



Arbeitszeugnis-Muster 007
Sozialpädagogin/Sozialpädagoge
(Kostenlose Leseprobe)

Inhalt

Arbeitszeugnis-Muster „Sozialpädagogin“ (sehr gut).....	S. 02
Arbeitszeugnis-Muster „Sozialpädagoge“ (sehr gut).....	S. ---
Arbeitszeugnis-Muster „Sozialpädagogin“ (gut).....	S. ---
Arbeitszeugnis-Muster „Sozialpädagoge“ (gut).....	S. ---
Anleitung zur Verwendung des Arbeitszeugnis-Musters.....	S. 03
1. Überschrift.....	S. 04
2. Einleitung.....	S. 04
3. Unternehmensbeschreibung.....	S. 04
4. Aufgabenbeschreibung.....	S. 05
5. Leistungsbeurteilung.....	S. 05
5.1 Beurteilung der Arbeitsbereitschaft.....	S. 06
5.2 Beurteilung der Arbeitsbefähigung und des Fachwissens.....	S. 06
5.3 Beurteilung der Arbeitsweise.....	S. ---
5.4 Beurteilung der Arbeitsergebnisse u. ggf. bes. Erfolge.....	S. ---
5.5 Zusammenfassende Leistungsbeurteilung.....	S. ---
6. Beurteilung des Sozialverhaltens und der sozialen Kompetenz.....	S. ---
7. Schlussabsatz.....	S. ---
7.1 Grund für Zeugnisausstellung.....	S. ---
7.2 Dank, Bedauern und Zukunftswünsche.....	S. ---
7.3 Ausstellungsdatum.....	S. ---
7.4 Unterschriften.....	S. ---
8. Ausstellung als Zwischenzeugnis.....	S. 07
Praxistipp: Die Benotung in Arbeitszeugnissen.....	S. 07
Praxistipp: Die formale Gestaltung von Arbeitszeugnissen.....	S. 09
Praxistipp: Was Sie vermeiden sollten.....	S. 09
Grundsätzliches zum Zweck von Arbeitszeugnissen.....	S. 11
Ergänzende Leistungen von arbeitszeugnis-forum.de.....	S. 11
Quellen.....	S. 11

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)

Frau Diplom-Sozialpädagogin Maria Muster, geboren am 14. November 1972, war vom 1. März 2004 bis zum 29. Februar 2012 als Sozialpädagogische Fachkraft in unserer Einrichtung tätig.

Die Jugendhilfe Nürnberg e.V. ist ein gemeinnütziger und freier Träger der Jugendhilfe und betreut in vier Jugendwohngruppen insgesamt 42 Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren. Zudem bietet unsere Beratungsstelle „SOS am Weißen Turm“ Beratung und Hilfe für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Familien inklusive eines Notdienstes. Unsere Einrichtung arbeitet auf Grundlage des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und ist nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert.

Frau Muster war in unserer intensivpädagogischen Jugendwohngruppe Paulstraße zusammen mit vier weiteren Sozialpädagogischen Fachkräften und einer Hauswirtschaftskraft verantwortlich für die Betreuung von neun Jugendlichen. Im Rahmen einer Betreuungsarbeit von 32 Stunden pro Woche nahm sie ihre Aufgaben gemäß Dienstplangestaltung auch im Früh-, Spät- und Wochenenddienst wahr.

Die pädagogische Zielsetzung der Jugendwohngruppe Paulstraße ist, die betreuten Jugendlichen durch umfassende individuelle Unterstützung und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung schrittweise zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung zu befähigen. Das entsprechende Aufgabenspektrum von Frau Muster beinhaltete im Wesentlichen:

- Strukturierung und Begleitung des Alltags in der Wohngruppe sowie individuelle Betreuung und Beratung der Jugendlichen zur Lebens- und Konfliktbewältigung
- Unterstützung der Jugendlichen bei der Entwicklung von Lebens- und Berufsperspektiven sowie bei deren praktischer Verwirklichung
- Förderung der selbständigen und verantwortungsvollen Lebensführung der Jugendlichen, z.B. beim Aufbau und der Pflege sozialer Kontakte, im Umgang mit Geld, im Freizeitverhalten, im Kontakt mit Behörden etc.
- Entwicklungsförderung mit einzelnen Jugendlichen durch gemeinsame Reflexion der individuellen Biographie und Sozialisation, auch unter Anwendung medienpädagogischer Instrumente
- Begleitung der Jugendlichen in Krisen, Konflikten und schwierigen Lebenssituationen
- Planung und Durchführung erlebnispädagogischer Gruppen-Ausflüge in gemeinsamer Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen
- Koordination der Zusammenarbeit mit Eltern, Jugendämtern, Schulen, Ausbildungsbetrieben, Ärzten, Therapeuten und den weiteren Ansprechpartnern
- Durchführung monatlicher Falldokumentationen
- Beteiligung an der Durchführung von Hilfeplanverfahren inklusive der Definition von Zielen basierend auf dem Hilfeplan

- Teilnahme an den regelmäßigen Teambesprechungen, Supervisionen und Facharbeitstagen sowie an den Planungssitzungen des Trägervereins, insbesondere auch Mitwirkung an der konzeptionellen Ausrichtung und Weiterentwicklung

Frau Muster war eine sehr engagierte und pflichtbewusste Mitarbeiterin, die sich vorbildlich mit ihrer Arbeit identifizierte. Sie setzte sich jederzeit mit viel Eigeninitiative und Freude am Beruf für das Wohl der betreuten Jugendlichen ein, wobei sie persönliche Belange stets zurückstellte. Mit großer Sensibilität und einem ausgeprägten Gespür für die individuellen Bedürfnisse und Problemlagen baute sie schnell tragfähige Beziehungen zu den Betreuten und deren Familien auf und vermittelte ihnen Anerkennung und Wertschätzung. Frau Muster ging sehr genau auf die unterschiedlichen Persönlichkeiten und Lebenssituationen ein und bewertete dank ihres scharfen analytischen Verstandes die Hilfebedarfe immer zutreffend. Entsprechend den jeweiligen Entwicklungs-, Verhaltens- und emotionalen Störungen förderte sie durch pädagogische und sozialtherapeutische Arbeit sehr erfolgreich die Stärkung des Selbstvertrauens der Betreuten, die Erarbeitung von Lebens- und Berufsperspektiven sowie die Reflexion des Sozialverhaltens.

Frau Muster verfügt über ein außerordentlich umfassendes und fundiertes sozialpädagogisches Fach- und Methodenwissen, so dass wir uns stets auf ihr sicheres Urteil und auf ihre gründlich durchdachten Stellungnahmen und Dokumentationen verlassen konnten. Sie aktualisierte und erweiterte ihre Kenntnisse aus eigener Initiative kontinuierlich und brachte sie in der täglichen Arbeit sowie bei der Weiterentwicklung unseres pädagogischen Konzepts sehr zu unserem Vorteil ein. [...] Ende der Leseprobe.

Mit dieser Leseprobe möchten wir Ihnen ermöglichen, die Qualität des Musterzeugnisses einzuschätzen und es mit Konkurrenzangeboten zu vergleichen.

Da wir viel Zeit für die Erstellung und Pflege unserer ausführlichen Musterdokumente aufwenden, können wir Ihnen diese leider nicht kostenlos anbieten. Sie erhalten das vollständige Dokument auf unserer Website zum Preis von 8 Euro (inklusive MwSt.) zum Download:

arbeitszeugnis-forum.de/muster-arbeitszeugnis/sozialpaedagoge

Bei Kauf und Verwendung des Dokuments erhalten Sie auf Wunsch begleitende Beratungsleistungen zu reduzierten Preisen. Siehe „Ergänzende Leistungen durch arbeitszeugnis-forum.de“ auf Seite 11 dieser Leseprobe.

Anleitung zur Verwendung des Musterzeugnisses

Arbeitszeugnisse von Sozialpädagogen, Erziehern und anderen im sozialen Bereich Tätigen sind im Durchschnitt ausführlicher formuliert als Arbeitszeugnisse von Arbeitnehmern der meisten anderen Berufsgruppen. Bereits die Beschreibung des Unternehmens bzw. der Einrichtung nimmt in Arbeitszeugnissen aus dem sozialen Bereich oft breiten Raum ein. Nach einer mehrjährigen Tätigkeit kann für einen Sozialpädagogen durchaus ein Zeugnis auf bis zu 3 Seiten ausgestellt werden. Eine knappere Formulierung ist aber ebenfalls möglich, sofern keine Wesentlichen, für die valide Einschätzung des Arbeitnehmers notwendigen Informationen weggelassen werden. Wir haben das vorliegende Musterzeugnis besonders umfangreich formuliert, um Ihnen viele Ideen zur Formulierung

eines individuellen Arbeitszeugnisses zu vermitteln. Unsere Empfehlung ist, den Text bei der individuellen Anpassung zu kürzen, so dass bei der Ausstellung auf dem Geschäftspapier 2 bis max. 2,5 Seiten nicht überschritten werden.

Das Musterzeugnis „Sozialpädagoge/Sozialpädagogin“ ist entsprechend den Gepflogenheiten der Zeugnisschreibung formuliert, wie sie in deutschen Unternehmen bzw. Einrichtungen 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 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.

Alle im Musterzeugnis erwähnten Namen 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:

Frau Diplom-Sozialpädagogin Maria Muster, geboren am 14. November 1972, war vom 1. März 2004 bis zum 29. Februar 2012 als Sozialpädagogische Fachkraft in unserer Einrichtung tätig.

Die Einleitung enthält den Vor- und Nachnamen des Arbeitnehmers 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 Jugendhilfe Nürnberg e.V. ist ein gemeinnütziger und freier Träger der Jugendhilfe und betreut in vier Jugendwohngruppen insgesamt 42 Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren. Zudem bietet unsere Beratungsstelle „SOS am Weißen Turm“ Beratung und Hilfe für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Familien inklusive eines Notdienstes. Unsere Einrichtung arbeitet auf Grundlage des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und ist nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert.

Unternehmensbeschreibungen sind kein zwingender Bestandteil eines Zeugnisses. In Zeugnissen von Arbeitnehmern aus dem sozialen Bereich sind sie aber relativ wichtig, da sich die Anforderungen abhängig von der Einrichtung besonders stark unterscheiden können. Die Unternehmensbeschreibung sollte möglichst knapp und nüchtern formuliert werden, um nicht von der Beurteilung abzulenken. Es sollten die Fakten enthalten sein, die für das Verständnis der Tätigkeit notwendig sind (sofern diese nicht in der Aufgabenbeschreibung genannt werden).

4. Aufgabenbeschreibung

Frau Muster war in unserer intensivpädagogischen Jugendwohngruppe Paulstraße zusammen mit vier weiteren Sozialpädagogischen Fachkräften und einer Hauswirtschaftskraft verantwortlich für die Betreuung von neun Jugendlichen. Im Rahmen einer Betreuungsarbeit von 32 Stunden pro Woche nahm sie ihre Aufgaben gemäß Dienstplangestaltung auch im Früh-, Spät- und Wochenenddienst wahr.

Die pädagogische Zielsetzung der Jugendwohngruppe Paulstraße ist, die betreuten Jugendlichen durch umfassende individuelle Unterstützung und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung schrittweise zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung zu befähigen. Das entsprechende Aufgabenspektrum von Frau Muster beinhaltete im Wesentlichen:

- Strukturierung und Begleitung des Alltags in der Wohngruppe sowie individuelle Betreuung und Beratung der Jugendlichen zur Lebens- und Konfliktbewältigung
- Unterstützung der Jugendlichen bei der Entwicklung von Lebens- und Berufsperspektiven sowie bei deren praktischer Verwirklichung
- Förderung der selbständigen und verantwortungsvollen Lebensführung der Jugendlichen, z.B. beim Aufbau und der Pflege sozialer Kontakte, im Umgang mit Geld, im Freizeitverhalten, im Kontakt mit Behörden etc.
- Entwicklungsförderung mit einzelnen Jugendlichen durch gemeinsame Reflexion der individuellen Biographie und Sozialisation, auch unter Anwendung medienpädagogischer Instrumente
- Begleitung der Jugendlichen in Krisen, Konflikten und schwierigen Lebenssituationen
- Planung und Durchführung erlebnispädagogischer Gruppen-Ausflüge in gemeinsamer Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen
- Koordination der Zusammenarbeit mit Eltern, Jugendämtern, Schulen, Ausbildungsbetrieben, Ärzten, Therapeuten und den weiteren Ansprechpartnern
- Durchführung monatlicher Falldokumentationen
- Beteiligung an der Durchführung von Hilfeplanverfahren inklusive der Definition von Zielen basierend auf dem Hilfeplan
- Teilnahme an den regelmäßigen Teambesprechungen, Supervisionen und Facharbeitstagen sowie an den Planungssitzungen des Trägervereins, insbesondere auch Mitwirkung an der konzeptionellen Ausrichtung und Weiterentwicklung

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 auch in Zeugnissen von Sozialpädagogen ungefähr 12 Stichpunkte bzw. eine dreiviertel Seite Fließtext möglichst nicht überschritten werden sollten. Eine extrem umfangreiche und detaillierte Aufgabenbeschreibung kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass das Zeugnis vom Arbeitnehmer selbst formuliert wurde.

Bei der Aufzählung der Aufgaben ist darauf zu achten, dass die wichtigsten Aufgaben am Anfang, die weniger wichtigen am Ende stehen (sofern eine solche Abstufung nach Wichtigkeit im Einzelfall überhaupt möglich und sinnvoll ist).

5. Leistungsbeurteilung

Um die Formulierung von Zeugnissen zu erleichtern, werden in der Literatur unterschiedliche Gliederungen der Leistungsbeurteilung vorgeschlagen. Wir haben uns an der Gliederung orientiert, die von den Autoren Weuster/Scheer, Hesse/Schrader und Püttjer/Schnierda vorgeschlagen wird¹, weil diese

¹ Siehe Weuster/Scheer 63, Hesse/Schrader 36, Püttjer/Schnierda 184 ff.

in der Praxis weit verbreitet ist und einen argumentativ sinnvollen Zeugnisaufbau erleichtert. Gemäß dieser Gliederung werden zunächst die grundlegenden Eigenschaften und Fähigkeiten beurteilt (A. Arbeitsbereitschaft, B. Arbeitsbefähigung und C. Fachwissen). Dann wird beurteilt, wie diese Eigenschaften und Fähigkeiten praktisch eingesetzt wurden (D. Arbeitsweise) und welche Resultate (E. Arbeitsergebnisse bzw. konkrete Arbeitserfolge) damit erzielt wurden. Man kann selbstverständlich von diesem Modell abweichen.

Grundsätzlich kann man die Aufgabenbeschreibung und die darauf folgende Leistungsbeurteilung als einen Soll-Ist-Vergleich sehen: Die Aufgabenbeschreibung entspricht dem Soll, die Leistungsbeurteilung dem Ist.² Die Leistungsbeurteilung muss also zeigen, dass die entscheidenden Fähigkeiten, die zur Ausführung der beschriebenen Aufgaben benötigt werden, vorhanden waren – und dass diese Fähigkeiten zum Vorteil des Unternehmens eingesetzt wurden.

5.1 Beurteilung der Arbeitsbereitschaft

Frau Muster war eine sehr engagierte und pflichtbewusste Mitarbeiterin, die sich vorbildlich mit ihrer Arbeit identifizierte. Sie setzte sich jederzeit mit viel Eigeninitiative und Freude am Beruf für das Wohl der betreuten Jugendlichen ein, wobei sie persönliche Belange stets zurückstellte.

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 10.

5.2 Beurteilung der Arbeitsbefähigung und des Fachwissens

Mit großer Sensibilität und einem ausgeprägten Gespür für die individuellen Bedürfnisse und Problemlagen baute sie schnell tragfähige Beziehungen zu den Betreuten und deren Familien auf und vermittelte ihnen Anerkennung und Wertschätzung. Frau Muster ging sehr genau auf die unterschiedlichen Persönlichkeiten und Lebenssituationen ein und bewertete dank ihres scharfen analytischen Verstandes die Hilfebedarfe immer zutreffend. Entsprechend den jeweiligen Entwicklungs-, Verhaltens- und emotionalen Störungen förderte sie durch pädagogische und sozialtherapeutische Arbeit sehr erfolgreich die Stärkung des Selbstvertrauens der Betreuten, die Erarbeitung von Lebens- und Berufsperspektiven sowie die Reflexion des Sozialverhaltens.

Frau Muster verfügt über ein außerordentlich umfassendes und fundiertes sozialpädagogisches Fach- und Methodenwissen, so dass wir uns stets auf ihr sicheres Urteil und auf ihre gründlich durchdachten Stellungnahmen und Dokumentationen verlassen konnten. Sie aktualisierte und erweiterte ihre Kenntnisse aus eigener Initiative kontinuierlich und brachte sie in der täglichen Arbeit sowie bei der Weiterentwicklung unseres pädagogischen Konzepts sehr zu unserem Vorteil ein.

Die Beurteilung der Fähigkeiten und Kenntnisse sollte zur Aufgabenbeschreibung passen und zeigen, dass die für die spezifische Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse vorhanden waren. Wenn z.B. die Aufgaben mit besonders hohen Belastungen verbunden waren oder zu ihrer Ausführung besondere Kenntnisse erforderlich waren, dann sollten Belastbarkeit bzw. die entsprechenden Kenntnisse bescheinigt werden. Und wenn in der Aufgabenbeschreibung Ziele formuliert werden, z.B. die Befähigung der betreuten Jugendlichen zur eigenverantwortlichen Lebensführung, dann sollte in der Leistungsbeurteilung beschrieben werden, auf welche Weise und mit welchem Ergebnis diese Ziele verfolgt und erreicht wurden. Zur Notenabstufung siehe Abschnitt 10.

² Siehe List 8.

Obwohl in Arbeitszeugnissen (im Gegensatz zu Zwischenzeugnissen) die in der Vergangenheit erbrachten Leistungen beurteilt werden, werden manche beurteilenden Aussagen oft in der Gegenwartsform (Präsens) formuliert. Insbesondere werden grundsätzliche Aussagen zum Fachwissen (z.B. „Er verfügt über ein umfassendes und detailliertes Fachwissen ...“) im Präsens formuliert, da der Arbeitnehmer mit der Kündigung sein Wissen nicht schlagartig verliert. [...] **Ende der Leseprobe.**

Mit dieser Leseprobe möchten wir Ihnen ermöglichen, die Qualität des Musterzeugnisses einzuschätzen und es mit Konkurrenzangeboten zu vergleichen.

Da wir viel Zeit für die Erstellung und Pflege unserer ausführlichen Musterdokumente aufwenden, können wir Ihnen diese leider nicht kostenlos anbieten. Sie erhalten das vollständige Dokument auf unserer Website zum Preis von 8 Euro (inklusive MwSt.) zum Download:

arbeitszeugnis-forum.de/muster-arbeitszeugnis/sozialpaedagoge

Bei Kauf und Verwendung des Dokuments erhalten Sie auf Wunsch begleitende Beratungsleistungen zu reduzierten Preisen. Siehe „Ergänzende Leistungen durch arbeitszeugnis-forum.de“ auf Seite 11 dieser Leseprobe.

9. 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:

Frau Diplom-Sozialpädagogin Maria Muster, geboren am 14. November 1972, ist seit dem 1. März 2004 als Sozialpädagogische Fachkraft in unserer Einrichtung tätig.

Frau Muster erhält dieses Zwischenzeugnis auf eigenen Wunsch / aufgrund eines Vorgesetztenwechsels / wegen ihres zum 01.03.2012 erfolgenden Wechsels in unser Beratungsstelle „SOS am Weißen Turm“. Wir danken ihr für ihre 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“.

Praxistipp: Die 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.)

Wichtig! 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. Es kann auch gar nicht jedes Adjektiv in einem Satz oder gar in einem ganzen Text wie beschrieben aufgewertet werden: Eine Aussage wie zum Beispiel „Herr Muster arbeitete stets sehr zielstrebig, immer äußert gründlich und zu jeder Zeit außerordentlich zügig“ würde übertrieben und unseriös wirken. Ebenfalls kann eine zu häufige Verwendung sprachlicher Aufwertungstechniken in einem Text dazu führen, dass der Text lächerlich wirkt. Aufgrund der weiten Verbreitung benoteter Textbausteine empfehlen wir aber, das hier beschriebene Prinzip der Notenabstufung zu berücksichtigen und zumindest die wichtigsten beurteilenden Aussagen 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.

Praxistipp: Die formale Gestaltung von Arbeitszeugnissen

Das Zeugnis wird auf dem Geschäftspapier des Unternehmens bzw. der Einrichtung 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.

Praxistipp: Was Sie vermeiden sollten

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“.

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".

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.

Fehlende dynamische Attribute

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

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).

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.

Unpassende Beurteilungen

Unpassende oder unlogische Beurteilungen, zum Beispiel 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.

Unlogische Begründungen

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

Wiederholungen

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

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. Zum Beispiel "sie verfügt über ein gesundes Selbstvertrauen", "er ist ein anspruchsvoller Mitarbeiter" bzw. Hinweise auf Humor, Geselligkeit, Toleranz, Bescheidenheit, Temperament.

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 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

Quellen

Dieses Musterzeugnis sowie die Anleitung zur Verwendung des Musterzeugnisses wurden unter Verwendung oder Berücksichtigung folgender Quellen erstellt (Aufzählung invers chronologisch):

- Unsere Sammlung von Formulierungen aus Original-Arbeitszeugnissen von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen.
- Unsere Sammlung von Urteilen des Bundesarbeitsgerichts sowie deutscher Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte zum Themenbereich „Zeugnis“.
- Hein Schließmann: Das Arbeitszeugnis, 22. Auflage. Frankfurt am Main: Verlag Recht und Wirtschaft, 2018.
- Christian Püttjer, Uwe Schnierda: Arbeitszeugnisse formulieren und entschlüsseln, 4. Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 2016.

- Arnulf Weuster, Brigitte Scheer: Arbeitszeugnisse in Textbausteinen, 13. Auflage. Stuttgart u.a.: Richard Boorberg Verlag, 2015.
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. (230 BGB, 320 GewO.) Hg. Müller-Glöge, Preis, Schmidt. München: C.H. Beck, 2012.
- Jürgen Hesse, Hans Christian Schrader: Arbeitszeugnisse. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag, 2010.
- Günter Huber, Waltraud Müller: Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis. 12. Auflage. Freiburg: Haufe Verlag 2009.
- Karl-Heinz List: Das zeitgemäße Arbeitszeugnis. 4. Auflage. Nürnberg: BW Bildung und Wissen Verlag, 2009.
- Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 4. Schuldrecht. Besonderer Teil II. §§ 611-704. Abschnitt 8. Titel 8. Dienstvertrag. Pflicht zur Zeugniserteilung. Red. Henssler. 5. Auflage. München: C.H. Beck, 2009.
- Monika Huesmann: Arbeitszeugnisse aus personalpolitischer Perspektive. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2008.
- Thorsten Knobbe, Mario Leis, Karsten Umnuß: Arbeitszeugnisse für Führungskräfte. 3. Auflage. Freiburg: Haufe Verlag 2006.
- Peter-Alexander Möller: Bedeutungen von Einstufungen in qualifizierten Arbeitszeugnissen. In der Reihe: Sprache in der Gesellschaft: Beiträge zur Sprachwissenschaft. Bd. 17. Hg. Hennig, Straßner, Rath. Frankfurt am Main u.a.: Verlag Peter Lang, 1990.
- Berufsbeschreibung „Sozialpädagoge/-pädagogin“ auf <https://berufenet.arbeitsagentur.de>