

Im Dokument wird die Abkürzung „FW“ für Freiwillige und Freiwilliger genutzt.

## Allgemeine Informationen

- Alle FW haben rechtlichen Anspruch auf ein Zeugnis. Der Anspruch entsteht mit Beendigung des Dienstverhältnisses. Es soll auch Teil der Wertschätzung für einen freiwillig geleisteten Dienst sein.
- Im **FDAG** ist ein einfaches Zeugnis zu erstellen.
- Im **BFD** ist laut BFD-Gesetz in jedem Fall ein erweitertes Zeugnis auszustellen.
- Auch im **FSJ** und **FÖJ** ist eine Zeugniserstellung verpflichtend. Als Teil der Anerkennungskultur sollte dies ein ‚Zeugnis mit berufsqualifizierenden Merkmalen‘ sein. Für den Fall, dass der Freiwilligendienst nicht zufriedenstellend verlief, sollte im Sinne der\*des FW mit seiner\*ihrer Einwilligung nur ein einfaches Zeugnis erstellt werden.
- Zeugnisse in elektronischer Form sind nicht zulässig!
- Die Dauer des Dienstverhältnisses entscheidet meist darüber, welches Zeugnis ausgestellt wird.

## Drei Zeugnistypen

### 1. einfaches Zeugnis

- Beschreibung der Einrichtung und des Trägers des Freiwilligendienstes
- Bestätigung der Art und Dauer eines Dienstverhältnisses
- **enthält keine Aussagen über Leistung und Führung der\*des FW**
- allgemeine Angaben zur Art der Beschäftigung, jedoch so vollständig und genau wie möglich, so dass sich Außenstehende ein Bild machen können
- Sonderaufgaben müssen erwähnt werden
- Vor- und Familienname
- Geburtsdatum nur mit Einverständnis durch FW
- Ort und Datum

### 2. qualifiziertes Zeugnis

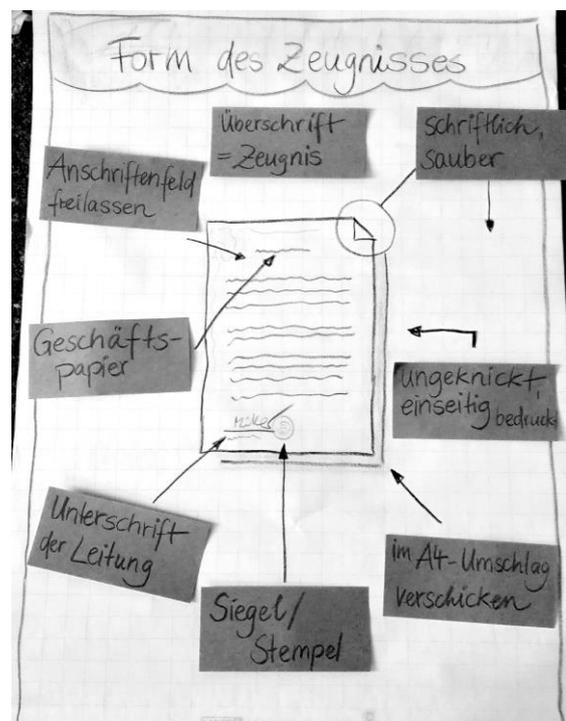
- Angaben zur Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über **Führung und Leistung der\*des FW**
- alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen für eine Gesamtbeurteilung der\*des FW
- **einmalige Vorfälle oder Umstände**, die für die\*den FW und ihre\*seine Führung und Leistungen nicht charakteristisch sind, dürfen im Zeugnis **nicht aufgenommen werden**
- Wahlrecht der\*des FW zwischen einfachem und qualifiziertem Zeugnis (außer BFD)
- im Nachhinein kann kein einfaches Zeugnis verlangt werden, wenn ursprünglich ein qualifiziertes Zeugnis gefordert wurde

### 3. Zwischenzeugnis

- entspricht inhaltlich dem Endzeugnis – aber im Präsens formuliert
- gewisse Selbstbindung durch die Einschätzung: ein Abweichen im Endzeugnis von der Beurteilung aus dem Zwischenzeugnis ist nur bei Dokumentation neuer Gesichtspunkte möglich!

## Form des Zeugnisses

- schriftlich und sauber (keine Durchstreichungen, Radierungen etc.)
- einseitig bedruckt und möglichst ungefalt (Falten ist zwar erlaubt, aber unschön)
- Geschäftspapier, wenn vorhanden
- **Anschriftenfeld darf nicht ausgefüllt werden**
- Ausstellung durch ranghöhere\*n Mitarbeiter\*in bzw. Leitung (Funktion, Namensangabe und Unterschrift), dies gibt Aufschluss über Wertschätzung der\*dem FW gegenüber



## Allgemeines zur Beurteilung im Zeugnis

- Objektivität ist Ziel und Wunschtraum zugleich - Objektivität der Beurteilung erschwert durch:
  - o Problem der Erfassung aller für die Beurteilung bedeutsamen Informationen
  - o psychologische Phänomene (z.B. Beeinflussung durch persönliches Verhältnis, persönliche Differenzen zur\* zum FW, erster Eindruck)
  - o einmalige herausragende Leistungen oder gravierende Fehler
  - o unerwartete oder ungelegen kommende Kündigung durch FW

→ **Prüfen Sie Ihr Urteil selbstkritisch und lassen Sie Ihre Kolleg\*innen gelesen!**

- Das Zeugnis muss zwei „Geboten“ folgen:



( = Zeugnis als Mitteilung an Dritte)

( = Zeugnis als Unterlage für neue  
Bewerbung)

→ spricht gegen Überbewertung

→ spricht gegen Unterbewertung

Grundlage für die Formulierung sollte ein wohlwollender Maßstab verständiger Arbeitgeber\*innen sein und der\*dem FW das Fortkommen nicht unnötig erschweren.

Beachten Sie bitte auch, dass mit einer wohlwollenden Formulierung das freiwillige Engagement der\*des FW eine Wertschätzung erhält.

- Beurteilen sie nur generell Charakteristisches für den\*die FW (keine Behauptungen, Annahmen oder Verdachtsmomente, keine einmaligen Vorfälle oder Umstände – egal, ob vor- oder nachteilig)
- Negative/ unterdurchschnittliche Einschätzungen sollten im Verlaufe der Dienstzeit schon thematisiert worden sein, um Möglichkeiten zur Verbesserung einzuräumen (Reflexionsgespräche!)
- Der Grundsatz der wahren und wohlwollenden Zeugnisbeurteilung ermöglicht Auslassungen (Leerstellentechnik, siehe unten)!
- **Geheimcodes** (Formulierungen, die etwas anderes aussagen, als was augenscheinlich gesagt wird) **sind unzulässig** und dürfen in keinem Fall verwendet werden!

<b>Die Positivskala</b>		
Note	Was Sie sagen wollen	Wie Sie es ausdrücken
<b>1</b>	Leistung entspricht den Anforderungen in besonderem Maße	„stets vollste Zufriedenheit“
<b>1-2</b>		„zur vollsten Zufriedenheit“
<b>2</b>	Leistung entspricht den Anforderungen voll	„stets volle Zufriedenheit“
<b>3</b>	Leistung entspricht den Anforderungen im Allgemeinen	„stets <b>oder</b> volle Zufriedenheit“
<b>4</b>	Leistung weist zwar Mängel auf, entspricht aber im Ganzen noch den Anforderungen	„Zufriedenheit“
<b>5</b>	Leistung entspricht den Anforderungen nicht, jedoch notwendige Grundkenntnisse vorhanden sind und Mängel behoben werden können	„im Großen und Ganzen zufrieden“
<b>6</b>	Leistung entspricht den Anforderungen nicht und Grundkenntnisse lückenhaft, so dass Mängel nicht behoben werden können ODER die Leistung nicht erbracht wird	„bemühte sich um zufriedenstellende Leistungen“

### **Techniken, um kritischere Aussagen zu formulieren:**

- **Leerstellentechnik:** Auslassen eines notwendigen Leistungskriteriums bei der Beurteilung deutet auf eine schlechte Bewertung in diesem Bereich hin (siehe unten: Aufbau des Zeugnisses)
- **Negationstechnik:** Eine Formulierung in der doppelten Verneinung schmälert die Aussage
- **Passivierungstechnik:** Häufiges Verwenden des Passivs deutet auf eine passive Verhaltensweise der\*des FW hin
- **Ausweichtechnik:** Werden Unbedeutsames oder Selbstverständlichkeiten beschrieben, so gibt es nichts wichtiges Positives zu berichten.
- **Knappheitstechnik:** Verwendung knapper Sätze verweisen auf eine geminderte Wertschätzung der\*s Freiwilligen
- **Widerspruchstechnik:** Widersprechen sich Aussagen untereinander, mindert das den Gesamteindruck der Person (wenn z. B. bei einer guten Einschätzung die Dankesformel fehlt)
- **Reihenfolgetechnik:** Bei Aufzählungen das Wichtigste zuerst. Werden Personengruppen aufgezählt, dann muss die Führungshierarchie eingehalten werden (Vorgesetzte, Team, Klienten/Kunden, Angehörige)

### **Achtung – Stolpersteine!**

Sie sollten diese Techniken kennen, um nicht durch versehentliches Benutzen bei Leser oder Leserin ein falsches Bild zu erzeugen!

## Aufbau des Zeugnisses

### 1. Überschrift

„Zeugnis“ (bzw. „Zwischenzeugnis“) → beim Freiwilligendienst **NICHT** „Arbeitszeugnis“!

### 2. Einleitung

- persönliche Daten der\*s FW, einschließlich des Beginns und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (falls sich Beendigung nicht aus Schlussformel ergibt)
- Anschrift und Geburtsdatum nur mit Einverständnis durch FW (es kann angenommen werden, wenn FW nach Erhalt des Zeugnisses nicht widerspricht)
- Anschrift wenig sinnvoll, da veränderlich (keinesfalls aber im Adressfeld, dies bleibt leer)
- Tätigkeit nennen (falls Änderung während der Beschäftigungszeit, dann kann auf Angabe in der Einleitung verzichtet werden → ausführliche Beschreibung siehe unten)
- ergibt sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht aus der Schlussformel, dann Austrittsdatum in der Einleitung
- objektive Informationen können durch Stil der Formulierung bereits in beschränktem Umfang Wertungen transportieren, z.B. „war tätig“ vs. „beschäftigt worden“ (aktive/passive Verhaltensweise)
- wird der angeführte Dienst mit einem ungewöhnlichem Austrittsdatum gekoppelt, kann das für Zeugniskundige Hinweis auf gravierendes Fehlverhalten sein → ggf. erklären („Kündigung auf eigenen Wunsch“, ...)

### 3a ESt-Beschreibung

### 3b Tätigkeitsbeschreibung

- einschließlich des eventuellen Werdegangs der\*s Freiwilligen
- übertragenen Aufgaben mit ihren typischen Merkmalen, vollständig und genau
- Außenstehende können sich über den von der\*dem FW wahrgenommenen Aufgabenbereich umfassend informieren
- bei Veränderungen des Aufgabenkreises, die Entwicklung der\*s Freiwilligen darlegen
- besondere Kenntnisse durch Fortbildungsmaßnahmen
- muss immer individuell angefertigt werden

### 4. Leistungsbeurteilung

- einschließlich der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung am Ende dieses Teils
- Beurteilung der Fähigkeiten und Kenntnisse des\*der FW, seiner\*ihrer Verhaltensweise und Arbeitserfolgs
- Grundsätze des verständigen Wohlwollens und der Zeugniswahrheit beachten
- in der Praxis kommen negative Formulierungen fast nicht vor
- Formulierungsstil mit einer Skala abgestuft positiver Formulierungen (gleich Notenspiegel)
- negative Aussagen ggf. als sog. „beredtes Schweigen“ ausgedrückt (Leerstellentechnik)
- Achtung: unterschiedliche Interpretationen und Fehldeutungen möglich, z.B. Ehrlichkeit/Pünktlichkeit wird im Allgemeinen als selbstverständlich vorausgesetzt (Erwähnung wird eher negativ gedeutet → Ausweichtechnik)
- Leistungskriterien, die nicht fehlen sollten (abhängig von Anforderungen des Aufgabenbereichs und typischen Leistungsmerkmalen):
  - a) Fachspezifische Fähigkeiten** z.B. Kontakt/Umgang mit Klient\*innen, Umgang mit Laborgeräten
  - b) Belastbarkeit**
  - c) Auffassungsgabe und Problemlösefähigkeit**
  - d) Denk- und Urteilsvermögen**
  - e) Arbeitsweise**
  - f) Zuverlässigkeit**
  - g) Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative**

→ Wenn eine dieser Fähigkeiten in der Beurteilung nicht vorkommt, deutet dies auf eine schlechte Bewertung in diesem Bereich hin (Leerstellentechnik)!

- Leistungskriterien, die bei Bedarf darüber hinaus bewertet werden können
  - h) Teilnahme an Fortbildungen nennen**

## 5. Persönliches (soziales) Verhalten

- vom Gesetz verlangt: Aussagen über das Sozialverhalten, sie sind wesentlicher Bestandteil eines vollständigen Zeugnisses, einschließlich einer zusammenfassenden Beurteilung
- Verhältnis zu Vorgesetzten, Kolleg\*innen, Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen
- ebenfalls differenzierte Formulierungspraxis (siehe Beispielsätze im Anhang)
- gekennzeichnet durch abgestuft positive Formulierungen, ggf. mit bewussten Auslassungen
- Fehlverhalten in diesem Bereich muss deutlich zum Ausdruck gebracht werden!  
(Grundsatz der Zeugniswahrheit steht vor Grundsatz der wohlwollenden Zeugnisbeurteilung)

## 6. Schlussformulierung

- bestehend aus:
  - o Gründen für die Beendigung des Dienstes, auf wessen Initiative bzw. ob reguläres Beschäftigungsende
  - o sogenannter Dankes-Bedauerns-Formel
  - o Zukunftswünschen
- mittlerweile ebenfalls Skala zu Grußformeln mit Dankes- und Bedauernsklauseln (siehe Anhang), d.h. die Formulierung des Dankes und Bedauerns wird oft als Kurzreferenz/Zusammenfassung genutzt
- Schlussformulierung muss mit übrigen Zeugnisinhalt in Einklang stehen (Zeugnishomogenität)
- Ein Fehlen von Zukunftswünschen bzw. dem gesamten Schlusssatz ist zwar erlaubt, deutet aber auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Unfrieden bzw. ein in hohem Maße zerrüttetes Verhältnis hin
- es gibt verschiedene Formulierungen für Kündigung durch Beschäftigte als auch für betriebsbedingte Kündigungen

## 7. Ort & Datum der Zeugnisausstellung, Unterschrift des Zeugnisausstellers

- Name Zeugnisaussteller\*in zusätzlich maschinenschriftlich, Hinweis auf die Funktion Aussteller\*in, Stempel

## Literaturhinweise

Anne Backer: Arbeitszeugnisse – Entschlüsseln und mitgestalten, 7. Auflage 2015, Verlag Haufe, 128 S. (kurzer Taschenguide mit den wichtigsten Hinweisen)

Huber/Müller: Das Arbeitszeugnis in Recht und Praxis - inkl. Arbeits-hilfen online, 16. Auflage 2016 Verlag Haufe, 272 S. (erheblich ausführlicher mit vielen Beispielen)

Zeugniserstellung ist ein weites Feld! Diese kleine Sammlung der wichtigsten Punkte dient nur als Unterstützung Ihrer Arbeit bei der Erstellung von Zeugnissen für Freiwillige.  
Sprechen Sie uns bei Fragen gern an!

Wir danken Ihnen für Ihre Zeit und Mühe.

## Mustersätze für die Einleitung zur Beschreibung des Dienstverhältnisses:

**FSJ/FÖJ:** X.Y., geboren am ..., leistete vom ... bis ... ein Freiwilliges Soziales/ Ökologisches Jahr (FSJ/FÖJ) im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten, Artikel 1 Gesetz vom 16.05.2008, BGBl. I S. 842 (Nr. 19) in Trägerschaft der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH.

**BFD/International:** X.Y., geboren am ..., leistete vom ... bis ... einen Bundesfreiwilligendienst (BFD) im Sinne des Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst, Artikel 1 Gesetz vom 28.04.2011, BGBl. I S. 687 (Nr. 19) in Trägerschaft der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH.

**FdaG:** X.Y., geboren am ..., leistete vom ... bis ... einen Freiwilligendienst aller Generationen (FdaG) im Sinne §2 Abs. 1a Siebtes Buch Sozialgesetzbuch, Artikel 1 des Gesetzes vom 07.08.1996, BGBl. I S. 1254 in Trägerschaft der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH.

## Beispielsätze für die Leistungsbeurteilung

### UNZULÄSSIGES

Unzulässige Formulierung	Bedeutung
Durch seine Geselligkeit trug <i>Herr Frühling</i> zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.	Alkohol
<i>Frau Sommer</i> zeichnete sich vor allem dadurch aus, dass sie viele Verbesserungen zur Arbeitsvereinfachung machte.	Bequemlichkeit
Im Kollegenkreis galt <i>Frau Sommer</i> als tolerante Mitarbeiterin.	Probleme mit Vorgesetzten
Im Umgang mit seinen Kolleg*innen/Vorgesetzten zeigte <i>Herr Herbst</i> eine erfrischende Offenheit.	vorlaut, zu selbstbewusst
<i>Herr Herbst</i> ist gut mit seinen Vorgesetzten zurechtgekommen.	Mitläufer ohne Rückgrat
<i>Frau Winter</i> zeigte sich Neuem gegenüber stets aufgeschlossen.	aber keine Umsetzung dessen
<i>Frau Winter</i> war mit Interesse bei der Sache.	angestrengt, aber nix geleistet
<i>Herr Sturm</i> war wegen seiner Pünktlichkeit stets ein Vorbild.	schlechte Arbeitsergebnisse
<i>Herr Sturm</i> war tüchtig und in der Lage, seine Meinung zu vertreten.	rechthaberischer Wichtigtuer
<i>Frau Sonne</i> machte sich mit großem Eifer an die ihr übertragenen Aufgaben.	fleißig, aber erfolglos

Keine Merkmale oder Formulierungen verwenden, die etwas anderes aussagen sollen, als was sich aus dem Wortlaut oder der äußeren Form des Zeugnisses eigentlich ergibt:  
→ klare, verständliche Formulierungen → **keine Geheimzeichen oder Codes**

### FACHSPEZIFISCHE FÄHIGKEITEN a)

Note 1	<i>Herr Frühling</i> beherrschte seinen Aufgabenbereich stets sehr sicher, hatte oft neue Ideen und fand optimale Lösungen.
Note 2	<i>Herr Sturm</i> arbeitete selbstständig, fand gute Lösungen und hatte neue Ideen.
Note 3	<i>Frau Sommer</i> bewältigte ihren Aufgabenbereich sicher und fand brauchbare Lösungen.
Note 4	<i>Frau Winter</i> bewältigte ihren Aufgabenbereich.
Note 5	<i>Frau Sonne</i> bewältigte die in ihrem Aufgabenbereich anfallenden Aufgaben.
Note 6	<i>Herr Herbst</i> war bestrebt, seinen Aufgabenbereich zu bewältigen.

### BELASTBARKEIT b)

Note 1	Auch in Stresssituationen erzielte <i>Herr Frühling</i> sehr gute Leistungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht und war auch stärkstem Arbeitsanfall immer gewachsen.
Note 2	Auch in starker Belastung behielt <i>Herr Sturm</i> die Übersicht, handelte überlegt und bewältigte alle Aufgaben in guter Weise.
Note 3	Auch starkem Arbeitsanfall war <i>Frau Sommer</i> gewachsen.
Note 4	Dem starken Arbeitsanfall war <i>Frau Winter</i> im Wesentlichen gewachsen.
Note 5	<i>Frau Sonne</i> zeigte sich dem üblichen Arbeitsanfall im Wesentlichen gewachsen.
Note 6	<i>Herr Herbst</i> war bemüht, den üblichen Arbeitsanfall zu bewältigen.

### AUFASSUNGSGABE UND PROBLEMLÖSEFÄHIGKEIT c)

Note 1	<i>Herr Frühling</i> war in der Lage, auch schwierige Situationen sofort zutreffend zu erfassen und schnell richtige Lösungen zu finden.
Note 2	<i>Herr Sturm</i> überblickte schwierige Zusammenhänge, erkannte das Wesentliche und war in der Lage, schnell Lösungen aufzuzeigen.
Note 3	<i>Frau Sommer</i> fand sich in neuen Situationen zurecht und war auch in der Lage, komplizierte Zusammenhänge zu erfassen.
Note 4	<i>Frau Winter</i> war mit Unterstützung ihrer Vorgesetzten neuen Situationen und in der Lage, komplizierte Zusammenhänge nachzuvollziehen.
Note 5	<i>Frau Sonne</i> war mit Unterstützung ihrer Vorgesetzten neuen Situationen im Wesentlichen gewachsen.
Note 6	<i>Herr Herbst</i> war bemüht, mit Unterstützung seines Vorgesetzten neuen Situationen gerecht zu werden.

### DENK- UND URTEILSVERMÖGEN d)

Note 1	Besonders hervorzuheben ist <i>Herrn Frühlings</i> Urteilsfähigkeit, die ihn auch in schwierigen Lagen zu einem eigenständigen, abgewogenen und zutreffenden Urteil befähigt.
Note 2	<i>Herrn Sturms</i> Urteilsfähigkeit ist geprägt durch seine klare und logische Gedankenführung, die ihn zu sicheren Urteilen befähigt.
Note 3	<i>Frau Sommers</i> folgerichtige Denkweise kennzeichnet ihre sichere Urteilsfähigkeit in vertrauten Zusammenhängen.
Note 4	In vertrauten Zusammenhängen kann <i>Frau Winter</i> sich auf ihre Urteilsfähigkeit stützen
Note 5	In vertrauten Zusammenhängen kann <i>Frau Sonne</i> sich im Wesentlichen auf seine Urteilsfähigkeit stützen.
Note 6	<i>Herrn Herbsts</i> Urteilsfähigkeit ist geprägt durch sprunghafte, teils widersprüchliche Gedankenführung, ohne zu erkennen, worauf es ankommt.

### ARBEITSWEISE e)

Note 1	<i>Herr Herbst</i> erledigte seine Aufgaben stets selbstständig mit äußerster Sorgfalt und Genauigkeit.
Note 2	<i>Frau Winter</i> erledigte ihre Aufgaben stets selbstständig mit großer Sorgfalt und Genauigkeit.
Note 3	<i>Frau Sonne</i> erledigte ihre Aufgaben stets sorgfältig und genau.
Note 4	<i>Herr Sturm</i> erledigte seine Arbeiten mit Sorgfalt und Genauigkeit.
Note 5	<i>Herr Frühling</i> erledigte die ihm übertragenen Arbeiten im Allgemeinen sorgfältig und genau.
Note 6	<i>Frau Sommer</i> war bemüht, die ihr übertragenen Arbeiten sorgfältig und genau zu erledigen.

### ZUVERLÄSSIGKEIT f)

Note 1	<i>Herr Herbst</i> zeichnete sich stets durch seine außerordentliche Zuverlässigkeit aus.
Note 2	<i>Frau Winter</i> arbeitete stets zuverlässig und gewissenhaft.
Note 3	<i>Frau Sonne</i> arbeitete zuverlässig und gewissenhaft.
Note 4	<i>Herr Sturm</i> bewältigte die entscheidenden Aufgaben zuverlässig.
Note 5	<i>Herr Frühling</i> arbeitete in der Regel zuverlässig.
Note 6	<i>Frau Sommer</i> war um eine zuverlässige Arbeitsweise bemüht.

### LEISTUNGSBEREITSCHAFT & EIGENINITIATIVE g)

Note 1	<i>Frau Sommer</i> zeigte stets Eigeninitiative und überzeugte durch ihre große Einsatzbereitschaft.
Note 2	<i>Frau Winter</i> zeigte stets Initiative, Fleiß und Eifer
Note 3	<i>Herr Sturm</i> zeigte Eigenbereitschaft und Initiative.
Note 4	<i>Herr Herbst</i> zeigte Eifer und Fleiß in ausreichendem Maß.
Note 5	<i>Frau Sonne</i> zeigte nach Anleitung Eifer und Fleiß.
Note 6	<i>Herr Frühling</i> war bestrebt, Eifer und Fleiß zu zeigen.

### Optional

#### TEILNAHME AN FORTBILDUNGEN NENNEN h)

- *Frau Winter* besuchte im Rahmen der Bildungstage/Fortbildung einen eintägigen Lehrgang zu rückschonendem Arbeiten.
- *Herr Herbst* besuchte im Rahmen der Bildungstage/Fortbildung einen eintägigen Lehrgang zur ersten Hilfe und lebensrettenden Sofortmaßnahmen
- *Frau Sonne* erhielt im Rahmen einer Weiterbildung der Einsatzstelle den Motorsägeschein I.

### PERSÖNLICHES VERHALTEN - ZUSAMMENFASSEND/POSITIVSKALA

Note 1	<i>Herr Herbst</i> war immer freundlich und zuvorkommend. Sein persönliches Verhalten (gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen und Klient*innen) war stets vorbildlich.
Note 2	<i>Herr Sturm</i> war freundlich und zuvorkommend. Sein persönliches Verhalten (gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen und Klient*innen) war jederzeit einwandfrei.
Note 3	<i>Herr Frühling</i> war freundlich und korrekt. Sein persönliches Verhalten (gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen und Klient*innen) war einwandfrei.
Note 4	<i>Frau Sommer</i> war höflich und korrekt. Ihr persönliches Verhalten (gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen und Klient*innen) war angemessen.
Note 5	Das persönliche Verhalten von <i>Frau Sonne</i> war im Wesentlichen einwandfrei.
Note 6	Das persönliche Verhalten von <i>Frau Winter</i> war nicht frei von Beanstandungen. Es entstanden Probleme in Zusammenarbeit mit...

### ZUSAMMENFASSUNG

Note 1	<i>Frau Sommer</i> hat die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erfüllt.
Note 2	<i>Herr Frühling</i> hat die ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erfüllt.
Note 3	<i>Herr Herbst</i> hat die ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt.
Note 4	<i>Frau Sonne</i> hat die ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erfüllt.
Note 5	<i>Herr Sturm</i> hat die ihm übertragenen Aufgaben im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erfüllt.
Note 6	<i>Frau Winter</i> hat versucht, die ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erfüllen.

### DANKES-/ BEDAUERNIFORMEL/ ZUKUNFTSWÜNSCHE

Note 1	Wir danken <i>Frau Sommer</i> für ihre <i>wertvolle</i> Arbeit und wünschen ihr für die Zukunft weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.
Note 2	Wir danken <i>Herrn Herbst</i> für seine Arbeit und wünschen ihm für die Zukunft weiterhin viel Erfolg und persönlich alles Gute.
Note 3	Wir danken <i>Frau Winter</i> für ihre Arbeit und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute. (kein Erfolg)
Note 4	Wir wünsche <i>Herrn Sturm</i> für die Zukunft alles Gute. (kein Dank und kein Erfolg)
Note 5	Wir wünschen <i>Herrn Frühling</i> für die Zukunft <i>viel Glück</i> .
Note 6	Keine Aussage

**Träger XY**

**Kinderkrippe Kinderland  
Musterstraße 2  
01234 Musterstadt**

[Briefkopf des Trägers]



## Zeugnis

Maria Mustermann leistete vom 01.09.2020 bis 31.08.2021 ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) im Sinne des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten, Artikel 1 Gesetz vom 16.05.2008, BGBl. I S. 842 (Nr. 19) in Trägerschaft der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH.

Frau Mustermann absolvierte ihr FSJ in der Kinderkrippe „Kinderland“ des Trägers XY. Im Verlauf des Jahres nahm sie an Seminar- und Bildungstagen der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH teil. Freiwilliges Engagement bedeutet Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und stärkt die Zivilgesellschaft. Es ermöglicht berufsqualifizierende Erfahrungen, ohne dass es sich im klassischen Sinn um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Die Kinderkrippe „Kinderland“ ist eine Einrichtung des Trägers XY. Es werden Kinder von null bis drei Jahren betreut, die Konzeption richtet sich an dem Rahmenkonzept des Trägers aus. Die Kinder lernen durch ihre Sinne die Welt begreifen und können sich in der Gemeinschaft allseitig entwickeln sowie soziale Verhaltensweisen erlernen und dabei ihre Individualität bewahren.

Frau Mustermann engagierte sich in der Kinderkrippe „Kinderland“ in verschiedenen Arbeitsbereichen des regelmäßigen Tagesablaufs und in kleinen Projekten. Sie übernahm pflegerische und vor allem Betreuungsaufgaben in ihrer Krippengruppe. Sie begleitete die Kinder in den Freispielzeiten, sie motivierte sie zu spielen, die ihre grob- und feinmotorischen sowie sensorischen Fähigkeiten trainieren. Frau Mustermann erzählte den Kindern Geschichten, las aus Büchern vor und organisierte kleine Angebote. Im Rahmen pflegerischer Tätigkeiten wie dem Waschen, bei Toilettengängen und dem Windeln unterstützte Frau Mustermann die Kinder und wurde ihnen eine vertraute Partnerin und Betreuerin. Sie unterstützte die Kinder in ihrer Entwicklung und konnte auf ihre Bedürfnisse eingehen. Die Mahlzeiten bereitete sie vor und gab den Kindern situationsangemessene Hilfestellung, beispielsweise durch das Reichen des Essens. Außerdem übernahm Frau Mustermann hauswirtschaftliche Aufgaben.

Frau Mustermann überzeugte während ihres FSJs durch ihre gute Auffassungsgabe und ihr ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, sie arbeitete jederzeit sehr zuverlässig. Mit einem stets ausgeprägten Situationsgefühl, großer Zugewandtheit und ausgeprägter Empathiefähigkeit beobachtete sie die Kinder und hörte ihnen zu. Maria Mustermann ging stets angemessen auf die Interessen und Bedürfnisse der Kinder ein. Hierdurch baute sie schnell und sicher starke und tragfähige Beziehungen zu den Kindern auf und förderte sie in ihrer Entwicklung. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass Frau Mustermann auch in herausfordernden

Situationen stets Ruhe und Gelassenheit ausstrahlte, dies wirkte sich im Gruppenalltag äußerst positiv auf die Kinder und das gesamte Team aus. Frau Mustermann war in ihrem Verhalten sehr flexibel bei sich ändernden Bedingungen. Maria Mustermann zeigte hervorragende Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative, sie erkannte anfallende Aufgaben und war immer bereit diese zu erledigen. Für Kritik war Frau Mustermann jederzeit offen, sie nahm diese gern an und orientierte ihr weiteres Handeln daran. Frau Mustermann war in der Lage, Situationen zu reflektieren und Schlussfolgerungen sowie darauffolgende Handlungen abzuleiten. Frau Mustermann war für ihre Einsatzstelle durch ihre große Lern- und Leistungsbereitschaft jederzeit eine große Unterstützung. Sie arbeitete stets zuverlässig und gewissenhaft.

Maria Mustermann erfüllte die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit.

Das persönliche Verhalten von Frau Mustermann gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen, Kindern und Eltern war immer einwandfrei, sie war jederzeit freundlich und zuvorkommend.

Wir bedauern, dass ihr Freiwilliges Soziales Jahr nun endet. Wir danken ihr für ihr Engagement und wünschen ihr für ihre Zukunft alles Gute und weiterhin viel Erfolg.

Dresden, 31.08.2021



**Träger XY**  
**Kinderkrippe Kinderland**  
**Musterstraße 2**  
**01234 Musterstadt**

---

Mareike Musterfrau  
Leiterin der Kinderkrippe Kinderland  
Träger XY