

STANDARD

Arbeitszeugnis 3.0

Schemabeschreibung

Kompass v1.0 · ZeugnisPilot

Strukturanalyse · Module · Bewertungsskala · Validierung

Erstellt am 28. April 2026

Verfasser: Schema-Auswertung auf Basis des Beispielzeugnisses (Carim Chenna, rhyno solutions gmbh)

Inhaltsverzeichnis

1 • Executive Summary

Arbeitszeugnis 3.0 ist der von ZeugnisPilot vorangetriebene Standard für Schweizer Arbeitszeugnisse, der die seit Jahrzehnten kritisierten Schwächen des klassischen Zeugnistexts strukturell auflöst. Statt verschlüsselter Wohlwollenssprache liefert er eine modulare, evidenzbasierte und digital prüfbare Beurteilung – mit klar definierten Leistungsfeldern, expliziter Bewertungsskala und einem kryptografisch abgesicherten Authentizitätsanhang.

Die in diesem Dokument vorgelegte Schemabeschreibung rekonstruiert die Architektur des Standards auf Basis der konkreten Standardausgabe »Kompass v1.0«, die im beigefügten Beispielzeugnis als ausstellender Standard ausgewiesen ist. Sie beschreibt jedes Modul, dessen Zweck, Inhaltsregeln und die Wechselwirkung mit den anderen Modulen, und liefert eine schematische Gesamtdarstellung.

Kernidee in einem Satz

Ein Arbeitszeugnis nach Standard 3.0 ist eine modulare, evidenzbasierte und kryptografisch verifizierbare Leistungsdokumentation – gleichermaßen verständlich für Mensch und Maschine, fair gegenüber der beurteilten Person und revisionssicher gegenüber Manipulationen.

Auf einen Blick

Bezeichnung	Arbeitszeugnis 3.0 · Standard Kompass v1.0
Herausgeber	ZeugnisPilot (zeugnispiilot.ch)
Status	Produktiv eingesetzter Standard, sichtbar im Anhangsblock »Standard«
Architektur	10 Hauptmodule + Validierungsschicht, in 6 Phasen gruppiert
Bewertungsskala	6 Stufen, einheitlich auf 5 Leistungsfelder angewendet
Validierung	Dokument-ID, SHA-256-Inhaltsfingerprint, QR-Code, Online-Verifikation
Designziel	Klartext, Standardisierung, Evidenz, Prüfbarkeit, Zukunftsorientierung

2 · Historische Einordnung — von 1.0 zu 3.0

Das Schweizer Arbeitszeugnis ist im Obligationenrecht (Art. 330a OR) verankert und blickt auf eine über hundertjährige Praxis zurück. Drei Generationen lassen sich klar abgrenzen:

Generation	Leitidee	Charakteristika	Schwächen
1.0 — Klassisch	Wohlwollend & verklausuliert	Fließtext, codierte Standardformulierungen (»stets zu unserer vollsten Zufriedenheit«), implizite Notenskala	Geheimcode, intransparent, schwer vergleichbar, juristische Streit anfälligkeit, kaum prüfbar
2.0 — Modular	Strukturiert & transparent	Modularer Aufbau (Header, Aufgaben, Qualifikation, Schlussformel), klarere Sprache, teils erste Skalen	Skalen ohne festen Standard, weiterhin viel Freitext, keine maschinenlesbare Verifikation
3.0 — Kompass	Evidenzbasiert & verifizierbar	Standardisierte Leistungsfelder mit fester Skala, beobachtbares Verhalten, Eignungsprofil, kryptografische Validierung	Erfordert Prozess- und Tooling-Anpassung; Schulung der Beurteilenden in Evidenzlogik

Arbeitszeugnis 3.0 ist damit kein kosmetisches Update, sondern ein paradigmatischer Schritt: vom literarischen Wohlwollensgenre zum strukturierten, prüfaren Leistungsdokument.

3 · Designprinzipien des Standards

Der Standard ist nicht zufällig modular — er folgt einer Reihe expliziter Designprinzipien, die jede einzelne Schema-Entscheidung rechtfertigen.

P1 · Klartext statt Code

Keine verschlüsselten Wohlwollensformeln. Bewertung erfolgt über eine offene, dokumentierte Skala. Eine Leserin oder ein Leser muss nicht »zwischen den Zeilen lesen« können.

P2 · Standardisierung

Identische Modulstruktur und identische Bewertungsskala über alle Zeugnisse hinweg. Damit werden Vergleichbarkeit, automatisierte Auswertung und faire Beurteilung erst möglich.

P3 · Evidenzbasiertheit

Jede Bewertung wird durch beobachtbares Verhalten, konkrete Beiträge oder Tätigkeiten gestützt. Das Modul »Beurteilungsbasis« macht außerdem transparent, worauf die Aussagen beruhen.

P4 · Persönlichkeitsschutz

Aussagen beschreiben Leistung und beobachtbares Arbeitsverhalten — nicht Charaktermerkmale, Gesundheit, politische Überzeugung, religiöse Praxis oder familiäre Situation.

P5 · Zukunftsorientierung

Das Modul »Eignungsprofil« richtet das Zeugnis bewusst nach vorne: was kann diese Person, wofür ist sie besonders geeignet? Damit wird das Zeugnis zum Karriere-Werkzeug.

P6 · Digitale Prüfbarkeit

Jedes Zeugnis trägt eine eindeutige Dokument-ID, einen SHA-256-Inhaltsfingerprint und einen QR-Code. Manipulationen führen zu einer Hash-Abweichung und werden im Validierungsportal sichtbar.

P7 · Lesbarkeit für Mensch und Maschine

Die Struktur ist gleichzeitig HR-tauglich (Tabellen, Cards, klare Hierarchie) und maschinenlesbar — Voraussetzung für eine spätere Integration in ATS-Systeme und KI-gestützte Karriere-Tools.

4 · Architektur des Standards (Übersicht)

Der Standard organisiert sich in zehn Hauptmodulen, die in sechs logische Phasen gruppiert sind: Identifikation (A), Narrativ (B), Leistungsfelder (C), Evidenz (D), Abschluss (E) und Validierung (F). Die folgende Schemagrafik visualisiert das Zusammenspiel:

Arbeitszeugnis 3.0 — Standard Kompass v1.0

Schematische Architektur des ZeugnisPilot-Standards · Module · Leistungsfelder · Validierung © Schemadarstellung

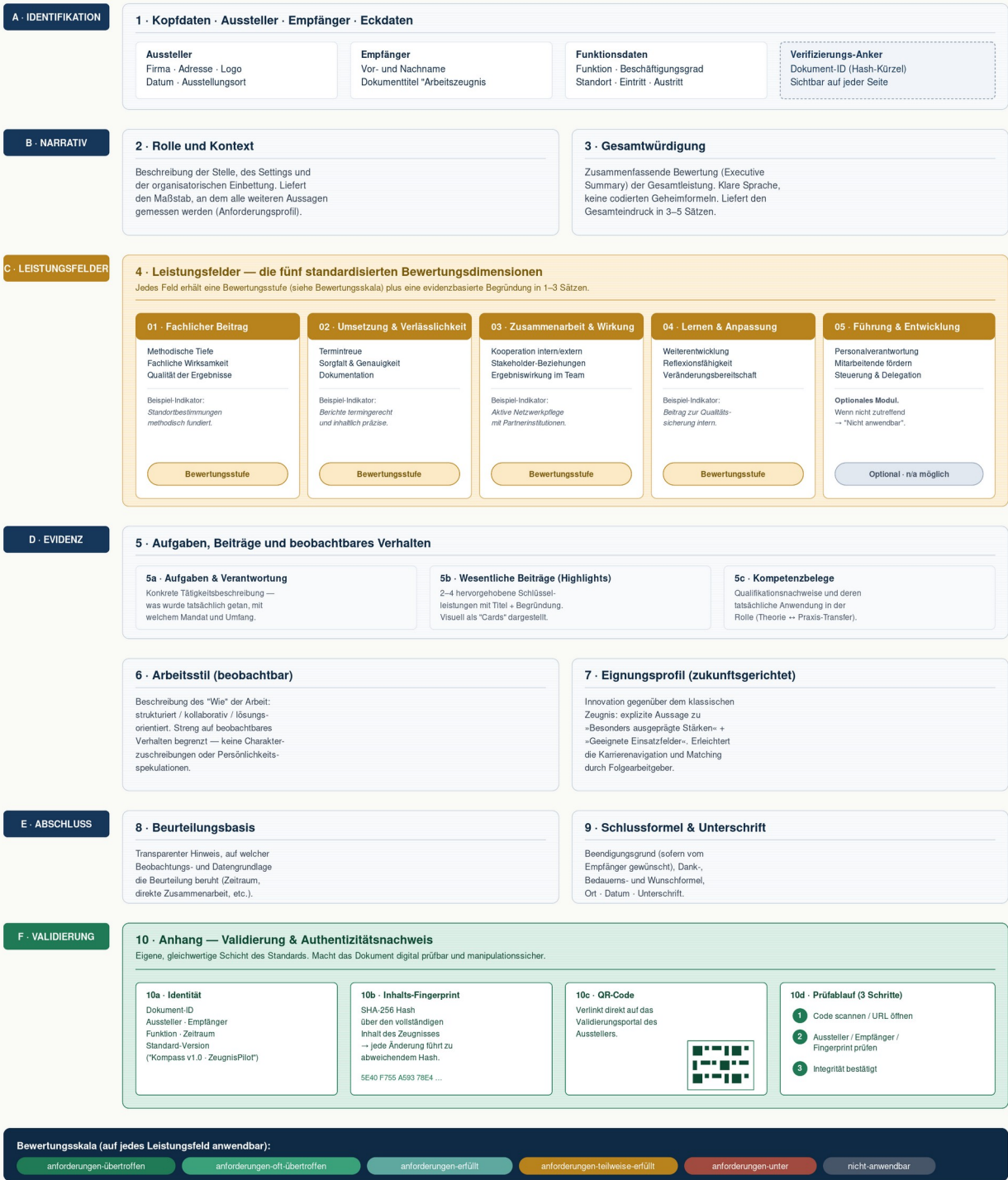


Abb. 1 — Schematische Architektur des Standards Arbeitszeugnis 3.0 (Kompass v1.0)

Lesehilfe zur Grafik

- **Phasen A-F (linke Leiste):** vertikale Lesereihenfolge — vom »Wer und Was« über die Bewertung bis zur Validierung.
- **Goldener Block (C):** die fünf Leistungsfelder — das Herzstück des Standards, jedes mit eigener Bewertungsstufe.
- **Grüner Block (F):** Validierung als gleichwertige Schicht — kein Anhängsel, sondern integraler Bestandteil des Standards.
- **Skala-Band (unten):** die sechs Bewertungsstufen, die einheitlich auf jedes Leistungsfeld angewendet werden.

5 · Module im Detail

Die folgenden Abschnitte beschreiben jedes Modul mit Zweck, Inhaltsregeln und einem Auszug aus dem beigefügten Beispielzeugnis (Carim Chenna, rhyno solutions gmbh) zur Veranschaulichung.

5.1 · Modul 1 — Kopfdaten, Aussteller, Empfänger, Eckdaten

Das Identifikationsmodul beantwortet die Fragen: Wer stellt aus? Wer erhält? Welche Funktion in welchem Zeitraum? Es enthält außerdem den Verifizierungs-Anker (Dokument-ID), der auf jeder Folgeseite wiederholt wird.

Pflichtfelder

- Aussteller: Firmenname, vollständige Adresse, ggf. Logo, Ausstellungsort und -datum
- Empfänger: Vor- und Nachname, sichtbarer Dokumenttitel »Arbeitszeugnis«
- Funktionsdaten: Stellenbezeichnung, Beschäftigungsgrad, Standort, Eintritts- und Austrittsdatum
- Verifizierungs-Anker: Dokument-ID (Hash-Kürzel), sichtbar auf jeder Seite und im Anhang aufgelöst

Beispiel

rhyno solutions gmbh · Posthof 7 · 8200 Schaffhausen · Schweiz · Schaffhausen, 30. April 2026 · Funktion: Arbeitsagogin mit eidgenössischem Fachausweis · Beschäftigungsgrad: 100 % · Standort: Schaffhausen · Eintritt: 31.03.2026 · Austritt: 30.04.2026 · Dok. a24ebac32f1f2c84

5.2 · Modul 2 — Rolle und Kontext

Dieses Modul liefert das Anforderungsprofil, an dem alle nachfolgenden Bewertungen gemessen werden. Es beschreibt die Stelle, das organisatorische Umfeld, das Aufgabenspektrum und ggf. Besonderheiten des Settings (Klientel, Zielgruppen, regulatorischer Rahmen).

Inhaltsregeln

- 3–6 Sätze; sachlich-deskriptiv, ohne Bewertung
- Gibt den Maßstab vor: nur was hier als Anforderung erscheint, kann später bewertet werden
- Beschreibt das »Wo« und »Was«, nicht das »Wie gut«

5.3 · Modul 3 — Gesamtwürdigung

Eine prägnante Executive Summary der Gesamtleistung in 3–5 Sätzen, formuliert in Klartext. Sie antizipiert das Detailbild, ersetzt es aber nicht. Verschlüsselte Codeformulierungen sind hier ausdrücklich unzulässig.

[Beispiel] »Carim Chenna erfüllte die ihr übertragenen Aufgaben mit hohem fachlichem Engagement und übertraf dabei in mehreren Bereichen die an die Stelle gestellten Anforderungen. Ihre strukturierte Arbeitsweise sowie ihre Verlässlichkeit hinterließen einen durchgehend positiven Eindruck.«

5.4 · Modul 4 — Die fünf Leistungsfelder

Das Herzstück des Standards. Jede beurteilte Person wird auf fünf festgelegten Dimensionen bewertet. Jedes Feld erhält eine Bewertungsstufe aus der einheitlichen Skala plus eine evidenzbasierte Begründung in 1–3 Sätzen. Feld 05 ist optional und kann mit »Nicht anwendbar« versehen werden, wenn die Stelle keine Führungsverantwortung beinhaltet.

#	Feld	Was wird bewertet?	Beispiel-Indikatoren
01	Fachlicher Beitrag	Methodische Tiefe, fachliche Wirksamkeit, Qualität der Arbeitsergebnisse	Fachgerechte Anwendung von Methoden, fundierte Analysen, belastbare Ergebnisse
02	Umsetzung & Verlässlichkeit	Termintreue, Sorgfalt, Genauigkeit, lückenlose Dokumentation	Berichte termingerecht und inhaltlich präzise, lückenlose Dossierführung
03	Zusammenarbeit & Wirkung	Kooperation mit internen und externen Stakeholdern, Beziehungsqualität, Teamwirkung	Aktive Netzwerkpflge, konstruktive Kommunikation, Wirkung im Team
04	Lernen & Anpassung	Weiterentwicklung, Reflexionsfähigkeit, Beitrag zur Qualitätssicherung	Beteiligung an Verbesserungsprozessen, Übernahme von Feedback, methodische Weiterentwicklung
05	Führung & Entwicklung anderer	Personalverantwortung, Förderung von Mitarbeitenden, Steuerung und Delegation (optional)	Mitarbeiterentwicklung, Zielvereinbarungen, Coaching — oder explizit »Nicht anwendbar«

Strukturlogik der Felder

Die fünf Felder bilden ein bewusst gewähltes Kompetenzkoordinatensystem: »Was leistet die Person fachlich (01)? Wie zuverlässig setzt sie es um (02)? Wie wirkt sie mit anderen (03)? Wie entwickelt sie sich weiter (04)? Welche Verantwortung trägt sie für andere (05)?« Damit decken sie sowohl individuelle als auch kollektive und temporale Dimensionen der Arbeitsleistung ab.

5.5 · Modul 5 — Aufgaben, Beiträge und beobachtbares Verhalten

Hier wird die Bewertung mit Substanz unterlegt. Das Modul gliedert sich in drei Untermodule:

5a · Aufgaben & Verantwortung

Konkrete Tätigkeitsbeschreibung in Vollform: was wurde tatsächlich getan, mit welchem Mandat und Umfang. Kein bloßes Stellenbeschreibs-Recycling, sondern die gelebte Realität der Rolle.

5b · Wesentliche Beiträge (Highlights)

2–4 hervorgehobene Schlüsselleistungen, jeweils mit kurzem Titel und Begründung. Im Kompass-Layout als »Cards« (Boxen) visualisiert. Beispiele aus dem Beispielzeugnis: »Fachverantwortliche Durchführung ressourcenorientierter Standortbestimmungen«, »Workshopleiterin«, »Netzwerkverantwortliche«.

5c · Kompetenzbelege

Qualifikationsnachweise (Diplome, Fachausweise) und ihre tatsächliche Anwendung in der Rolle. Stellt den Brückenschlag her zwischen formaler Qualifikation und gelebter Praxis.

5.6 · Modul 6 — Arbeitsstil (beobachtbar)

Beschreibung des »Wie« der Arbeit: strukturiert, kollaborativ, lösungsorientiert. Strikt auf beobachtbares Verhalten begrenzt — Charakterzuschreibungen und Persönlichkeitsspekulationen sind untersagt. Die Sprache lautet »Sie agierte ruhig und lösungsorientiert«, nicht »Sie ist eine ruhige Persönlichkeit«.

5.7 · Modul 7 — Eignungsprofil (zukunftsgerichtet)

Eine der wichtigsten Innovationen des Standards 3.0. Das Modul macht zwei explizite Aussagen:

- Besonders ausgeprägte Stärken — 3–5 Stärken mit kurzer, evidenzbasierter Erläuterung
- Geeignete Einsatzfelder — Empfehlung, in welchen Rollen die Person ihre Stärken künftig einbringen kann

Damit wandelt sich das Zeugnis vom rückwärtsgewandten Leistungsnachweis zum Karriere-Kompass — und macht das Matching mit zukünftigen Aufgabenbereichen drastisch leichter, sowohl für Bewerbende als auch für rekrutierende Arbeitgeber.

5.8 · Modul 8 — Beurteilungsbasis

Transparenter Hinweis darauf, auf welcher Beobachtungs- und Datengrundlage die Beurteilung beruht: Zeitraum der direkten Zusammenarbeit, Form der Zusammenarbeit, etwaige Feedback-Quellen. Dieses Modul stärkt die Glaubwürdigkeit des gesamten Dokuments und schützt zugleich die ausstellende Person vor späteren Vorwürfen einer unfundierten Beurteilung.

[Beispiel] »Die vorliegende Beurteilung beruht auf der direkten Zusammenarbeit während der gesamten Anstellungsdauer vom 31. März 2026 bis zum 30. April 2026.«

5.9 · Modul 9 — Schlussformel & Unterschrift

Beendigungsgrund (sofern vom Empfänger gewünscht), Dank für die Zusammenarbeit, Bedauern über das Ausscheiden und Wünsche für den weiteren Weg. Abschluss durch Ort, Datum und Unterschrift der ausstellenden Stelle. Hier ist eine maßvolle, aber wertschätzende Sprache zulässig — die strenge Klartextregel der Bewertungsmodule wird hier zu einem höflichen Konventionsregister.

5.10 · Modul 10 — Validierung & Authentizitätsnachweis

Die Validierungsschicht ist die strukturelle Innovation, die Standard 3.0 vom modularen 2.0 unterscheidet. Sie macht das Dokument digital prüfbar und manipulationssicher — und sie ist fester Bestandteil jedes Zeugnisses, nicht ein optionales Zusatzfeature.

Element	Funktion
Dokument-ID	Eindeutiger Identifier des Zeugnisses (z. B. »a24ebac32f1f2c84«). Auf jeder Seite und im Anhang sichtbar. Verlinkt im Validierungsportal.
Aussteller-/ Empfängerblock	Vollständige Stammdaten: Aussteller, Empfänger, Funktion, Beschäftigungszeitraum, Standardversion.
Inhalts-Fingerprint	Kryptografischer SHA-256-Hash über den vollständigen Zeugnisinhalt. Jede nachträgliche Änderung führt zu einem abweichenden Hash und wird im Portal sichtbar.
QR-Code	Verlinkt direkt auf die Validierungsseite des Ausstellers, sodass die Echtheitsprüfung mit einem Smartphone-Scan erfolgt.
Standard-Kennzeichnung	Explizite Nennung der verwendeten Standardversion (»Kompass v1.0 · ZeugnisPilot«), wodurch das Dokument selbst beschreibt, welcher Schema-Spezifikation es folgt.
3-Schritte-Prüfablauf	Klare Anweisung an den Prüfenden: 1) Code scannen, 2) Aussteller/Empfänger/Fingerprint prüfen, 3) Integrität bestätigen.

Sicherheitsmodell

Das Sicherheitsmodell ist denkbar einfach und gerade darum belastbar: der Inhalt des Dokuments wird durch einen kryptografischen Hash an seine Identität gebunden. Eine Änderung am PDF — und sei sie noch so klein — verändert den Hash und macht die Manipulation im Validierungsportal sofort sichtbar. Die Vertrauenskette läuft also nicht über Wasserzeichen oder digitale Signaturen allein, sondern über die nachprüfbar Identität von Inhalt und Aussteller.

6 · Bewertungsskala

Eine einzige, einheitliche Skala wird auf alle Leistungsfelder angewendet. Damit fällt die alte Code-Übersetzung »vollste Zufriedenheit« vs. »volle Zufriedenheit« endgültig weg. Statt einer literarischen Annäherung an Schulnoten gibt es klare, sprechende Bezeichnungen.

Stufe	Bezeichnung	Inhaltliche Bedeutung
1	anforderungen-übertroffen	Leistung lag dauerhaft und in allen Aspekten oberhalb der Anforderungen — herausragende Wirkung.
2	anforderungen-oft-übertroffen	Leistung übertraf die Anforderungen regelmäßig in mehreren Aspekten — sehr starke Performance.
3	anforderungen-erfüllt	Anforderungen wurden zuverlässig und vollumfänglich erfüllt — solide, professionelle Leistung.
4	anforderungen-teilweise-erfüllt	Anforderungen wurden überwiegend, aber nicht vollumfänglich erfüllt — Entwicklungsbedarf vorhanden.
5	anforderungen-unter	Anforderungen wurden über längere Zeit nicht erreicht — strukturelle Defizite.
—	nicht-anwendbar	Das Feld trifft auf die ausgeübte Rolle nicht zu (typisch bei 05 · Führung, wenn keine Führungsverantwortung bestand).

Anwendungsregeln

- Jedes Leistungsfeld erhält genau eine Bewertungsstufe — keine Halb- oder Mehrfachstufen.
- Jede Stufe wird durch beobachtbares Verhalten oder konkrete Beiträge gestützt.
- Die Sprache der Begründung folgt der gewählten Stufe — Inflation der Bewertung wird vermieden.
- »Nicht anwendbar« ist eine vollwertige Option und erzeugt keinen Bewertungsmakel.

7 · Vergleich: klassisches Zeugnis vs. Arbeitszeugnis 3.0

Die folgende Gegenüberstellung verdeutlicht den qualitativen Sprung, den der Standard markiert.

Dimension	Klassisches Zeugnis (1.0)	Arbeitszeugnis 3.0 · Kompass
Sprache	Verklausulierter Wohlwollens-Code	Klartext mit definierter Bewertungsskala
Struktur	Fließtext, freier Aufbau	10 Module in 6 Phasen, fest definiert
Bewertung	Implizite Notenskala über Codeformeln	6-stufige, explizite Skala über 5 Felder
Evidenz	Selten, oft nur pauschal	Pflicht zur evidenzbasierten Begründung
Ausrichtung	Rückblickend	Rückblickend + zukunftsgerichtet (Eignungsprofil)
Lesbarkeit	Erfordert Insider-Wissen	Direkt verständlich für Laien wie Profis
Maschinenlesbar	Praktisch nein	Ja — strukturierte Felder mit definierten Werten
Authentizität	Manuelle Nachfrage beim Aussteller	Digital prüfbar via Hash + QR-Portal
Manipulation	Schwer nachweisbar	Sofort sichtbar via Hash-Abweichung
Vergleichbarkeit	Subjektiv, aufwendig	Hoch — identisches Schema ermöglicht direkten Vergleich

8 · Anwendungsleitfaden — Quality Gates

Bei der praktischen Anwendung des Standards empfehlen sich sechs Quality Gates — Kontrollpunkte, an denen die ausstellende Stelle prüfen sollte, ob das Zeugnis den Standard tatsächlich erfüllt.

G1 · Anforderungsbasis

Sind in »Rolle und Kontext« alle Anforderungen benannt, an denen die spätere Bewertung gemessen wird? Was nicht hier steht, kann später nicht bewertet werden.

G2 · Skalentreue

Trägt jedes der fünf Leistungsfelder genau eine Stufe der Bewertungsskala? Wurde »nicht anwendbar« bewusst gesetzt — nicht als Notausgang missbraucht?

G3 · Evidenzdeckung

Ist jede Bewertungsstufe durch beobachtbares Verhalten oder konkrete Beiträge in den Modulen 5–6 gedeckt? Bewertungen ohne Evidenz sind unzulässig.

G4 · Persönlichkeitsschutz

Werden ausschließlich Leistung und beobachtbares Arbeitsverhalten beschrieben? Keine Charaktermerkmale, keine sensiblen Daten, keine Spekulationen.

G5 · Eignungsprofil-Konsistenz

Sind die genannten Stärken (»Besonders ausgeprägte Stärken«) konsistent mit den Bewertungen der Leistungsfelder? Die Erzählung muss in sich stimmig sein.

G6 · Validierungs-Vollständigkeit

Sind Dokument-ID, Hash, QR-Code und Standardversion vollständig und korrekt im Anhang aufgeführt? Funktioniert das Validierungsportal-URL?

9 · Anwendung am Beispielzeugnis

Das beigefügte Zeugnis (Carim Chenna, rhyno solutions gmbh, ausgestellt am 30. April 2026) folgt dem Standard exemplarisch. Die folgende Tabelle zeigt die Modul-Belegung im Beispiel:

Modul	Belegung im Beispielzeugnis
1 · Kopfdaten	rhyno solutions gmbh · Schaffhausen · 30.04.2026 · Funktion: Arbeitsagogin EFA · 100 % · Eintritt 31.03.2026 · Austritt 30.04.2026 · Dok-ID a24ebac32f1f2c84
2 · Rolle und Kontext	Begleitung und Eingliederung stellensuchender Personen, Klientenarbeit in Einzel- und Gruppensettings, Zusammenarbeit mit institutionellen Partnern

Modul	Belegung im Beispielzeugnis
3 • Gesamtwürdigung	»Erfüllte die Aufgaben mit hohem fachlichem Engagement und übertraf in mehreren Bereichen die Anforderungen«
4 • Leistungsfelder	01 Fachlicher Beitrag: anforderungen-oft-übertroffen · 02 Umsetzung & Verlässlichkeit: anforderungen-oft-übertroffen · 03 Zusammenarbeit & Wirkung: anforderungen-oft-übertroffen · 04 Lernen & Anpassung: anforderungen-oft-übertroffen · 05 Führung: nicht anwendbar
5 • Aufgaben/Beiträge	Standortbestimmungen, Eingliederungspläne, Stellenvermittlung, Workshopplanung; 3 Highlights: Fachverantwortliche, Workshopleiterin, Netzwerkverantwortliche
6 • Arbeitsstil	Strukturiert, klientinnenorientiert, zugewandt-kooperativ, übersichtswahrend in arbeitsintensiven Phasen
7 • Eignungsprofil	Stärken: strukturierte Fallführung, ressourcenorientierte Beratung, Belastbarkeit · Einsatzfelder: berufliche Eingliederung, institutionelle Vernetzung, Gruppenmoderation
8 • Beurteilungsbasis	Direkte Zusammenarbeit während der gesamten Anstellungsdauer 31.03.2026 – 30.04.2026
9 • Schlussformel	Dank für engagierten Einsatz und angenehme Zusammenarbeit, Wünsche für den weiteren Weg
10 • Validierung	Dok-ID a24ebac32f1f2c84 · SHA-256-Fingerprint 5E40 F755 A593 78E4 8944 79DB 38BA B37C · QR-Code · Standard »Kompass v1.0 · ZeugnisPilot«

Beobachtungen aus dem Beispiel

- Die Stelle dauerte nur einen Monat — der Standard funktioniert auch bei kurzen Beschäftigungsverhältnissen, weil das Modul »Beurteilungsbasis« die kurze Beobachtungsdauer transparent macht.
- Modul 05 ist »Nicht anwendbar« — und genau so soll es laut Standard aussehen, wenn die Rolle keine Führungsverantwortung umfasst. Kein Bewertungsmakel.
- Die Sprache ist durchgehend Klartext, mit konkreten Beobachtungen (»Berichte termingerecht und inhaltlich präzise«) statt Wohlwollensformeln.
- Der Validierungsanhang ist als gleichwertige fünfte Seite ausgeführt — keine Fußzeile, sondern eigenständiges Modul.

10 · Fazit

Arbeitszeugnis 3.0 nach Standard Kompass v1.0 ist die konsequente Antwort auf drei Schwächen des klassischen Schweizer Arbeitszeugnisses: mangelnde Klarheit, fehlende Vergleichbarkeit und schwache Authentizität.

Durch die Kombination aus modularem Aufbau, einheitlicher Bewertungsskala, evidenzbasierter Begründungspflicht, einem zukunftsgerichteten Eignungsprofil und kryptografisch verifizierbarem Anhang macht der Standard das Arbeitszeugnis erstmals zu einem Dokument, das gleichermaßen den Bedürfnissen der beurteilten Person, des ausstellenden Unternehmens und der weiterverarbeitenden Akteure (Folgearbeitgeber, ATS-Systeme, Validierungsstellen) gerecht wird.

Die zentrale Empfehlung lautet, den Standard nicht als formale Hülle zu adoptieren, sondern als Veränderung der Beurteilungspraxis: weg von formelhaften Wohlwollensaussagen, hin zur disziplinierten Beobachtung und Dokumentation tatsächlichen Arbeitsverhaltens. Wo das gelingt, wird das Arbeitszeugnis vom oft belächelten Pflicht-Dokument zu einem ehrlichen, fairen und nützlichen Karriere-Werkzeug.

Hinweis zur Quellenlage

Diese Schemabeschreibung wurde aus dem beigefügten Beispielzeugnis rekonstruiert, das den Standard ausdrücklich als »Kompass v1.0 · ZeugnisPilot« ausweist. Die Website zeugnispilot.ch war zum Erstellungszeitpunkt (28. April 2026) aus der Arbeitsumgebung nicht direkt erreichbar (Egress-Allowlist), die Schema-Aussagen beruhen daher auf der Strukturanalyse des konkreten Dokuments und auf etablierten Konventionen Schweizer Arbeitszeugnisse. Eine Validierung an der jeweils aktuellen Originalspezifikation des Herausgebers wird empfohlen, sobald diese eingesehen werden kann.