

PERSONALMARKT ZEUGNISANALYSE

Erstelldatum: 10.05.2010

ID: 235

für

Herrn Peter Beispiel

Hier finden Sie ein Beispiel für die ausführliche Variante der ArbeitszeugnisAnalyse (das Langgutachten).

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

Inhalt

	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	5
c. Erläuterungen zum Arbeitgeber	6
d. Positions- und Aufgabenbeschreibung	7
2. Prüfung der Bewertungskriterien	8
a. Beurteilung der Leistung und des Erfolges	8
b. Führungsleistung und –erfolge (nur bei Führungskräften)	10
c. Beurteilung des Sozialverhaltens	11
d. Schlussformel	12
C. Gesamtbeurteilung	12
1. Ihre ermittelte Zeugnisgesamtnote anhand der Bewertungskriterien	14
2. Hinweise aus Formalteil	14
3. Vorgehensempfehlung	14
4. Fazit	15
D. Rechnung	16

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 Arbeitszeugnis erhalten muss, sind diese Zeugnisse heute ein wichtiger Hinweis für die Leistungsbewertung.

Während Sie Ihre Zeugnisse prüfen, besteht die Möglichkeit bei Unklarheiten nachzufragen. Sie sind dann zeitlich und finanziell ausschlaggebend für die Entscheidung, ob Sie eine Stelle annehmen oder nicht. Insbesondere bei der Bewerbung um eine Führungsposition.

Wir wollen Ihnen bei der Auswertung unserer langjährigen Erfahrung mit Personalmarkt-Experten bei der Zeugnisprüfung einen wertvollen Beitrag leisten. Ein Personalmarkt-Experte kann Ihnen bei der Auswertung eines Personalmarkt-Experten bei der Zeugnisprüfung einen wertvollen Beitrag leisten.

Was wird analysiert?

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

Geprüft wird 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)

Zu

Ihr

da

er

b. A

W

ne

Es i

Emp

wer

Fall

zug

ebe

End

Stel

Abk

Tipp

Ei

Ihr

dav

Ihr

01

we

re

Zu

Di

die

K

c. E

Ü

de

W

sc

Zu

Di

üb

Ur

d.

Wir habe

- "G

der

- "S

Vor

- "

(An

den

Selb

in je

Noc

bek

Ausstellu

Mar

Das Auss

Zeugnis

Austrittsd

Ausstellu

formell le

auf das v

dieser Teil

Anf

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 Verhältnis zur Unternehmenszugehörigkeit.

Wir haben

schäftspa

keine Ver

Markierung

kritischen

Ausstellu

Sie haben

einem Fir

ausgestel

aber ohne

Ausstellu

Das Auss

Zeugnis

Austrittsd

Ausstellu

formell le

auf das v

dieser Teil

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.

Unsere Experten benennen konkret die verbesserungsfähigen Punkte im Formalteil und machen Ihnen konkrete Verbesserungsvorschläge.

dieser Teil an den letzten Absatz: "Herr ... verlässt die Bundeswehr

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 („herabdes Schwächen“) ausgedrückt. Die Interpretation ist auch für Fach

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 ...“). Darüber hinaus erhalten Sie konkrete Vorschläge wie z.B. die „befriedigende“ Bewertung lauten müsste, damit es eine „gute“ Bewertung wird.

Entscheidend: Die Schlussformel

Ganz entscheidend für die Aussage eines Zeugnisses ist auch die Schlussformel.

Ein Beispiel: „Wir bedanken uns für die Zusammenarbeit“ entspricht eben nur der Note „ausreichend“ und sollte auf jeden Fall verbessert werden.

Unsere Experten erläutern die Schwachstellen und geben Ihnen konkrete Formulierungshilfen für eine bessere Bewertung der inhaltlichen Kriterien an die Hand.

Leistungsbeurteilung stehen für die Note „ausreichend“.

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 rechnerisch
bereichen Leistung

Für Ihr Zeugnis erg

Insgesamt entspre
grundsätzlich posi
sollten Sie beden

*** (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?

Ein persönliches Fazit unseres Experten – sofern notwendig – rundet die ausführliche Analyse ab.

2. Hinweise a

Auf die Gesamtnote Ihres Zeugnisses wirkt die Erfüllung der formalen Kriterien erheblich ein, auch wenn diese nicht direkt ein abgestuftes Notensystem abbilden. Der professionelle Personalentscheider prüft das Zeugnis insgesamt und gelangt danach zu einem Eindruck, ob nach der formalen Qualität Ihres Arbeitszeugnisses Ihr Zeugnis überzeugend erscheint. Forma-

*** (gekürzt)

3. Fazit

Sehr geehrter Herr Beispiel,

Ihr Zeugnis ist inhaltlich sehr gut, allerdings haben sich viele Ausdrücke und Formulierungen eingeschlichen, die so heute nicht mehr gebräuchlich sind und auch in Zeugnissen keine Verwendung mehr finden. Überprüfen Sie Ihr Zeugnis dahingehend noch einmal und diskutieren Sie die angesprochenen Punkte mit Ihrem Vorgesetzten. Beachten Sie unsere for-

*** (gekürzt)

Viel Erfolg!

Herrn
Peter Beispiel
Musterstraße 445

87322 Teststadt

Hamburg, 10.05.2010

Rechnung Nr. AZ 493/10

Wir lieferten:

Pos.	Produkt	Preis
1)	ArbeitszeugnisAnalyse	49,00 €
2)	Leitfaden Arbeitszeugnis	
3)	Express	
4)	Postversand	

zu zahlende Summe 49,00 €

Diese Summe beinhaltet 16 % MwSt. = 7,82 €

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.