

Ausbilden - aber richtig

Baustein 4

Punktation zum TOP

Müssen Bewertungen/Beurteilungen sein? - rechtliche Aspekte

ORR Volker **Düring**
Bundestagsverwaltung
Referat ZV 3, Aus- und Fortbildung, Soziales

*Es gibt keine eindeutigen rechtlichen Regelungen zu Bewertungen und Beurteilungen von Auszubildenden während der Ausbildung.
Form und Inhalt müssen anhand der Rechte und Pflichten der Ausbildenden/Ausbildungsstellen und der Auszubildenden aus den einschlägigen Vorschriften abgeleitet und sachgerecht ausgefüllt werden.
In der Praxis und in der Rechtsprechung haben sich gewisse Maßstäbe herausgebildet.*

1. Rechtliche Grundlagen

§§ 13 und 14 Berufsbildungsgesetz regeln die Pflichten der Azubis (§13) und der Ausbildenden (§14).

Kernsätze dieser Vorschriften sind (verkürzt):

Auszubildende müssen sich bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.

Auszubildende sind verpflichtet, den Weisungen der im Rahmen der Berufsausbildung Weisungsberechtigten zu folgen und die geltende Ordnung zu beachten.

Ausbildende haben dafür zu sorgen, dass den Azubis die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.

Die Berufsausbildung ist so durchzuführen, dass sie in einer durch den Zweck gebotenen Form *planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert* durchgeführt wird.

Ausbildende haben die Auszubildenden charakterlich zu fördern und sittliche und körperliche Gefährdung zu verhindern.

Die Pflichten der einen Vertragspartei sind die Ansprüche der anderen! Aus dem Rechte- und Pflichtenkatalog folgt mittelbar die Notwendigkeit der Beurteilung von Auszubildenden, und zwar sowohl als Recht des Ausbildenden, den Auszubildenden zu beurteilen, wie auch der Anspruch des Auszubildenden, in sachgerechter Weise beurteilt zu werden.

2. Abgrenzungen

Ausbildungsbeurteilungen sind von schriftlichen **Ausbildungsnachweisen** (Stichwort: Berichtshefte) zu unterscheiden. Diese dokumentieren systematisch und formalisiert die Befassung der Auszubildenden mit den der Ausbildung dienenden Tätigkeiten. Allerdings wird dies z.T. auch in Ausbildungsbeurteilungen dokumentiert.

Sie sind keine „**Beurteilungen**“ bzw. Arbeitszeugnisse im engeren arbeitsrechtlichen Sinne, da keine Arbeitsleistung im Sinne einer im Vertragsverhältnis gegen Entgelt zu erbringenden Arbeitsleistung bewertet wird (von dienstrechtlichen Beurteilungen ganz zu schweigen). Gleichwohl haben sie zwangsläufig auch einen (be-)wertenden Charakter. Eine schlechte Beurteilung stellt allerdings regelmäßig für sich allein keinen ausreichenden Grund für eine arbeitsrechtliche Maßnahme dar. Dazu müsste eine eindeutige Pflichtverletzung hinzukommen. Erst, wenn wiederholt die Pflicht verletzt wird, sich um das Erreichen des Ausbildungsziels zu bemühen, kommen entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen in Betracht.

Beurteilungen während der Ausbildung sind zu unterscheiden von **Beurteilungen** gem. § 16 BBiG, die **am Ende der Ausbildung** vom Auszubildenden beansprucht werden können.

Die Ausbildungsbeurteilung dient in erster Linie der Orientierung der Auszubildenden und soll diese in die Lage versetzen, sich über ihre Leistungen und die Anforderungen während der Ausbildung rechtzeitig klar zu werden und das Verhalten und die Bemühungen entsprechend anzupassen.

3. Spezielle Bestimmungen zu Einzelheiten bei der Beurteilungen von Azubis...

...gibt es nicht. Weder Form (formalisiert oder frei), noch Zeitpunkte (regelmäßig oder unregelmäßig bzw. Zeiträume) oder bestimmte Inhalte oder Mindestanforderungen sind rechtlich geregelt. Die **Ausbildungsordnungen der Ausbildungsberufe** enthalten regelmäßig nur geringe formelle Anforderungen, die sich zumeist auf die schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) beziehen. In der Praxis und in der Rechtsprechung haben sich vor allem aufgrund der obigen Vorschriften des BBiG sowie des § 16 BBiG Maßstäbe für Beurteilungen herausgebildet, (die freilich wegen unterschiedlicher Standpunkte im Bereich der Berufsausbildung im Detail streitig sein können),

- die sich an der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung orientieren (der Ausbildungsplan gibt die *Abschnitte* vor, nach denen eine Beurteilung erfolgt);
- die sich am Erfordernis der Zweckmäßigkeit der Ausbildung orientieren (*Nachvollziehbarkeit, Fachbezogenheit*);
- die den Aspekt der Charakterbildung ausdrücken (streitig, bei verschiedenen Gewerkschaften wird die Auffassung vertreten, dass zur Ausbildungsbeurteilung keine *Verhaltensbeurteilung* gehört), allerdings können Azubis am Ende der Ausbildung ein so genanntes qualifiziertes Zeugnis verlangen, das auch Verhaltensbewertungen einschließt ;
- die die Sorgspflicht des Ausbildenden für das *Erreichen des Ausbildungsinhalts* betreffen (Besprechungspflicht! Sorgfaltspflicht).

Es ist dem Gesetzgeber zu unterstellen, dass er eine differenzierte Regelung der Inhalte und Form der Beurteilung während der Ausbildung vermieden hat, um den ausbildenden Stellen entsprechend ihren Möglichkeiten Spielräume zu lassen, die ohnehin stark regulierte Berufsausbildung nicht mit zusätzlichen Vorgaben zu befrachten und keine weiteren Hürden für die Schaffung von Ausbildungsstellen aufzubauen.

4. Kontrolle und Rechtsschutz

Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden über Beurteilungen sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten, für die die **Arbeitsgerichte** zuständig sind.

Die Mitwirkung der Personalvertretung bestimmt sich nach § 75 Abs. 3 Nr. 6 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Demnach hat der Personalrat in allen Angelegenheiten der Ausbildung ein Mitbestimmungsrecht. Diese uneingeschränkte Mitbestimmung betrifft die gesamte Durchführung der Berufsausbildung, somit **alle** diesen Bereich betreffenden Maßnahmen.

Die Grenzen der Mitbestimmung ergeben sich durch die Notwendigkeit der Dienststellenbezogenheit der Maßnahmen (keine Mitbestimmung in Berufsschulangelegenheiten) und durch nicht disponierbare Vorgaben in den jeweiligen Ausbildungsordnungen.

Im Falle von **Einzelmaßnahmen** kommt es darauf an, ob die die Ausbildung der Dienststelle im institutionellen Sinne betroffen ist: die Inkraftsetzung von Ausbildungsrichtlinien und Beurteilungsleitfäden unterfällt demnach der Mitbestimmung, nicht jedoch die danach im Einzelfall durchgeführte Beurteilung (allerdings kann sich die Personalvertretung ggfs. danach mit dem Vorwurf der fehlerhaften Anwendung der Richtlinie/des Leitfadens einschalten).

Die Personalvertretung hat in allen Angelegenheiten, die die Beschäftigten gem. § 57 BPersVG (Jugendliche und Auszubildende) betreffen, die Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu beachten.