



# Die Regelbeurteilung

**“... eine grandiose Vergeudung von personalen Ressourcen und fachlichen Kompetenzen. Im Sinne einer Förderung der Qualität von Schule wirkt sie eher kontraproduktiv, da das Verhältnis der Lehrkräfte zur Dienstaufsicht unverträglich gestört und die professionelle Selbstachtung und Identität von Lehrkräften in Frage gestellt wird.”**

So Prof. Ansfried Weinert, zitiert nach Prof. Heinz Rosenbusch, ehemals Lehrstuhlinhaber der Schulpädagogik an der Universität Bamberg, in dessen Bericht über eine empirische Untersuchung zur Schulaufsicht „Lehrer und Schulräte - ein strukturell gestörtes Verhältnis“ (Bamberg 1992)

[www.gew-bayern.de](http://www.gew-bayern.de)

# Dienstliche Beurteilungen

**//Beurteilt werden in Bayern alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und unbefristet angestellte Lehrkräfte bis zu einem Jahr vor Eintritt in den Ruhestand bzw. in die Freistellungsphase. Grundlage hierfür sind die vom KM erlassenen Richtlinien.<sup>1</sup> 2018 ist es wieder mal soweit.//**

## Ablauf der Beurteilung

An Realschulen, Förderschulen und Gymnasien erfolgt die Beurteilung alleine durch die Schulleitung. An Grund- und Mittelschulen wird der Beurteilungsvorschlag der Schulleitung vom Schulamt unterschrieben – in der vorgelegten oder in abgeänderter Form.

„Die Beurteilenden haben innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemachte Beobachtungen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der zu beurteilenden Lehrkräfte zugrunde zu legen“ (KMS vom 21.12.17) „Es muss eine ausreichende Zahl von im Allgemeinen unangekündigten Unterrichtsbesuchen durchgeführt werden, die über den gesamten Beurteilungszeitraum zu verteilen sind, um eine gesicherte Beurteilungsgrundlage zu erhalten. Möglichst bald nach dem jeweiligen Unterrichtsbesuch hat eine Besprechung der dabei gemachten Beobachtungen zu erfolgen“ (ebd.)

Was bringen solche Vorschriften, wenn die Beurteilung schon an der Grundforderung des KM scheitert, nämlich:

„Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d.h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit erstellt werden.“ (ebd.) **Das KM verdrängt offenbar, dass dieser Anspruch nicht zu halten ist. Es gibt nun mal keine von allen Beurteilenden gleich gewichteten „objektiven Gesichtspunkte“ für die Bewertung von Unterricht und Erziehung. Wie lässt sich dann rechtfertigen, dass Beurteilungsergebnisse (Gesamturteil und Einzelmerkmale) zur entscheidenden Grundlage von Beförderungen erklärt werden?**

## Beurteilungsstufen

Beurteilenden stehen sieben Stufen zur Auswahl (wobei die erste und die letzte Stufe äußerst selten vergeben werden):

- 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)

Das Beurteilungsergebnis ist mit der Lehrkraft zu besprechen; der Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor der offiziellen Eröffnung zuzuleiten (damit eine Vorbereitung auf das Eröffnungsgespräch möglich ist).

## Einwendungen

Einwendungen gegen die Beurteilung können innerhalb von drei Wochen schriftlich erhoben werden. Gemeinsam mit der Beurteilung und einer schriftlichen Stellungnahme des/der Beurteilenden wird diese an die vorgesetzte Dienststelle weitergeleitet. Diese entscheidet, ob die beantragten Änderungen erfolgen. I.d.R. bestätigt die Bezirksregierung die Einschätzung des Schulamts. In diesem Fall steht den Beurteilten der Weg zum Verwaltungsgericht offen. Dort besteht allerdings nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn formale Fehler nachgewiesen werden können. Wertende Urteile – also v.a. die zugeteilte Beurteilungsstufe – gelten juristisch als nicht anfechtbar. Folglich ändern Gerichte auch keine Beurteilungen ab, sondern verlangen von der beurteilenden Stelle lediglich eine fehlerfreie Wiederholung des Vorgangs.

Somit sind die Aussichten auf positive Veränderungen der Beurteilung erfahrungsgemäß gering. Trotzdem kann es für das Selbstwertgefühl wichtig sein, Einwendungen zu erheben und damit die eigene Sichtweise auf die Qualität der Arbeit zu dokumentieren. Einwendungen sind grundsätzlich in die Personalakte aufzunehmen.

## Regelbeurteilung endlich abschaffen!

Die Regelbeurteilung ist ein aufwändiges und untaugliches Instrument der Personalführung. Die vom KM behauptete motivierende Wirkung ist nur bei der Minderheit der Beschäftigten zu erkennen. Die Mehrheit fühlt sich demotiviert. Statistiken belegen, dass v.a. Frauen und Teilzeitkräfte im Durchschnitt deutlich schlechter abschneiden.

Auch die Beurteilenden spüren nicht selten die engen Grenzen dieses Systems: Wenn ihr Beurteilungsdurchschnitt deutlich „zu gut“ ausfallen würde, müssen sie mit einer „Korrektur“ durch die vorgesetzte Behörde rechnen.

All diese Gründe sprechen für die sofortige Abschaffung der Regelbeurteilung. Für die Übernahme von Funktionsstellen reichen Anlassbeurteilungen bei den Bewerber\*innen! Die meisten Bundesländer gehen so vor und verzichten auf die Regelbeurteilung!

## Die GEW-Forderungen:

- **A 13 als Eingangssamt für alle Lehrämter und Höhergruppierung der Fach- und Förderlehrer\*innen!**
- **Regelbeförderung statt Regelbeurteilung!**

**Mehr Infos unter:**

**[www.gew-bayern.de/dienstliche\\_beurteilung](http://www.gew-bayern.de/dienstliche_beurteilung)**

<sup>1</sup> Die Richtlinien wurden 2015 modifiziert. Für die städtischen Schulen in München, Nürnberg und Regensburg wurden jeweils eigene Richtlinien erlassen.