

18.08.2026

Information

Wenn Lob keines ist: Die bösen Formulierungen im Arbeitszeugnis

Arbeitszeugnisse haben eine sprachliche Besonderheit: Manche Sätze lesen sich freundlich, höflich oder sogar ausgesprochen positiv – können für erfahrene Personalerinnen und Personaler aber eine deutlich kritischere Botschaft transportieren.

Dabei ist wichtig: Einen offiziellen, verbindlichen „Geheimcode“ gibt es nicht. Im Gegenteil: Arbeitszeugnisse müssen nach § 109 GewO **klar und verständlich** sein. Formulierungen, die absichtlich etwas anderes vermitteln sollen, als ihr Wortlaut erkennen lässt, sind unzulässig. Trotzdem existieren typische sprachliche Muster, Einschränkungen und Auslassungen, bei denen man genauer hinsehen sollte.

1. „Er bemühte sich ...“

Klingt zunächst gut:

„Herr Müller bemühte sich stets, den Anforderungen gerecht zu werden.“

Was beim Leser ankommen kann:

Er hat sich angestrengt – **geschafft hat er es aber nicht.**

Das Problem ist das Wort *bemühte*. Bewertet wird nicht das erreichte Ergebnis, sondern lediglich der Versuch.

Ähnlich kritisch:

- „Sie bemühte sich um sinnvolle Lösungen.“
- „Er zeigte sich bemüht, die vereinbarten Ziele zu erreichen.“
- „Sie war stets bestrebt, ihre Aufgaben ordnungsgemäß auszuführen.“

Die IHK nennt „Er/Sie bemühte sich um sinnvolle Lösungen“ ausdrücklich als Beispiel für eine versteckte negative Aussage: Die Mühe allein genügte nicht.

2. „Im Rahmen seiner Möglichkeiten“

Klingt höflich:

„Herr Müller setzte sich im Rahmen seiner Möglichkeiten für die ihm übertragenen Aufgaben ein.“

Die mögliche Botschaft:

Seine Möglichkeiten waren leider **begrenzt**.

Die Formulierung lobt damit weniger die Leistung als den Versuch, aus den vorhandenen Fähigkeiten etwas zu machen.

Die IHK führt genau dieses Muster als problematisches Beispiel an.

3. „Er war stets willens ...“

Hier wird es besonders hinterhältig.

„Herr Müller war stets willens, die übertragenen Aufgaben termingerecht zu beenden.“

Auf den ersten Blick: motivierter Mitarbeiter.

Auf den zweiten Blick steht dort lediglich:

Er wollte die Termine einhalten - dass er sie tatsächlich eingehalten hat, steht dort nicht.

Auch diese Formulierung wird von der IHK als Beispiel dafür genannt, dass eine positiv klingende Aussage eine negative Leistungsbewertung transportieren kann.

4. Wenn Pünktlichkeit plötzlich zur großen Leistung wird

„Besonders hervorzuheben ist seine Pünktlichkeit.“

Pünktlichkeit ist natürlich positiv.

In einem Arbeitszeugnis kann es aber problematisch werden, wenn eine Selbstverständlichkeit außergewöhnlich stark hervorgehoben wird. Denn der Leser könnte sich fragen:

Warum lobt der Arbeitgeber ausgerechnet die Pünktlichkeit – und nicht Qualität, Fachwissen, Ergebnisse, Initiative oder Zuverlässigkeit?

Noch auffälliger:

„Herr Müller war aufgrund seiner Pünktlichkeit stets ein gutes Vorbild.“

Die IHK nennt die übermäßige Betonung von Selbstverständlichkeiten wie Pünktlichkeit ausdrücklich als mögliche Form der negativen Bewertung.

5. Das gefährliche Wort „grundsätzlich“

Ein kleines Wort kann einen ansonsten positiven Satz erheblich verändern.

„Frau Müller arbeitete grundsätzlich sorgfältig und zuverlässig.“

Das klingt beinahe wie: „Normalerweise schon – aber eben nicht immer.“

Ähnlich wirken:

- „im Wesentlichen“
- „weitgehend“
- „überwiegend“
- „in der Regel“
- „größtenteils“
- „im Großen und Ganzen“

Solche Einschränkungen können eine unterdurchschnittliche Bewertung signalisieren. Auch aktuelle arbeitsrechtliche Erläuterungen zur Zeugnissprache weisen beispielsweise auf „überwiegend“ und „im Wesentlichen“ als typische Einschränkungen hin.

6. Das Lob ohne Ergebnis

Besonders interessant sind Formulierungen, die eine Eigenschaft loben, aber **das Ergebnis verschweigen**.

„Sie zeigte großes Interesse an ihren Aufgaben.“

Interesse ist schön. Aber war ihre Arbeit auch gut?

Oder:

„Er zeigte Verständnis für die ihm übertragenen Aufgaben.“

Auch hier bleibt offen, ob aus diesem Verständnis erfolgreiche Arbeit entstanden ist.

Deshalb sollte man bei einem Zeugnis immer fragen:

Wird tatsächlich eine Leistung bestätigt – oder lediglich Motivation, Interesse und Absicht?

7. „Nicht unerheblich“ – Lob durch Verneinung

„Herr Müller erzielte einen nicht unerheblichen Umsatz.“

Das klingt zunächst ziemlich beeindruckend.

Aber warum schreibt der Arbeitgeber nicht einfach: **„Herr Müller erzielte einen hohen Umsatz“?**

Die doppelte bzw. verneinende Konstruktion kann gerade die gegenteilige Wirkung entfalten: Der Umsatz war eben **nicht wirklich bedeutend**.

Die IHK nennt genau solche Verneinungen als problematische Formulierungen.

8. „Sein Verhalten gab keinen Anlass zu Beanstandungen.“

Auch das hört sich zunächst ordentlich an.

Aber es ist deutlich schwächer als: **„Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen war jederzeit vorbildlich.“**

„Keine Beanstandungen“ bedeutet im Kern nur: **Es gab keinen ausreichenden Grund, sich zu beschweren.**

In der klassischen Abstufung des Sozialverhaltens gehören Formulierungen wie „gab zu keiner Klage Anlass“ sogar zu den schwächeren Bewertungen.

9. Noch raffinierter: Eine Personengruppe fehlt

Manchmal ist nicht entscheidend, **was geschrieben wurde**, sondern **was nicht geschrieben wurde**.

Beispiel:

„Sein Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen war jederzeit einwandfrei.“

Klingt hervorragend.

Aber: **Wo sind die Vorgesetzten?**

Wenn bei einer üblichen Verhaltensbeurteilung eine relevante Personengruppe auffällig fehlt, kann das beim Leser Fragen auslösen.

Ein solches Weglassen wird häufig als **„beredtes Schweigen“** bezeichnet. Die IHK nennt beispielsweise eine ausschließlich positive Aussage über das Verhalten gegenüber Kollegen als problematisch, wenn dadurch die Bewertung gegenüber Vorgesetzten fehlt.

10. Viel Text über Nebensachen

Auch die Gewichtung kann eine Botschaft vermitteln.

Stellen wir uns eine Führungskraft vor, deren Zeugnis ausführlich festhält:

„Frau Müller zeichnete sich durch ihre Pünktlichkeit, ihr gepflegtes Auftreten und die ordnungsgemäße Führung ihrer Unterlagen aus.“

Das klingt nett.

Aber wo sind: **Führungserfolg, Entscheidungsfähigkeit, Verantwortungsübernahme, wirtschaftliche Ergebnisse und Mitarbeiterführung?**

Wenn Unwichtiges vor Wichtigem genannt oder Nebensächliches ungewöhnlich ausführlich hervorgehoben wird, kann das Zeugnis dadurch schlechter wirken, obwohl praktisch kein negativer Satz darinsteht.

11. Der Unterschied zwischen „stets“ und keinem „stets“

Hier steckt einer der wichtigsten Mechanismen der Zeugnissprache.

- **Sehr gut:** „Sie erledigte ihre Aufgaben **stets zu unserer vollsten Zufriedenheit.**“
- **Gut:** „Sie erledigte ihre Aufgaben **stets zu unserer vollen Zufriedenheit.**“
- **Befriedigend:** „Sie erledigte ihre Aufgaben **zu unserer vollen Zufriedenheit.**“

Ein einziges fehlendes Wort kann also eine ganze Notenstufe ausmachen. Diese sogenannte Zufriedenheitsskala gehört weiterhin zur üblichen Zeugnissprache.

12. „Gesellig“ – der berühmte Zeugniscode

Ein Klassiker lautet sinngemäß:

„Durch seine gesellige Art trug Herr Müller zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.“

Das klingt fast sympathisch.

Traditionell wird eine solche Formulierung jedoch als Anspielung auf **übermäßigen Alkoholkonsum** interpretiert. Die IHK führt diese Formulierung tatsächlich als Beispiel für eine versteckte negative Aussage auf.

Gerade hier zeigt sich allerdings das Problem solcher „Geheimcodes“: Sie sind rechtlich nicht als heimliche Kommunikationsmethode erlaubt. Ein Zeugnis muss klar und verständlich bleiben.

13. Der vielleicht raffinierteste Trick: Weglassen

Die stärkste Abwertung braucht manchmal **überhaupt keinen negativen Satz**.

- Bei einer Führungskraft fehlen Aussagen zur Führungsleistung.
- Bei einem Verkäufer fehlen Aussagen zum Verkaufserfolg.
- Bei einer Person mit Kundenkontakt fehlt die Bewertung des Kundenverhaltens.
- Bei einer verantwortlichen Position fehlen Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein.

Das kann beim erfahrenen Leser stärker auffallen als eine mittelmäßige Formulierung.

Deshalb gilt beim Lesen eines Arbeitszeugnisses:

Nicht nur fragen: „**Was steht drin?**“

Sondern auch: „**Was müsste bei dieser Tätigkeit eigentlich drinstehen – und fehlt?**“

IHK und arbeitsrechtliche Fachliteratur weisen auf dieses „beredte Schweigen“ ausdrücklich hin.

Die 15 Wörter, bei denen man genauer hinschauen sollte

Nicht jedes dieser Wörter bedeutet automatisch etwas Negatives. Im jeweiligen Zusammenhang können sie vollkommen harmlos sein.

Aufmerksam werden sollte man aber bei:

bemühte – bestrebt – grundsätzlich – überwiegend – weitgehend – insgesamt – im Wesentlichen – im Rahmen – Interesse – Verständnis – willens – ordnungsgemäß – gesellig – keine Beanstandungen – Pünktlichkeit

Der entscheidende Punkt ist immer der **Gesamtzusammenhang**.

Fazit: Die gefährlichsten Sätze sind nicht unbedingt die offensichtlich schlechten

Ein problematisches Arbeitszeugnis muss keineswegs unfreundlich klingen.

Im Gegenteil.

Die interessantesten Formulierungen sind häufig diejenigen, bei denen man beim ersten Lesen denkt:

„Das klingt doch eigentlich ganz nett.“

Erst beim zweiten Blick fällt auf, dass nur das Bemühen gelobt wird, ein Ergebnis fehlt, eine Aussage eingeschränkt wurde, Selbstverständlichkeiten besonders hervorgehoben werden oder ein entscheidendes Leistungskriterium überhaupt nicht vorkommt.

Und genau deshalb sollte man Arbeitszeugnisse nicht wie einen normalen Text lesen.

Man muss auch darauf achten, **welches Lob man eigentlich erwartet hätte – aber nicht bekommen hat**.

Wichtig: Die Beispiele sind keine mathematische Übersetzungstabelle. Das Bundesarbeitsgericht stellt auf den objektiven Empfängerhorizont und den Gesamtzusammenhang ab. Außerdem verbietet § 109 Abs. 2 GewO gerade solche Formulierungen, deren Zweck darin besteht, heimlich eine andere Aussage zu transportieren als diejenige, die aus dem Wortlaut hervorgeht.

Im Zweifel von Ihrer DHV prüfen lassen! Einfach melden!