


**4,0**

Note 1 bis 6

**Gesamteindruck: ausreichend**

## Ein Zeugnis mit deutlichen Abwertungen.

# Zeugnis-Bericht

Beispielbericht für ein erfundenes Beispielzeugnis

| Leistung | Verhalten | Schlussformel |
|---|---|---|
| **2,0** | **2,0** | **4,0** |
| gut | gut | ausreichend |

| Note der Formulierungen | Warnsignale | Formulierungen erkannt |
|---|---|---|
| **2,5** | **7** | **8** |
| ohne Warnsignale | Codes und fehlende Bausteine | im Text markiert, Seite 4 |

### Die wichtigsten Befunde

1. „Das Arbeitsverhältnis endet in beiderseitigem Einvernehmen“ – kann auf eine Trennung auf Wunsch des Arbeitgebers hindeuten
2. „Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten“ – Reihenfolge vertauscht – kann auf Probleme mit Vorgesetzten hindeuten
3. „war stets pünktlich“ – Selbstverständlichkeit hervorgehoben – kann auf fehlende Stärken hindeuten

Dieser Bericht wurde automatisch nach festen, offengelegten Regeln erstellt (zeugnisdeuter.pages.dev/so-funktioniert-es). Er erklärt die übliche Lesart von Formulierungen im Personalwesen. Er ist keine Rechtsberatung und keine Prüfung des Einzelfalls.

# Der wichtigste Satz: die Leistungsformel

Fast jedes Zeugnis fasst die Leistung in einem Satz zusammen. Kleine Wörter wie „stets“ oder „vollsten“ entscheiden über die Note.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1,0 | „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ | Note 1 – sehr gut | |
| 1,0 | „stets zu unserer allerhöchsten Zufriedenheit“ | Note 1 – sehr gut | |
| 1,5 | „zu unserer vollsten Zufriedenheit“ | Note 1,5 bis 2 – gut bis sehr gut | |
| **2,0** | **„stets zu unserer vollen Zufriedenheit“** | **Note 2 – gut** | **Ihr Zeugnis** |
| 3,0 | „zu unserer vollen Zufriedenheit“ | Note 3 – befriedigend | |
| 3,0 | „stets zu unserer Zufriedenheit“ | Note 3 – befriedigend | |
| 4,0 | „zu unserer Zufriedenheit“ | Note 4 – ausreichend | |
| 5,0 | „im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit“ | Note 5 – mangelhaft | |



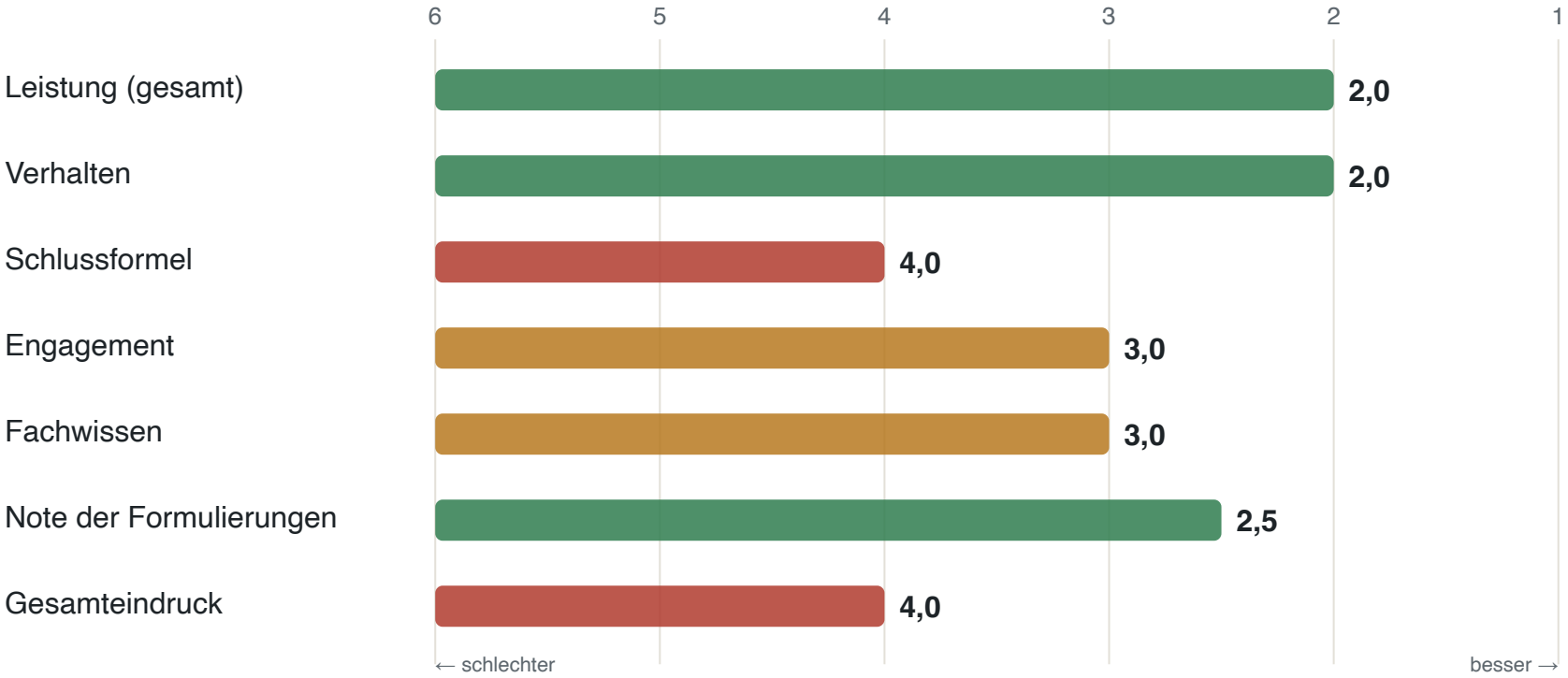
### Was das für Sie heißt

In Ihrem Zeugnis steht „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“. Personaler lesen das als Note **2,0** – gut.

Die Formel zählt im Personalwesen am meisten. Sie fließt in Ihre Leistungsnote ein (Seite 3).

# Ihre Noten im Überblick

Jede Zeile zeigt, wo der Bereich auf der Notenskala steht. Grün bis 2,5 · gelb bis 3,5 · rot darüber.




Wie der Gesamteindruck entsteht: Aus Leistung, Verhalten und Schlussformel wird die Note der Formulierungen gebildet (2,5). Jedes Warnsignal zieht 0,25 ab, höchstens 1,5 – so ergibt sich 4,0. Codes und Lücken werden im Personalwesen üblicherweise mitgelesen.

# Ihr Zeugnis, markiert

grün positiv · gelb durchschnittlich · rot Abwertung oder Warnsignal. Die Ziffern führen zur Erklärung auf Seite 5.

Arbeitszeugnis

Herr Max Muster, geboren am 12.04.1990, war vom 01.03.2022 bis zum 30.09.2026 als Sachbearbeiter im Einkauf in unserem Unternehmen tätig. Die Beispiel GmbH ist ein mittelständischer Hersteller von Verpackungsmaschinen mit rund 240 Mitarbeitern.

Zu seinen Aufgaben gehörten insbesondere:
- die Abwicklung von Bestellungen für Rohmaterial und Zukaufteile,
- die Pflege der Lieferantenstammdaten im ERP-System,
- die Prüfung von Auftragsbestätigungen und Rechnungen,
- die Terminverfolgung bei Lieferverzug.

Herr Muster verfügt über ein solides Fachwissen[1], das er in der täglichen Arbeit einsetzte. Er hatte Gelegenheit[2], an einer internen Schulung zum neuen ERP-System teilzunehmen. Er zeigte Engagement[3] und erledigte die ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit[4]. Er war stets pünktlich[5].

Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten war stets einwandfrei[6]. Er trug zur Verbesserung des Betriebsklimas[7] bei.

Das Arbeitsverhältnis endet in beiderseitigem Einvernehmen[8]. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.

Musterstadt, 30.09.2026

**1** verfügt über ein solides Fachwissen **2** hatte Gelegenheit, ... kennenzulernen **3** zeigte Engagement **4** stets zu unserer vollen Zufriedenheit **5** war stets pünktlich
**6** Sein Verhalten war stets einwandfrei **7** trug zur Verbesserung des Betriebsklimas bei **8** Das Arbeitsverhältnis endet in beiderseitigem Einvernehmen

# Jede Formulierung erklärt

Die Stufe auf der Notenskala (1 links, 6 rechts) und die übliche Bedeutung im Personalwesen.

| Nr. | Formulierung | Stufe | Bedeutung |
|---|---|---|---|
| 1 | „verfügt über ein solides Fachwissen“ |  | Note 3 – befriedigend |
| 2 | „hatte Gelegenheit, ... kennenzulernen“ | **Warnsignal** | Gelegenheit ohne Ergebnis – kann bedeuten: nicht genutzt |
| 3 | „zeigte Engagement“ |  | Note 3 – befriedigend |
| 4 | „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ |  | Note 2 – gut |
| 5 | „war stets pünktlich“ | **Warnsignal** | Selbstverständlichkeit hervorgehoben – kann auf fehlende Stärken hindeuten |
| 6 | „Sein Verhalten war stets einwandfrei“ |  | Note 2 – gut |
| 7 | „trug zur Verbesserung des Betriebsklimas bei“ | **Warnsignal** | kann auf Alkohol oder zu viel Privates am Arbeitsplatz hindeuten |
| 8 | „Das Arbeitsverhältnis endet in beiderseitigem Einvernehmen“ | **Warnsignal** | kann auf eine Trennung auf Wunsch des Arbeitgebers hindeuten |

# Warnsignale und Lücken

Was ein Personaler zwischen den Zeilen liest: Codes mit bekannter Nebenbedeutung und Bausteine, die fehlen.

**Warnsignal**

**„Das Arbeitsverhältnis endet in beiderseitigem Einvernehmen“**
kann auf eine Trennung auf Wunsch des Arbeitgebers hindeuten

*„Das Arbeitsverhältnis endet in beiderseitigem Einvernehmen.“*

**Warnsignal**

**„Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten“**
Reihenfolge vertauscht – kann auf Probleme mit Vorgesetzten hindeuten

*„Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten war stets einwandfrei.“*

**Warnsignal**

**„war stets pünktlich“**
Selbstverständlichkeit hervorgehoben – kann auf fehlende Stärken hindeuten

*„Er war stets pünktlich.“*

**Warnsignal**

**„trug zur Verbesserung des Betriebsklimas bei“**
kann auf Alkohol oder zu viel Privates am Arbeitsplatz hindeuten

*„Er trug zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.“*

**Warnsignal**

**„hatte Gelegenheit, ... kennenzulernen“**
Gelegenheit ohne Ergebnis – kann bedeuten: nicht genutzt

*„Er hatte Gelegenheit, an einer internen Schulung zum neuen ERP-System teilzunehmen.“*

**Fehlt**

**Bedauern über das Ausscheiden**
Fehlt das Bedauern, liest man: Der Abschied wurde nicht bedauert.

**Fehlt**

**Dank für die Zusammenarbeit**
Ein fehlender Dank gilt als deutliche Abwertung.

# Aufbau Ihres Zeugnisses

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis hat feste Bausteine. Fehlende Bausteine werden mitgelesen.

| | Baustein | Inhalt |
|---|---|---|
| vorhanden | **Gesamtbewertung der Leistung** | Zufriedenheits- oder Erwartungsformel |
| vorhanden | **Engagement** | Leistungsbereitschaft |
| vorhanden | **Fachwissen** | Kenntnisse und ihre Anwendung |
| fehlt | **Arbeitsweise** | Selbstständigkeit, Sorgfalt |
| vorhanden | **Verhalten** | gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Kunden |
| vorhanden | **Beendigung** | Das Arbeitsverhältnis endet in beiderseitigem Einvernehmen |
| fehlt | **Bedauern** | erster Baustein der Schlussformel |
| fehlt | **Dank** | zweiter Baustein der Schlussformel |
| vorhanden | **Wünsche** | dritter Baustein der Schlussformel |

Bausteine vorhanden

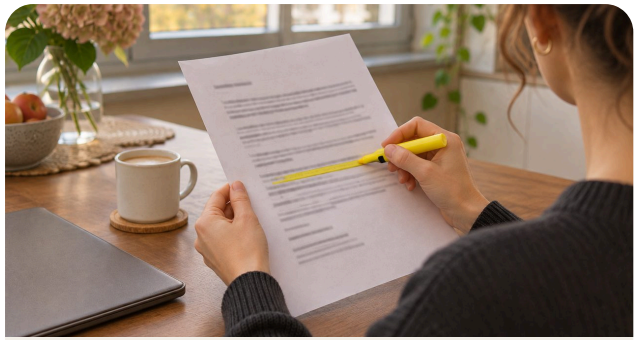
**6** / 9

Jeder fehlende Baustein wird im Personalwesen mitgelesen.



# Ihr Plan: was Sie jetzt tun können

Drei Schritte, in dieser Reihenfolge. Der Bericht zeigt, wie Ihr Zeugnis gelesen wird; was Sie daraus machen, entscheiden Sie.



## 1 Einordnen

Lesen Sie die markierten Stellen im Zusammenhang (Seite 4). Nicht jede schwächere Formulierung ist Absicht – entscheidend ist das Gesamtbild: **4,0, ausreichend**.

**Hierauf achten Personaler zuerst:**

- „Das Arbeitsverhältnis endet in beiderseitigem Einvernehmen“
- „Sein Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten“
- „war stets pünktlich“
- „trug zur Verbesserung des Betriebsklimas bei“



## 2 Das Gespräch suchen

Ein Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein und darf keine versteckten Aussagen enthalten (§ 109 Abs. 2 GewO); nach der Rechtsprechung soll es zudem wohlwollend sein. Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber freundlich an und nennen Sie die Stellen, die Sie anders formuliert haben möchten – am besten schriftlich.



## 3 Fristen und Hilfe

Warten Sie nicht zu lange: Arbeits- und Tarifverträge enthalten oft Ausschlussfristen von wenigen Monaten. Bei Streit um das Zeugnis helfen Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht, Gewerkschaften und anerkannte Beratungsstellen.

**Methode und Grenzen** · Automatische Auswertung nach 70 festen Formulierungen und Regeln, offengelegt auf zeugnisdeuter.pages.dev/so-funktioniert-es. Die Zeugnissprache ist nicht gesetzlich festgelegt; der Bericht gibt die verbreitete Lesart wieder. Keine Rechtsberatung und keine Prüfung des Einzelfalls. Erstellt in Ihrem Browser, Ihr Text wurde nicht übertragen. · SaidGor Software und Drohnensysteme UG (haftungsbeschränkt), Karlsruhe