

PERSONALMARKT ZEUGNISANALYSE

Erstelldatum: 10.05.2010

ID: 207

Kurzgutachten für
Frau Petra Beispiel

Hier finden Sie ein Beispiel für die kurze Variante der ArbeitszeugnisAnalyse (das Kurzgutachten).

Bei Fragen können Sie uns jederzeit gern anrufen:
040 / 41 34 54 30

Inhalt - Kurzugutachten

	Seite
A. Hinweise zur PersonalMarkt ZeugnisAnalyse	2
B. PersonalMarkt ZeugnisAnalyse	4
1. Prüfung der formalen Kriterien	4
a. Äußere Form	4
b. Angaben zur Person	4
c. Erläuterungen zum Arbeitgeber	5
d. Positions- und Aufgabenbeschreibung	5
2. Prüfung der Bewertungskriterien	6
a. Beurteilung der Leistung und des Erfolges	6
b. Führungsleistung und –erfolge (nur bei Führungskräften)	6
c. Beurteilung des Sozialverhaltens	7
d. Schlussformel	7

C. Gesamtbeurteilung

1. Ihre ermittelte Zeu
2. Hinweise aus Form
3. Vorgehensempfeh

Was ist eigentlich der Unterschied zwischen Kurz- und Langgutachten?

1. Im Kurzugutachten nennen wir Ihnen für die formalen Kriterien die Zusammenfassung unserer Prüfung, im Langgutachten erfahren Sie auch die Details und können mit wenigen Änderungen Ihr Zeugnis verbessern.
2. Im Kurzugutachten erhalten Sie für die Leistungsbeurteilung eine unkommentierte Benotung nach dem Schulnotensystem, im Langgutachten werden Ihnen von unseren Arbeitszeugnisfachleuten die Hintergründe dargelegt und Formulierungen aufgezeigt, wie Sie Ihr Zeugnis leicht auf ein besseres Niveau bringen können.
3. Im Langgutachten erhalten Sie von unseren Arbeitszeugnisfachleuten bei Bedarf ein persönliches Fazit Ihres Zeugnisses, im Kurzugutachten können wir dies leider nicht leisten.

D. Rechnung

A. Hinweise zur PersonalMarkt ZeugnisAnalyse



Ihre Arbeitszeugnisse sind, als ein Teil Ihrer Bewerbungsunterlagen, ein wichtiges, aber auch umstrittenes Personalauswahlinstrument. Da jeder Arbeitnehmer nach § 630 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ein Zeugnis erhalten muss, sind diese Zeugnisse heute ein wichtiger Hinweis für die Leistung.

Während Sie Ihre Zeugnisse prüfen, ist die Möglichkeit besteht, dass Sie nicht zeitlich ausschlagen oder nicht. Insofern...

Wir wollen Ihnen Unterstützung geben. Arbeitgeber mit unserer langjährigen erfahrenen Personalisten Zeugnisstreitigkeiten eines Personalisten...

Was wird analysiert?

Neben den formalen Kriterien überprüfen unsere Experten die inhaltlichen Kriterien Ihres Arbeitszeugnisses.

Geprüft Formelles:

- die äußere Form des Zeugnisses
- die Angaben zur Person
- Erläuterungen zum Arbeitgeber
- die Positions- und Aufgabenbeschreibung

und Inhaltliches:

- die Beurteilung Ihrer Leistungen und Ihrer Erfolge
- bei Führungskräften die Führungsleistung und die Führungserfolge
- die Beurteilung Ihres Sozialverhaltens
- die Schlussformel

Grundsätzlich erfüllt ein qualifiziertes Arbeitszeugnis folgende Kriterien:

Formale Kriterien:

1. Äußere Form
(Angabe der Zeugnisart, korrektes Ausstellungsdatum, Zeugnisunterschrift, angemessene Textlänge, keine Tippfehler, Markierungen oder andere Zeichen etc)
2. Angaben zur Person
(„Herr/Frau ... war vom ... bis zum ...in unserem Unternehmen tätig.“)
3. Erläuterungen zum Arbeitgeber
(Firmengröße, Produkte, Dienstleistungen, ggf. Unternehmensänderungen)
4. Positions- und Aufgabenbeschreibung
(Werdegang im Unternehmen, Positionsbezeichnung, organisatorische Einordnung, Kompetenzen, Verantwortung, Hauptaufgaben, Projekte)

Auf formale Kriterien, die in Ihrem Zeugnis unauffällig und in Ordnung sind, werden wir in dieser Bewertungsanalyse nicht eingehen. Wir nennen Ihnen aber in jedem Fall alle Kriterien, die von uns berücksichtigt und begutachtet wurden. Finden Sie also zu einem genannten Kriterium keinen Text, der unsere Bewertung zu diesem Kriterium nennt, gibt es in Ihrem Fall nichts zu beanstanden.

Bewertungskriterien mit Noten:

5. Beurteilung der Leistung und des Erfolges
(Fachwissen, Arbeitsbefähigung, Arbeitsbereitschaft, Arbeitsweise, Arbeitsergebnisse, Weiterbildung, Zufriedenheitsformel)
6. Führungsleistung und –erfolg
(Mitarbeiteranzahl, Führungsverhalten, Abteilungsleistung etc.)
7. Beurteilung des Sozialverhaltens
(Soziale Kompetenz, Verhalten zu Internen, Verhalten zu Externen)
8. Schlusssatz
(Ausstellungsgrund, Dankes-/Bedauernsformel, Zukunfts- und Erfolgswünsche etc.)
9. Angemessene Zeugnisstruktur
(inhaltliche Gliederung, Übersichtlichkeit, sprachlicher Ausdruck)

c. Erläuterung

Übliche
der Pos

Wir prü
sowie A

Zusamr

Die Erlä
überprü
Unterne
Dienstle
über die
oder Un
Unterne

PersonalMarkt Zeugnisanalyse



1. Prüfung der formalen Kriterien

a. Äußere Form

Zunächst betrachtet der professionelle Personalentscheider das Zeugnis insgesamt und prüft, ob es den Ansprüchen an die äußere Form genügt. So entsteht ein erster Eindruck der Qualität Ihres Arbeitszeugnisses und ob sich der Aussteller angemessen Mühe gegeben hat. Von besonderer Bedeutung sind beispielsweise das Ausstellungsdatum und die Textlänge im Ver

d. Positionierung

Die Bes
te, da s
bung ge

Wir prü
zeichnu
Stellent

Zusamr

Ihre P
nachvol
beansta
ausführ

Wir haben fo
pier, Ausstell
dung eines
(Unter-) Strei

Zusammenfa

Ihr Zeugnis
Aussteller wa
kleinere Unre
Ihr Zeugnis in
unserem aus
angerechnet)

b. Angaben zu

Wir prüften f
dung einer A

Zusammenfa
Absatz: "Herr

Zu den formalen Kriterien

Ein Arbeitszeugnis muss ganz bestimmte formale Kriterien erfüllen. Das fängt z.B. damit an, dass die Überschrift schlicht „Zeugnis“ oder „Zwischenzeugnis“ lauten sollte. Das klingt banal, doch schon bei den einfachen formalen Anforderungen an ein Zeugnis werden haarsträubende Fehler gemacht, die letztendlich zu Ihren Lasten gehen - und vermeidbar sind.

Einige Beispiele aus unserer Praxis

- Das Ausstellungsdatum stimmt nicht mit dem Austrittsdatum überein.
- Häufig wird ein Adressfeld verwendet, was jedoch absolut unüblich ist
- Immer wieder stoßen unsere Experten auf gravierende Rechtschreibfehler

Für den Formalteil wird eine Note vergeben.

Hinweis
Im Langgutachten benennen unsere Experten konkret die verbesserungsfähigen Punkte im Formalteil und geben Ihnen konkrete Formulierungshilfen.

b. Beurteilung

Das Sozialverhalten oder die Zusammenarbeit können stören und die Beurteilung positiver Faktoren...

Soziale Kompetenz, Verhalten z...

Zusammenfassung...

Insgesamt und ist das häufig zu finden durchgängig Formulierung Stellen, an die zielt darauf...

c. Schlussformel

Die Schlussformel...

2. Prüfung der Bewertungskriterien

a. Beurteilung der Leistung und des Erfolges

Einer der wichtigsten Aspekte eines Zeugnisses ist die Leistungsbeurteilung. Dabei sind der Grundsatz des Wohlwollens und der Grundsatz der Wahrheit zu berücksichtigen, was den Zeugnisaussteller in einen Konflikt bringen kann. Deshalb hat sich in der Praxis ein Formulierungsstil mit einer Skala von positiv abgestuften Formulierungen entwickelt. Negative Aussagen werden vor allem durch Auslassungen („beredtes Schweigen“) ausgedrückt. Die Interpretation ist auch für Fachleute nicht immer ganz eindeutig und häufig nur im Kontext zu bewerten. Sie sollten daher nicht jedes Wort auf die Goldwaage legen, aber durchaus zwischen den Zeilen lesen. In unserem ausführlichen Gutachten finden Sie unsere Begründungen für die genannten Noten mit entsprechenden Formulierungsvorschlägen.

Fachwissen	2
Arbeitsbefähigung, Können	2
Arbeitsbereitschaft, Motivation	2



Zu den inhaltlichen Kriterien

Neben der äußeren Form ist die Beurteilung Ihrer Leistungen und Ihrer Erfolge (bei Führungskräften die Beurteilung der Führungsleistung und der Führungserfolge) sowie Ihres Sozialverhaltens entscheidend für den potenziellen Arbeitgeber.

Unsere Experten vergeben hier Noten (z.B. „Die Beurteilung Ihres Fachwissens entspricht der Note *befriedigend* ...“).

Entscheidend: Die Schlussformel

Ganz entscheidend für die Aussage eines Zeugnisses ist auch die Schlussformel. Ein Beispiel: „Wir bedanken uns für die Zusammenarbeit“ entspricht der Note „ausreichend“.

Hinweis

Im Langgutachten erläutern unsere Experten die Benotung der inhaltlichen Kriterien und geben Ihnen konkrete Formulierungshilfen für eine bessere Bewertung

Note
lichst
Sie:
inem
hrem
erem
die

C. Gesamtauswertung

Will man die tatsächliche Note eines Arbeitszeugnisses herauslesen, ist eine gründliche Analyse der relevanten Inhalte notwendig. Für die angemessene Interpretation ist auch wichtig, was zum Beispiel nicht geschrieben wurde, ob das Zeugnis insgesamt stimmig ist oder sich in eini-

*** (gekürzt)

Ein Arbeitszeugnis hat immer dem Gebot der Zeugniswahrheit und dem Gebot der wohlwollenden Beurteilung durch den Arbeitgeber gerecht zu werden. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits 1960 folgenden Leitsatz dazu erlassen:

*** (gekürzt)

1. Ihre ermittelte Zeugnisgesamtnote anhand der Bewertungskriterien

In Ihre rechnerische Zeugnisgesamtnote fließen die konkreten Beurteilungen aus den Zeugnisbereichen Leistung und Erfolge, Sozialverhalten und Schlussformel ein.

Für Ihr Zeugnis ergibt

Insgesamt entsprechen
grundsätzlich positiv zu
sollten Sie bedenken,

*** (gekürzt)

Die Gesamtbeurteilung

Aus den einzelnen Teilnoten ergibt sich eine rechnerische **Gesamtnote**. Diese sagt Ihnen, wie gut Ihr Arbeitszeugnis (wirklich) ist – und wie es bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber ankommt.

Hier erhalten Sie auch Hinweise zur weiteren Vorgehensweise. Was sollte unbedingt geändert werden? Wie sollten Sie am besten vorgehen? Inwieweit haben Sie einen Rechtsanspruch auf bestimmte Formulierungen?

2. Hinweise aus

Auf die Gesamtnote
auch wenn diese nicht
Personalentscheider
nach der formalen Qu

*** (gekürzt)

Hinweis

In unserem Langgutachten erhalten Sie – sofern notwendig – ein persönliches Fazit unseres Experten. Er weist noch einmal auf die gravierendsten Mängel hin und schildert seinen persönlichen Eindruck.

Herrn
Peter Beispiel
Musterstraße 445

87322 Teststadt

Hamburg, 10.05.2010

Rechnung Nr. AZ 493/10

Wir lieferten:

Pos.	Produkt	Preis
1)	ArbeitszeugnisAnalyse	25,50 €
2)	Leitfaden Arbeitszeugnis	
3)	Express	
4)	Postversand	

zu zahlende Summe 25,50 €

Diese Summe beinhaltet 19 % MwSt. = 4,07 €

Der Betrag wird in den nächsten Tagen von Ihrem Konto eingezogen.

Bitte beachten Sie:

Wir führen keine Rechtsberatung durch. Dieses Zeugnisgutachten erstellten wir nach bestem Wissen und Gewissen, aber für die Interpretationen treffen wir keine Gewähr. Im Zweifelsfall oder bei weiterführenden Fragen zum Arbeits- oder Zeugnisrecht wenden Sie sich bitte an einen hierauf spezialisierten Anwalt.