

Die Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte sowie für Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung sind umfassend überarbeitet und mit Wirkung vom 01.01.2018 in Kraft getreten.

Bis zum 31.12.2017 werden dienstliche Beurteilungen nach den nachstehenden Vorschriften verfasst; für dienstliche Beurteilungen während der Probezeit bis zum 31.12.2017 ist der RdErl. v. 03.06.2011 (BASS 21-02 Nr. 2.1 ü) zu beachten.

## 21-02 Nr. 2 ü

# Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung

RdErl. d. Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder  
v. 02.01.2003 (ABl. NRW. S. 7)<sup>1</sup>

Aufgrund des § 104 Absatz 1 (jetzt: § 92 Absatz 1) Landesbeamtengesetz (LBG - SGV. NRW. 2030) werden folgende Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung erlassen:

### 1 Allgemeine Grundsätze für die Beurteilung

1.1 Die Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer bezieht sich gemäß § 92 Absatz 1 Satz 1 LBG auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

1.2 Die Beurteilung bildet die Grundlage für die Personalplanung und ermöglicht die zweckmäßige dienstliche Verwendung der Lehrerinnen und Lehrer. Sie dient dem beruflichen Fortkommen sowie der Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit des Schulwesens und soll gegebenenfalls einen Quervergleich mehrerer Bewerberinnen und Bewerber um ein Amt ermöglichen.

1.3 Bei dem Beurteilungsverfahren ist der Grundsatz der Gleichstellung von Frau und Mann zu beachten.

1.4 Die Beurteilung erfüllt ihren Zweck nur dann, wenn sie nach objektiven und unparteiischen Gesichtspunkten erstellt wird. Die im Beurteilungsbogen ausgewiesenen Beurteilungsmerkmale sind zu berücksichtigen. Die für die Beurteilung maßgeblichen Grundlagen sind anzugeben.

1.5 Bei der Beurteilung schwerbehinderter Menschen ist Abschnitt I Nummer 10 der Richtlinien zur Durchführung des Sozialgesetzbuches IX im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen vom 14.11.2003 in der jeweils geltenden Fassung (SMBl. NRW. 203030) zu beachten.

1.6 Bleiben die Leistungen eine Notenstufe oder mehr hinter dem Ergebnis der vorausgegangenen Beurteilung zurück, so ist der hierfür festgestellte Grund anzugeben.

### 2 Zuständigkeit für die Beurteilung<sup>2</sup>

2.1 Die Beurteilung gibt, außer in den in Nummer 2.7 erwähnten Fällen, der nach der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums vom 17. April 1994 (BASS 10-32 Nr. 44) jeweils zuständige Dienstvorsetzte ab.

2.2 Im Auftrag des Dienstvorsetzten übernimmt in der Regel die zuständige schulfachliche Schulaufsichtsbeamtin oder der zuständige schulfachliche Schulaufsichtsbeamte die Beurteilung. Bei Beurteilungen aus Anlass von Bewerbungen um ein Amt in der Schulaufsicht ist die Schlusszeichnung der pädagogischen Leiterin oder dem pädagogischen Leiter der Schulabteilung der Bezirksregierung vorbehalten.

Unterrichtsbesuche, die der Vorbereitung einer Beurteilung dienen, sind rechtzeitig, mindestens zehn Tage vorher, anzumelden (Tag, Fach, Klasse oder Lerngruppe, gewünschte Unterlagen).

Auf Wunsch der Lehrerin oder des Lehrers wird einer oder einem von ihr oder ihm benannten Lehrerin oder Lehrer des Vertrauens Gelegenheit zur Teilnahme und zur Stellungnahme gegeben.

2.3 Bei der Vorbereitung der Beurteilung ist die Schulleiterin oder der Schulleiter zur Beratung hinzuzuziehen. Insbesondere soll sie oder er einen schriftlichen Leistungsbericht anfertigen. Von den Fällen des § 60 Absatz 3 SchulG (BASS 1-1) abgesehen, kann die Fertigung des Leistungsberichts nicht einem anderen Mitglied der Schulleitung als eigenständige Aufgabe übertragen werden.

Der Leistungsbericht wird nach dem Muster der Anlage 1 vorgelegt. Er soll sich auf die Beobachtungen der gesamten dienstlichen Tätigkeit der Lehrerin oder des Lehrers während eines längeren Zeitraumes stützen. Ein Bericht, der sich auf die Auswertung von Unterrichtsbesuchen beschränkt oder sich nur auf einen einmaligen Unterrichtsbesuch stützt, ist kein Leistungsbericht im Sinne dieser Richtlinien. Die Grundlagen, auf denen der Leistungsbericht beruht, sind anzugeben. Von einem Gesamturteil ist abzusehen.

Der Leistungsbericht ist eine Grundlage für die dienstliche Beurteilung neben anderen. Die Beurteilung darf sich deswegen nicht auf die Wiedergabe

1) bereinigt

2) Für die Zuständigkeit ist § 59 Absatz 4 Satz 2 SchulG in der seit 01.08.2006 geltenden Fassung zu beachten.

des Leistungsberichts beschränken. Der Leistungsbericht ist mit der Beurteilung zur Personalakte zu nehmen.

2.4 Bei der Vorbereitung der Beurteilung kann neben der Schulleiterin oder dem Schulleiter eine fachkundige Beraterin oder ein fachkundiger Berater beteiligt werden (in der Regel die Fachdezernentin oder der Fachdezernent, die Fachberaterin oder der Fachberater der Schulaufsichtsbehörde). Die Beiträge sind aktenkundig zu machen und mit der Beurteilung zur Personalakte zu nehmen.

2.5 Im Bereich der Förderschulen und Berufskollegs ist eine Beteiligung der Schulleiterin oder des Schulleiters oder einer fachkundigen Beraterin oder eines fachkundigen Beraters geboten, wenn die Schulaufsichtsbeamtin oder der Schulaufsichtsbeamte selbst nicht die Befähigung für die entsprechende berufliche oder sonderpädagogische Fachrichtung besitzt.

2.6 Bei Besetzung von Ämtern in der Lehrerausbildung ist die zuständige Ausbildungsdezernentin oder der zuständige Ausbildungsdezernent zu beteiligen.

2.7 Die Beurteilung aus einem der in den Nummern 3.1.1, 3.1.3 und 3.1.4 genannten Anlässe gibt die Schulleiterin oder der Schulleiter der Stammschule der Lehrkraft ab<sup>2</sup>. Im Falle einer Unterrichtserteilung an mehreren Schulen geschieht dies unter Berücksichtigung eines formlosen, ebenfalls zu den Personalakten zu nehmenden Beitrags der Schulleiterin oder des Schulleiters der Schule, auf die der andere Teil der Unterrichtserteilung entfällt.

Das Erfordernis eines Leistungsberichts entfällt.

Einer Bitte der Lehrerin oder des Lehrers, die Beurteilung vor ihrer Aufnahme in die Personalakte (vgl. Nummer 5.2 Satz 2) zu überprüfen, ist von der Schulaufsichtsbehörde zu entsprechen.

2.8 Die Beurteilung aus Anlass der Beendigung der Probezeit nach § 21 LBG und zum Ablauf der ersten und zweiten Amtszeit nach § 25 b<sup>3</sup> LBG (vgl. Nummer 3.6) erstellt die zuständige Schulaufsichtsbeamtin oder der zuständige Schulaufsichtsbeamte. Schulfachliche Gespräche sowie Unterrichtsbesuche vor Ort sind nicht erforderlich, es sei denn, die Erkenntnisse aus der bisherigen Zusammenarbeit reichen für die Beurteilung nicht aus.

Bei der Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern hat die Beurteilerin oder der Beurteiler dem Schulträger Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme über die Zusammenarbeit mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter zu geben; das Ergebnis ist ein Beurteilungsbeitrag, der aktenkundig zu machen ist, aber nicht Bestandteil der Personalakte wird. Die einzelnen Beurteilungsgrundlagen sind nach pflichtgemäßem Ermessen zu bewerten und zu gewichten.

2.9 Die am Beurteilungsverfahren Beteiligten dürfen nicht persönlich befangen sein.

2.10 Nur der Dienstvorsetzte ist befugt, gegenüber dritten Stellen, die hierauf einen begründeten amtlichen Anspruch haben (z.B. Schulträger, andere Dienstherren), Auskünfte, die Beurteilungsmerkmale enthalten, zu geben.

### 3 Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung

3.1 Lehrerinnen und Lehrer sind zu beurteilen

3.1.1 während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung gemäß §§ 7, 9 LVO (vgl. Nummer 3.2)<sup>4, 5</sup>,

3.1.2 vor einer Beförderung und vor einer - nicht mit einer Beförderung verbundenen - Übertragung eines Amtes als Fachleiterin oder Fachleiter an einem Studienseminar (vgl. Nummer 3.3)<sup>6</sup>,

3.1.3 vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst (siehe RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 30.06.1996 - BASS 21-12 Nr. 3), zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungshilfe oder zu vergleichbaren Aufgaben,

3.1.4 vor einer Verwendung im Hochschuldienst,

3.1.5 vor der Erteilung eines Dienstzeugnisses gemäß § 92 Absatz 3 Satz 2 LBG,

3.1.6 vor einer sonstigen dienstrechtlichen Entscheidung, für die nicht auf eine sichere aktuelle Kenntnis der dienstlichen Leistungen verzichtet werden kann,

3.1.7 außerdem auf Wunsch bei einer Versetzung aus dienstlichen Gründen, bei einer Abordnung von mehr als einem Jahr sowie bei Beginn der Mutterschutzfrist/Antritt einer Elternzeit oder bei Antritt eines Urlaubs nach den §§ 64, 70 LBG, wenn die Abwesenheit/Beurlaubung voraussichtlich länger als ein Jahr andauert.

3.2 Eine Beurteilung nach Nummer 3.1.1 ist spätestens drei Monate vor Ablauf der allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Probezeit abzugeben. Kann die Bewährung während der Probezeit in dieser Beurteilung noch nicht abschließend beurteilt werden, ist spätestens drei Monate vor Ablauf der verlängerten Probezeit erneut eine Beurteilung zu erstellen.<sup>5</sup>

3.3 Nach Nummer 3.1.2 sind die Lehrerinnen und Lehrer zu beurteilen, auf die sich ein konkretes Auswahlverfahren bezieht. Davon ausgenommen

3) Die Vorschrift des § 25b LBG a.F. zu Führungsämtern auf Zeit wurde vom Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 28.05.2008 (2 BvL 11/07) für nicht mit dem Grundgesetz vereinbar und nichtig erklärt.

4) Gemäß § 8 Absatz 1 BeamStG wird nunmehr gleichzeitig mit der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Probe ein Amt verliehen.

5) Es gilt § 5 Absatz 1 Sätze 4 bis 8 der Laufbahnverordnung (LVO).

6) Bei Bewerberinnen und Bewerbern um ein Amt als Schulleiterin oder als Schulleiter gilt der RdErl. d. MSW zum Eignungsfeststellungsverfahren (BASS 21-01 Nr. 30).

sind diejenigen, die dem von der Ausschreibung vorgegebenen Anforderungsprofil nicht entsprechen, sowie in der Regel diejenigen, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das angestrebte Amt nicht erfüllen.<sup>6</sup>

3.4 Von einer nach Nummer 3.1.2 vorgesehenen Beurteilung kann abgesehen werden, wenn eine für den Anlass hinreichend aussagefähige Beurteilung vorliegt, die im Quervergleich (Nummer 1.2) mit anderen Beurteilungen einen aktuellen Leistungs- und Eignungsvergleich ermöglicht.

Von einer nach Nummern 3.1.3 bis 3.1.5 vorgesehenen Beurteilung kann abgesehen werden, wenn eine Beurteilung aus den letzten drei Jahren vorliegt.

3.5 Die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst richtet sich nach den für sie geltenden besonderen Bestimmungen.

3.6 Schulleiterinnen oder Schulleiter und Seminarleiterinnen oder Seminarleiter sind zum Ende der Probezeit nach § 21 LBG und zum Ende der ersten und zweiten Amtszeit nach § 25 b<sup>3</sup> LBG zu beurteilen. Die Beurteilung ist spätestens drei Monate vor Ende der Probezeit bzw. der ersten und zweiten Amtszeit abzugeben.

#### 4 Kriterien und Form der Beurteilung

4.1 Für die Beurteilung ist das als **Anlage 2** beigefügte Muster zu verwenden.

4.2 Aus der Beurteilung müssen sowohl der Zeitraum, auf den sich die Beurteilung bezieht, als auch alle Beurteilungsgrundlagen, die bei der Ermittlung des Gesamturteils berücksichtigt worden sind, erkennbar sein. Bei einer Beschäftigung in mehreren Bereichen (z.B. Schule und Studienseminar) muss sich die dienstliche Beurteilung auf alle Verwendungsbereiche beziehen.

4.3 Eine Beurteilung, die bei der Besetzung eines höherwertigen Amtes berücksichtigt werden soll, soll sich mindestens auf die Erteilung eigenen Unterrichts und ein schulfachliches Gespräch beziehen. Gesichtspunkte, die abhängig vom angestrebten Amt, zusätzlich der Erfassung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dienen, werden im Folgenden aufgeführt.

4.3.1 Eine Beurteilung, die aus Anlass der Bewerbung um ein Amt in der Schulaufsicht erstellt wird, muss, unabhängig davon, dass Ämter in der Schulaufsicht eine besondere Qualifikation in bestimmten Fächern/Fachrichtungen voraussetzen können, unter anderem Aufschluss geben über

- a) die Fähigkeit zur Bewertung fremden Unterrichts und zur Beratung und Beurteilung der Unterrichtenden,
- b) die Fähigkeit zur Konferenz- und Gesprächsleitung,
- c) die Fähigkeit, Schulentwicklung bzw. Seminarentwicklung zu fördern sowie entsprechende Entwicklungsmaßnahmen zu bewerten,
- d) die Fähigkeit, Maßnahmen der Personalentwicklung zu planen und durchzuführen,
- e) Befähigung und praktische Erfahrung in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann,
- f) die Kenntnisse sowie die Darstellungs- und Argumentationsfähigkeit in Angelegenheiten der Schulverwaltung - unter besonderer Berücksichtigung der Stellung des Schulträgers - und in allgemeinen schulfachlichen, pädagogischen, schulorganisatorischen und schulrechtlichen Fragen,
- g) die Mitarbeit bei überörtlichen schulischen Aufgaben (z.B. Lehrplanentwicklung, Lehrerfortbildung),
- h) Befähigung und praktische Erfahrung in Belangen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
- i) Befähigung und praktische Erfahrung in Fragen der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

4.3.2 Eine Beurteilung, die aus Anlass der Bewerbung um ein Amt der Schulleitung (§ 60 Absatz 1 Satz 1 SchulG) erstellt wird, muss unter anderem Aufschluss geben über

- a) die Fähigkeit zur Personalführung und zum Schulmanagement (Organisation und Verwaltung),
- b) die Fähigkeit, Personal- und Schulentwicklungsprozesse zu planen, zu steuern und zu bewerten,
- c) Befähigung und praktische Erfahrung in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann,
- d) die Fähigkeit zur Bewertung fremden Unterrichts und Beratung der Unterrichtenden,
- e) die Fähigkeit zur Konferenz- und Gesprächsleitung,
- f) die Kenntnisse sowie die Darstellungs- und Argumentationsfähigkeit in Angelegenheiten der Schulverwaltung - unter besonderer Berücksichtigung der Stellung des Schulträgers - und in allgemeinen schulfachlichen, pädagogischen, schulorganisatorischen und schulrechtlichen Fragen,
- g) außerunterrichtliche schulische Tätigkeiten.
- h) Befähigung und praktische Erfahrung in Fragen der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

4.3.3 Eine Beurteilung, die aus Anlass der Bewerbung um ein Amt als Studiendirektorin oder als Studiendirektor - als Fachleiterin oder als Fachleiter zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben - oder ein nicht von § 60 Absatz 1 Satz 1 SchulG erfasstes Amt der Schulleitung<sup>6</sup> an Gesamtschulen oder Berufskollegs erstellt wird, muss unter anderem Aufschluss geben über

- a) die Fähigkeit zur Gesprächsleitung,
- b) die Fähigkeit zur Beratung anderer Lehrerinnen und Lehrer,
- c) die Fähigkeit zur selbstständigen Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben,
- d) die Kenntnisse sowie die Darstellungs- und Argumentationsfähigkeit in schulfachlichen Fragen,
- e) außerunterrichtliche schulische Tätigkeiten,
- f) Befähigung und praktische Erfahrung in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.
- g) Befähigung und praktische Erfahrung in Fragen der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

4.3.4 Eine Beurteilung, die aus Anlass der Bewerbung um ein Amt in der Lehrerausbildung erstellt wird, muss unter anderem Aufschluss geben über

- a) die Fähigkeit zur Bewertung fremden Unterrichts und zur Beratung und Beurteilung der Unterrichtenden,
- b) die Fähigkeit zur Leitung von Seminarveranstaltungen und/oder von Fachkonferenzen,
- c) die Kenntnisse sowie die Darstellungs- und Argumentationsfähigkeit in ausbildungsfachlichen und ausbildungsrechtlichen Fragen,
- d) außerunterrichtliche schulische Tätigkeiten,
- e) Befähigung und praktische Erfahrung in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.
- f) Befähigung und praktische Erfahrung in Fragen der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.

4.4 Eine Beurteilung einer Schulleiterin oder eines Schulleiters, die zum Ende der Probezeit nach § 21 LBG oder zum Ende einer Amtszeit nach § 25 b<sup>3</sup> LBG erstellt wird, muss unter anderem Aufschluss geben über die Bewährung in den Handlungsfeldern Schulentwicklung, Personalführung und Personalentwicklung unter Einbeziehung der Verantwortung für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, der Verantwortung für Fragen der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, der Organisation und Verwaltung, einschließlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Kooperation mit Schulaufsicht, Schulträgern und Partnern der Schule.

4.5 Eine Beurteilung einer Seminarleiterin oder eines Seminarleiters, die zum Ende einer Probezeit nach § 21 LBG oder zum Ende einer Amtszeit nach § 25 b<sup>3</sup> LBG erstellt wird, muss unter anderem Aufschluss geben über die Bewährung in den Handlungsfeldern Seminarentwicklung, Personalführung und Personalentwicklung unter Einbeziehung der Verantwortung für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, der Verantwortung für Fragen der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, der Organisation und Verwaltung, einschließlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Kooperation mit den Ausbildungsschulen, der Schulaufsicht und Partnern des Studienseminars.

4.6 Das Gesamturteil ist wie folgt zu formulieren:

- die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße,
- die Leistungen übertreffen die Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen den Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen im Allgemeinen noch den Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen den Anforderungen nicht.

4.7 Bei Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit nach § 5 LVO tritt an die Stelle des Gesamturteils eine Beurteilung, ob die Beamtin oder der Beamte sich während der Probezeit bewährt, besonders bewährt oder nicht bewährt hat; kann die Bewährung noch nicht abschließend festgestellt werden, so ist dies zu vermerken.<sup>5</sup> Bei Beurteilungen zum Ende einer Probezeit bzw. Amtszeit gemäß §§ 21, 25 b<sup>3</sup> LBG ist anstelle eines Gesamturteils die Feststellung zu treffen, ob sich die Beamtin oder der Beamte bewährt oder nicht bewährt hat.

4.8 Der Dienstvorgesetzte hat durch regelmäßige geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass bei der Anwendung der vorstehend genannten Notenstufen gleichmäßig verfahren wird.

4.9 Die nach § 92 Absatz 1 LBG auch zu beurteilende Eignung ist die aufgrund von Leistung und Befähigung prognostisch einzuschätzende Tauglichkeit der Lehrerin oder des Lehrers in Bezug auf ein funktionell-abstraktes Amt (z.B. Leiterin oder Leiter einer Hauptschule, stellvertretende Leiterin oder stellvertretender Leiter eines Gymnasiums). Die Prognoseaussage muss sich daher auf die dieses Amt prägenden pädagogischen und verwaltungsfachlichen Anforderungen, d.h. bei Stellen der Schulleitung auf die für die Wahrnehmung der Funktion erforderlichen Qualifikationen (z.B. Fähigkeit zur Menschenführung, Organisations- und Koordinierungsvermögen, Kooperationsfähigkeit) beziehen.

Die für das Gesamturteil gewählte Notenstufe bewertet also nicht nur die Tätigkeit im bisher ausgeübten Amt, sondern gibt auch Aufschluss über die prognostizierte Qualifikation für andere (höherwertige) Aufgaben. Diese muss sich schlüssig aus dem Inhalt der Beurteilung (einschließlich der beigefügten Anlagen) ergeben.

Die Beratung des Schulträgers gemäß § 61 SchulG<sup>1</sup> knüpft an die dienstliche Beurteilung an, muss sich schlüssig aus ihr ergeben und bezieht sich ausschließlich auf die konkret zu besetzende Stelle - funktionell-konkretes Amt - (z.B. Leiterin oder Leiter der Hauptschule in B). Bei der Ermittlung des Gesamturteils und gegebenenfalls bei der Beratung des Schulträgers

1) entfällt gemäß der ab dem 1. August 2006 geltenden Fassung des § 61 SchulG.

sind die einzelnen Beurteilungsgrundlagen nach pflichtgemäßem Ermessen zu gewichten.

Bei einer Beurteilung nach Nummer 3.1.1 ist von einem Verwendungsvorschlag abzusehen.

### 5 Eröffnungspflicht und Behandlung der Beurteilung

5.1 Vor der Abfassung der Beurteilung sowie vor der Abfassung des Leistungsberichts soll mit der oder dem zu Beurteilenden ein Gespräch geführt werden, um ihre oder seine eigene Auffassung berücksichtigen zu können. Dieses Gespräch muss stattfinden, wenn die oder der zu Beurteilende es wünscht. Auf Wunsch ist bei der Beurteilung von Lehrkräften die Lehrerin oder der Lehrer des Vertrauens zu diesem Gespräch zuzulassen.

5.2 Der Leistungsbericht ist vor der Vorlage an die Schulaufsichtsbehörde, die Beurteilung ist vor der Aufnahme in die Personalakte der oder dem Beurteilten zur Kenntnis zu geben. Eine Abschrift der Beurteilung und des Leistungsberichts sind der oder dem Beurteilten zu überlassen. Von diesen Abschriften darf nur zur Wahrung der eigenen rechtlichen Belange Gebrauch gemacht werden.

5.3 Erfolgt eine Gegenäußerung zur Beurteilung oder zu einem schriftlichen Beitrag zur Vorbereitung der Beurteilung, ist diese gleichfalls zu den Personalakten zu nehmen.

5.4 Bei der Abfassung der Beurteilung und ihrer geschäftlichen Behandlung ist für besondere Vertraulichkeit zu sorgen. Es ist darauf zu achten, dass die Beurteilung nur für den Dienstvorgesetzten und die zuständige personalbearbeitende Stelle bestimmt ist.

### 6 Geltungsbereich

6.1 Diese Beurteilungsrichtlinien gelten für die Leiterinnen und Leiter sowie die Lehrerinnen und Lehrer an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung mit der Maßgabe, dass bezüglich ihrer Tätigkeit die Seminarleiterin oder der Seminarleiter die nach diesen Richtlinien der Schulleiterin oder dem Schulleiter obliegenden Aufgaben wahrnimmt.

6.2 Für Lehrerinnen und Lehrer und Schul- und Seminarleitungen in einem vom TV-L erfassten Arbeitsverhältnis gelten diese Beurteilungsrichtlinien entsprechend. Sie sind anzuwenden mit der Maßgabe, dass

- Nummer 3.1.1 (i.V.m. Nummern 2.7, 3.2, 4.7) vor Ablauf der Probezeit gemäß § 2 Absatz 4 TV-L,
- Nummer 3.1.2 vor einer Höhergruppierung der Lehrkräfte, die vom Runderlass über die „Eingruppierung der im Tarifbeschäftigungsverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen und Berufskollegs mit den fachlichen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis“ (BASS 21-21 Nr. 52) (*aufgehoben*) erfasst werden,
- Nummer 3.6 (i.V.m. Nummern 2.8, 4.4 f., 4.7) bei der Übertragung von Leitungsfunktionen auf Probe und auf Zeit analog §§ 21, § 25 b<sup>3</sup> LBG anzuwenden ist.

Nachfolgend finden Sie die Anlagen zum Runderlass:

#### Lehrerbeurteilung Leistungsbericht

#### Leistungsbericht

##### 1. Personalien

Name (auch Geburtsname):  
Vorname(n):  
Geburtsdatum:  
Amts-, Dienst- oder Berufsbezeichnung:  
Dienststelle (Schule, Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung):  
seit:

##### 2. Anlass und Grundlage des Leistungsberichts

Berichtszeitraum:  
Anlass des Leistungsberichts:  
Grundlage des Leistungsberichts:  
z.B. Unterrichtsbesuche, Gespräche mit der Lehrerin oder dem Lehrer, Beratungsgespräche, Beobachtungen bei Dienstbesprechungen, Konferenzen und ggf. Schülerprüfungen

##### 3. Aufgaben

a) Unterrichtliche Tätigkeit:  
z.B. - in Klassen bzw. Fach- und Kernseminaren,  
- in Fächern,  
- in Fachbereichen,  
- Einsatz in fachfremdem Unterricht  
b) Sonderaufgaben  
c) Fortbildungsmaßnahmen

##### 4. Leistungsmerkmale

a) Fachkenntnisse  
b) Leistung als Lehrerin oder Lehrer  
c) Dienstliches Verhalten

Ort, Datum

Unterschrift und Amtsbezeichnung  
der Schulleiterin oder des Schulleiters

Vom dem vorstehenden Leistungsbericht habe ich Kenntnis genommen und eine Abschrift erhalten. Mir ist bekannt, dass zu diesem Leistungsbericht eine Gegenäußerung möglich ist.

Ort, Datum

Unterschrift der Lehrerin oder des Lehrers

#### Anlage 2 - Seite 1 -

#### Dienstliche Beurteilung von Lehrkräften

#### Dienstliche Beurteilung

I.

##### 1. Personalien

Name (auch Geburtsname):  
Vorname(n):  
Geburtsdatum:  
Amts-, Dienst- oder Berufsbezeichnung:  
Dienststelle (Schule, Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung):  
Schwerbehindert: Nein/Ja (GdB )  
Schwerbehindertenvertretung ist über die bevorstehende Beurteilung informiert worden am \_\_\_\_\_

##### 2. Beurteilungsanlass und -grundlage

Datum der letzten Beurteilung:  
Anlass der Beurteilung:  
z.B. Ablauf der Probezeit, Beförderung  
Beurteilungsgrundlage(n):  
z.B. Leistungsbericht der Schulleiterin oder des Schulleiters; Stellungnahmen einer fachkundigen Beraterin oder eines fachkundigen Beraters oder einer Lehrerin oder eines Lehrers ihres oder seines Vertrauens; Beratungsgespräche; Unterrichtsbesuch; Gespräch mit der Lehrerin oder dem Lehrer; Beobachtungen bei Dienstbesprechungen, Konferenzen und ggf. Schülerprüfungen  
Anlagen zur Beurteilung:

##### 3. Aufgaben

- a) Unterrichtliche Tätigkeit
- b) Ausbildungstätigkeit
- c) Tätigkeiten an der Schule bzw. am Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung außerhalb des eigenen Unterrichts  
z.B. Beratungslehrerin oder Beratungslehrer, Vertrauenslehrerin oder Vertrauenslehrer, Schulverwaltungsaufgaben, Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- d) Leitungs- und Koordinationstätigkeiten  
Tätigkeit in der Schul-/Seminarleitung (z.B. Vertreterin oder Vertreter der Schulleiterin oder des Schulleiters) oder in Koordinationfunktionen
- e) Dienstliche Aufgaben außerhalb der Schule bzw. des Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung  
z.B. Nebentätigkeiten, Fachberaterin oder Fachberater, Mitglied einer Kommission; auf Wunsch: Mitglied eines Personalrates oder einer Schwerbehindertenvertretung
- f) Fortbildungsmaßnahmen  
z.B. als Teilnehmerin oder Teilnehmer oder als Organisatorin oder Organisator von Fortbildungsveranstaltungen, Moderatorin oder Moderator
- g) Zusatzqualifikationen

**II. Beurteilungsmerkmale**

**1. Leitungs- und Koordinationstätigkeiten**

z.B.: Fähigkeit zur Leitung einer Schule oder eines Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung (Führung und Management) in den Feldern Schulentwicklung, Personalführung und Personalentwicklung (inkl. Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts), Organisation und Verwaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Zusammenarbeit mit Schulaufsicht, Schulträger und Partnern der Schule; Erkennen und Bewältigen von Aufgaben zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann; Fähigkeit zur Konferenz- und Gesprächsleitung, zur Planung und Bewertung von Personal- und Schulentwicklungsmaßnahmen, zur Leitung von Seminarveranstaltungen und Fachkonferenzen; Zusammenarbeit mit den Eltern; Vertretung der Schule nach außen; Fähigkeit zur Übernahme von Schulaufsichtsaufgaben (Führung und Management) u.a. in den Feldern Förderung von Schul- und Seminarentwicklung, Personalführung und Personalentwicklung, Ressourcenmanagement im Bereich von Personal- und Sachmitteln.

**2. Fachkenntnisse**

z.B.: Kenntnisse in Erziehungswissenschaft, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken; Kenntnisse schulrechtlicher, -fachlicher, -organisatorischer sowie ausbildungsrechtlicher, -fachlicher und -organisatorischer Art; Kenntnisse in Entwicklungs-, Lern- und Kognitionspsychologie auch in geschlechtsspezifischer Differenzierung; Kenntnisse über neue Entwicklungen in der Schul- und Unterrichtsforschung und über schultheoretische Ansätze für Schulentwicklungsprozesse.

**3. Leistung als Lehrerin oder Lehrer bzw. als Ausbilderin oder Ausbilder**

z.B.: Unterrichten und Erziehen auf Grundlage der geforderten Fachkenntnisse, Lehrpläne und Richtlinien; Tätigkeiten des Beurteilens und Beraters; Planung, Vorbereitung und Gestaltung des Unterrichts; Fähigkeit zur Reflexion fachlicher Zusammenhänge und zur Auswahl von Inhalten und Methoden; Fähigkeit zum Angebot und zur Gestaltung differenzierter Lernwege und Lernumgebungen; Umgang mit Schülerinnen und Schülern; Erkennen und Bewältigen pädagogischer Grundkonflikte; Förderung sozialisationsspezifischer Belange von Mädchen und Jungen; Reflexion der Lehrerrolle und des eigenen Rollenverhaltens; Beteiligung und Initiative bei Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Schulentwicklung; Fähigkeit zur Beurteilung fremden Unterrichts sowie zur kollegialen Beratung und Förderung; Organisationsvermögen; angemessener Einsatz von Sprache und Medien; außerunterrichtliche schulische Tätigkeiten; Aufgaben als Funktionsträgerin oder Funktionsträger.

**4. Dienstliches Verhalten**

z.B.: Verantwortungsbewusstsein, Pflichterfüllung, Zuverlässigkeit, Initiative, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsverhalten, Problemlösungsverhalten, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Bemühen um Fort- und Weiterbildung, Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf wechselnde Aufgaben und Arbeitssituationen - auch im Wege des Schulwechsels - einzustellen.

**III. Sonstige Hinweise mit Einverständnis der Beurteilten oder des Beurteilten**

z.B. besondere Belastung durch Krankheit, schwierige familiäre/häusliche Verhältnisse

**IV. Mitwirkende am Beurteilungsverfahren**

**V. Gesamturteil**

ggf. Begründung für negative Abweichung dieser Beurteilung gegenüber der vorangegangenen

**VI. Vorschlag zur weiteren dienstlichen Verwendung**

ggf. Begründung für Verzicht auf einen Vorschlag

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift und Amtsbezeichnung  
der oder des Beurteilenden

Von der vorstehenden Beurteilung habe ich Kenntnis genommen und eine Abschrift erhalten.  
Mir ist bekannt, dass zu dieser Beurteilung gemäß § 92 LBG eine Gegenäußerung möglich ist.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der oder des Beurteilten