Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 1/9

Print

EINE REVOLUTION IN DER SCHWEIZ: DAS ARBEITSZEUGNIS 2.0 KOMMT

ARBEITSZEUGNISSE ERHALTEN EIN UPDATE: MIT VISUELLEN ELEMENTEN, FORTSCHRITTSBALKEN UND EINEM FOKUS AUF STÄRKEN WILL DAS ARBEITSZEUGNIS 2.0 NICHT NUR ZEIT SPAREN, SONDERN AUCH DIE LESBARKEIT UND AUSSAGEKRAFT STEIGERN.

Gastbeitrag: Dennis Lück

2,5 Millionen Stunden werden pro Jahr in der Schweiz dafür aufgewandt, Arbeitszeugnisse zu schreiben. Die Arbeitszeugnisse werden bis zu 90 Prozent mit vorgefertigten Textblöcken erstellt. Eine wahre Textwüste, und als Sahnehäubchen kommt noch obendrauf: 50 Prozent aller Zeugnisse werden von Menschen verfasst, die dafür nicht geschult wurden. Die Konsequenz: Das Arbeitszeugnis verliert an Wert. Die Phrasendrescherei muss aufhören, und die unzähligen Stunden, die man für das Verfassen und auch das Lesen aufwenden muss, können HR-Profis auch gerne besser nutzen. Es ist also höchste Zeit, das Arbeitszeugnis zu revolutionieren. Und genau das ist nun passiert.

Dennis Lück
ist Co-Geschäftsführer von BrinkertLück, der Werteagentur für gesellschaftliche Kommunikation, Sport und ökosoziale Transformation. Der Schweizer Werber des Jahres 2017 gehört zum Kernteam des Arbeitszeugnisses 2.0.
www.brinkertlueck.com

«Lasst uns das Arbeitszeugnis wieder wertig machen», mit diesem Satz ging Manuel Wiesner, Initiant des Arbeitszeugnisses 2.0, im Jahr 2020 an den Start. Und was damals begann, wird nun Realität. Im Dezember 2024 kommt das neue Zeugnis in Unternehmen zum ersten Mal zum Einsatz. Wiesner, der mit seinem Bruder Daniel die Familie Wiesner Gastronomie leitet und knapp 1000 Mitarbeitende mit 69 Nationalitäten führt, konnte rasch andere für das Projekt begeistern.

Schnell Unterstützung gefunden

Thomas Geiser, emeritierter Professor der Universität St. Gallen, schloss sich 2022 an und brachte rechtliche Expertise mit in das Unterfangen. Im selben Jahr testete die Novalytica AG mit 1000 Teilnehmenden die Bewertungsmethoden innerhalb eines Zeugnisses. Roman Liesch, Data Scientist bei Novalytica, kam zur Erkenntnis, «dass das neue Arbeitszeugnis auf Visualisierungen statt auf Texte setzen muss. Das macht aus datenwissenschaftlicher Perspektive absolut Sinn, denn so werden komplexe Sachverhalte schnell und klar vermittelt und die direkte Verständlichkeit massiv erhöht».

Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 2/9

Print

Ebenfalls 2022 beschäftigte sich die Graubündner Kantonalbank (GKB) mit dem Thema «Zeugnis der Zukunft», führte Design-Thinking-Workshops durch und näherte sich dem Thema. Per Zufall lernen sich Karin Beiner, Leiterin HR Prozesse und Systeme bei der GKB, und Manuel Wiesner kennen. Man tauschte sich aus, Wiesner erläuterte seine Vision, und sofort war Karin Beiner Feuer und Flamme und schloss sich im Namen der GKB dem Projekt an. Beiner war es denn auch, die BrinkertLück ins Spiel brachte. Die Werteagentur von Dennis Lück, Schweizer Werber des Jahres 2017, kümmerte sich von da um das ästhetische Erscheinungsbild, die schnelle visuelle Erfassbarkeit des Zeugnisses sowie um die Vermarktung der Idee. Damit aber noch nicht genug Verbündete.

Um das Zeugnis auch für den digitalen Einsatz zu rüsten, war die Unterstützung von Fernando Carlen, seines Zeichens Partner der Avenir Group und gerüstet mit der Expertise der Zeugnissoftware zeugnis.ch, nötig. «Nach Jahren der Digitalisierung im Zeugniswesen steht jetzt endlich der Fokus auf den Inhalten und ihrer Darstellung», freut sich Carlen über die Weiterentwicklung des Zeugnisses.

Progress-Bar stösst auf Begeisterung

Yasemin Tahris, Chief Experience Officer der FLOWIT AG und Arbeits- und Organisationspsychologin, prüfte mittels weiterer Umfragen das Zeugnis in Bezug auf die Benotungsdarstellung. Klarer Favorit der Umfrage: die Progress-Bar. «Grafiken mit Benotungscharakter bieten Orientierung und Transparenz, ohne den klassischen Bewertungsdruck», kommentiert Tahris die Ergebnisse der Umfragen.

Wenn man genau hinschaut, ist die Progress-Bar in der Mitte breiter als aussen, also bei der sehr guten oder eher schlech-

Das Arbeitszeugnis hat an Wert verloren. Und deshalb wollten und mussten wir handeln.

Manuel Wiesner

Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 3/9

Print

ten Bewertung. Das stärkt visuell die positiven Aspekte der oder des Mitarbeitenden. Und für Firmen, die eine weniger detaillierte Darstellung wünschen, steht eine Version zur Verfügung, die statt der Progress-Bar eine Skill-Matrix nutzt.

Stärken und Kompetenzen im Vordergrund

Und das zeichnet generell das neue Zeugnis aus: «Es geht um die Wertschätzung des Menschen. Stärken und Kompetenzen stehen absolut im Vordergrund. Bei den Stärken stehen die beiden wichtigsten einmal links und einmal rechts aussen. Auch da ist wissenschaftlich erwiesen, dass das Auge des Betrachters so die besten Eigenschaften der Person besser und direkter wahrnimmt», so Manuel Wiesner sichtlich stolz über die konzeptionellen Feinheiten, die das Zeugnis aufweist. «In nur 45 Sekunden ist das Zeugnis erfassbar. Effizienz trifft Transparenz. Und wir sind uns sicher: So wird das Zeugnis wieder gelesen und erhält seine Relevanz zurück.»

Das Ziel ist es, das Arbeitszeugnis 2.0 schweizweit als zweiten Standard zu etablieren. Im Juni 2024 wurde dazu ein runder Tisch mit 37 Teilnehmenden, darunter Vertreterinnen und Vertreter der grössten Schweizer Unternehmen, Gewerkschaften und Universitäten, veranstaltet. Die Veranstaltung war ein grosser Erfolg und hat bereits zu einer breiten Unterstützung geführt, denn seither sind durch regelmässige Follow-ups nun fast 70 unterstützende Unternehmen hinzugekommen.

Am 16. Dezember 2024 wird das erste Arbeitszeugnis 2.0 offiziell bei der Familie Wiesner Gastronomie AG eingeführt. Dies markiert einen wichtigen Meilenstein, dem im 1. Quartal 2025 die GKB, zeugnis.ch und später auch weitere Unternehmen folgen werden. Karin Beiner dazu: «Das in einer Bank einzuführen, galt bisher als unmöglich. Das Arbeitszeugnis 2.0 ist für uns eine echte zukunftsweisende Wertschätzung. Und wir sind als Arbeitgeberin dafür verantwortlich, die beste Zukunft der Menschen mitzugestalten.»

Auch den gesetzlichen Rahmen erfüllt das Arbeitszeugnis. Es wurde gemäss Art. 330a OR aufgebaut, indem es Informationen über die Art, Dauer, Leistung und das Verhalten der Mitarbeitenden ehrlich, klar, wohlwollend und vollständig darstellt. «Der Fokus liegt auf Transparenz und Verständlichkeit, und die Wahrheit steht stets vor wohlwollenden Elementen, um eine faire und realistische Bewertung sicherzustellen», erläutert Thomas Geiser. «Weniger Worte, mehr Klarheit: Das Arbeitszeugnis 2.0 bringt so das Wesentliche auf den Punkt. Fair, verständlich, schnell, digital – und allen voran: menschlich.»

Die gesetzliche Grundlage verlangt keine strikte Formvorschrift, sodass das Arbeitszeugnis 2.0 auch als vollständig

Kernpunkte des Arbeitszeugnisses 2.0

- Klar und prägnant: Auf einer A4-Seite werden alle relevanten Informationen übersichtlich dargestellt.
- Vollständig digital: einfach weiterverwendbar im Rekrutierungsprozess – ein Fortschritt für Unternehmen und Mitarbeitende.
- Standardisiert und branchenübergreifend: für alle Branchen nutzbar, damit einfach und fair vergleichbar.
- Transparenz und Fairness: Die klare Struktur fördert eine nachvollziehbare und faire Bewertung.

Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 4/9

Print

Arbeitszeugnis

Musterlogo

Mitarbeitende/r und Unternehmen

für
Nadine MUSTER
Geboren am 31.03.1988

Muster GmbH
mustergmbh.ch

Branche: Finanzen
Anzahl Mitarbeitende: 1000

Die Muster GmbH ist das Musterunternehmen.
Das Unternehmen ist an 42 Standorten vertreten.
Der Hauptsitz ist in Musterhausen.

Daten

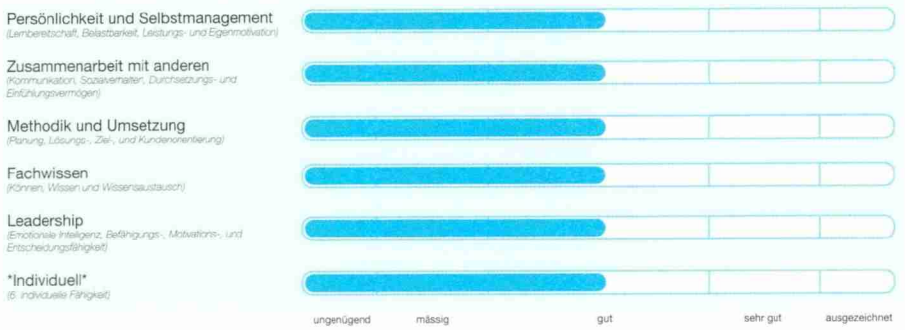
Position:	Projektleiterin
Beschäftigungsgrad:	100%
Arbeitsort:	Muster GmbH, Musterhausen
Bewertungsperiode:	01.06.2021 – 30.09.2023 Für vorangehende Periode siehe frühere Arbeitszeugnisse.
Eintritt:	01.01.2020
Austritt:	30.09.2023
Erstellungsgrund:	Kündigung durch Nadine

Wichtigste 5 Tätigkeiten

- Führen von Projekten (v.a. im Bereich Nachhaltigkeit)
- Gestalten der Projektschritte, wie Research, und Experience Konzeption
- Zusammenarbeit mit externen Produkt- und Entwicklungs-Partnern
- Vernetzung mit anderen Geschäfts-bereichen
- Entwicklung und Implentierung agiler Projektmethoden

Fähigkeiten

bewertet durch: Vorname NAME, Position



Stärken

- Kann über sich selber lachen
- Kreativitäts-Genie
- Bringt nichts aus der Ruhe
- Packt an, gibt Vollgas
- Motivations-Talent

Gut zu wissen

Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur sadipscing elitr, sed diam nonumy eirmod tempor invidunt ut labore et dolore magna aliquyam erat, sed diam voluptua. At vero eos et accusam et justo duo dolores et ea rebum. tet clita kasd gubergren, no sea takimata sanctus est Lorem ipsum dolor sit amet. Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur sadipscing elitr, sed diam

Musterhausen,
per 30.09.2023

Die Richtigkeit und Vollständigkeit bestätigt:
Muster GmbH
Musterstrasse 1, 1000 Muster
Tel: 012 345 67 89

Leitfaden & Erklärung
zum Arbeitszeugnis
Version 1.0

Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 5/9

Print

digitales Format zulässig ist. Die Standardisierung in der Struktur und die einfache Lesbarkeit innerhalb von 45 Sekunden ermöglichen es Unternehmen und Mitarbeitenden, den Inhalt präzise, einheitlich und rasch zu erfassen. Zudem wird die faktische Informationsmacht früherer Arbeitgebender kontrolliert und eine fairere Grundlage für zukünftige Arbeitsverhältnisse geschaffen. «Das war uns ganz wichtig beim Erarbeiten und beim Erneuern des Zeugnisses», so Wiesner.

Mit dem Arbeitszeugnis 2.0 wird auch die Vorgabe zur Förderung des wirtschaftlichen Fortschritts der Mitarbeitenden erfüllt. Der klare Aufbau und die ansprechende visuelle Darstellung, beispielsweise durch die Progress-Bar, unterstützen die Lesbarkeit und bieten somit einen echten Mehrwert im Rekrutierungsprozess.

Wie geht es nun weiter?

«Wir brauchen nun ein Gefäss, das sich auch in Zukunft um das Arbeitszeugnis 2.0 kümmert, es vermarktet und Unternehmen Unterstützung bieten kann. Und die beste Möglichkeit, dies zu gewährleisten, war die Gründung eines Vereins», führt Wiesner aus. «Durch die Vereinsstruktur können wir uns voll auf die Förderung und Weiterentwicklung des Arbeitszeugnisses 2.0 konzentrieren, ohne wirtschaftliche Interessen zu verfolgen. Die Mitglieder arbeiten ehrenamtlich und bündeln ihre Expertise aus verschiedenen Fachbereichen, um das Projekt auf sichere Beine zu stellen und die Etablierung des neuen Standards voranzutreiben.

Der Verein «Vision Arbeitszeugnis» wurde im Oktober 2024 gegründet und wird im Sommer 2025 operativ starten. Dieser hat mit www.arbeitszeugnis.work eine digitale Heimat für das Zeugnis geschaffen. Dennis Lück dazu: «Mit arbeitszeugnis.work haben wir eine Informations- und Austauschplattform rund um das Arbeitszeugnis 2.0 zum Leben erweckt. Wer interessiert ist, findet dort alles. Die Website bietet kostenlose Ressourcen wie Leitfäden, ein herunterladbares PDF-Formular und zukünftig eine Liste der Softwareanbieter, die das Arbeitszeugnis 2.0 unterstützen. Unternehmen und HR-Fachleute finden dort detaillierte Informationen, um die neue Zeugnisform selbständig umzusetzen oder bestehende Prozesse anzupassen. Gleichzeitig bietet die Onlineplattform Zugang zu allen notwendigen Tools, um das Arbeitszeugnis 2.0

Weniger Worte, mehr Klarheit: Das Arbeitszeugnis 2.0 bringt das Wesentliche auf den Punkt. Fair, verständlich, schnell, digital – und allen voran: menschlich.

Thomas Geiser

Software-Integration des Arbeitszeugnisses 2.0

- **Zeugnis.ch:** 1. Quartal 2025
- **Abacus:** 2025
- **confer!:** 2025
- **Weka:** 2026
- **Weitere Anbieter:** in Prüfung

Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 6/9

Print

auch in kleinen und mittleren Unternehmen effektiv einzuführen. Unser Ziel ist es, arbeitszeugnis.work zur Anlaufstelle für alle Fragen und Anforderungen rund um das moderne Arbeitszeugnis zu machen und so die Etablierung des neuen Standards zu fördern.»

Die Website wurde erst kürzlich livegeschaltet und ist über die nächsten Wochen und Monate stetig im Aufbau. So werden auch Übersetzungen ins Englische, Französische, Italienische und Rätoromanische folgen.

Bald in Zeugnissoftware integriert

Grosse Zeugnissoftwareanbieter wie zeugnis.ch, Abacus, Weka und conver! haben die Integration des Arbeitszeugnisses 2.0 angekündigt und planen die Umsetzung für 2025 und 2026 – mit weiteren Anbietern gibt es Gespräche. Man darf also gespannt sein, wie schnell sich die Revolution ausbreitet. «Dass das passiert, dessen sind wir uns sicher», gibt Manuel Wiesner mit einem breiten Lächeln zu verstehen.

Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 7/9

Print

WAS FÜR UND GEGEN ARBEITSZEUGNISSE SPRICHT UND WAS VOM ARBEITSZEUGNIS 2.0 GEHALTEN WIRD

DAS ARBEITSZEUGNIS 2.0 STEHT KURZ VOR DER EINFÜHRUNG IN ERSTEN SCHWEIZER UNTERNEHMEN (SIEHE SEITE 40). WÄHREND SICH MANCHE DARÜBER FREUEN, STEHEN ANDERE DEN ARBEITSZEUGNISSEN GENERELL KRITISCH GEGENÜBER.

ANDREAS THANNER

Owner von Artesian

«Das Arbeitszeugnis, ursprünglich zur Dokumentation von Leistung und Verhalten gedacht, ist oft missverständlich. Das Arbeitszeugnis 2.0 soll durch visuelle Elemente mehr Klarheit schaffen. Es soll Transparenz fördern und Missverständnisse verringern. Doch reicht das?

Eine verstärkt visuelle Darstellung bietet sicherlich eine schnellere Übersicht und erleichtert zugleich die Bewertung der Mitarbeitenden. Standardisierte Grafiken reduzieren den Aufwand für Formulierungen, die zudem in dieser Form weder angreifbar noch missverständlich sind.

Was jedoch bleibt, ist die Subjektivität: Trotz moderner Ansätze bleibt das Arbeitszeugnis gefärbt. Die Bewertung spiegelt die Beziehung zur bewerteten Mitarbeiterin oder zum bewerteten Mitarbeiter wider. Positive wie negative Erfahrungen prägen das Urteil. Es stellt sich die Frage: Kann ein Arbeitszeugnis jemals objektiv sein?

Die Unternehmenskultur verstärkt das Problem zusätzlich: Menschen suchen Ähnlichkeit, da diese Vertrauen schafft. Wer ins kulturelle Raster passt, wird positiver bewertet. Abweichende Eigenschaften, die in anderen Kontexten wertvoll sind, werden schnell negativ ausgelegt. Ein Arbeitszeugnis widerspiegelt also auch die Anpassung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ans Umfeld.

Fazit: Das Arbeitszeugnis 2.0 ist sicherlich ein Fortschritt. Doch echte Veränderung erfordert mehr als nur visuelle Elemente. Wir müssen uns fragen, welchen Zweck Arbeitszeugnisse wirklich erfüllen sollen: Sind sie Werkzeuge der Wertschätzung oder doch nur ein Überbleibsel von starren Hierarchien?»

> **Das Arbeitszeugnis 2.0 ist ein Fortschritt. Doch echte Veränderung erfordert mehr als visuelle Elemente.**

Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 8/9

Print

RENÉ LEHMANN

Managing Director & Recruiter bei SMART Recruiting

«Ich halte wenig vom klassischen Arbeitszeugnis, ebenso wenig vom sogenannten Arbeitszeugnis 2.0. Schon der Begriff ‹Zeugnis› lässt mich an meine Schulzeit zurückdenken – und dabei läuft es mir kalt den Rücken hinunter.

Aus meiner Sicht reicht eine einfache Arbeitsbestätigung vollkommen aus. Ein Arbeitszeugnis, selbst in der neuen 2.0-Version, spiegelt in den meisten Fällen lediglich die Sicht des Arbeitgebers wider, oft sogar nur die Perspektive einer einzigen Person. In konfliktbehafteten Situationen gibt es jedoch meist verschiedene Wahrnehmungen: die des Vorgesetzten, die der Mitarbeiterin oder des Mitarbeitenden – und irgendwo dazwischen liegt die Wahrheit. Das Arbeitszeugnis jedoch präsentiert nur die Meinung des Arbeitgebers, und wir wissen alle, dass es leider zahlreiche unqualifizierte Führungskräfte gibt.

Zugegeben, das neue Layout des Arbeitszeugnisses 2.0 wirkt moderner und frischer. Dennoch bin ich überzeugt, dass es in der Praxis zu Uneinigkeit führen wird – etwa bei der Positionierung von Bewertungselementen wie Balkendiagrammen. Solche Visualisierungen bringen zudem das Risiko mit, dass sie potenzielle Arbeitgebende voreingenommen machen, insbesondere wenn ein Wert negativ dargestellt wird. Für die Arbeitnehmenden ein klarer Nachteil.

> **Das Arbeitszeugnis präsentiert nur die Meinung des Arbeitgebers, und wir wissen alle, dass es leider zahlreiche unqualifizierte Führungskräfte gibt.**

Meiner Meinung nach dürfen weder das Arbeitszeugnis 2.0 noch sein Vorgänger Teil der Entscheidungsgrundlage bei einem Bewerbungs- oder Einstellungsprozess sein. Eine einfache Arbeitsbestätigung erfüllt denselben Zweck und spart dazu Zeit, Ressourcen und Stress – auf beiden Seiten.

Datum: 12.12.2024

HR Today
Know-how for tomorrow

deutsche Ausgabe

HR Today
8008 Zürich
044/ 269 50 10
https://www.hrtoday.ch/

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'210
Erscheinungsweise: 6x jährlich

Seite: 40
Fläche: 424'235 mm²

FAMILIE WIESNER GASTRONOMIE

Auftrag: 3017989
Themen-Nr.: 571.095

Referenz: 94282093
Ausschnitt Seite: 9/9

Print

JULIA VIEHWEIDER

Co-Owner & Consultant von Great Place To Work

«Hand aufs Herz: Die meisten von uns sind keine Fans von Arbeitszeugnissen. Als Verfasserinnen und Verfasser investieren wir viel Zeit, nur um ein Dokument zu erstellen, das oft wenig aussagekräftig ist. Gleichzeitig ist der Informationsgehalt von Arbeitszeugnissen für uns als Leserinnen und Leser meist gering. Und doch bleiben uns Arbeitszeugnisse im deutschsprachigen Raum wohl noch lange erhalten. Umso erfreulicher ist es, dass mit dem Arbeitszeugnis 2.0 nun eine innovative Alternative entwickelt wurde.

Die Arbeitsgruppe um Manuel Wiesner hat zusammen mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Recht und unter Einbezug von Mitarbeitenden einen neuen Ansatz geschaffen, der die Aussagekraft und Wertigkeit von Arbeitszeugnissen erhöhen soll – und das bei voller Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen. Die Offenheit der HR-Kolleginnen und HR-Kollegen am runden Tisch in Bern hat mir gezeigt, dass hier eine echte Chance besteht, Arbeitszeugnisse künftig transparenter, moderner und fairer zu gestalten.

Gute Arbeitgebende werden die Gelegenheit nutzen, um statt Floskeln differenzierte, stärkenorientierte Bewertungen zu liefern. Das einheitliche Design des Arbeitszeugnisses 2.0 sorgt für Vergleichbarkeit, und der Aufwand reduziert sich spürbar – ein Gewinn für alle. Wir bei Great Place To Work sind gespannt, wie dieser Ansatz die HR-Landschaft in den kommenden Jahren prägen wird. Ein grosses Kompliment an Manuel Wiesner und sein Team für diesen wichtigen Impuls!»

> **Das einheitliche Design des Arbeitszeugnisses 2.0 sorgt für Vergleichbarkeit, und der Aufwand reduziert sich spürbar – ein Gewinn für alle.**