

14 Beurteilungen von Auszubildenden

Die Auszubildenden werden in den meisten Unternehmen während der gesamten Ausbildungszeit von ihren Ausbildern regelmäßig beurteilt. Dabei beurteilen die Ausbilder zumeist den Umfang und die Qualität der im Ausbildungsrahmenplan festgeschriebenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie das Lern- und Arbeitsverhalten (z. B. Anstrengungsbereitschaft, Sorgfalt, Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Arbeitstempo) der Auszubildenden. Ebenso wird ihr Sozialverhalten (Verantwortungsbereitschaft, Kollegialität, Teamfähigkeit usw.) beurteilt.

Alle beruflichen Qualifikationen, d. h. die Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten **und** Verhaltensweisen (das Leistungs-, Lern- und Sozialverhalten) der Auszubildenden sollten beurteilt werden, weil sie während der Berufsausbildung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt werden sollen, die insbesondere das selbstständige Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließt. Die beschriebene Befähigung ist auch in den Prüfungen der industriellen Metall- und Elektroberufe nachzuweisen. Somit erfordern sie ein hohes Maß an Selbstständigkeit von den zukünftigen Facharbeitern. Aus diesem Grunde muss bereits während der Berufsausbildung die berufliche Handlungskompetenz, d. h. die Persönlichkeits-, Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz einschließlich der darin enthaltenen Schlüsselqualifikationen der Auszubildenden beurteilt werden.

Die Beurteilung wird in der Regel vom zuständigen Ausbilder nach einem einheitlichen **Beurteilungssystem** innerhalb des Unternehmens durchgeführt, das der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrates bedarf. In den Beurteilungssystemen sollten das Beurteilungsverfahren (z. B. Rangordnungs-, Kennzeichnungs-, Einordnungsverfahren), die einzelnen Beurteilungsmerkmale (z. B. Arbeitsplanung, Arbeitssicherheit, Zusammenarbeit, Umweltbewusstsein), die Beurteilungszeiträume und die Form der Beurteilungsskizzen festgelegt werden, an die sich alle Ausbilder zu halten haben. Über das im Unternehmen eingeführte Beurteilungssystem sollten die Auszubildenden zu Beginn der Berufsausbildung ausführlich informiert werden, damit sie wissen, »woran sie sind«.

14.1 Rechtliche Grundlagen von Beurteilungen

Die Notwendigkeit zur Durchführung von betrieblichen Beurteilungen kann aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) abgeleitet werden; denn der Auszubildende hat dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden (vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG). Die charakterliche Förderung verlangt eine **positive Einflussnahme** auf die seelisch-geistige Entwicklung der Auszubildenden durch den Auszubildenden. Diese Förderung schließt die Erziehung und Persönlichkeitsbildung ein. Im Rahmen seiner Erziehungspflicht, die sich zwar auf die Tätigkeit im Ausbildungs-

betrieb beschränkt, hat der Ausbildende naturgemäß den Fortgang der Ausbildung zu überwachen und muss den Erfolg der Ausbildung mehr oder minder ständig prüfen, d. h. also die Leistungen und das Verhalten seiner Auszubildenden beurteilen. Dies schließt somit die Beurteilung der Arbeitstugenden, wie Pünktlichkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, und von Schlüsselqualifikationen, z. B. Kreativität, Initiative, Kooperations-, Kritik- und Transferfähigkeit, ein. Zu diesem Bereich gehört übrigens auch die Vermittlung gesellschaftlicher Normen und Werte.

Im Berufsbildungsgesetz werden ausdrücklich bestimmte Anforderungen an das Verhalten des Auszubildenden während der Berufsausbildung (vgl. § 13 BBiG) gestellt. Daraus ergeben sich für den Auszubildenden folgende Pflichten, deren Erfüllung oder Nichterfüllung natürlich beurteilt werden muss:

1. **Lernpflicht:** Er hat sich zu bemühen, die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) zu erwerben, die zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich sind.
2. **Sorgfaltspflicht:** Er ist verpflichtet, die ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen sowie die Werkzeuge, Maschinen und sonstigen Einrichtungen pfleglich zu behandeln.
3. **Pflicht zur Zuverlässigkeit:** Er hat an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die er vom Ausbildenden freigestellt wird. Hierzu gehört z. B. der Besuch des Berufsschulunterrichts und die Teilnahme an Prüfungen (Zwischen- und Abschlussprüfung) sowie an Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte (z. B. überbetriebliche Ausbildung) durchgeführt werden.
4. **Gehorsamspflicht:** Er ist verpflichtet, den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung vom Ausbildenden, Ausbilder oder einer anderen weisungsberechtigten Person erteilt werden. Andere weisungsberechtigte Personen können z. B. Verantwortliche des Arbeitsschutzes und der Magazinwart im Rahmen seines Arbeitsgebietes sein. Zur Gehorsamspflicht gehört auch die Verpflichtung des Auszubildenden, die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten. Die geltende Ordnung kann z. B. das Anlegen der Schutzbekleidung, Rauchverbote oder die Hausordnung ganz allgemein betreffen.
5. **Pflicht zur Verschwiegenheit:** Er hat über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren, ganz allgemein, aber natürlich besonders gegenüber der Konkurrenz.

Diese Pflichten muss der Auszubildende während der gesamten Berufsausbildung erfüllen; er hat dementsprechend auch ein Recht auf fortlaufende Beurteilungen. Nur wenn er während der gesamten Ausbildungszeit von seinen Ausbildern regelmäßig und umfassend beurteilt wird, kann er die nötigen Schlüsse ziehen und mögliches Fehlverhalten entsprechend ändern.

Der Ausbildende hat bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden ein schriftliches **Zeugnis** auszustellen (vgl. § 16 Abs. 1 BBiG). Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung in das Zeugnis aufzunehmen (vgl. § 16 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Da-

durch sind im so genannten qualifizierten Zeugnis (siehe hierzu noch Kapitel 15) zusätzliche Aussagen über das Verhalten und die Leistung des Auszubildenden zu treffen. Das heißt: Alle benötigten Angaben zur Erstellung eines qualifizierten Zeugnisses können und sollen auf der Grundlage von Beurteilungen getroffen werden. Auch hieraus muss geschlossen werden, dass betriebliche Beurteilungen von Auszubildenden zu den ständigen Pflichten des Auszubildenden gehören.

Für die Aufstellung allgemeiner **Beurteilungsgrundsätze** ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich (vgl. § 94 Abs. 2 BetrVG). Beurteilungsgrundsätze sind Richtlinien, die eine Bewertung des Verhaltens oder der Leistung der Auszubildenden objektivieren sollen, um Beurteilungserkenntnisse miteinander vergleichen zu können. Das Zustimmungsbedürfnis betrifft sowohl die erstmalige Einführung als auch die Änderung eines bereits bestehenden Beurteilungssystems für Auszubildende. Um also die Auszubildenden systematisch beurteilen zu dürfen, ist eine Einigung zwischen Ausbildungsbetrieb und Betriebsrat zu erzielen, und zwar in Form einer Betriebsvereinbarung (vgl. § 77 BetrVG). Kommt eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt.

Der Auszubildende kann verlangen, dass die Beurteilung seiner Leistungen mit ihm **erörtert** wird. Hierzu kann er ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen (vgl. § 82 Abs. 2 BetrVG). Ebenso ist er berechtigt, Stellung zu seiner Beurteilung zu nehmen (vgl. § 82 Abs. 1 BetrVG). Diese **Stellungnahme** ist der Beurteilung beizufügen. Die Erörterung der Beurteilung kann als Beurteilungs- und Fördergespräch durch den Ausbilder erfolgen. Um jedoch dabei Missverständnisse zu vermeiden, sollten solche Gespräche in Form einer Aktennotiz dokumentiert werden, von der auch der Auszubildende ein Exemplar erhält.

Soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, hat auch der Personalrat nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) – ggf. durch Abschluss einer Dienstvereinbarung – über die Aufstellung von Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst mitzubestimmen (vgl. § 75 Abs. 3 Ziff. 9 BPersVG). Dabei wird in den Beurteilungsrichtlinien festgelegt, wann und wie die Leistungen und das Verhalten der Beschäftigten beurteilt werden sollen. Somit kann der Personalrat bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien direkten Einfluss auf die Beurteilungskriterien nehmen, und zwar auch für Auszubildende (vgl. § 4 Abs. 1 BPersVG).

14.2 Funktionen von Beurteilungen

Betriebliche Beurteilungen von Auszubildenden erfüllen während der Ausbildungszeit verschiedene Funktionen, die im Folgenden erklärt werden.

Die Vielfalt der Funktionen zeigt die Bedeutung von Beurteilungen und gebietet gleichzeitig große Sorgfalt bei ihrer Erstellung.

14.2.1 Pädagogische Funktion

Beurteilungen von Auszubildenden müssen sich am Ziel der betrieblichen Berufsausbildung ausrichten, d. h. an der Ertüchtigung der Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit, die nach den Ausbildungsrahmenplänen insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Dabei ist, wie schon gesagt, ein regelmäßiges Feststellen des Ausbildungsfortschritts und eine möglichst objektive Rückmeldung in Form einer planmäßigen und systematischen Beurteilung durch den Ausbilder erforderlich. Die Beurteilung soll allen an der Berufsausbildung Beteiligten den Ausbildungsfortschritt der Auszubildenden, auch in der charakterlichen Entwicklung, dokumentieren und überprüfbar machen. Ebenso sollten bei erkannten Schwächen den Auszubildenden **pädagogische Hilfen** von den Ausbildern aufgezeigt werden, damit sie diese Schwächen ausgleichen können. Somit sind eine ständige Kontrolle des Ausbildungsstandes in Form einer schriftlichen Beurteilung der Auszubildenden und eine danach als notwendig erkannte persönliche Förderung als pädagogische Mittel zur Durchführung einer optimalen Berufsausbildung unverzichtbar. Dabei können die Auszubildenden ihre Leistungen nur verbessern und ihr Verhalten positiv ändern, wenn sie von ihren Ausbildern **konkrete Rückmeldungen** über ihren Ausbildungsstand und ihr Verhalten bekommen.

Beurteilungen werden von den meisten Auszubildenden gewünscht und erfüllen somit legitime Erwartungen: An erster Stelle sind die personale und soziale **Anerkennungsfunktion** zu nennen; denn die Rückmeldungen zeigen den Auszubildenden die Akzeptanz (oder Ablehnung) ihres Verhaltens durch den Ausbilder. Die Auszubildenden können ihr Verhalten im Sinne der Ausbildererwartungen aber nur ändern, wenn ihnen die Beurteilungen anhand konkreter Beispiele sachlich erläutert werden und ihnen dadurch die gewünschten Verhaltensweisen einsichtig erscheinen. In dem Gespräch hierüber erwarten sie **konstruktive Kritik** über ihre praktischen Arbeiten und sonstigen Leistungen während der Ausbildung. Die Rückmeldungen sollten auch detaillierte Hinweise auf Lernweg und Lernprozess der Auszubildenden enthalten. Damit kann die betriebliche Beurteilung – z. B. in Verbindung mit einem ausführlichen Beurteilungsgespräch zwischen Auszubildenden und Ausbildern – zur Entwicklung der gesamten Persönlichkeit der Auszubildenden beitragen.

Gespräche sind behutsam zu führen: Wird das Beurteilungsgespräch von den Ausbildern nicht sachlich, sondern verletzend geführt, kann dies die Auszubildenden demotivieren, sodass die gewünschten Verhaltensweisen sich bei ihnen nicht einstellen. Es besteht sogar die Gefahr einer negativen Verhaltensänderung, d. h. die Auszubildenden ändern ihr Verhalten gegensätzlich zur Ausbildererwartung. Es kann außerdem zu Trotzreaktionen kommen, die sehr schwer von den Ausbildern korrigiert werden können. Diese Reaktionen können so weit führen, dass sich die Auszubildenden zukünftigen Gesprächen innerlich ganz verschließen und somit eine wirkliche Kommunikation mit den Ausbildern nicht mehr stattfindet.

14.2.2 Informationsfunktion

Die betrieblichen Beurteilungen geben allen Mitwirkenden eine Information über die erbrachten Leistungen und über das gezeigte Verhalten der Auszubildenden während des Beurteilungszeitraumes in der Ausbildungsstätte.

Die vorliegenden betrieblichen Beurteilungen, die normalerweise auf Verhaltensbeobachtungen und Lernerfolgskontrollen während der gesamten Ausbildungszeit beruhen, sind außerdem brauchbare Unterlagen für die Erstellung eines qualifizierten Ausbildungszeugnisses bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses (siehe Abschnitt 14.1 und Kapitel 15).

Schließlich erwarten die **Erziehungsberechtigten** bei minderjährigen Auszubildenden von einem Ausbilder eine nutzbringende Rückmeldung zur Entwicklung ihres Kindes, was besonders verständlich erscheint, weil die Erziehungsberechtigten einen Teil ihrer Verantwortung an den Ausbilder abgegeben haben. Dies gilt zumindest für die Zeit, in der sich die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb aufhalten, aber mittelbar auch für den Schulbetrieb, den der Ausbilder häufig gut kennt. Mit der Rückmeldung sollte nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Entwicklung der Auszubildenden aufgezeigt werden; denn die Ausbilder haben ja einen Erziehungsauftrag, der auch die charakterliche Förderung der Auszubildenden einschließt. Bei Bedarf können die Erziehungsberechtigten anhand der schriftlichen Beurteilung und nach Rücksprache mit dem Ausbilder zusätzlich auf ihre Kinder einwirken, damit die gewünschte Leistungs- und/oder Verhaltensänderung eintritt.

14.2.3 Selektionsfunktion

Beurteilungen haben eine Selektionsfunktion, weil sie für verschiedene Entscheidungen während der gesamten Ausbildungszeit herangezogen werden können. Aufgrund von betrieblichen Beurteilungen kann beispielsweise über das erfolgreiche Ableisten der Probezeit, die Teilnahme an Fördermaßnahmen, die Verlängerung oder die Verkürzung der Ausbildungszeit, die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung und die Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses entschieden werden. Im Einzelnen:

Bestehen der Probezeit

Entscheidungen des Ausbildenden über die Fortsetzung oder die vorzeitige Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses während der Probezeit können sicherer mit Hilfe von vorliegenden Beurteilungen getroffen werden, als »aus dem Bauch heraus«. Dabei dürfte neben den fachlichen Leistungen auch das Verhalten der Auszubildenden eine beachtliche Rolle spielen. Innerhalb der Probezeit ist eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb ohne Angaben von Gründen jederzeit möglich. Ebenso können die Auszubildenden bzw. deren Erziehungsberechtigten das Ausbildungsverhältnis ohne Begründung lösen.

Teilnahme an Fördermaßnahmen

Anhand von betrieblichen Beurteilungen können alle an der Berufsausbildung Beteiligten etwa vorhandene Ausbildungsmängel des Auszubildenden feststellen. Dadurch erhalten sie die Möglichkeit – jeder aus seiner Sicht –, darüber mit zu entscheiden, an welchen internen und/oder externen Fördermaßnahmen (z. B. zusätzlicher innerbetrieblicher Unterricht, ausbildungsbegleitende Hilfen) der Auszubildende teilnehmen sollte, um seine Schwächen auszugleichen.

Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

Beurteilungen können auch gut zur Entscheidung darüber herangezogen werden, ob die Ausbildungszeit aufgrund hervorragender Leistungen des Auszubildenden verkürzt wird. Die zuständige Stelle hat auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungszeit zu verkürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht (vgl. § 8 Abs. 1 BBiG). Die Ausbildungszeit ist durch die zuständige Stelle zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende – aufgrund persönlicher Voraussetzungen oder während der Ausbildungszeit gezeigter individueller Leistungen – das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Dabei ist jedoch zu beachten, dass nach der Antragstellung noch ein gewisser Zeitraum verbleibt, um eine erfolgreiche Ausbildung des Auszubildenden zu gewährleisten.

Auf Antrag des Auszubildenden kann die zuständige Stelle in Ausnahmefällen die Ausbildungszeit aber auch verlängern, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung über die Verlängerung ist der Auszubildende zu hören (vgl. § 8 Abs. 2 BBiG). Ein Auszubildender wird in der Regel dann die Verlängerung der Ausbildungszeit beantragen, wenn er erkennbar schwere Ausbildungsmängel, z. B. wegen längerer Krankheit, feststellt.

Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

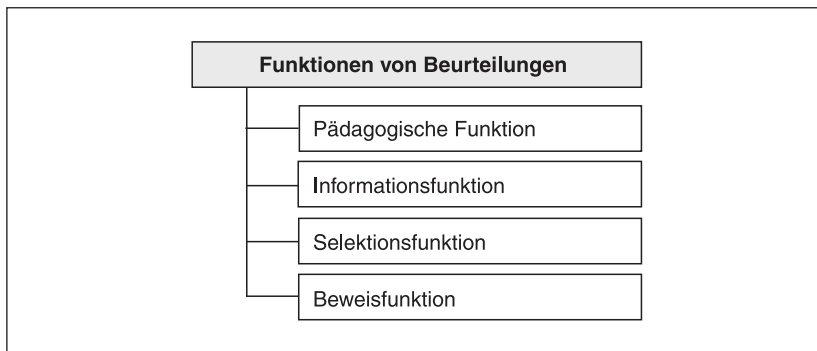
Ein Auszubildender kann nach Anhören des Ausbildenden und der Berufsschule vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen (vgl. § 45 Abs. 1 BBiG). Dem Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ist von der zuständigen Stelle dann statt zu geben, wenn bei der Antragstellung überdurchschnittliche betriebliche und schulische Leistungen (Durchschnittsnote aller prüfungsrelevanten Fächer oder Lernfelder) vorliegen. Überdurchschnittliche Leistungen liegen dann vor, wenn das letzte Zeugnis der Berufsschule in den prüfungsrelevanten Fächern oder Lernfeldern einen Notendurchschnitt besser als 2,49 enthält und die praktischen Ausbildungsleistungen als überdurchschnittlich bzw. besser als 2,49 bewertet werden. Anhand der vorliegenden Beurteilungen kann der Auszubildende dem Auszubildenden dessen betriebliche Leistungen ohne Schwierigkeiten bestätigen und ggf. eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung mit sicherer Grundlage befürworten. Auch hier zeigt sich wieder die Notwendigkeit laufender und dokumentierter betrieblicher Beurteilungen.

Übernahme nach Beendigung der Ausbildung

Die betrieblichen Beurteilungen können von den Ausbildungsbetrieben als hervorragende Grundlage zur Entscheidung darüber herangezogen werden, ob ein Auszubildender nach Beendigung seiner Berufsausbildung in ein befristetes oder sogar unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wird. Anhand der Beurteilungen können die Verantwortlichen im Unternehmen (Personalchef, Abteilungsleiter) die bisher gezeigten Leistungen und das Verhalten mit hoher Sicherheit einschätzen. Dadurch können sie feststellen, ob ein Auszubildender das Anforderungsprofil einer neu geschaffenen Stelle erfüllt, oder bereits vorhandene, freie Arbeitsplätze von ihm besetzt werden können. Sie können bei diesen Entscheidungen besonders gut persönliche Eignungen und Neigungen des vorgesehenen Auszubildenden berücksichtigen, die ja »aktenkundig« sind.

14.2.4 Beweisfunktion

Betriebliche Beurteilungen von Auszubildenden können weiter für den Fall außergerichtlicher oder gerichtlicher Auseinandersetzungen als Beweismaterial verwendet werden. Häufig gibt es unterschiedliche Ansichten zwischen Auszubildenden und Ausbildenden über die Bewertungen »unterm Strich«, die eben aus einer Anzahl von Einzelakten zustande kamen. Das Entsprechende gilt erst recht für Arbeitsrechtsstreitigkeiten, bei denen der Arbeitgeber die Fakten bekanntlich genau und nicht pauschal darlegen und beweisen muss.



Funktionen von Beurteilungen

14.3 Beurteilungsverfahren

In der Fachliteratur und der Praxis werden eine Reihe von Beurteilungsverfahren unterschieden, die hier beispielhaft aufgeführt und nur kurz erläutert werden.

Alle Beurteilungsverfahren setzen die **Schriftform** voraus.

Rangordnungsverfahren

Beim Rangordnungsverfahren ordnet der Ausbilder dem zu beurteilenden Auszubildenden hinsichtlich bestimmter Merkmale (z. B. Genauigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit) einen Rang zu. Bei der Technik des Paarvergleiches wird dann jeder zu beurteilende Auszubildende mit allen anderen Auszubildenden verglichen. Aus der Summe der Vergleiche ergibt sich sein Rang, aus dem Gesamtbild eine Rangordnung.

Kennzeichnungsverfahren

Bei diesem Verfahren werden dem beurteilenden Ausbilder auf einer Checkliste bestimmte Kennzeichnungen (Merkmale) vorgegeben. Auf der Checkliste sind all die Merkmale anzukreuzen, die auf den zu beurteilenden Auszubildenden zutreffen, wobei über den Intensitätsgrad der Merkmale keine Aussage erfolgt. Die Kennzeichnungen können hinsichtlich der Anzahl vom Ausbilder frei vorgenommen werden. Es können aber auch Wahlzwänge vorgegeben werden, wenn z. B. gefragt wird, welche fünf Merkmale auf den Auszubildenden besonders zutreffen oder welche besonders wenig.

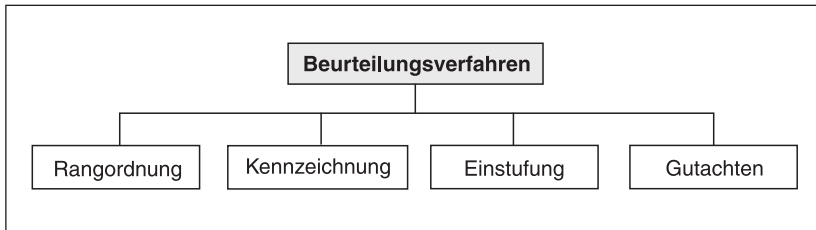
Einstufungsverfahren

Hier wird bei dem zu beurteilenden Auszubildenden die Intensität eines Beurteilungsmerkmals auf einer Skala (»Ratingskala«) festgehalten. Dabei wird der Ausbilder durch die Frageformulierung in unterschiedlich starkem Maße dazu aufgefordert, ganz konkrete Verhaltensweisen des Auszubildenden zu beurteilen. Dadurch erhält man, ähnlich wie beim Schulnotensystem, eine Differenzierung, wobei die Vergleiche durch die verwendeten Skalenarten (Nominal-, Ordinal- oder Intervallskala) gekennzeichnet sind. Da Skalenwerte gut zu berechnen sind, kommt dem Einstufungsverfahren eine besondere Bedeutung in der Praxis zu.

Gutachten

Beim schriftlichen Gutachten (»Freie Beurteilung«) werden dem Ausbilder keinerlei Merkmale vorgegeben. Hier wird die Beurteilung ohne Verwendung eines Vordruckes oder Schemas in Form eines schriftlichen Gutachtens frei formuliert. Bei diesem Verfahren ist eine sehr differenzierte, individuelle Beurteilung des Auszubildenden möglich, wobei sie jedoch mit anderen schriftlichen Gutachten oder Beurteilungen schwer zu vergleichen ist. Dieses Beurteilungsverfahren setzt außerdem ein hohes Können der Beobachtung und eine große Erfahrung des Beurteilers voraus.

In zwei vom Verfasser vorgelegten empirischen Untersuchungen konnten sich die Auszubildenden u. a. auch über die Form der betrieblichen Beurteilung äußern. Dabei gaben im Jahre 1985 etwa zwei Drittel an, dass sie durch ein schriftliches Gutachten, d. h. die Freie Beurteilung, beurteilt werden möchten. Die Auswertung der zweiten Untersuchung (1994 – 1996) ergab, dass noch fast die Hälfte der Teilnehmer eine Beurteilung in freier Form wünschte.



Beurteilungsverfahren

14.4 Beurteilungsgespräch

Der beurteilende Ausbilder oder der Ausbildungsbeauftragte ist für die Durchführung des Beurteilungsgesprächs zuständig. Der Zeitpunkt des Gesprächs einschließlich der Tendenz der Beurteilung sollte den Auszubildenden rechtzeitig mitgeteilt werden, damit sie sich auf das Gespräch einstellen können. Das Gespräch selbst darf nicht unter Zeitdruck stehen.

Das Beurteilungsgespräch ist für Jugendliche von besonderer Bedeutung; denn sie sollen während der gesamten Ausbildungszeit in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert werden. Der Ausbilder sollte dem Auszubildenden in einem **Vier-Augen-Gespräch** die gezeigten Stärken und Schwächen während des Beurteilungszeitraumes anhand konkreter Beispiele in einem ruhigen und sachlichen Ton aufzeigen. In dem Gespräch sollte aber auch der Auszubildende seine Meinung in einer Selbsteinschätzung frei äußern können. Diese Meinung ist vom Ausbilder ernst zu nehmen und muss eventuell zu einer Änderung der Beurteilung führen.

Das vom Auszubildenden im Beurteilungszeitraum (z. B. Ausbildungsabschnitt) gezeigte Verhalten sowie die erbrachten Leistungen müssen während des Gesprächs in Ruhe reflektiert werden. Hierbei braucht der Ausbilder nicht mit Lob und Anerkennung zu geizen, wenn der Auszubildende gute Leistungen erbracht und die gewünschten Verhaltensweisen gezeigt hat. Dies kann seinen weiteren Ausbildungserfolg besonders fördern. Im Beurteilungsgespräch muss aber auch über die zukünftigen Verhaltensweisen und die geforderten Leistungen des Auszubildenden gesprochen werden, natürlich besonders dann, wenn Anlass zu Kritik besteht. Übrigens: Nur wenn der Auszubildende die abgegebene Beurteilung als zutreffend und gerecht empfindet, haben Beurteilungsgespräch und schriftliche Beurteilung ihr pädagogisches Ziel erreicht!

Das Beurteilungsgespräch muss in einem besonderen Raum (z. B. Ausbilderbüro) durchgeführt werden, in dem sich keine anderen Personen befinden, die das Gespräch mithören oder stören können. Der Beurteiler muss sicherstellen, dass das Gespräch auch nicht durch Telefonanrufe o. ä. gestört wird.

Die ROBERT BOSCH GmbH hat für die praktische Durchführung der Beurteilung und eines Beurteilungsgesprächs die folgenden **zehn Regeln** erstellt, die für eine objektive Beurteilung von Auszubildenden nützlich sind:

1. Es ist immer zu berücksichtigen, auf welcher Stufe seiner Ausbildung der Lehrling gerade steht.
2. Die Beurteilung erstreckt sich nur auf Leistung und Verhalten im Beobachtungszeitraum.
3. Die Beurteilung soll unabhängig von der augenblicklichen Stimmungslage des Beurteilers sein.
4. Die Beurteilung dient ausschließlich der beruflichen Förderung des Auszubildenden.
5. Die Beurteilung dient damit auch nicht der Ermittlung einer übertariflichen Leistungszulage o. ä.
6. Die Betonung von Stärken und Schwächen hilft mehr als eine gleichmäßig mittlere Beurteilung.
7. Jedes einzelne Beurteilungsmerkmal ist für sich zu betrachten.
8. Für jeden Beruf ist der Ausbildungsplan (»sachliche und zeitliche Gliederung«) hinzuzuziehen.
9. Einmalige »Ausrutscher« nach oben oder unten sind für die Beurteilung nicht bestimmend.
10. Die Beurteilung sollte nicht unter Zeitdruck erfolgen.

Diese Regeln können dem Beurteiler helfen, zu einer gerechten Einschätzung der Auszubildenden während der gesamten betrieblichen Berufsausbildung zu kommen. Damit erfüllt die Beurteilung nicht nur betriebliche Belange, sondern auch und gerade eine pädagogische Funktion, bei der die Interessen der Jugendlichen im Mittelpunkt stehen.

Beobachterfehler, die Beurteilungen verzerren können, wurden bereits in Kapitel 13 beschrieben. Es ist nochmals darauf hinzuweisen, dass eine richtige und gerechte Beurteilung ohne fundierte und korrekte Beobachtung kaum möglich ist.

14.5 Beurteilungsbogen

Im Anschluss an die folgende, kurze Darstellung wird das Muster eines Bogens für eine Beurteilung in Form der freien Beurteilungen (Gutachten) angeboten. Dieser Beurteilungsbogen hat den Vorteil, dass er sowohl für die kaufmännischen als auch die gewerblich-technischen Auszubildenden eingesetzt werden kann. Somit sind keine unterschiedlichen Beurteilungsbögen für einzelne Berufsgruppen im Unternehmen zu entwickeln und einzuführen.

Das Beurteilungsmerkmal »Arbeitssicherheit« sollte grundsätzlich ausgefüllt und mit dem Auszubildenden ausführlich erörtert werden, damit er die Bedeutung dieses Merkmals (für sich und andere!) erkennt. Sollte der Auszubildende die Vorschriften und Hinweise zur Arbeitssicherheit nicht jederzeit beachtet haben, muss der jeweilige Verstoß kurz geschildert werden – aus pädagogischen Gesichtspunkten und solchen der allgemeinen Betriebssicherheit.

Nachdem die Beurteilung vom Ausbilder oder Ausbildungsbeauftragten erstellt und ggf. vom Ausbildungsleiter unterschrieben wurde, sollte sie mit dem Auszubildenden abschließend erörtert werden. Mit seiner Unterschrift bestätigt der Auszubildende dies; dabei ist ihm ein Exemplar auszuhändigen. Zusätzlich hat der Auszubildende innerhalb von zehn Arbeitstagen die Möglichkeit, eine schriftliche Stellungnahme zu seiner Beurteilung im Beurteilungsbogen abzugeben, damit diese ggf. aktenkundig wird. Bei minderjährigen Auszubildenden haben auch die Erziehungsberechtigten den Beurteilungsbogen zu unterschreiben, damit belegt wird, dass sie über den Ausbildungsstand ihres Kindes informiert wurden.

Falls der Auszubildende bestimmte Anforderungen im Beurteilungszeitraum nicht oder nur teilweise erfüllt, sollten zusätzliche Fördermaßnahmen (z. B. ausbildungsbegleitenden Hilfen) im Beurteilungsbogen angeregt werden. Dadurch erhält der Auszubildende konkrete Anstöße, wie er seine Ausbildungsdefizite ausgleichen kann. Natürlich müssen im Beurteilungsbogen ebenso alle positiven Verhaltensweisen eingetragen werden, nicht nur der Gerechtigkeit halber, sondern auch um den Auszubildenden zu motivieren. Hierbei sind die Ausbilder besonders gefordert; denn einerseits geht es um Motivierung und Ansporn, andererseits müssen die Fakten aber objektiv zutreffen und deren Würdigung vertretbar formuliert werden.

Anwendungsbeispiel:

Sie möchten Ihren Auszubildenden vor Beendigung der Probezeit eine Rückmeldung über ihre bisher erbrachten Leistungen (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) und über ihr gezeigtes Verhalten geben. Gleichzeitig möchten Sie auch allen an der betrieblichen Berufsausbildung beteiligten Personen den derzeitigen Ausbildungsstand Ihrer Auszubildenden aufzeigen. Hierfür ist eine schriftliche Beurteilung jedes Einzelnen das geeignetste Instrument.

Auf den folgenden beiden Seiten ist ein Beurteilungsbogen abgebildet, an dessen formalen Punkten Ausbilder und Ausbildungsbetrieb sich gut orientieren können.

Schön Elektronik GmbH Ausbildungswerkstatt	
Beurteilungsbogen	
Name, Vorname	
Ausbildungsberuf	Elektroniker/in für Geräte und Systeme
Beurteilungszeitraum (Zutreffendes ankreuzen)	vor Beendigung der Probezeit <input type="checkbox"/> Ausbildungshalbjahr: 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
Beurteilungsmerkmale	Beurteilung
Fertigkeiten	
Kenntnisse	
Fähigkeiten	
Verhalten	

Beurteilungsbogen – Vorderseite

Arbeitssicherheit		Vorschriften zur Arbeitssicherheit wurden stets beachtet	
		ja <input type="checkbox"/>	
		nein <input type="checkbox"/>	
		Erläuterung:	
Empfehlung von Fördermaßnahmen			
innerbetrieblich:			
außerbetrieblich:			
Stellungnahme der/des Auszubildenden (Innerhalb von zehn Arbeitstagen abzugeben)			
Die Beurteilung wurde mit der/dem Auszubildenden besprochen.			
1. Ausbilder/in oder Ausbildungsbeauftragte(r)		2. Auszubildende/r	
Datum	Name	Unterschrift	Unterschrift
3. Meister/in		4. Ausbildungsleiter/in	
Datum	Name	Unterschrift	Unterschrift
Gesetzliche Vertreter			
Datum, Unterschriften		Verteiler: Auszubildende/r Ausbildungsakte	

Beurteilungsbogen – Rückseite

Halten wir fest!

- Aus der Erziehungspflicht des Ausbildenden kann auf eine Pflicht zur Durchführung von Beurteilungen geschlossen werden.
- Die Auszubildenden werden nach einem einheitlichen Beurteilungssystem beurteilt.
- Die Einführung bzw. Änderung eines Beurteilungssystems bedarf der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrates.
- Im Allgemeinen wird die Qualität der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie das Arbeits- und Sozialverhalten beurteilt.
- Der Auszubildende kann verlangen, dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung erörtert werden.
- Beurteilungen erfüllen in erster Linie eine pädagogische Funktion.
- Durch objektive Rückmeldungen können die Auszubildenden ihre Leistungen verbessern und ihr Verhalten positiv ändern.
- Es gibt verschiedene Beurteilungsverfahren, die sämtlich der Schriftform bedürfen.
- Der Zeitpunkt eines Beurteilungsgesprächs sollte den Auszubildenden rechtzeitig bekannt gegeben werden.
- Während des Beurteilungsgesprächs sollten die erbrachten Leistungen sowie das gezeigte Verhalten ausführlich erörtert werden.
- Für das Beurteilungsgespräch sind bestimmte Rahmenbedingungen zu schaffen und Regeln zu beachten.

Weiterführende Literatur zum Thema

Rischar, Klaus; Titze, Christa; Mück, Herrmann: Objektives Beurteilen von Auszubildenden. Hamburg: FELDHAUS VERLAG 2012.