

## H 2.27

### Schulaufsicht

# Die dienstliche Beurteilung

Dr. Wolfgang Bott, Geschäftsführer von HLP Bildungsmanagement



Die Zuständigkeiten der dienstlichen Beurteilungen für Lehrkräfte sind in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlich geregelt. In einigen Bundesländern sind Schulaufsichtsbeamte für deren Erstellung zuständig. In anderen Bundesländern sind die Schulleiter zuständig. Unabhängig von der Frage der Zuständigkeit ist die Schulaufsicht für eine ordnungsgemäße Wahrnehmung dieser Aufgabe verantwortlich, um die Beachtung der Grundsätze einer rechtsstaatlichen Verwaltung sicherzustellen.

---

#### KOMPETENZPROFIL

##### Zielgruppe:

Schulleitungen, Lehrkräfte

##### Schlüsselbegriffe:

Befähigung, Bewertungsgrundsätze, Eignung, Erstbeurteilung, fachliche Leistung, Stellenbesetzung, Zweitbeurteilung

##### Einsatzfeld:

Schulentwicklung

##### Thematische Bereiche:

Schulaufsicht

---

## Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	
2. Zweck der dienstlichen Beurteilung	3
3. Grundlagen der dienstlichen Beurteilung	
4. Anlässe der dienstlichen Beurteilung	4
5. Zuständigkeiten der Erstellung	5
6. Form der Beurteilung	6
7. Inhalt einer dienstlichen Beurteilung	7
8. Verfahren der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung	8
9. Eröffnung der dienstlichen Beurteilung	10
10. Mögliche Rechtsmittel	10
11. Rolle der Schlichtungsstelle	11
12. Schlussbemerkungen	12

## 1. Ausgangslage

Die Zuständigkeiten zur Anfertigung dienstlicher Beurteilungen für Lehrkräfte sind in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlich geregelt, in einigen Bundesländern, wie z. B. im Freistaat Bayern, sind die Schulaufsichtsbeamten des Grund- und Förderschulbereichs für deren Erstellung zuständig, in anderen Bundesländern, wie z. B. Hessen, sind generell die Schulleiter zuständig. Unabhängig von der Frage der Zuständigkeit für die Erstellung der konkreten dienstlichen Beurteilung ist die Schulaufsicht für eine ordnungsgemäße Wahrnehmung dieser Aufgabe verantwortlich, um die Beachtung der Grundsätze einer rechtsstaatlichen Verwaltung sicherzustellen. Zu diesem Zweck muss sie entweder selbst für eine eigene fehlerfreie Anfertigung Sorge tragen oder durch geeignete Maßnahmen auf die beanstandungsfreie Wahrnehmung dieser Tätigkeit hinwirken.

## 2. Zweck der dienstlichen Beurteilung

Dienstliche Beurteilungen dienen als Grundlage für personen- und sachgerechte Personalentscheidungen und als Mittel der Personalführung und -entwicklung. Insoweit kommt ihnen eine nicht unerhebliche Bedeutung für die Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung und der Verwirklichung des Leistungsgrundgesetzes in der öffentlichen Verwaltung zu. Mittels der dienstlichen Beurteilung soll entsprechend den in Art. 33 Abs. 2 GG niedergelegten Grundsätzen ein möglichst zutreffendes Bild der Eignung, Befähigung und Leistung beurteilt gegeben werden. Dafür ist es erforderlich, dass sie frei von sachfremden Erwägungen, objektiv und unvoreingenommen erstellt werden.

Die Vergleichbarkeit der Leistungen aller zu beurteilenden Personen in der öffentlichen Verwaltung ist nur möglich, wenn die dienstlichen Beurteilungen vergleichbar, gleichmäßig, differenziert und gerecht erstellt werden. Dies wiederum erfordert von den Beurteilern ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Einfühlungsvermögen und Gewissenhaftigkeit.<sup>1</sup>

Jede einzelne Beurteilung stellt eine Bewertung der dienstlichen Leistungen des Beurteilten im Beurteilungszeitraum dar und ist insoweit unabhängig von möglicherweise zuvor erstellten Beurteilungen. Daran kann sich eine Prognose anschließen, ob der Beurteilte für die Verwendung auf demselben oder einem anderen, i. d. R. höheren Dienstposten geeignet erscheint.

<sup>1</sup> So sinngemäß z. B. HessRL vom 14.07.2015 (ABl. S. 374) Ziff. 1.2.

### 3. Grundlagen der dienstlichen Beurteilung

Die Rechtsgrundlage für das dienstliche Beurteilungswesen hat ihren Ursprung in den Regelungen des Beamtenrechts. Nach dem in Art. 33 Abs. 2 GG verkörperten Grundsatz der Bestenauslese hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. In Ergänzung hierzu bestimmen § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) und die einschlägigen Regelungen der Landesbeamtengesetze, dass Erneuerungen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glaube, religiöse oder politische Anschauung, Herkunft oder Beziehungen vorzunehmen sind.

**Eignung** beinhaltet nach § 7 BeamtStG die Erfüllung der allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen und die zur Erfüllung der vorgesehenen Aufgabe erforderliche Befähigung.

**Befähigung** umfasst die für die vorgesehene dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften des Beamten (vgl. z. B. § 2 Abs. 3 Hessische Laufbahnverordnung (HLVO)).

**Fachliche Leistung** beurteilt sich an Hand der an den dienstlichen Anforderungen orientierten bewerteten Arbeitsergebnisse des Beamten (vgl. z. B. § 2 Abs. 4 HLVO).

Diese Kriterien des Beamtenrechts werden mangels entsprechender Regelungen des Tarifrechts für Tarifbeschäftigte bei der Eingruppierung sich an den Regelungen des Beamten- und Besoldungsrechts orientiert, sinngemäß angewandt, wobei sich die Befugnis zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen bei Tarifbeschäftigten aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ableitet.

### 4. Anlässe der dienstlichen Beurteilung

Während in der allgemeinen Verwaltung der meisten Bundesländer vorgesehen ist, alle Mitarbeiter bis zur Vollendung des 55. oder 60. Lebensjahres in regelmäßigen Abständen dienstlich beurteilen zu lassen, ist dies im Schulbereich eher die Ausnahme. Der entscheidende Grund für diese unterschiedliche Verfahrensweise ergibt sich aus den völlig unterschiedlichen praktischen Folgerungen der dienstlichen Beurteilungen in der allgemeinen Verwaltung einerseits und im Schulbereich andererseits.

Während in der allgemeinen Verwaltung ein Beamter auch bei Verbleib auf seinem schwierigen Dienstposten im Laufe der Jahre mehrfach befördert werden kann, wofür regelmäßige Beurteilungen sinnvoll erscheinen, stehen Lehrkräften an derselben Schule mit Ausnahme des Freistaates Bayern keine derarti-

gen Beförderungsmöglichkeiten offen. Besser besoldete Ämter in der Schule stellen nur die Positionen des Schulleiters und seines Stellvertreters dar, hierbei handelt es sich aber nicht mehr um einfache Lehrerstellen, sondern um sog. Funktionsstellen.

Die Durchführung von Regelbeurteilungen im Schulbereich würde daher – außer im Freistaat Bayern – im Regelfall keine Folgen für die einzelne Lehrkraft nach sich ziehen, sondern nur eine erhebliche Belastung für die Beurteiler und die zu Beurteilenden bedeuten. Die regelmäßigen dienstlichen Beurteilungen würden gleichsam „auf Halde“ angefertigt und stetig veranlassen. Konsequenterweise haben daher viele Bundesländer von der Regelbeurteilung im Schulbereich abgesehen.<sup>2</sup> Stattdessen werden dienstliche Beurteilungen im Schulbereich nur dann durchgeführt, wenn hierfür ein konkreter Anlass besteht.

Als solche Anlässe kommen z. B. in Betracht

- Ende der Probezeit,
- Bewerbung um eine Funktionsstelle,
- endgültige Übertragung einer Funktionsstelle,
- Höhergruppierung,
- Übertragung einer neuen Aufgabe,
- Aufnahme in das Lehrertauschverfahren,
- Anordnung der Schulaufsicht zur Stelle oder
- Wunsch der Lehrkraft.

## 5. Zuständigkeiten der Erstellung

Die Erstellung dienstlicher Beurteilungen gehört zum Kernbereich der Tätigkeiten des Dienstvorgesetzten. Diese Teilkompetenz des Dienstvorgesetzten ist in verschiedenen Bundesländern im Zuge der Erhöhung der Selbstständigkeit der einzelnen Schule auf die Schulleiter übertragen worden. Soweit die Zuständigkeit weiterhin der Schulaufsicht obliegt, gelten die nachfolgenden Grundsätze unmittelbar auch für diese.

In vielen Beurteilungsrichtlinien werden Erst- und Zweitbeurteilungen vorgesehen, die z. B. in Hessen eine Erstbeurteilung durch den jeweiligen Schulleiter und eine Zweitbeurteilung durch den zuständigen Schulaufsichtsbeamten vorsehen.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> So z. B. Hessen und die Freistaaten Thüringen und Sachsen.

<sup>3</sup> Vgl. z. B. Ziffer 3 der HessRL a. a. O.

<sup>4</sup> Vgl. z. B. Ziffer 4.1 der HessRL a. a. O.

### **Dieses Werk ist Bestandteil der RAABE Materialien**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH erteilt Ihnen für das Werk das einfache, nicht übertragbare Recht zur Nutzung für den privaten und schulischen Gebrauch. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlags. Hinweis zu § 52a UrhG: Das Werk oder Teile hiervon dürfen nicht ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen, wobei die durch den § 60a UrhG erlaubten Nutzungen davon ausgenommen sind. Darüber hinaus sind Sie nicht berechtigt, Copyrightvermerke, Markenzeichen und/oder Eigentumsangaben des Werks zu verändern.

Die Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH übernimmt keine Haftung für die Inhalte externer Internetseiten, auf die in dem Werk verwiesen wird.

Falls erforderlich wurden Fremdrechte recherchiert und ggf. angefragt.

## Der RAABE Webshop: Schnell, übersichtlich, sicher!



### Wir bieten Ihnen:



Schnelle und intuitive Produktsuche



Übersichtliches Kundenkonto



Komfortable Nutzung über  
Computer, Tablet und Smartphone



Höhere Sicherheit durch  
SSL-Verschlüsselung

**Mehr unter: [www.raabe.de](http://www.raabe.de)**