

Das Problem

- »Stimmt es, dass keine Punkte mehr, sondern wieder die alten sieben Stufen vergeben werden?«
- »Muss ich mich mit 52 Jahren noch beurteilen lassen?«
- »Worin besteht der Unterschied zwischen Leistungsbericht und Regelbeurteilung?«

Die Rechtslage im Überblick

Seit 2005
wieder 7 Prädikatsstufen

Die dienstliche Beurteilung wird vom KM als unentbehrliches Instrument der Personalführung, der Qualitätssicherung des Unterrichts und der Personalplanung betrachtet. Am 1. Mai 2005 traten wieder einmal neue, schulartübergreifende Richtlinien zur Beurteilung der LehrerInnen an staatlichen Schulen in Kraft. An städtischen bzw. kommunalen Schulen werden weiterhin die dort gültigen Richtlinien angewandt.

Wer wird beurteilt?

Grundsätzlich werden
alle LehrerInnen
bis 50 beurteilt

»Periodisch zu beurteilen sind alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.«
LehrerInnen im Beamtenverhältnis auf Probe werden erstmals gegen Ende der Probezeit beurteilt. Diese Beurteilungen sind mit »Geeignet«, »Noch nicht geeignet« oder »Nicht geeignet« abzuschließen. Nicht periodisch beurteilt werden:

- SchulleiterInnen und andere FunktionsinhaberInnen ab der Besoldungsgruppe A 15.
- LehrerInnen ab 55, außer auf eigenen Antrag oder aus besonderen dienstlichen Gründen (Stichtag ist der letzte Tag des Beurteilungszeitraums. Wer z. B. spätestens am 1.1.2007 55 wird, wird nicht beurteilt.).
- LehrerInnen ab 50, wenn sie dies zu Beginn des letzten Jahres des Beurteilungszeitraums schriftlich beantragen und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (Stichtag ist der letzte Tag des Beurteilungszeitraums. Wer z. B. spätestens am 1.1.2007 50 wird, kann einen Antrag stellen.).
- LehrerInnen in A 12, die bereits einmal periodisch beurteilt wurden, wenn sie keinen schriftlichen Antrag auf weitere periodische Beurteilung gestellt haben; sie erhalten einen »Leistungsbericht«.
- Fach- und FörderlehrerInnen nach ihrer Regelbeförderung, wenn sie keinen schriftlichen Antrag auf weitere periodische Beurteilung gestellt haben; sie erhalten einen »Leistungsbericht«.

Sonderregelungen
an Grund- und Hauptschulen

Wer beurteilt?

SchulleiterInnen beurteilen

Der Schulleiter bzw. die Schulleiterin erstellt und verantwortet die Beurteilung. Dies gilt uneingeschränkt für Realschulen, berufliche Schulen, Förderschulen und Gymnasien.

An Grund- und Hauptschulen
sind auch SchulrätInnen beteiligt

An Grund- und Hauptschulen gibt es Einschränkungen:

- Zur Probezeitbeurteilung ist die Zustimmung der fachlichen Leitung des Schulamtes einzuholen.
- Sind Aussagen zur »Verwendungseignung« beabsichtigt, ist diese Zustimmung sowohl zum Gesamturteil als auch zur »Verwendungsaussage« einzuholen. In beiden Fällen verschafft sich der Schulrat bzw. die Schulrätin ein eigenes Bild.

- SchulleiterInnen und ihre StellvertreterInnen werden von der fachlichen Leitung des Schulamtes beurteilt, SeminarleiterInnen und SchulpsychologInnen in der Funktion von BeratungsrektorInnen von der Regierung.

Wer ist außerdem an der Beurteilung beteiligt?

SchulleiterInnen sollen Beobachtungen ihrer StellvertreterInnen und der zuständigen FachbetreuerInnen heranziehen und diese Personen an Unterrichtsbesuchen beteiligen. Ebenso sollen FachberaterInnen, sonstige fachkundige Lehrkräfte oder Schulaufsichtsbeamten an der Beurteilung von Förder- und FachlehrerInnen mitwirken.

Weitere Personen
sollen mitwirken

Wann wird beurteilt?

Der Beurteilungszeitraum beträgt vier Jahre, er wird vom KM festgelegt. Der laufende Beurteilungszeitraum endet mit dem Jahr 2006. Die Beurteilung ist im letzten Jahr des Zeitraumes zu erstellen. Dies gilt auch für Grund-, Haupt- und Förderschulen, für die es bisher sog. individuelle Beurteilungsjahre gab. Alle zu beurteilenden LehrerInnen werden demnach im Jahr 2006 beurteilt, und voraussichtlich wieder 2010.

Regelbeurteilung alle 4 Jahre

Was sind die Grundlagen der Beurteilung?

Zugrunde liegen »Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich« der LehrerIn. »Als Hilfen dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache, sowie die Stellungnahme weiterer Personen«, ebenso »der Lernfortschritt der Klasse« als »wichtiger Indikator«.

»Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen«. Sie sollen (an Gymnasien, Realschulen, beruflichen Schulen: müssen) in verschiedenen Fächern und verschiedenen Jahrgangsstufen erfolgen. Sie »finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt«. Ein Gespräch, dem besondere Bedeutung zukommen soll, schließt sich an.

Etwa hundert Beurteilungsmerkmale zur Einschätzung von Eignung, Leistung und Befähigung stehen zur Verfügung. Sie sind inhaltlich weitgehend identisch mit denen früherer Richtlinien. Beispiele: »Angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen«; »Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung des einzelnen Schülers und der einzelnen Schülerin«, »physische und psychische Belastbarkeit«.

Weiterhin unangemeldete
Unterrichtsbesuche

Welche Gesamturteile gibt es?

»Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist;
Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt;
Leistung, die die Anforderungen übersteigt;
Leistung, die den Anforderungen insgesamt entspricht;
Leistung, die die Anforderungen im Wesentlichen erfüllt;
Leistung, die Mängel aufweist;
Leistung, die insgesamt unzureichend ist.«

Die vor einigen Jahren vom KM als völlig unzureichend und veraltet bezeichneten Prädikatsstufen feiern, gering modifiziert, ihr Comeback.

Dienstliche

Beurteilung

*Eröffnung erst nach Ablauf
des Beurteilungszeitraumes*

Wie wird das Beurteilungsergebnis mitgeteilt?

Der bzw. die Beurteilende gibt das Ergebnis nach Ablauf des Beurteilungszeitraums (31.12.2006) in einem persönlichen Gespräch bekannt. Bei diesem Gespräch soll auf die wesentlichen Inhalte der Beurteilung eingegangen werden. Die LehrerIn erhält einen Abdruck der Beurteilung.

Ein Zeitpunkt, zu dem die Beurteilungen spätestens eröffnet werden müssen, ist in den Richtlinien nicht genannt. Aus den entsprechenden KMS geht jedoch hervor:

- Gymnasien: vor dem 17.2.2007
- Realschulen und berufliche Schulen: vor dem 1.3.2007
- GHS und Förderschulen: keine Angaben

Welche Folgen hat die dienstliche Beurteilung?

Beförderungen sowie die Vergabe von Funktionsstellen geschehen – zumindest formal – auf der Grundlage von Beurteilungsergebnissen. Für eine erhebliche Zahl von KollegInnen, v. a. an Grund- und Hauptschulen, hat das Beurteilungsergebnis formal keine Folgen.

Was ist ein Leistungsbericht?

*Leistungsbericht nur
an Grund- und Hauptschulen*

LehrerInnen in A 12 nach der ersten Regelbeurteilung und Fach- und FörderlehrerInnen nach der Regelbeförderung haben jeweils die Wahl zwischen einer weiteren Regelbeurteilung und einem Leistungsbericht. »Der Leistungsbericht dient dem Zweck, der einzelnen Lehrkraft zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild der Vorgesetzte von ihr gewonnen hat.« Er wird nach den Kriterien der dienstlichen Beurteilung erstellt, enthält jedoch kein »Gesamturteil« und keine »Verwendungseignung«. Der Schulleiter bzw. die Schulleiterin erstellt und verantwortet den Leistungsbericht. Bei der Entscheidung über Leistungsbericht oder Regelbeurteilung ist zu beachten, dass Bewerbungen auf Funktionsstellen eine Regelbeurteilung erfordern. Eine Rückkehr vom Leistungsbericht zur Regelbeurteilung ist möglich, jedoch an Fristen gebunden. »Eine Rückkehr vom Leistungsbericht zur periodischen Beurteilung einer Lehrkraft findet nur auf deren schriftlichen Antrag statt.«

Übergangsregelung an Grund- und Hauptschulen

2006 an Grund- und Hauptschulen doppelte Kontrolle durch SchulleiterIn und SchulrätIn

Bis zum 31.12.2006 gilt: »Die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte an Volksschulen erstellen und unterzeichnen Schulleiterin bzw. Schulleiter und Schulrätin bzw. Schulrat im Einvernehmen. Wird zwischen beiden keine Einigung erzielt, erstellt und unterzeichnet die Schulrätin bzw. der Schulrat die Beurteilung allein.« Das KM hat die SchulrätInnen gebeten, die Beurteilungsentwürfe zu schreiben. Die Unterrichtsbesuche können allein oder gemeinsam von beiden durchgeführt werden.

Welche Möglichkeiten gibt es, gegen das Beurteilungsergebnis vorzugehen?

Einwendungen, Widerspruch und Klage gegen dienstliche Beurteilung sind möglich

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 der BeurteilerIn an die vorgesetzte Dienststelle zur Überprüfung weitergeleitet werden. Wird die Beurteilung daraufhin abgeändert, ist sie innerhalb von drei Monaten nochmals zu eröffnen. Dies kann auch durch Übergabe eines

Abdrucks des betreffenden Schreibens der überprüfenden Behörde erfolgen. Dabei und auch bei Ablehnung der Änderung der Beurteilung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der BeurteilerIn in Kopie auszuhändigen. Die Aussichten auf eine positive Änderung sind erfahrungsgemäß gering. Die Einwendungen müssen jedoch wie die Beurteilung zur Personalakte genommen werden.

Gegen die Ablehnung der beantragten Abänderung in den Einwendungen kann Widerspruch eingelegt werden. Die Beurteilung ist unter Berücksichtigung der Widerspruchsbegründung erneut von der Behörde zu überprüfen. Wird dem Widerspruch nicht abgeholfen, ergeht ein Widerspruchsbescheid. Damit ist der Klageweg zu den Verwaltungsgerichten eröffnet.

Sofern die Mitteilung, dass den Einwendungen nicht entsprochen wird, keine Rechtsbehelfsbelehrung enthält, kann der Widerspruch innerhalb eines Jahres seit Zustellung eingelegt werden. Die Frist zur Einreichung der Klage nach Zustellung des Widerspruchsbescheides beträgt einen Monat.

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 angesetzt?

Ggf. wird die Beurteilung formal als fehlerhaft betrachtet und es kommt zu einer neuen Beurteilung. Änderungen oder Neuformulierungen durch das Gericht sind nicht möglich – es sei denn, es wird dort eine einvernehmliche Regelung gefunden.

Tipps für die Praxis

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.

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

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. Nach Professor Rosenbusch ist die Regelbeurteilung »nichts als eine grandiose Vergeudung von personalen Ressourcen und fachlichen Kompetenzen«. Objektive Kriterien zur Messung von LehrerInnenleistung gibt es nicht. Statt dessen beeinflussen Schulart, Geschlecht und Beschäftigungsart (Voll- oder Teilzeit) nach wie vor das Ergebnis. Als beinahe einziges Bundesland hält Bayern an diesem anachronistischen Instrument fest. Die GEW fordert die sofortige Abschaffung der Regelbeurteilung! Weitaus effektivere

Regelbeurteilung endlich abschaffen!

Es gibt effektivere Methoden der Personalplanung und -führung und der Qualitätssicherung des Unterrichts

Formen der Qualitätssicherung pädagogischer Arbeit sind möglich, 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.

Quellen

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und den Leistungsbericht für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern, KMBek vom 11. April 2005 (KWMBI I Nr. 8/2005, S 132 ff). Alle Zitate sind diesen Richtlinien entnommen.

KMS »Periodische Beurteilung 2006 und Leistungsbericht 2006 für Lehrkräfte an den Volksschulen« vom 28.9.2005 IV.3 - 57010.2 - 4.83911

KMS »Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen« vom 14.9.2005 VII.8 - 5P9010.2 - 7.84735

KMS »Periodische Beurteilung 2006« vom 10.10.2005 V.4 - 5 P 6010/2 - 5.103844 (Realschulen)

KMS »Periodische Beurteilung 2006« vom 19.10.2005 VI.9 - P 5010.2 - 6.68265 (Gymnasien)

KMS »Vollzug der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und den Leistungsbericht für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern« vom 5.9.2005 IV.6 - 5 P 7010.1 - 4.41229 (Förderschulen)

Rosenbusch, H., Lehrer und Schulräte – ein strukturell gestörtes Verhältnis, Bamberg 1992

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Landeshauptstadt München in der Fassung vom 1. August 1998 liegt an den Schulen aus oder ist im Schulreferat GL erhältlich. Informationen bei Raimund Münder, St.-Cajetan-Str. 20, 81669 München, ☎ 0 89/4 48 39 16, renete.muender@t-online.de

Anordnung des Oberbürgermeisters Nürnberg (AdON) »Periodische Beurteilung der Lehrer im Beamtenverhältnis«. Informationen bei Reinhard Bell, Norastraße 33, 90427 Nürnberg, . 0911/318 74 58, Stadler-Bell@t-online.de

Weitere Informationen bei der Autorin

Gele Neubäcker, Spiehlerweg 6, 87435 Kempten, ☎ 08 31/1 34 60, Fax 08 31/51 12 15