



## Die dienstliche Beurteilung – ein leidiges, aber immer wieder spannendes Thema

Der Zeitraum der letzten Regelbeurteilung der verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer der Landeshauptstadt München endete am 31. Juli 2012. Jetzt, nach einem dreiviertel Jahr, wird diese Beurteilung auch an die zu Beurteilenden herausgegeben. So lange haben die Notenbildung und das sich anschließende Clearing-Verfahren gedauert. Gut Ding braucht Weile, heißt es. Ob auch Weile gut Ding liefert, wird sich zeigen.

Am 1. August 2012 hat nun schon der neue Beurteilungszeitraum begonnen, die Schulleiterinnen und Schulleiter sind bereits auf Besuchstour und beurteilen die Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht wissen, wie gut oder schlecht sie von der Beurteilerin/vom Beurteiler eingeschätzt worden sind. Aber man hat ja noch drei Jahre Zeit um aufzuholen.

Die Beurteilung ist natürlich nicht vergessen, dafür sorgen schon die Schulleiterinnen und Schulleiter. Jedoch sind viele Abläufe und Formalia in Erinnerungslücken gefallen, aus denen wir sie rechtzeitig zur Eröffnung des Beurteilungsentwurfs und der Beurteilung wieder herausholen wollen.

### Beurteilungsrichtlinien

Grundlage der dienstlichen Beurteilung der städtischen Lehrkräfte sind die Beurteilungsrichtlinien für den Lehrdienst. Sie sollten an jeder Schule vorliegen, man kann sie aber auch über [www.muenchen.de](http://www.muenchen.de), Stichwort Beurteilungsrichtlinien für den Lehrdienst, herunterladen.

### Die Herausgabe der Beurteilung

Die Herausgabe der Beurteilung durchläuft folgende Schritte:

- die Schulleiterin/der Schulleiter händigt einen Entwurf der Beurteilung aus; bei der Gelegenheit kann ein Entwurfsgespräch geführt werden, auf das die/der zu Beurteilende einen Anspruch hat;
- die/der zu Beurteilende hat daraufhin drei Wochen Zeit, der Schulleiterin/dem Schulleiter Einwände, Änderungs- oder Ergänzungswünsche vorzubringen; diese sollten schriftlich formuliert werden und um den Satz „sollte meinen Änderungswünschen nicht entsprochen werden, so beantrage ich vorsorglich ein Beurteilungsgespräch auf Fachabteilungsebene“ ergänzt werden;
- die Schulleiterin/der Schulleiter kann die Einwendungen der/des zu Beurteilenden berücksichtigen, muss dies aber nicht tun;
- im Anschluss daran eröffnet die Schulleiterin/der Schulleiter seine Beurteilung; ist man mit dieser Beurteilung einverstanden, kann man auf der Beurteilung ihre Eröffnung durch seine Unterschrift bestätigen; die Beurteilung ist damit erfolgt.
- **Wichtig ist: Am besten unterschreibt man gar nichts, wenn man mit der Beurteilung nicht einverstanden ist.**

### Beurteilungsgespräch

Fühlt man sich mit dieser Beurteilung jedoch nicht in ausreichendem Maße gewürdigt und will dies nicht unwidersprochen hinnehmen, beantragt man ein Beurteilungsgespräch in der Fachabteilung. Hat man ein Beurteilungsgespräch beantragt, geht die Beurteilungszuständigkeit von der Schulleiterin/vom Schulleiter auf die Fachabteilungsleiterin/den Fachabteilungsleiter über; die Schulleiterin/der Schulleiter bleibt Entwurfsverfasser.

Das Gespräch im Referat führt ein/e Vertreter/in der Fachabteilung mit der zu beurteilenden Lehrkraft. Mit dabei ist die Schulleiterin/der Schulleiter als Entwurfsverfasser/in und nach Wunsch der/des zu Beurteilenden eine Vertrauensperson der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung. Ihr könnt Euch hierbei an die nachfolgenden Kollegen wenden, die aufgrund zahlreicher Begleitung von Beurteilungsgesprächen die nötige Erfahrung für das Beurteilungsgespräch besitzen:

Constantin Dietl-Dinev, Stellv. Gesamtpersonalratsvorsitzender, 233-92858, gpr.dietl@muenchen.de

Alexander Lungmus, Stellv. Referatspersonalratsvorsitzender, 233-83571, alexander.lungmus@muenchen.de

Franz Stapfner, Mitglied des Referatspersonalrats, 089/5805329, franz.stapfner@bayern-mail.de

Hacki Mündler, Mitglied des Referatspersonalrats, 089/4483916, hacki@muender.net

Die Beurteilung wird mit dem Beurteilungsgespräch abgeschlossen und schließlich eröffnet.

## Rechtsmittel

Gegen die eröffnete Beurteilung kann man Rechtsmittel einlegen, d.h. eine Klage vor dem Verwaltungsgericht (Beamte) bzw. vor dem Arbeitsgericht (Tarifbeschäftigte) anstreben. Dies ist unabhängig davon, ob ein Beurteilungsgespräch geführt wurde oder nicht. Im sogenannten Widerspruchsverfahren werden formale Fehler geltend gemacht (z.B. fehlender Unterrichtsbesuch etc.).

## Wozu dient die Beurteilung?

Da gemäß der Beurteilungsrichtlinien in der Beurteilung die „Leistung, Befähigung und Eignung der Lehrkraft“ beschrieben ist, ist die Beurteilung die Grundlage bei der Entscheidung, welcher die Bewerberin/der Bewerber auf eine Funktionsstelle als beste/r angesehen wird. Im Vordergrund stehen hierfür das Gesamturteil und ein Eignungsvermerk im Abschnitt 5 der Beurteilung.

Nach jüngsten Urteilen der Verwaltungsgerichte ist die Beurteilung die nahezu alleinige Grundlage für die „Bestenauswahl“. Ein Fehlen eines positiven Eignungsvermerks in der Beurteilung wirft einen bereits aus dem Rennen. Ein Notenrückstand gegenüber einem Mitbewerber ist kaum aufzuholen. Achtet also bei Eurer Beurteilung sowohl auf das Gesamturteil, als auch auf die einzelnen Formulierungen, insbesondere auf die Aussagen zur Eignung für „höherwertige“ Aufgaben. Die Anforderungen und Erwartungen an eine „gute Lehrkraft“ findet man in Teil B der Beurteilungsrichtlinien.

## Was man sonst noch wissen sollte

Die Beurteilung muss von der Beurteilerin/vom Beurteiler selbstverständlich vertraulich behandelt werden. Eine Geheimhaltungspflicht seitens der/des Beurteilten besteht nicht. Ihr könnt den Entwurf Eurer Beurteilung und Eure Beurteilung jedem zeigen, insbesondere einem Mitglied der Personalvertretung. Wendet Euch im Bedarfsfall an ein Mitglied des örtlichen Personalrats, des Referatspersonalrats im Referat für Bildung und Sport oder des Gesamtpersonalrates der LHM.

Eine gute Quelle von Tipps in schulischen Belangen, also auch in Beurteilungsangelegenheiten, ist der „Ratgeber Arbeitsplatz Schule“ der GEW, den Ihr von den Vertrauensleuten der GEW bekommen oder Euch über <http://www.gew-bayern.de> unter dem Stichwort „Ratgeber Arbeitsplatz Schule“ herunterladen könnt.

## 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!** (aus: Ratgeber Arbeitsplatz Schule)

Auch wenn der Weg bis zum Ziel der Abschaffung der Regelbeurteilung in Bayern noch ein weiter ist, dürfen wir uns nicht scheuen, diesen Weg immer wieder zu beschreiten, um ein Stück weiter zu kommen.

Wir empfehlen deshalb: Macht Eure Beurteilung öffentlich und diskutiert sie mit den Kollegen. Informationsaustausch schafft einen guten Arbeitsplatz Schule, den wir anstreben.

\* Prof. Dr. Heinz Rosenbusch u.a.: Studie der Forschungsstelle für Schulentwicklung und Schulmanagement der Universität Bamberg, 19.09.2006