

**Ende der Amtszeit
wenn außerhalb des
regelmäßigen
Wahlzeitraumes
gewählt wurde**



Eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in Form einer tabellarischen Darstellung und Bewertung stichwortartig beschriebener Tätigkeiten nach Schulnoten reicht für ein qualifiziertes Zeugnis nach § 109 GewO nicht, so das BAG.



Das qualifizierte Zeugnis muss individuell auf den einzelnen Beschäftigten zugeschnitten sein. Regelmäßig enthält ein Arbeitszeugnis Bewertungskriterien wie

- **Fähigkeiten,**
- **Kenntnisse,**
- **Fertigkeiten,**
- **Geschicklichkeit**
- **Sorgfalt**
- **Einsatzfreude**
- **Einstellung zur Arbeit.**

Bei den Angaben über das Verhalten von Beschäftigten ist insbesondere ihr Verhältnis gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten sowie ihr Einfügen in den betrieblichen Arbeitsablauf zu beurteilen



Gewerbeordnung

§ 109 Zeugnis

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.

(2) Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.

(3) Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

