiben.

Trotzdem stellt jedes Dienstzeugnis eine wertvolle zusätzliche Informationsquelle dar – vorausgesetzt man kennt die Bedeutung von Zeugniscodes, versucht den Sinn zu erfassen, den der Aussteller meinte, und beseitigt Unklarheiten durch Rückfragen beim betreffenden Arbeitgeber.

BUSINESS BEHAVIOUR



***Martin Hofstetter, Karriere-schmiede Personalberatung**
www.karriereschmiede.at