

1. Allgemeines

1.1

¹Nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), Art. 94 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung (BV) richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. ²Diese Kriterien müssen beurteilt werden.

1.2

Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

1.2.1

¹Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der einzelnen Lehrkraft zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr gewonnen haben. ²Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung des Unterrichts.

1.2.2

¹Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Lehrkräfte ermöglicht werden. ²Die dienstliche Beurteilung ist somit ein unentbehrliches Instrument der Personalplanung, das eine wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes darstellt.

1.2.3

Die dienstliche Beurteilung ist zum Dritten eine maßgebliche Grundlage für die Entscheidung über die Leistungsfeststellung gemäß Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG).

1.3 Grundsätze der Beurteilung

1.3.1

¹Beurteilen heißt, Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. ²Ein fundiertes Urteil über eine Lehrkraft kann nur aufgrund mehrfacher, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckender Beobachtungen abgegeben werden. ³Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.3.2

¹Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. ²Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der Schulamts-, MB- und Regierungsbezirke. ³Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte geben. ⁴Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. ⁵Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. ⁶Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. ⁷Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.