Arbeitszeugnis-Muster 001
Ingenieur/Ingenieurin als Konstruktionsleiter/-in

Um Ihnen den Umgang mit dem Musterzeugnis zu vereinfachen, liefern wir es Ihnen in 4 Fassungen: als durchweg sehr gute (Note 1) und als durchweg gute (Note 2) Beurteilung, jeweils für eine Frau und für einen Mann.

Zeugnis (sehr gut)

Herr Diplom-Ingenieur Alexander Muster, geboren am 12.12.1972, war vom 01.04.1998 bis zum 31.12.2010 in unserem Unternehmen tätig.

Die Hugo Holz GmbH, ein Unternehmen der Virke Group, produziert Spezialmaschinen und Industrieroboter zur Bearbeitung von Hölzern. Zu unseren Kunden gehören Großunternehmen und mittelständische Betriebe der holzverarbeitenden Industrie im gesamten europäischen Raum. An den Standorten Bayreuth und Sokolov (Tschechische Republik) beschäftigen wir insgesamt 48 Mitarbeiter.

Herr Muster wurde als Konstrukteur eingestellt und entwickelte zunächst eine Reihe neuer Werkzeuge, die sich flexibel an unterschiedliche Werkstücke und Materialien anpassen lassen. Auf dieser Basis konstruierte er in Zusammenarbeit mit Kollegen modular aufgebaute Manipulatoren sowie einzelne Module zur Automatisierung bestehender Anlagen. Unser von ihm maßgeblich mitentwickeltes System HuH-Flex-100 wurde 2001 patentiert.

Aufgrund der positiven Kundenresonanz schufen wir die neue Abteilung „Industrieroboter“ und betrauten Herrn Muster am 01.01.2002 als deren Leiter mit dem Ausbau des HuH-Flex-Produktportfolios. Zu seinen Kernaufgaben zählten die Entwicklung von Manipulatoren und automatisch auswechselbaren Effektoren (Greifern) für kundenspezifische Anforderungen und die Einbringung der aus den Kundenprojekten gewonnenen Erkenntnisse in die Entwicklung. Hierbei waren Herrn Muster zwei Konstrukteure fachlich unterstellt. Unter seiner Leitung wurden insgesamt sieben Entwicklungsprojekte für europaweite Kunden sowie das Projekt zur Entwicklung unserer CAM-gesteuerten Fertigungszelle HuH-Flex-200 realisiert. Parallel war er in den Jahren 2004 und 2005 am Aufbau unseres neuen Fertigungsstandorts Sokolov beteiligt.

Nach erfolgreicher Markteinführung der HuH-Flex-200 ernannten wir Herrn Muster am 01.06.2006 zum Leiter des Bereichs „Konstruktion“ und betrauten ihn mit der fachlichen und disziplinarischen Führung von insgesamt sieben Konstrukteuren in den Abteilungen „Industrieroboter“, „Steuerungen“ und „Werkzeuge“. Der Verantwortungsbereich von Herrn Muster umfasste im Wesentlichen:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung und Erweiterung unseres Produktportfolios
- Planung, Organisation und Durchführung von Entwicklungsprojekten, von der Konzeption bis zur Serienreife, inklusive der Koordination der Zusammenarbeit mit der Fertigung, dem Vertrieb und internationalen Partnerunternehmen
- Stetige Beobachtung des Marktes und der technologischen Entwicklungen sowie Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Produktstrategien
- Analyse der Arbeitsprozesse bei unseren Großkunden und darauf aufbauend Erarbeitung kundenspezifischer Lösungen
- Vertriebsunterstützung, insbesondere durch Kundenberatung, Erstellung von Angeboten und durch Präsentation unserer Produkte bei Kunden und auf Messen
- Patentseitige Absicherung neuer Entwicklungen
- Verantwortung für die CE-Zertifizierungen, die Durchführung von Gefährdungsanalysen, FMEA und Dokumentationen sowie Durchführung von Verbesserungsprojekten nach Six-Sigma-Methodik

Herr Muster identifizierte sich mit der übernommenen Verantwortung und realisierte die Unternehmensziele immer sehr engagiert und mit viel Eigeninitiative. Dank seines detaillierten Fachwissens und seiner umfassenden Branchenkenntnis schätzte er die individuellen technischen Anforderungen unserer Kunden stets richtig ein und erkannte Marktpotenzial sowie neue Anwendungsbereiche für unsere Produkte sicher und frühzeitig. Auf dieser Basis entwickelte Herr Muster jederzeit sehr gute, technisch innovative und zugleich marktfähige Lösungen, wobei er die Entwicklungsprozesse auch unter erheblicher Arbeitsbelastung stets umsichtig und systematisch plante und steuerte.

Durch seinen großen Ideenreichtum, sein außerordentlich zielstrebiges Vorantreiben der Entwicklung und sein gründliches Projektcontrolling war Herr Muster stets ein Garant für die Verbindung von Innovation und Spitzenqualität, für die unser Unternehmen steht. Er arbeitete zu jeder Zeit außerordentlich zuverlässig, präzise und verantwortungsbewusst, nutzte alle Ressourcen effizient und schloss seine Projekte immer mit sehr guten Ergebnissen sowie zeitplan- und budgetgerecht ab. Besonders hervorzuheben ist Herrn Musters federführende Rolle bei der Entwicklung unserer HuH-Flex-Serien, durch deren Markteinführung wir neue Kundenkreise erschließen und größere Kunden gewinnen konnten, so dass unsere Umsätze und Ergebnisse seit 2002 stetig gestiegen sind. Darüber hinaus war er die treibende Kraft bei der Weiterentwicklung des Know-hows unseres Unternehmens, indem er Forschungsprojekte in Kooperation mit der TU München initiierte und betreute und als Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Robotik für den Austausch mit anderen Experten sorgte.

Herr Muster bildete leistungsstarke Teams und verstand es, ein produktives und angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Durch wirksame Vermittlung der gemeinsamen Ziele und einen auf Integration und Überzeugungskraft aufbauenden Führungsstil motivierte er seine Mitarbeiter sowie die externen Projektbeteiligten jederzeit zu sehr guten Leistungen. Herr Muster führte seine Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern war immer vorbildlich. Herr Muster wurde aufgrund seiner Fachkompetenz, seiner absoluten Vertrauenswürdigkeit und seiner gradlinigen Persönlichkeit allseits sehr anerkannt und geschätzt. Sein freundliches und überzeugendes Auftreten sowie seine Fähigkeit, komplexe technische Sachverhalte anschaulich zu erläutern, führten zudem zu einer jederzeit sehr erfolgreichen Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Projektpartnern.

Das Arbeitsverhältnis endet zum heutigen Tage, da Herr Muster ab dem 01.01.2011 in unserer Muttergesellschaft weiterführende Aufgaben übernehmen wird. Wir danken ihm für seine entscheidenden Beiträge zum Erfolg der Hugo Holz GmbH und bedauern sein Ausscheiden aus unserem Unternehmen sehr. Gleichzeitig freuen wir uns auf die künftige Zusammenarbeit mit Herrn Muster innerhalb der Virke Group und wünschen ihm für seine weitere Tätigkeit alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

Bayreuth, 31.12.2010

UNTERSCHRIFT	*UNTERSCHRIFT*
Helgo Holz Geschäftsführender Gesellschafter	ppa. Anne Krüger Leiterin Personal & Verwaltung

Zeugnis (sehr gut)

Frau Diplom-Ingenieurin Alexandra Muster, geboren am 12.12.1972, war vom 01.04.1998 bis zum 31.12.2010 in unserem Unternehmen tätig.

Die Hugo Holz GmbH, ein Unternehmen der Virke Group, produziert Spezialmaschinen und Industrieroboter zur Bearbeitung von Hölzern. Zu unseren Kunden gehören Großunternehmen und mittelständische Betriebe der holzverarbeitenden Industrie im gesamten europäischen Raum. An den Standorten Bayreuth und Sokolov (Tschechische Republik) beschäftigen wir insgesamt 48 Mitarbeiter.

Frau Muster wurde als Konstrukteurin eingestellt und entwickelte zunächst eine Reihe neuer Werkzeuge, die sich flexibel an unterschiedliche Werkstücke und Materialien anpassen lassen. Auf dieser Basis konstruierte sie in Zusammenarbeit mit Kollegen modular aufgebaute Manipulatoren sowie einzelne Module zur Automatisierung bestehender Anlagen. Unser von ihr maßgeblich mitentwickeltes System HuH-Flex-100 wurde 2001 patentiert.

Aufgrund der positiven Kundenresonanz schufen wir die neue Abteilung „Industrieroboter“ und betrauten Frau Muster am 01.01.2002 als deren Leiterin mit dem Ausbau des HuH-Flex-Produktportfolios. Zu ihren Kernaufgaben zählten die Entwicklung von Manipulatoren und automatisch auswechselbaren Effektoren (Greifern) für kundenspezifische Anforderungen und die Einbringung der aus den Kundenprojekten gewonnenen Erkenntnisse in die Entwicklung. Hierbei waren Frau Muster zwei Konstrukteure fachlich unterstellt. Unter ihrer Leitung wurden insgesamt sieben Entwicklungsprojekte für europaweite Kunden sowie das Projekt zur Entwicklung unserer CAM-gesteuerten Fertigungszelle HuH-Flex-200 realisiert. Parallel war sie in den Jahren 2004 und 2005 am Aufbau unseres neuen Fertigungsstandorts Sokolov beteiligt.

Nach erfolgreicher Markteinführung der HuH-Flex-200 ernannten wir Frau Muster am 01.06.2006 zur Leiterin des Bereichs „Konstruktion“ und betrauten sie mit der fachlichen und disziplinarischen Führung von insgesamt sieben Konstrukteuren in den Abteilungen „Industrieroboter“, „Steuerungen“ und „Werkzeuge“. Der Verantwortungsbereich von Frau Muster umfasste im Wesentlichen:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung und Erweiterung unseres Produktportfolios
- Planung, Organisation und Durchführung von Entwicklungsprojekten, von der Konzeption bis zur Serienreife, inklusive der Koordination der Zusammenarbeit mit der Fertigung, dem Vertrieb und internationalen Partnerunternehmen
- Stetige Beobachtung des Marktes und der technologischen Entwicklungen sowie Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Produktstrategien
- Analyse der Arbeitsprozesse bei unseren Großkunden und darauf aufbauend Erarbeitung kundenspezifischer Lösungen
- Vertriebsunterstützung, insbesondere durch Kundenberatung, Erstellung von Angeboten und durch Präsentation unserer Produkte bei Kunden und auf Messen
- Patentseitige Absicherung neuer Entwicklungen
- Verantwortung für die CE-Zertifizierungen, die Durchführung von Gefährdungsanalysen, FMEA und Dokumentationen sowie Durchführung von Verbesserungsprojekten nach Six-Sigma-Methodik

Frau Muster identifizierte sich mit der übernommenen Verantwortung und realisierte die Unternehmensziele immer sehr engagiert und mit viel Eigeninitiative. Dank ihres detaillierten Fachwissens und ihrer umfassenden Branchenkenntnis schätzte sie die individuellen technischen Anforderungen unserer Kunden stets richtig ein und erkannte Marktpotenzial sowie neue Anwendungsbereiche für unsere Produkte sicher und frühzeitig. Auf dieser Basis entwickelte Frau Muster jederzeit sehr gute, technisch innovative und zugleich marktfähige Lösungen, wobei sie die Entwicklungsprozesse auch unter erheblicher Arbeitsbelastung stets umsichtig und systematisch plante und steuerte.

Durch ihren großen Ideenreichtum, ihr außerordentlich zielstrebiges Vorantreiben der Entwicklung und ihr gründliches Projektcontrolling war Frau Muster stets ein Garant für die Verbindung von Innovation und Spitzenqualität, für die unser Unternehmen steht. Sie arbeitete zu jeder Zeit außerordentlich zuverlässig, präzise und verantwortungsbewusst, nutzte alle Ressourcen effizient und schloss ihre Projekte immer mit sehr guten Ergebnissen sowie zeitplan- und budgetgerecht ab. Besonders hervorzuheben ist Frau Musters federführende Rolle bei der Entwicklung unserer HuH-Flex-Serien, durch deren Markteinführung wir neue Kundenkreise erschließen und größere Kunden gewinnen konnten, so dass unsere Umsätze und Ergebnisse seit 2002 stetig gestiegen sind. Darüber hinaus war sie die treibende Kraft bei der Weiterentwicklung des Know-hows unseres Unternehmens, indem sie Forschungsprojekte in Kooperation mit der TU München initiierte und betreute und als Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Robotik für den Austausch mit anderen Experten sorgte.

Frau Muster bildete leistungsstarke Teams und verstand es, ein produktives und angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Durch wirksame Vermittlung der gemeinsamen Ziele und einen auf Integration und Überzeugungskraft aufbauenden Führungsstil motivierte sie ihre Mitarbeiter sowie die externen Projektbeteiligten jederzeit zu sehr guten Leistungen. Frau Muster führte ihre Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus.

Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern war immer vorbildlich. Frau Muster wurde aufgrund ihrer Fachkompetenz, ihrer absoluten Vertrauenswürdigkeit und ihrer gradlinigen Persönlichkeit allseits sehr anerkannt und geschätzt. Ihr freundliches und überzeugendes Auftreten sowie ihre Fähigkeit, komplexe technische Sachverhalte anschaulich zu erläutern, führten zudem zu einer jederzeit sehr erfolgreichen Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Projektpartnern.

Das Arbeitsverhältnis endet zum heutigen Tage, da Frau Muster ab dem 01.01.2011 in unserer Muttergesellschaft weiterführende Aufgaben übernehmen wird. Wir danken ihr für ihre entscheidenden Beiträge zum Erfolg der Hugo Holz GmbH und bedauern ihr Ausscheiden aus unserem Unternehmen sehr. Gleichzeitig freuen wir uns auf die künftige Zusammenarbeit mit Frau Muster innerhalb der Virke Group und wünschen ihr für ihre weitere Tätigkeit alles Gute und weiterhin viel Erfolg.
Bayreuth, 31.12.2010

UNTERSCHRIFT	*UNTERSCHRIFT*
Helgo Holz Geschäftsführender Gesellschafter	ppa. Anne Krüger Leiterin Personal & Verwaltung

Zeugnis (gut)

Herr Diplom-Ingenieur Alexander Muster, geboren am 12.12.1972, war vom 01.04.1998 bis zum 31.12.2010 in unserem Unternehmen tätig.

Die Hugo Holz GmbH, ein Unternehmen der Virke Group, produziert Spezialmaschinen und Industrieroboter zur Bearbeitung von Hölzern. Zu unseren Kunden gehören Großunternehmen und mittelständische Betriebe der holzverarbeitenden Industrie im gesamten europäischen Raum. An den Standorten Bayreuth und Sokolov (Tschechische Republik) beschäftigen wir insgesamt 48 Mitarbeiter.

Herr Muster wurde als Konstrukteur eingestellt und entwickelte zunächst eine Reihe neuer Werkzeuge, die sich flexibel an unterschiedliche Werkstücke und Materialien anpassen lassen. Auf dieser Basis konstruierte er in Zusammenarbeit mit Kollegen modular aufgebaute Manipulatoren sowie einzelne Module zur Automatisierung bestehender Anlagen. Unser von ihm maßgeblich mitentwickeltes System HuH-Flex-100 wurde 2001 patentiert.

Aufgrund der positiven Kundenresonanz schufen wir die neue Abteilung „Industrieroboter“ und betrauten Herrn Muster am 01.01.2002 als deren Leiter mit dem Ausbau des HuH-Flex-Produktportfolios. Zu seinen Kernaufgaben zählten die Entwicklung von Manipulatoren und automatisch auswechselbaren Effektoren (Greifern) für kundenspezifische Anforderungen und die Einbringung der aus den Kundenprojekten gewonnenen Erkenntnisse in die Entwicklung. Hierbei waren Herrn Muster zwei Konstrukteure fachlich unterstellt. Unter seiner Leitung wurden insgesamt sieben Entwicklungsprojekte für europaweite Kunden sowie das Projekt zur Entwicklung unserer CAM-gesteuerten Fertigungszelle HuH-Flex-200 realisiert. Parallel war er in den Jahren 2004 und 2005 am Aufbau unseres neuen Fertigungsstandorts Sokolov beteiligt.

Nach erfolgreicher Markteinführung der HuH-Flex-200 ernannten wir Herrn Muster am 01.06.2006 zum Leiter des Bereichs „Konstruktion“ und betrauten ihn mit der fachlichen und disziplinarischen Führung von insgesamt sieben Konstrukteuren in den Abteilungen „Industrieroboter“, „Steuerungen“ und „Werkzeuge“. Der Verantwortungsbereich von Herrn Muster umfasste im Wesentlichen:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung und Erweiterung unseres Produktportfolios
- Planung, Organisation und Durchführung von Entwicklungsprojekten, von der Konzeption bis zur Serienreife, inklusive der Koordination der Zusammenarbeit mit der Fertigung, dem Vertrieb und internationalen Partnerunternehmen
- Stetige Beobachtung des Marktes und der technologischen Entwicklungen sowie Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Produktstrategien
- Analyse der Arbeitsprozesse bei unseren Großkunden und darauf aufbauend Erarbeitung kundenspezifischer Lösungen
- Vertriebsunterstützung, insbesondere durch Kundenberatung, Erstellung von Angeboten und durch Präsentation unserer Produkte bei Kunden und auf Messen
- Patentseitige Absicherung neuer Entwicklungen
- Verantwortung für die CE-Zertifizierungen, die Durchführung von Gefährdungsanalysen, FMEA und Dokumentationen sowie Durchführung von Verbesserungsprojekten nach Six-Sigma-Methodik

Herr Muster identifizierte sich mit der übernommenen Verantwortung und realisierte die Unternehmensziele immer engagiert und mit viel Eigeninitiative. Dank seines detaillierten Fachwissens und seiner umfassenden Branchenkenntnis schätzte er die individuellen technischen Anforderungen unserer Kunden stets richtig ein und erkannte Marktpotenzial sowie neue Anwendungsbereiche für unsere Produkte sicher und frühzeitig. Auf dieser Basis entwickelte Herr Muster jederzeit gute, technisch innovative und zugleich marktfähige Lösungen, wobei er die Entwicklungsprozesse auch unter erheblicher Arbeitsbelastung umsichtig und systematisch plante und steuerte.

Durch seinen Ideenreichtum, sein zielstrebiges Vorantreiben der Entwicklung und sein gründliches Projektcontrolling war Herr Muster stets ein Garant für die Verbindung von Innovation und Spitzenqualität, für die unser Unternehmen steht. Er arbeitete zu jeder Zeit zuverlässig, präzise und verantwortungsbewusst, nutzte alle Ressourcen effizient und schloss seine Projekte immer mit guten Ergebnissen sowie zeitplan- und budgetgerecht ab. Hervorzuheben ist Herrn Musters federführende Rolle bei der Entwicklung unserer HuH-Flex-Serien, durch deren Markteinführung wir neue Kundenkreise erschließen und größere Kunden gewinnen konnten, so dass unsere Umsätze und Ergebnisse seit 2002 stetig gestiegen sind. Darüber hinaus war er eine treibende Kraft bei der Weiterentwicklung des Know-hows unseres Unternehmens, indem er Forschungsprojekte in Kooperation mit der TU München initiierte und betreute und als Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Robotik für den Austausch mit anderen Experten sorgte.

Herr Muster bildete leistungsstarke Teams und verstand es, ein produktives und angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Durch wirksame Vermittlung der gemeinsamen Ziele und einen auf Integration und Überzeugungskraft aufbauenden Führungsstil motivierte er seine Mitarbeiter sowie die externen Projektbeteiligten jederzeit zu guten Leistungen. Herr Muster führte seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus.

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern war immer einwandfrei. Herr Muster wurde aufgrund seiner Fachkompetenz, seiner absoluten Vertrauenswürdigkeit und seiner gradlinigen Persönlichkeit allseits anerkannt und geschätzt. Sein freundliches und überzeugendes Auftreten sowie seine Fähigkeit, komplexe technische Sachverhalte anschaulich zu erläutern, führten zudem zu einer jederzeit erfolgreichen Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Projektpartnern.

Das Arbeitsverhältnis endet zum heutigen Tage, da Herr Muster ab dem 01.01.2011 in unserer Muttergesellschaft weiterführende Aufgaben übernehmen wird. Wir danken ihm für seine wertvollen Beiträge zum Erfolg der Hugo Holz GmbH und bedauern sein Ausscheiden aus unserem Unternehmen sehr. Gleichzeitig freuen wir uns auf die künftige Zusammenarbeit mit Herrn Muster innerhalb der Virke Group und wünschen ihm für seine weitere Tätigkeit alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

Bayreuth, 31.12.2010

UNTERSCHRIFT	*UNTERSCHRIFT*
Helgo Holz Geschäftsführender Gesellschafter	ppa. Anne Krüger Leiterin Personal & Verwaltung

Zeugnis (gut)

Frau Diplom-Ingenieurin Alexandra Muster, geboren am 12.12.1972, war vom 01.04.1998 bis zum 31.12.2010 in unserem Unternehmen tätig.

Die Hugo Holz GmbH, ein Unternehmen der Virke Group, produziert Spezialmaschinen und Industrieroboter zur Bearbeitung von Hölzern. Zu unseren Kunden gehören Großunternehmen und mittelständische Betriebe der holzverarbeitenden Industrie im gesamten europäischen Raum. An den Standorten Bayreuth und Sokolov (Tschechische Republik) beschäftigen wir insgesamt 48 Mitarbeiter.

Frau Muster wurde als Konstrukteurin eingestellt und entwickelte zunächst eine Reihe neuer Werkzeuge, die sich flexibel an unterschiedliche Werkstücke und Materialien anpassen lassen. Auf dieser Basis konstruierte sie in Zusammenarbeit mit Kollegen modular aufgebaute Manipulatoren sowie einzelne Module zur Automatisierung bestehender Anlagen. Unser von ihr maßgeblich mitentwickeltes System HuH-Flex-100 wurde 2001 patentiert.

Aufgrund der positiven Kundenresonanz schufen wir die neue Abteilung „Industrieroboter“ und betrauten Frau Muster am 01.01.2002 als deren Leiterin mit dem Ausbau des HuH-Flex-Produktportfolios. Zu ihren Kernaufgaben zählten die Entwicklung von Manipulatoren und automatisch auswechselbaren Effektoren (Greifern) für kundenspezifische Anforderungen und die Einbringung der aus den Kundenprojekten gewonnenen Erkenntnisse in die Entwicklung. Hierbei waren Frau Muster zwei Konstrukteure fachlich unterstellt. Unter ihrer Leitung wurden insgesamt sieben Entwicklungsprojekte für europaweite Kunden sowie das Projekt zur Entwicklung unserer CAM-gesteuerten Fertigungszelle HuH-Flex-200 realisiert. Parallel war sie in den Jahren 2004 und 2005 am Aufbau unseres neuen Fertigungsstandorts Sokolov beteiligt.

Nach erfolgreicher Markteinführung der HuH-Flex-200 ernannten wir Frau Muster am 01.06.2006 zur Leiterin des Bereichs „Konstruktion“ und betrauten sie mit der fachlichen und disziplinarischen Führung von insgesamt sieben Konstrukteuren in den Abteilungen „Industrieroboter“, „Steuerungen“ und „Werkzeuge“. Der Verantwortungsbereich von Frau Muster umfasste im Wesentlichen:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung und Erweiterung unseres Produktportfolios
- Planung, Organisation und Durchführung von Entwicklungsprojekten, von der Konzeption bis zur Serienreife, inklusive der Koordination der Zusammenarbeit mit der Fertigung, dem Vertrieb und internationalen Partnerunternehmen
- Stetige Beobachtung des Marktes und der technologischen Entwicklungen sowie Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Produktstrategien
- Analyse der Arbeitsprozesse bei unseren Großkunden und darauf aufbauend Erarbeitung kundenspezifischer Lösungen
- Vertriebsunterstützung, insbesondere durch Kundenberatung, Erstellung von Angeboten und durch Präsentation unserer Produkte bei Kunden und auf Messen
- Patentseitige Absicherung neuer Entwicklungen
- Verantwortung für die CE-Zertifizierungen, die Durchführung von Gefährdungsanalysen, FMEA und Dokumentationen sowie Durchführung von Verbesserungsprojekten nach Six-Sigma-Methodik

Frau Muster identifizierte sich mit der übernommenen Verantwortung und realisierte die Unternehmensziele immer engagiert und mit viel Eigeninitiative. Dank ihres detaillierten Fachwissens und ihrer umfassenden Branchenkenntnis schätzte sie die individuellen technischen Anforderungen unserer Kunden stets richtig ein und erkannte Marktpotenzial sowie neue Anwendungsbereiche für unsere Produkte sicher und frühzeitig. Auf dieser Basis entwickelte Frau Muster jederzeit gute, technisch innovative und zugleich marktfähige Lösungen, wobei sie die Entwicklungsprozesse auch unter erheblicher Arbeitsbelastung umsichtig und systematisch plante und steuerte.

Durch ihren Ideenreichtum, ihr zielstrebiges Vorantreiben der Entwicklung und ihr gründliches Projektcontrolling war Frau Muster stets ein Garant für die Verbindung von Innovation und Spitzenqualität, für die unser Unternehmen steht. Sie arbeitete zu jeder Zeit zuverlässig, präzise und verantwortungsbewusst, nutzte alle Ressourcen effizient und schloss ihre Projekte immer mit guten Ergebnissen sowie zeitplan- und budgetgerecht ab. Hervorzuheben ist Frau Musters federführende Rolle bei der Entwicklung unserer HuH-Flex-Serien, durch deren Markteinführung wir neue Kundenkreise erschließen und größere Kunden gewinnen konnten, so dass unsere Umsätze und Ergebnisse seit 2002 stetig gestiegen sind. Darüber hinaus war sie eine treibende Kraft bei der Weiterentwicklung des Know-hows unseres Unternehmens, indem sie Forschungsprojekte in Kooperation mit der TU München initiierte und betreute und als Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Robotik für den Austausch mit anderen Experten sorgte.

Frau Muster bildete leistungsstarke Teams und verstand es, ein produktives und angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Durch wirksame Vermittlung der gemeinsamen Ziele und einen auf Integration und Überzeugungskraft aufbauenden Führungsstil motivierte sie ihre Mitarbeiter sowie die externen Projektbeteiligten jederzeit zu guten Leistungen. Frau Muster führte ihre Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus.

Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern war immer einwandfrei. Frau Muster wurde aufgrund ihrer Fachkompetenz, ihrer absoluten Vertrauenswürdigkeit und ihrer gradlinigen Persönlichkeit allseits anerkannt und geschätzt. Ihr freundliches und überzeugendes Auftreten sowie ihre Fähigkeit, komplexe technische Sachverhalte anschaulich zu erläutern, führten zudem zu einer jederzeit erfolgreichen Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Projektpartnern.

Das Arbeitsverhältnis endet zum heutigen Tage, da Frau Muster ab dem 01.01.2011 in unserer Muttergesellschaft weiterführende Aufgaben übernehmen wird. Wir danken ihr für ihre wertvollen Beiträge zum Erfolg der Hugo Holz GmbH und bedauern ihr Ausscheiden aus unserem Unternehmen sehr. Gleichzeitig freuen wir uns auf die künftige Zusammenarbeit mit Frau Muster innerhalb der Virke Group und wünschen ihr für ihre weitere Tätigkeit alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

Bayreuth, 31.12.2010

UNTERSCHRIFT	*UNTERSCHRIFT*
Helgo Holz Geschäftsführender Gesellschafter	ppa. Anne Krüger Leiterin Personal & Verwaltung

Anleitung zur Verwendung des Musterzeugnisses

Das Musterzeugnis „Ingenieur/Ingenieurin“ ist entsprechend den Gepflogenheiten der Zeugnisschreibung formuliert, wie sie in deutschen Unternehmen verbreitet sind, in der Fachliteratur beschrieben werden und durch Urteile von Arbeitsgerichten immer wieder bestätigt werden. Umfassende Informationen zur Zeugnissprache, zur Benotung in Arbeitszeugnissen und zu Gerichtsurteilen erhalten Sie auf unserer Website www.arbeitszeugnis-forum.de. Das Musterzeugnis stellt eine Formulierungshilfe im Sinne einer Sprachberatung dar. Zur Klärung arbeitsrechtlicher Fragen empfehlen wir, einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu konsultieren.

Die im Musterzeugnis erwähnten Firmennamen, Produktnamen und Personennamen sind frei erfunden. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Formen von Begriffen wie „Mitarbeiter“, „Arbeitnehmer“ „Unterzeichner“ etc. in der Anleitung dient lediglich der Vereinfachung.

Die folgende Anleitung soll dabei helfen, das Musterzeugnis individuell anzupassen. Falls Sie Fragen oder Verbesserungsvorschläge haben, freuen wir uns über Ihre Nachricht an kontakt@arbeitszeugnis-forum.de

1. Überschrift

Zeugnis

Üblich sind die Überschriften „Zeugnis“, „Arbeitszeugnis“ und (sofern das Arbeitsverhältnis nach Ausstellung des Zeugnisses weiterhin besteht) „Zwischenzeugnis“.

2. Einleitung:

Herr Diplom-Ingenieur Alexander Muster, geboren am 12.12.1972, war vom 01.04.1998 bis zum 31.12.2010 in unserem Unternehmen tätig.

Die Einleitung enthält den Vor- und Nachnamen des Arbeitnehmers, ggf. inkl. akademischem Grad, sowie den Eintritts- und den Austrittstermin. Das Geburtsdatum wird nach wie vor in den meisten Zeugnissen angegeben, der Geburtsort aber nur noch selten.

3. Unternehmensbeschreibung:

Die Hugo Holz GmbH, ein Unternehmen der Virke Group, produziert Spezialmaschinen und Industrieroboter zur Bearbeitung von Hölzern. Zu unseren Kunden gehören Großunternehmen und mittelständische Betriebe der holzverarbeitenden Industrie im gesamten europäischen Raum. An den Standorten Bayreuth und Sokolov (Tschechische Republik) beschäftigen wir insgesamt 48 Mitarbeiter.

Eine Unternehmensbeschreibung im Zeugnis ist insbesondere dann zu empfehlen, wenn es sich um ein weniger bekanntes Unternehmen handelt und die Unternehmensbeschreibung zum Verständnis der Tätigkeit des Arbeitnehmers beiträgt. Sie sollte möglichst knapp und nüchtern formuliert werden, um nicht von der Beurteilung abzulenken.

4. Beschreibung des Werdegangs im Unternehmen

Herr Muster wurde als Konstrukteur eingestellt und entwickelte zunächst eine Reihe neuer Werkzeuge, die sich flexibel an unterschiedliche Werkstücke und Materialien anpassen lassen. Auf dieser Basis konstruierte er in Zusammenarbeit mit Kollegen modular aufgebaute Manipulatoren sowie einzelne Module zur Automatisierung bestehender Anlagen. Unser von ihm maßgeblich mitentwickeltes System HuH-Flex-100 wurde 2001 patentiert.

Aufgrund der positiven Kundenresonanz schufen wir die neue Abteilung „Industrieroboter“ und betrauten Herrn Muster am 01.01.2002 als deren Leiter mit dem Ausbau des HuH-Flex-Produktportfolios. Zu seinen Kernaufgaben zählten die Entwicklung von Manipulatoren und automatisch auswechselbaren Effektoren (Greifern) für kundenspezifische Anforderungen und die Einbringung der aus den Kundenprojekten gewonnenen Erkenntnisse in die Entwicklung. Hierbei waren Herrn Muster zwei Konstrukteure fachlich unterstellt. Unter seiner Leitung wurden insgesamt sieben Entwicklungsprojekte für europaweite Kunden sowie das Projekt zur Entwicklung unserer CAM-gesteuerten Fertigungszelle HuH-Flex-200 realisiert. Parallel war er in den Jahren 2004 und 2005 am Aufbau unseres neuen Fertigungsstandorts Sokolov beteiligt.

Falls der Arbeitnehmer während des Beurteilungszeitraums die Stelle gewechselt hat oder sich seine Aufgaben verändert haben, sollten die Stellenwechsel datiert und die Veränderungen der Aufgaben in kurzer Form beschrieben werden. Bei langjährigen Arbeitsverhältnissen und vielen Stellenwechsel werden Tätigkeiten in der Regel umso kürzer dargestellt, je länger sie zurückliegen. Falls aussagekräftige Zwischenzeugnisse vorliegen, kann mit Einverständnis des Arbeitnehmers auch auf diese verwiesen werden. Z.B. könnte im vorliegenden Fall die Beschreibung des Werdegangs komplett entfallen und stattdessen kurz angegeben werden:

> Es liegen Herrn Muster Zwischenzeugnisse vom 31.12.2001 und vom 31.05.2006 vor, auf welche wir vollumfänglich verweisen.

5. Aufgabenbeschreibung

Nach erfolgreicher Markteinführung der HuH-Flex-200 ernannten wir Herrn Muster am 01.06.2006 zum Leiter des Bereichs „Konstruktion“ und betrauten ihn mit der fachlichen und disziplinarischen Führung von insgesamt sieben Konstrukteuren in den Abteilungen „Industrieroboter“, „Steuerungen“ und „Werkzeuge“. Der Verantwortungsbereich von Herrn Muster umfasste im Wesentlichen:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung und Erweiterung unseres Produktportfolios
- Planung, Organisation und Durchführung von Entwicklungsprojekten, von der Konzeption bis zur Serienreife, inklusive der Koordination der Zusammenarbeit mit der Fertigung, dem Vertrieb und internationalen Partnerunternehmen

- Stetige Beobachtung des Marktes und der technologischen Entwicklungen sowie Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Produktstrategien
- Analyse der Arbeitsprozesse bei unseren Großkunden und darauf aufbauend Erarbeitung kundenspezifischer Lösungen
- Vertriebsunterstützung, insbesondere durch Kundenberatung, Erstellung von Angeboten und durch Präsentation unserer Produkte bei Kunden und auf Messen
- Patentseitige Absicherung neuer Entwicklungen
- Verantwortung für die CE-Zertifizierungen, die Durchführung von Gefährdungsanalysen, FMEA und Dokumentationen sowie Durchführung von Verbesserungsprojekten nach Six-Sigma-Methodik

Die Aufgabenbeschreibung sollte die Kernaufgaben enthalten, so dass der Leser ein klares Bild von der Tätigkeit des Arbeitnehmers bekommt. Sie kann stichpunktartig (übersichtlicher) oder als Fließtext (eleganter) formuliert werden. Ihr Umfang ist abhängig von der Tätigkeit, wobei ungefähr 10 Stichpunkte bzw. eine halbe Seite Fließtext möglichst nicht überschritten werden sollten. Eine sehr umfangreiche und detaillierte Aufgabenbeschreibung gilt als Hinweis darauf, dass das Zeugnis vom Arbeitnehmer selbst formuliert wurde.

Bei der Aufzählung der Aufgaben ist darauf zu achten, dass diese ungefähr hierarchisch geordnet sind, so dass die wichtigsten Aufgaben am Anfang, die weniger wichtigen am Ende stehen.

6.1 Beurteilung der Arbeitsbereitschaft

Herr Muster identifizierte sich mit der übernommenen Verantwortung und realisierte die Unternehmensziele immer sehr engagiert und mit viel Eigeninitiative.

In den meisten Zeugnissen steht die Beurteilung der Arbeitsbereitschaft am Anfang des beurteilenden Teils. Hier werden z.B. Angaben zur Motivation, zum Engagement, zum Pflichtbewusstsein, zur Identifikation und zur Eigeninitiative gemacht. Zur Beurteilung der Arbeitsbereitschaft können sehr gut Textbausteine aus Fachbüchern oder aus Zeugnissoftware verwendet werden. Zur Notenabstufung siehe Abschnitt 11.

6.2 Beurteilung der Arbeitsbefähigung und des Fachwissens

Dank seines detaillierten Fachwissens und seiner umfassenden Branchenkenntnis schätzte er die individuellen technischen Anforderungen unserer Kunden stets richtig ein und erkannte Marktpotenzial sowie neue Anwendungsbereiche für unsere Produkte sicher und frühzeitig. Auf dieser Basis entwickelte Herr Muster jederzeit sehr gute, technisch innovative und zugleich marktfähige Lösungen, wobei er die Entwicklungsprozesse auch unter erheblicher Arbeitsbelastung stets umsichtig und systematisch plante und steuerte.

Die Beurteilung der Fähigkeiten und Kenntnisse sollte zur Aufgabenbeschreibung passen und zeigen, dass die für die Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten vorhanden waren. Wenn z.B. die Aufgaben mit besonders hohen Belastungen verbunden waren oder zu ihrer Ausführung besondere Kenntnisse erforderlich waren, dann sollten Belastbarkeit und die entsprechenden Kenntnisse bescheinigt werden. Und wenn in der Aufgabenbeschreibung Ziele formuliert werden, z.B. die Steigerung des Umsatzes, dann sollte in der Leistungsbeurteilung beschrieben werden, mit welchen Methoden und welchem Ergebnis der Umsatz gesteigert wurde. Zur Notenabstufung siehe Abschnitt 11.

6.3 Beurteilung der Arbeitsweise

Durch seinen großen Ideenreichtum, sein außerordentlich zielstrebiges Vorantreiben der Entwicklung und sein gründliches Projektcontrolling … Er arbeitete zu jeder Zeit außerordentlich zuverlässig, präzise und verantwortungsbewusst …

Hier wird beurteilt, wie der Arbeitnehmer grundsätzlich gearbeitet hat, z.B. zuverlässig, selbständig, systematisch, genau, schnell etc. Je nach Stellenanforderungen können Textbausteine aus Fachbüchern oder aus Zeugnissoftware verwendet und ggf. angepasst werden. Einzelne Beurteilungsbereiche können sich auch überschneiden, wie die Beurteilung der Arbeitsweise und der Arbeitsergebnisse im vorliegenden Musterzeugnis. Zur Notenabstufung siehe Abschnitt 11.

6.4 Beurteilung der Arbeitsergebnisse

… war Herr Muster stets ein Garant für die Verbindung von Innovation und Spitzenqualität, für die unser Unternehmen steht. Er … schloss seine Projekte immer mit sehr guten Ergebnissen sowie zeitplan- und budgetgerecht ab.

Hier werden Aussagen zu den Arbeitsergebnissen gemacht, z.B. hinsichtlich Qualität, Zielerreichung und Termintreue. Auch dieser Teil der Beurteilung sollte auf die Aufgabenbeschreibung Bezug nehmen und zeigen, dass die verlangten Leistungen erbracht wurden. Eine individuelle Formulierung ist zu empfehlen. Zur Notenabstufung siehe 11.

6.5 Besondere Erfolge/Leistungen

Besonders hervorzuheben ist Herrn Musters federführende Rolle bei der Entwicklung unserer HuH-Flex-Serien, durch deren Markteinführung wir neue Kundenkreise erschließen und größere Kunden gewinnen konnten, so dass unsere Umsätze und Ergebnisse seit 2002 stetig gestiegen sind. Darüber hinaus war er die treibende Kraft bei der Weiterentwicklung des Know-hows unseres Unternehmens, indem er Forschungsprojekte in Kooperation mit der TU München initiierte und betreute und als Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Robotik für den Austausch mit anderen Experten sorgte.

Zumindest in sehr guten und in guten Zeugnissen sollten auch wichtige Arbeitserfolge genannt werden, damit die positive Beurteilung durch Fakten bestätigt wird. Insbesondere in Zeugnissen von Arbeitnehmern, die größere Verantwortung bzw. einen größeren Gestaltungsspielraum hatten/haben, wird die Angabe konkreter Arbeitserfolge erwartet (z.B. Prozessoptimierungen, Umsatzsteigerungen, die Akquisition bedeutender Kunden, Einsparungen). Aber Vorsicht: es sollten nur Erfolge genannt werden, die aus Sicht der Unterzeichner des Zeugnisses wirklich bedeutend für das Unternehmen waren. Diese Erfolge sollten in möglichst kurzer Form und eindeutig aus Sicht der Unterzeichner bzw. des Unternehmens dargestellt werden.

6.6 Beurteilung der Mitarbeiterführung von Führungskräften

Herr Muster bildete leistungsstarke Teams und verstand es, ein produktives und angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Durch wirksame Vermittlung der gemeinsamen Ziele und einen auf Integration und Überzeugungskraft aufbauenden Führungsstil motivierte er seine Mitarbeiter sowie die externen Projektbeteiligten jederzeit zu sehr guten Leistungen.

Falls der Arbeitnehmer Mitarbeiter geführt hat, sind abhängig von der Führungsverantwortung und den individuellen Anforderungen der Führungsstil und die Führungsleistung zu beurteilen. Falls Textbausteine aus Fachbüchern oder aus Zeugnissoftware verwendet werden, sollten sie entsprechend

angepasst werden. Auch die Zahl der unterstellten Mitarbeiter sollte im Zeugnis genannt sein (am besten bereits in der Aufgabenbeschreibung). Zur Notenabstufung siehe Abschnitt 11.

6.7 Zusammenfassende Leistungsbeurteilung

Herr Muster führte seine Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus.

Auch wenn es sich um altmodische Floskeln handelt, die schon vor 200 Jahren verwendet wurden: Die bekannten Zufriedenheitsformeln sind auch heute noch in den meisten Arbeitszeugnissen enthalten und helfen Personalern bei der schnellen und klaren Einschätzung der Beurteilung. Kreativität ist hier nicht gefragt, sondern Wiedererkennbarkeit: es sollten die üblichen Zufriedenheitsformeln gemäß der üblichen Notenabstufung benutzt werden:

Note 1:

Er führte seine Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus.
Mit ihren Leistungen waren wir stets außerordentlich zufrieden.
Seine Leistungen waren stets sehr gut.

Note 2:

Sie führte ihre Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus.
Mit ihren Leistungen waren wir stets voll zufrieden.
Seine Leistungen waren stets gut.

Note 3:

Er führte seine Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit aus.
Mit ihren Leistungen waren wir voll zufrieden.
Seine Leistungen waren gut.

Informationen zu negativen Beurteilungen (ab Note 4) finden Sie auf unserer Website:
arbeitszeugnis-forum.de/zeugnissprache-noten

6.8 Beurteilung des Sozialverhaltens und der sozialen Kompetenzen

Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern war immer vorbildlich. Herr Muster wurde aufgrund seiner Fachkompetenz, seiner absoluten Vertrauenswürdigkeit und seiner gradlinigen Persönlichkeit allseits sehr anerkannt und geschätzt. Sein freundliches und überzeugendes Auftreten sowie seine Fähigkeit, komplexe technische Sachverhalte anschaulich zu erläutern, führten zudem zu einer jederzeit sehr erfolgreichen Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Projektpartnern.

Ein sehr gutes Sozialverhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und ggf. auch Mitarbeitern (nur in dieser Reihenfolge!) wird in der Regel durch die Formulierung "stets vorbildlich" zum Ausdruck gebracht, ein gutes Sozialverhalten durch die Formulierung "stets einwandfrei" und ein befriedigendes durch die Formulierung „einwandfrei“. Auch wenn es hier um etwas altmodische Formulierungen handelt: aufgrund ihrer Bekanntheit und Wiedererkennbarkeit ist ihre Verwendung zu empfehlen. Es können aber auch andere Formulierungen verwendet werden, um eine (sehr) positive Aussage zum Verhalten gegenüber den betriebsinternen Ansprechpartnern zu machen. Falls der Arbeitnehmer Kontakt mit Kunden, Geschäftspartnern etc. hatte, ist auch das Verhalten gegenüber diesen zu beurteilen, im Idealfall in einem gesonderten Satz. Je nach Stellenanforderungen sollten Angaben zur sozialen Kompetenz gemacht werden (z.B. zur Teamfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Verhandlungsstärke, Vertrauenswürdigkeit, zum sicheren Auftreten etc.).

7.1 Schlussabsatz: Grund für Zeugnisausstellung

Das Arbeitsverhältnis endet zum heutigen Tage, da Herr Muster ab dem 01.01.2011 in unserer Muttergesellschaft weiterführende Aufgaben übernehmen wird.

Der Schlussabsatz enthält zunächst den Ausstellungsgrund. Dieser ist im vorliegenden Fall ungewöhnlich, da das Arbeitsverhältnis endet, der Arbeitnehmer aber nur innerhalb eines Konzerns in eine andere Konzerngesellschaft wechselt.

Im Fall einer Arbeitgeberkündigung könnte wie folgt formuliert werden:

> Das Arbeitsverhältnis endet auf Wunsch von Herrn Muster zum 31.12.2010.

Im Fall einer betriebsbedingten Kündigung könnte wie folgt formuliert werden:

> Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund der Übernahme unserer Muttergesellschaft durch die Musterfirma AG und der damit einhergehenden Schließung des Standorts Bayreuth fristgerecht betriebsbedingt zum 31.12.2010.

Bei einer Arbeitgeberkündigung sollten nach Möglichkeit plausible betriebsbedingte Gründe konkret genannt werden, um Spekulationen zu Ungunsten des Arbeitnehmers zu vermeiden.

7.2 Schlussabsatz: Dank, Bedauern und Zukunftswünsche

Wir danken ihm für seine entscheidenden Beiträge zum Erfolg der Hugo Holz GmbH und bedauern sein Ausscheiden aus unserem Unternehmen sehr. Gleichzeitig freuen wir uns auf die künftige Zusammenarbeit mit Herrn Muster innerhalb der Virke Group und wünschen ihm für seine weitere Tätigkeit alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

In sehr guten und guten Abschlusszeugnissen sollten unbedingt ein Bedauern des Ausscheidens, der Dank des Arbeitgebers und Zukunftswünsche formuliert werden. Der vorliegende Fall, in dem der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden in einer anderen Gesellschaft des Konzerns ein neues Arbeitsverhältnis beginnt und in diesem Arbeitsverhältnis weiterhin mit seinen früheren Vorgesetzten zusammenarbeitet, ist ungewöhnlich, kommt aber in den Matrixorganisationen großer Konzerne durchaus vor. Gewöhnlicher wäre folgende Formulierung im Fall einer Kündigung durch den Arbeitnehmer:

> Wir danken ihm für seine stets sehr guten Leistungen und bedauern außerordentlich, dass er uns verlässt. Für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir Herrn Muster alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

Im Fall einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung wäre z.B. auch folgende Formulierung möglich:

> Wir bedauern diese Entwicklung und das Ausscheiden von Herrn Muster außerordentlich und danken ihm für seine stets sehr guten Leistungen. Für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir ihm alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

In einem guten Zeugnis genügt jeweils der Dank für „stets gute“ Leistungen, in einem befriedigenden Zeugnis z.B. der Dank für „seine Leistungen“ oder der Dank für „die Zusammenarbeit“.

8. Ausstellungsdatum

Bayreuth, 31.12.2010

Das Abschlusszeugnis wird auf den Tag datiert, an dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet, auch wenn es sich um einen Sonntag oder Feiertag handelt. Ein „krummes“ Ausstellungsdatum (abweichend vom Monatsende) gilt als Hinweis auf eine fristlose Kündigung. Falls ein „krummes“ Ausstellungsdatum z.B. durch Elternzeit oder andere Gründe zustande kam, sollten diese Gründe genannt werden, um Missverständnisse auszuschließen.

9. Unterschriften

UNTERSCHRIFT	*UNTERSCHRIFT*
Helgo Holz Geschäftsführender Gesellschafter	ppa. Anne Krüger Leiterin Personal & Verwaltung

Der Name des Unterzeichners und seine Stellung in der Unternehmenshierarchie sollten erkennbar sein. Das gilt natürlich auch bei zwei Unterzeichnern. Zumindest der links Unterzeichnende sollte in der Unternehmenshierarchie klar über dem Zeugnisinhaber stehen. Im Idealfall unterzeichnen ein Mitglied der Geschäftsführung bzw. des Vorstands, welches das Unternehmen am besten repräsentieren kann, und der direkte Vorgesetzte, welcher den Zeugnisinhaber am besten beurteilen kann. In der Praxis unterzeichnen aber oft der direkte Vorgesetzte und ein Mitarbeiter der Personalabteilung.

10. Ausstellung als Zwischenzeugnis

Zwischenzeugnisse unterscheiden sich von Endzeugnissen dadurch, dass sie die Überschrift „Zwischenzeugnis“ tragen und in der Regel durchweg in der Gegenwartsform formuliert sind (nur wenn in der Vergangenheit erzielte Erfolge beschrieben werden, wird auch hier die Vergangenheitsform verwendet). Da das Arbeitsverhältnis nach Ausstellung des Zwischenzeugnisses weiterhin besteht, werden Einleitung und Schlussabsatz anders formuliert, z.B. wie folgt:

Herr Diplom-Ingenieur Alexander Muster, geboren am 12.12.1972, ist seit dem 01.04.1998 in unserem Unternehmen tätig.

Herr Muster erhält dieses Zwischenzeugnis auf eigenen Wunsch / aufgrund eines Vorgesetztenwechsels / wegen seiner zum 01.01.2011 erfolgenden Berufung zum Geschäftsführer. Wir danken ihm für seine stets sehr guten Leistungen und freuen uns auf eine weiterhin angenehme und erfolgreiche Zusammenarbeit.

In einem guten Zeugnis genügt jeweils der Dank für „stets gute“ Leistungen, in einem befriedigenden Zeugnis z.B. der Dank für „seine Leistungen“ oder der Dank für „die Zusammenarbeit“.

11. Grundsätzliches zur Benotung in Arbeitszeugnissen

Bei den "benoteten" Textbausteinen in den diversen Fachbüchern zur Zeugnisschreibung handelt es sich um Formulierungen, die von den Autoren erfunden (oder aus Zeugnissen übernommen) und Schulnoten zugeordnet wurden. Die Verwendung benoteter Textbausteine soll eine schnellere Formulierung und sicherere Interpretation von Zeugnissen ermöglichen. Bei den Abstufungen der Formulierungen nach Schulnoten orientieren sich die Autoren an den bekannten Zufriedenheitsformeln, die schon sehr lange in Zeugnissen verwendet werden und durch Gerichtsentscheidungen

bestätigt sind: "stets zur vollsten Zufriedenheit" (Note 1), "stets zur vollen Zufriedenheit" (Note 2), "zur vollen Zufriedenheit" (Note 3).

Die Benotung in der Zeugnissprache folgt also weitgehend folgendem Prinzip:

Note 1: Eine sehr gute Beurteilung enthält ein aufwertendes Modaladverb oder einen Superlativ (sehr, höchst, äußerst, vollst) und oft zusätzlich ein Temporaladverb (stets, immer, jederzeit). Beispiele:

„Herr NAME arbeitete stets sehr zielstrebig, gründlich und zügig. Er dachte mit und plante den Werkzeug- und Materialbedarf der verschiedenen Arbeitseinsätze sehr gut."
(Aus: Weuster, Arnulf; Scheer, Brigitte: Arbeitszeugnisse in Textbausteinen, 12. Auflage. Stuttgart u.a.: Richard Boorberg Verlag, 2010. S. 215)

„Frau … fand jederzeit optimale Lösungen."
(Aus: Duden – Das richtige Arbeitszeugnis. Mannheim: Dudenverlag 2010. S. 141.)

Note 2: Eine gute Beurteilung enthält in der Regel ein Temporaladverb (stets, jederzeit, immer, konstant, kontinuierlich), durch welches zum Ausdruck gebracht wird, dass eine positive Aussage grundsätzliche Gültigkeit hat. Beispiele:

„Die Arbeitsqualität von Frau NAME war konstant gut." (Aus: Weuster/Scheer, S. 244.)
„Mit seiner logischen Vorgehensweise fand er immer die richtigen Lösungen." (Aus: Duden, S. 142.)

Note 3: Eine befriedigende Beurteilung enthält in der Regel weder ein Temporaladverb noch ein aufwertendes Modaladverb, ist aber als eindeutig positive Aussage formuliert. Beispiele:

„Die Qualität ihrer Arbeit erfüllte hohe Ansprüche." (Aus: Weuster/Scheer, S. 276.)
„Durch seine fach- und personenbezogene Führung motivierte er die ihm unterstellten Mitarbeiter zu guten Leitungen." (Aus: Duden, S. 163.)

Diese Zuordnung von Schulnoten zu Textbausteinen soll die Zeugnisformulierung erleichtern. Verbindlich ist dieses Prinzip nicht, und es wird auch in den hier zitierten Fachpublikationen nicht konsequent angewandt. Aufgrund der weiten Verbreitung benoteter Textbausteine empfehlen wir aber, zumindest die Kernaussagen eines Zeugnisses nach diesem Prinzip zu formulieren.

Wir als Dienstleister gehen bei der Formulierung von Zeugnissen so vor, dass wir dieses weit verbreitete Prinzip der Notenzuordnung beachten, gleichzeitig aber die Beurteilung bezogen auf die individuellen Stellenanforderungen formulieren und konkrete Arbeitserfolge zur Bestätigung der Beurteilung nennen. Auf diese Weise erreichen wir, dass auch Personaler, welche die benotete Zeugnissprache ablehnen, den Arbeitnehmer anhand des Zeugnisses treffend einschätzen können.

12. Grundsätzliches zur formalen Gestaltung

Das Zeugnis wird auf dem Geschäftspapier des Unternehmens ausgestellt, wobei Name, Rechtsform und Anschrift des Ausstellers erkennbar sein sollen. Bei Verwendung eines Briefbogens wird die Anschrift des Arbeitnehmers nicht in das Adressfeld eingetragen; das Adressfeld bleibt leer.

Der Text sollte ordentlich formatiert und hinsichtlich Rechtschreibung und Grammatik fehlerfrei sein, so dass das Dokument einen ordentlichen Eindruck macht. Mängel fallen auf den Arbeitnehmer (der sie wohl nicht bemerkte) und auf den Arbeitgeber (der wohl nicht zur Erstellung eines anspruchsvolleren Dokuments in der Lage war) zurück. In der Praxis enthalten Zeugnisse mit unterdurchschnittlicher Beurteilung häufiger formale Mängel, da dass eine schlampige Ausstellung eines Zeugnisses auch als Zeichen der Geringschätzung verstanden werden kann.

Der Umfang eines Zeugnisses ist abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Zahl der internen Stellenwechsel und der Verantwortung des Arbeitnehmers. Zwei Seiten sollten möglichst nicht überschritten werden. Insbesondere Zeugnisse von Mitarbeitern aus dem sozialen Bereich haben zuweilen auch einen Umfang von drei Seiten.

13. Was Sie vermeiden sollten

13.1 Passivierenden oder distanzierenden Formulierungen

Suboptimal: "er war beschäftigt". Besser: "er war tätig".
Suboptimal: "wir setzten ihn als ... ein". Besser: "er übernahm die Funktion als ..."
Suboptimal: "er wurde versetzt". Besser: „er wechselte".
Schlecht: "wir bescheinigen ihm, dass..." Besser: "er hat ..."
Suboptimal: "die ihr übertragenen Aufgaben". Besser: "ihre/alle Aufgaben".
Suboptimal: "wir lernten ihn als ... kennen". Besser: "er war ..."
Suboptimal: "wir bedanken uns". Besser: „wir danken ihr".

13.2 Einschränkende Adverbien oder auffällige (doppelte) Verneinungen

Sehr abwertend: "nicht ohne Engagement". Aufwertend: „mit (sehr) großem Engagement"
Abwertend: "nicht unbedeutende Gewinnsteigerung". Aufwertend: "bedeutende Gewinnsteigerung".
Schwach: "es kam nicht zu Verzögerungen". Besser: "die Termine wurden immer eingehalten".
Abwertend: "nicht zu beanstanden". Aufwertend: "(sehr) gut / von (sehr) hoher Qualität".
Sehr abwertend: "nicht unbeliebt". Aufwertend: "(sehr) beliebt/anerkannt/geschätzt".
Abwertend: "insgesamt gute Ergebnisse". Aufwertend: "stets (sehr) gute Ergebnisse"
Abwertend: "er zeigte auch Engagement". Aufwertend: "er zeigte stets (sehr) großes Engagement"
Abwertend: "weitgehend selbständig". Aufwertend: "immer (sehr) selbständig".

13.3 Hervorhebung von Bemühen oder Interesse

Die Hervorhebung von Bemühen und Interesse ist zu vermeiden, wenn nicht gleichzeitig gezeigt wird, dass dieses Bemühen zum Erfolg geführt hat bzw. das Interesse für die Tätigkeit von Nutzen war.

13.4 Fehlende dynamische Attribute

Dynamische Attribute wie z.B. "effizient", "zielstrebig", "engagiert", "schnell", "aktiv" oder "konsequent" können vorteilhaft wirken und sollten (je nach Stellenanforderungen) möglichst nicht völlig fehlen.

13.5 Fehlende Temporaladverbien

Durch Temporaladverbien ("stets", "immer", "jederzeit", "kontinuierlich", "konstant") wird gezeigt, dass der Arbeitnehmer die jeweiligen Fähigkeiten/Leistungen kontinuierlich zeigte. Sie sollten also in einem (sehr) guten Zeugnis nicht völlig fehlen (es sei denn, das Arbeitsverhältnis war sehr kurz).

13.6 Missverständliche Begriffe

Begriffe wie "Kritik", "Konflikt" oder "Fehler" sollten nach Möglichkeit nicht verwendet werden, da sie vor dem Hintergrund der verbreiteten Zeugnissprache und ihrer Notenabstufungen zu Missverständnissen führen können.

13.7 Unpassende Beurteilungen

Unpassende oder unlogische Beurteilungen, z.B. Dank für die "Mitarbeit" bei einer Führungskraft, die Bescheinigung "engagierter Einarbeitung" nach langjähriger Betriebszugehörigkeit oder die Bescheinigung lediglich “guter Englischkenntnisse” nach langjähriger Tätigkeit in den USA sind zu vermeiden.

13.8 Unlogische Begründungen

Unlogischen Begründungen, z.B. "Aufgrund ihrer hohen Produktivität erzielte sie qualitativ sehr hochwertige Arbeitsergebnisse" oder “Wegen seiner Durchsetzungsstärke war er sehr beliebt” sind zu vermeiden.

13.9 Wiederholungen

Wenn bestimmte Beurteilungen wiederholt und dafür andere weggelassen werden (z.B. wiederholte Bescheinigung von Sorgfalt, aber keine Erwähnung von Zielstrebigkeit, Effizienz oder Produktivität) kann dies negativ wirken.

13.10 Missverständliche Charakterbeschreibungen

Die Persönlichkeit des Arbeitnehmers sollte nicht auf eine Weise beschrieben werden, die im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit unangebracht ist, in den privaten Bereich verweist oder als verdeckt negative Aussage („Geheimcode“) interpretiert werden könnte. Z.B. "sie verfügt über ein gesundes Selbstvertrauen", "er ist ein anspruchsvoller Mitarbeiter" bzw. Hinweise auf Humor, Geselligkeit, Toleranz, Bescheidenheit, Temperament.

14. Grundsätzliches zum Zweck von Zeugnissen

Zeugnisse sollen mit dazu beitragen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zusammenpassen, auch zusammenfinden. Ein fachgerecht ausgestelltes Zeugnis ist ein Beurteilungsinstrument, das Arbeitgebern die Personalauswahl erleichtert, und gleichzeitig ein Werbeinstrument, das dem Arbeitnehmer das berufliche Weiterkommen erleichtert. Um beides leisten zu können, muss ein Zeugnis glaubwürdig und individuell die Aufgaben des Arbeitnehmers beschreiben und seine Leistungen sowie seine sozialen Kompetenzen zutreffend beurteilen. Um ein glaubwürdiges und individuelles Zeugnis zu erhalten, sind Musterzeugnisse und fertige Textbausteine entsprechend anzupassen und zu ergänzen.

Ergänzende Leistungen durch arbeitszeugnis-forum.de

Gerne prüfen wir Ihren Zeugnisentwurf, den Sie auf Basis unseres Musterzeugnisses erstellt haben.

Leistungsbeschreibung: Unsere Prüfung Ihres Zeugnisentwurfs beinhaltet die Prüfung der Rechtschreibung, der Verwendung von Zeugnissprache und der logischen Argumentationsstruktur des Texts. Dementsprechend nehmen wir Korrekturen vor, machen Änderungsvorschläge und kommentieren problematische Textstellen. Die geprüfte Textfassung senden wir Ihnen nach Eingang Ihres Auftrags innerhalb von drei Werktagen per E-Mail zu, die Rechnung erhalten Sie ebenfalls per E-Mail.

Auftragserteilung: Sie können die Prüfung in Auftrag geben, indem Sie uns Ihren Entwurf per E-Mail senden und in der E-Mail Ihre Rechnungsanschrift (und Telefonnummer bei gewünschter telefonischer Beratung) angeben.

Preise: Der Preis für diese Dienstleistung beträgt **50,00 Euro inkl. MwSt.** Die Prüfung inkl. telefonischer Beratung (max. 2 Telefonate, Gesamtdauer 30 Minuten) bieten wir für **70,00 Euro inkl. MwSt.** an.

Diese Angebote gelten nur für Kunden, die ein Musterzeugnis gekauft (oder das vorliegende kostenlose Musterzeugnis verwendet) und auf dieser Basis ihren Zeugnisentwurf formuliert haben. Allen anderen Kunden bieten wir die Zeugnis-Korrektur zu den Preisen, die auf unserer Website angegeben sind. Siehe:
arbeitszeugnis-forum.de/arbeitszeugnis-korrektur