

Der Geheimcode im Arbeitszeugnis

Vorgesetzte lassen in Arbeitszeugnissen manchmal bewusst etwas weg. Jetzt musste sich das Verwaltungsgericht mit dem «Beredten Schweigen» befassen.

Martin Huber

Publiziert: 22.07.2020, 13:31

Mit diesen Sätzen in seinem Arbeitszeugnis war ein heute 48-jähriger Mann nicht zufrieden: «Wir haben Herrn A als gewissenhaften, aufrichtigen und freundlichen Mitarbeiter kennen gelernt, welcher sich für die Belange des Amtes C einsetzte. Er pflegte einen kundenorientierten und sachbezogenen Umgang und kommunizierte klar und verständlich mit den jeweiligen Ansprechpartnern. Gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Dritten verhielt er sich jederzeit korrekt.»

Das Arbeitszeugnis hatte ihm ein kantonales Amt ausgestellt, wo der Mann von Mai 2016 bis Mai 2017 zu einem Jahreslohn von 106'000 Franken angestellt war.

Nur korrekt – oder auch freundlich?

Der Mann rekurrierte zuerst bei der zuständigen kantonalen Direktion, wo er unterlag, und zog den Fall dann weiter vor Verwaltungsgericht. Sein Argument: Im letzten Satz des Arbeitszeugnisses werde bewusst die Freundlichkeit seines Verhaltens gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Dritten weggelassen und an anderer Stelle erwähnt.

Der Arbeitgeber habe bewusst verschwiegen, gegenüber wem er sich freundlich verhalten habe. Die Wendung «Wir haben ... kennen gelernt» widerspiegle nur die Sichtweise des Arbeitgebers. Beim Zeugnisinhaber entstehe deshalb der Eindruck, dass er als Arbeitnehmer diesen drei Gruppen gegenüber nicht freundlich gewesen sei, was keineswegs der Wahrheit entspreche.

Der Mann sah in der Formulierung eine unzulässige Form von «Beredtem Schweigen». Dabei handelt es sich um eine Art Geheimcode, den Chefs in Arbeitszeugnisse einfließen lassen.

Der geneigte Leser merke

Das Verwaltungsgericht kennt das Problem: «Zuweilen wird in Zeugnissen über eine an der entsprechenden Stelle an sich zu nennende Eigenschaft des oder der Arbeitnehmenden geschwiegen. Dabei wird erwartet, dass der Zeugnisleser die Auslassung erkennt und daraus den Schluss zieht, dass der oder die Arbeitnehmende die betreffende Eigenschaft nicht hat.»

«Eine solche Weglassung wird seitens der Zeugnisleser im Allgemeinen als Hinweis auf ein negatives Verhaltensmerkmal interpretiert.»

Zürcher Verwaltungsgericht

Unter «Beredtes Schweigen» fällt laut den Richtern etwa, dass der Arbeitgeber das Verhalten des Angestellten gegenüber einzelnen Gruppen differenziert oder mit Bezug auf eine Gruppe ganz weglässt. «Eine solche Weglassung wird seitens der Zeugnisleser im Allgemeinen als Hinweis auf ein negatives Verhaltensmerkmal interpretiert.»

Grundsätzlich müssten Arbeitszeugnisse vollständig und klar sein, betont das Verwaltungsgericht. «Beredtes Schweigen» lasse sich damit nur vereinbaren, «wenn das Fehlen des Kriteriums so offensichtlich ist, dass die fehlende Aussage ebenfalls eine Aussage darstellt». Auslassungen seien zudem unzulässig, wenn Zweifel bestehen, ob der Arbeitnehmende oder Dritte die damit gemachten Aussagen verstehen. Dazu gehöre etwa, wenn nur das Verhalten zu Mitarbeitern und Kunden erwähnt wird, nicht aber jenes zu Vorgesetzten.

Beschwerde abgewiesen

Im Fall des Kantonsangestellten sehen die Richter allerdings kein unzulässiges «beredtes Schweigen». Die Formulierung, der Mann habe sich gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Dritten jederzeit korrekt verhalten, sei «nicht zu beanstanden», heisst es im kürzlich veröffentlichten Urteil.

Die Vorgesetzten hätten berechtigte Gründe gehabt, nicht zu sagen, der Mitarbeiter habe sich gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Dritten «jederzeit freundlich und korrekt verhalten». Hätten sie nur geschrieben, er habe sich «gegenüber Dritten freundlich und korrekt verhalten», wäre dies tatsächlich ein «Beredtes Schweigen» gewesen, weil das Verhalten nach einzelnen Gruppen differenziert und die Beurteilung in Bezug auf zwei davon – Vorgesetzte und Kollegen – weggelassen würde.

Mit der Formulierung «Wir haben Herrn A als gewissenhaften, aufrichtigen und freundlichen Mitarbeiter kennen gelernt ...» werde der Mann zudem als freundlich bezeichnet und gleichzeitig vermieden, ausdrücklich zu sagen, gegenüber wem er sich freundlich verhalten habe.

Zu viel «investigatives Flair»

Wie aus dem Urteil weiter hervorgeht, hat sich der Rekurrent am Arbeitsplatz nicht nur Freunde gemacht. Aus den Akten und Stellungnahmen ergebe sich das Bild, «dass sowohl Vorgesetzte als auch mehrere Teammitglieder das «investigative Flair» des Beschwerdeführers als grenzüberschreitend und daher unhöflich empfanden, was objektiv nachvollziehbar ist», schreiben die Verwaltungsrichter.

Viele Arbeitskollegen hätten «aufgrund seiner hartnäckigen Art und Weise, auf seinem Standpunkt zu beharren, kein Bedürfnis mehr gehabt, sich weiter mit ihm und seinen Anliegen auseinanderzusetzen, was dazu geführt habe, dass ihm viele Mitarbeitende mit der Zeit aus dem Weg gegangen seien».