

## Das Problem

- »Muss ich mich mit 64 Jahren noch beurteilen lassen?«
- »Wie viele Unterrichtsbesuche sind vorgeschrieben?«
- »Wann erfahre ich das Beurteilungsergebnis?«

## Die Rechtslage im Überblick

Alle paar Jahre treten modifizierte oder ganz neue Richtlinien zur Beurteilung von LehrerInnen an staatlichen Schulen in Bayern in Kraft.

Im Zuge der »Dienstrechtsreform« wurde aus der alten »Laufbahnverordnung« ein »Leistungslaufbahngesetz«, das in seinen Artikeln 54 bis 65 die »Dienstliche Beurteilung« regelt. Artikel 64 erlaubt dem Kultusministerium, »für die Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte eigene Richtlinien zu erlassen«.

Entsprechend wurden Ende Oktober 2011 neue Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte an staatlichen Schulen veröffentlicht und sind seither in Kraft. Im August 2015 wurden sie modifiziert.\* Eine weitere Änderung steht voraussichtlich 2016 an, war aber bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Auch für die städtischen Schulen in München, Nürnberg und Regensburg wurden bzw. werden neue Richtlinien erlassen.

## Wer wird beurteilt?

Beurteilung bis zum  
Ruhestand

Periodisch zu beurteilen sind alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sowie die Lehrkräfte auf unbefristetem Arbeitsvertrag. Ausnahme: Lehrkräfte mit unbefristetem Arbeitsvertrag von bis zu acht Wochenstunden, wenn sie einer weiteren hauptberuflichen Tätigkeit nachgehen. (4.2.2) SchulleiterInnen werden bis einschließlich A 16 + Z beurteilt. Nach der Hälfte der Probezeit kommt es zu einer »Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung«. Die tatsächliche Probezeitbeurteilung erfolgt bis zum Ablauf der zweijährigen Probezeit (s. IltG Art. 55).

»Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraumes anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte noch nicht die Endstufe in seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.« (4.2.2b)

Da seit 2011 ab 50 Jahren nicht mehr auf die Beurteilung verzichtet werden kann, hat sich die Zahl der zu Beurteilenden beinahe verdoppelt.

## Wer beurteilt?

Zuständigkeit für die  
Beurteilungen

An Realschulen, Förderschulen (und »Schulen für Kranke«), Gymnasien und beruflichen Schulen erstellt und unterzeichnet der/die SchulleiterIn die Beurteilung.

An Grund- und Mittelschulen wird ein Vorschlag durch den/die SchulleiterIn eingereicht. Dieser wird von dem/der SchulrätIn endgültig erstellt und unterzeichnet. Dabei kann sich der/die SchulrätIn durch Unterrichtsbesuche ein eigenes Bild verschaffen. Hier gibt es faktisch eine doppelte Zuständigkeit von Schulleitung und Schulamt.

SchulleiterInnen werden jeweils von einer um eine Ebene höheren Hierarchiestufe aus beurteilt.

---

\* Die im folgenden Text in Klammern angegebenen Ziffern beziehen sich auf die Gliederungspunkte der Richtlinien

## Wann wird beurteilt?

An allen Schularten ist alle vier Jahre »Beurteilungsjahr« (2014, 2018, 2022 ...). Der Beurteilungszeitraum beträgt jedoch vier Jahre. Dadurch können z. B. Unterrichtsbesuche im Zusammenhang mit der Regelbeurteilung jederzeit stattfinden.

Beurteilung alle vier Jahre

## Wie wird beurteilt?

Nach wie vor sind »fachliche Leistung, Eignung und Befähigung« die Elemente der Beurteilung. Sie werden anhand von etwa hundert Kriterien festgestellt. Dazu sind Beobachtungen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unterrichts heranzuziehen. In der Regel gehört eine detaillierte Aussage zur »Verwendungseignung« zur Regelbeurteilung. Auf diese wird verzichtet, wenn einer Lehrkraft die Funktion, für die sie geeignet erscheint, bereits übertragen ist oder wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist.

»Werkzeuge« der Beurteilung sind v. a. »Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache ...«. (4.1) »Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen«, möglichst in allen Fächern und Jahrgangsstufen, in denen der/die LehrerIn unterrichtet. Sie finden »im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt.« (4.2.1)

## Welche Gesamturteile gibt es?

Nach wie vor stehen sieben Stufen zur Auswahl:

- Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ)
- Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)
- Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)
- Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)
- Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)
- Leistung, die Mängel aufweist (MA)
- Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)

sieben Beurteilungsstufen

## Wie wird das Beurteilungsergebnis mitgeteilt?

Der für die Lehrkraft vorgesehene Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor Eröffnung zuzuleiten und dann von dem/der BeurteilerIn zu eröffnen. An GMS kann diese Eröffnung an den/die SchulleiterIn delegiert werden. Die Beurteilung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. (4.8)

Beurteilung ist mit Lehrkraft zu besprechen

## Welche Folgen hat die dienstliche Beurteilung?

Beförderungen sowie die Vergabe von Funktionsstellen geschehen – zumindest formal – auf der Grundlage von Beurteilungsergebnissen. Dabei spielt neben dem Gesamtergebnis der (rechnerische) Durchschnitt aus den Unterpunkten »Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung« (2.2.1.1), »Unterrichtserfolg« (2.2.1.2) und »Erzieherisches Wirken« (2.2.1.3) eine wesentliche Rolle.

Beurteilung Grundlage für Beförderung und Funktionsstellen

Auch der »Stufenaufstieg« in der Besoldungstabelle hängt vom Beurteilungsergebnis ab. (Leistungsfeststellung).

Stufenaufstieg abhängig von Beurteilung

Wer bei der Beurteilung der »fachlichen Leistung« nicht in allen sechs (bzw. sieben) Teilnoten mindestens die Stufe 6 (»Leistung, die Mängel aufweist«) erhält, soll unter bestimmten Voraussetzungen zeitweise im Stufenaufstieg gebremst werden.

Außerdem ist im Vordruck anzukreuzen, ob »dauerhaft herausragende Leistungen« festgestellt werden. Dies wäre die Voraussetzung für die Vergabe einer Leistungsstufe.

## Welche Möglichkeiten gibt es, gegen das Beurteilungsergebnis vorzugehen?

Einwendungen gegen die Beurteilung sollen der Dienststelle innerhalb von drei Wochen schriftlich zugeleitet werden. Sie müssen dann zusammen mit der Beurteilung und einer schriftlichen Stellungnahme des/der BeurteilerIn an die vorgesetzte Dienststelle weitergeleitet werden. Eine Abänderung muss ggf. binnen dreier Monate verfasst und eröffnet werden. Die

Einwendungen, Widerspruch und Klage gegen Beurteilung sind möglich

## Dienstliche Beurteilung

Aussichten auf eine positive Veränderung sind erfahrungsgemäß gering. Die Einwendungen müssen jedoch zumindest zur Personalakte genommen werden.

Widerspruch einzulegen ist ein weiterer möglicher Schritt. Die Frist dafür beträgt in der Regel einen Monat, bei fehlender Rechtshilfebelehrung bis zu einem Jahr. Um das Verfahren abzukürzen, können Einwendungen und Widerspruch gleichzeitig erfolgen. Die Einwendungen können als Begründung für den Widerspruch dienen.

Ein »Antwortbescheid« muss innerhalb dreier Monate eingehen.

Gegen diesen Antwortbescheid kann Klage vor dem Verwaltungsgericht erhoben werden. Da dienstliche Beurteilungen rechtlich gesehen Werturteile sind, sind sie nicht inhaltlich überprüfbar, sondern lediglich formal. Das Gericht überprüft daher:

Wurde das vorgeschriebene Verfahren eingehalten?

Wurde von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen?

Wurden allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt? Ggf. wird die Beurteilung formal als fehlerhaft betrachtet und annulliert. Änderungen oder Neuformulierungen durch das Gericht sind nicht möglich.

### Beteiligung der Personalvertretung

Der Personalrat (in diesem Fall der HPR) hat über Beurteilungsrichtlinien mitzubestimmen (s. BayPVG Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 11). Beabsichtigt der/die BeurteilerIn »allgemeinverbindliche Vorgaben hinsichtlich der verfahrensmäßigen Durchführung der Unterrichtsbesuche und/oder der Erstellung der Beurteilungsbeiträge ..., bedarf es der Mitbestimmung der örtlichen Personalvertretung gemäß Art. 75 Abs. 4 Nr. 11 BayPVG.« (4.1.3)

Eine Beteiligung am Beurteilungsverfahren Einzelner ist nicht vorgesehen. Betroffene KollegInnen können sich jedoch an den PR wenden. (BayPVG Art. 69 Abs. 1 c)

### Tipps für die Praxis

schwierige  
Arbeitsbedingungen,  
aber auch eigene Stärken  
und Erfolge im  
Beurteilungsverfahren  
thematisieren

Bereiten Sie sich sachlich und selbstbewusst auf das Beurteilungsverfahren vor.

Stellen Sie im Vorfeld der Gespräche mit den Beurteilenden zusammen, was Sie im Beurteilungszeitraum geleistet haben, welches Ihre Stärken und Erfolge, aber auch Erschwernisse sind und waren. Manches, was Ihnen vielleicht selbstverständlich erscheint, verdient es, gewürdigt zu werden.

Wehren Sie sich, wenn Sie mit dem Inhalt und dem Ergebnis der Beurteilung nicht einverstanden sind (s. o.). Nehmen Sie rechtzeitig Kontakt mit Ihrem GEW-Kreisverband oder mit der Landesrechtsschutzstelle auf und beantragen Sie Rechtsschutz im Vorfeld eines evtl. Gerichtsverfahrens.

### Was die GEW dazu meint

Über den Sinn und vor allem Unsinn von Regelbeurteilungen wurde viel geforscht und geschrieben. Es ist hinreichend belegt, dass es sich dabei um ein unzeitgemäßes und ineffektives Instrument der Personalführung handelt. Auch der angeblich motivierende Charakter von Beurteilungen ist nicht belegbar. Vorgegebene Quotierungen der Ergebnisse werden von VertreterInnen des KM regelmäßig bestritten, existieren aber offenkundig. Dies bestätigen BeurteilerInnen hinter vorgehaltener Hand immer wieder. Objektive Kriterien zur Messung von LehrerInnenleistung gibt es nicht und kann es auch nicht geben. Stattdessen beeinflussen Schulart, Geschlecht und Beschäftigungsart (Voll- oder Teilzeit) nach wie vor das Ergebnis. Als beinahe einziges Bundesland hält Bayern an diesem anachronistischen Instrument fest und hat die Anwendung 2011 erheblich ausgeweitet. Alle KollegInnen werden bis zum vorletzten Jahr ihrer Dienstzeit in die Beurteilung einbezogen.

Regelbeurteilung endlich  
abschaffen!

Die GEW fordert die sofortige Abschaffung der Regelbeurteilung! Für die Übernahme von Funktionsstellen reichen Anlassbeurteilungen! Funktionsunabhängige Beförderungen müssen zur Regel werden! Für die Qualitätssicherung pädagogischer Arbeit gibt es weitaus effektivere Formen wie z. B. Unterstützung pädagogischer Arbeitskreise und Arbeitsgruppen, die die Kollegien selbst organisieren und dabei vorhandene Erfahrungen auch aus anderen sozialen

Berufen nutzen, externe, unabhängige Beratung auf Anforderung, kollegiale und professionell geleitete Supervision, qualitative und quantitative Ausweitung der Fortbildung auf schulischer, regionaler und landesweiter Ebene. Nicht zuletzt trägt eine gute Ausstattung von Schulen mit LehrerInnen und weiteren pädagogischen Fachkräften, mit Räumen und Lernmaterialien zur Qualitätssicherung bei.

**von Gele Neubäcker**

**Quellen:**

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern, KMBek vom 7. September 2011, geändert am 15. Juli 2015, AZ. II.5-5 BP 4010.2-6b.44773, Amtsblatt des KM vom 24. August 2015, S. 121 ff.

Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz-LlbG), in Kraft seit Januar 2011

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der aktuellen Fassung von 2013

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Landeshauptstadt München in der Fassung vom Dezember 2015. Informationen bei Raimund Münder ([hacki@muender.net](mailto:hacki@muender.net))

Über die abweichenden Regelungen zur dienstlichen Beurteilung der Lehrkräfte der Stadt Nürnberg informieren die GEW-Stufenpersonalräte bei SchA und SchB. Im Intranetangebot des städtischen Personalamtes finden sich die wichtigsten Bestimmungen als Download.

Informationen für berufliche Schulen: Steffi Ungethüm ([steffi.ungethuem@stadt.nuernberg.de](mailto:steffi.ungethuem@stadt.nuernberg.de)) und Klaus Thörner ([luftfisch@gmail.com](mailto:luftfisch@gmail.com))

Informationen für allgemeinbildende Schulen: André Samman ([andresam@t-online.de](mailto:andresam@t-online.de))