

Vorwort des Herausgebers	V
Vorwort des Verfassers	XI
Abkürzungsverzeichnis	XII
Erläuterung zur statistischen Auswertung	XIII
Teil 1: Das Arbeitszeugnis als eignungsdiagnostisches Instrument	1
A) Die Notwendigkeit eines Methodenmix	1
B) Eignungsdiagnostische Untersuchungen zum Zeugnis	3
C) Modelle der Zeugniserstellung	4
I. Der einfachste Fall	4
II. Das Grundmodell	4
III. Das erweiterte Grundmodell	5
IV. Indirekte Akteure und Rahmenbedingungen	6
D) Störungen der Informationsfunktion	7
I. Fehler der Zeugnisausstellung	7
II. Fehler der Zeugnisverwendung	12
III. Fehlerkombinationen	13
E) Zusammenhang der Untersuchungen	14
Teil 2: Befragung von Unternehmen zur Erstellung von Zeugnissen	16
A) Grundinformationen über die Befragung	16
B) Organisation der Zeugniserstellung	20
C) Aufwand der Zeugniserstellung	34
D) Beteiligung des Mitarbeiters	38
E) Beteiligung des Betriebsrats	41
F) Inhalt, Gestaltung und Formulierung	42
G) Bedeutung einzelner Zeugniskomponenten	59
H) Wahrheitsgehalt und Informationswert	65
I) Generelle eignungsdiagnostische Bedeutung	69
Teil 3: Statistische Inhaltsanalyse von 1.000 Originalzeugnissen	73
A) Grundinformationen über das Zeugnismaterial	73
B) Die Positions- und Aufgabenbeschreibung	78
C) Die Beurteilung der Leistung	79
I. Die Arbeitsbereitschaft	79
II. Die Arbeitsbefähigung	81
III. Die Arbeitsweise	83
IV. Arbeitserfolg und Zufriedenheit	85
V. Herausragende Erfolge	88
VI. Die Führungsleistung	92
VII. Leistungsbeurteilung bei Versetzung	94
D) Die Beurteilung des Sozialverhaltens	95
I. Die Häufigkeit der Beurteilung	95
II. Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen	96
III. Das Verhalten gegenüber Externen	99

E) Die Beendigungsformel	101
F) Die Dankes-Bedauern-Formel	104
G) Die Zukunftswünsche	106
H) Datum und Unterschrift	107
I) Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse	109

Teil 4: Befragung von Personalberatern zur Zeugnisanalyse 111

A) Grundinformationen über die Befragung	111
B) Erfahrungsbasis der Personalberater	113
C) Analyseaufwand und Kontrolle	117
D) Analyse und Bewertung einzelner Zeugniskomponenten	120
I. Rangfolge der Zeugniskomponenten	120
II. Die Positions- und Aufgabenbeschreibung	123
III. Die Beurteilung der Leistung	128
IV. Die Beurteilung des Sozialverhaltens	136
V. Der Schlußabsatz	142
E) Analyse und Bewertung verschiedener Aspekte	151
F) Wahrheitsgehalt und Informationswert	169
G) Generelle eignungsdiagnostische Bedeutung	177

Teil 5: Kommentierung eines Zeugnisses durch Personalberater 181

A) Zeugnis mit Verfasserkommentar	181
B) Kommentare zu Überschrift und Ausrufezeichen	186
C) Kommentare zur Einleitung	187
D) Kommentare zur Positions- und Aufgabenbeschreibung	190
E) Kommentare zur Verhaltensbeurteilung	196
F) Kommentare zur Leistungsbeurteilung	202
G) Kommentare zum Schlußabsatz	210
H) Kommentare zu Daten und Unterschrift	215
I) Gesamtkommentar zum Arbeitnehmer	216
J) Abschlußkommentar des Verfassers	221

Teil 6: Empfehlungen für die Praxis 222

A) Empfehlungen für Zeugnisaussteller	222
B) Empfehlungen für Zeugnisanalytiker	227
C) Empfehlungen für Arbeitnehmer	236
D) Empfehlungen für Betriebsräte	243

Teil 7: Resumee in Fakten und Thesen	245
A) Organisation und Aufwand der Zeugniserstellung	245
B) Beteiligung des Arbeitnehmers	246
C) Aussagen zum Gesamtzeugnis	246
D) Die Positions- und Aufgabenbeschreibung	247
E) Die Leistungsbeurteilung	247
F) Die Verhaltensbeurteilung	249
G) Die Beendigungsformel	250
H) Die Dankes-Bedauern-Formel und die Zukunftswünsche	250
I) Das Ausstellungsdatum und die Unterschrift	251
J) Das Zwischenzeugnis	251
K) Verschiedene Hierarchieeffekte	252
L) Verschiedene Betriebsgrößeneffekte	253
M) Zeugnistechnik und Zeugnissprache	253
N) Der Wahrheitsgehalt und die Informationswert	255
O) Die eignungsdiagnostische Bedeutung	256
Literaturverzeichnis	259
Sachregister	262