

FAQ – Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung des für Schule zuständigen Ministeriums

(Stand: Februar 2018 – Kontakt: Referat213@msb.nrw.de)

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
2.2	Werden befristet in einem Tarifbeschäftigungsverhältnis eingestellte Lehrkräfte nach den BRL beurteilt (z.B. in der Probezeit)?	Nein. Die Beurteilungsrichtlinien gelten nur für die Beurteilung während der sechsmonatigen Probezeit nach § 2 Abs. 4 TV-L (unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) und nicht während der Probezeiten nach § 30 Absatz 4 Satz 1 TV-L (befristete Beschäftigungsverhältnisse).
2.2	Werden Seiteneinsteiger, die für die berufsbegleitende Ausbildung (OBAS) oder mit der Verpflichtung zur Teilnahme an einer Pädagogischen Einführung neu eingestellt wurden, zur Feststellung ihrer Bewährung nach den BRL beurteilt?	Nein. Die Einstellung erfolgt in diesen Fällen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Eine förmliche dienstliche Beurteilung nach den Beurteilungsrichtlinien wird vor Ablauf der arbeitsvertraglichen Probezeit jedoch nur bei unbefristet eingestellten Lehrkräften erstellt. Vorgaben über die Form der Feststellung einer erfolgreichen oder auch nicht erfolgreichen Beendigung der Probezeit gibt es bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht.
3.2.5	Was sind dienstliche Gründe, die bei einer Versetzung eine Beurteilung auf Wunsch ermöglichen?	Versetzen und Abordnungen finden in aller Regel zur Sicherung der Unterrichtsversorgung oder zur Abdeckung anderer wichtiger Aufgabenfelder an den Schulen statt. Häufig geben schulorganisatorische Entwicklungen Anlass, Abordnungen oder Versetzungen auszusprechen. Bei solchen Maßnahmen sind stets die persönlichen und dienstlichen Belange in den Blick zu nehmen. Ideal ist, wenn die persönlichen

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		Einsatzwünsche der betroffenen Lehrkraft mit den dienstlichen Anforderungen in Einklang stehen. Es reicht aus, dass eine Abordnung oder Versetzung <u>auch</u> aus dienstlicher Sicht sinnvoll ist.
3.2.5	Wie wird bei Personen verfahren, die zum Zeitpunkt der Bewerbung beurlaubt sind?	<p>Liegt zum Bewerbungszeitpunkt keine aussagekräftige Beurteilung vor, ist während der Beurlaubung eine aktuelle Beurteilung zu erstellen. Hierbei ist der gesamte 3-Jahres-Zeitraum in den Blick zu nehmen. Einzelne Beurteilungselemente (z.B. Unterrichtsbesuche) sind ggf. unter „künstlichen Bedingungen“ durchzuführen.</p> <p>Die Möglichkeit der Laufbahnnachzeichnung besteht für Lehrkräfte nicht (§ 30 Abs. 3 i.V.m. § 9 LVO).</p> <p>Für den Fall, dass eine Beurlaubung von mehr als einem Jahr geplant ist, besteht die Möglichkeit, sich vor Antritt auf eigenen Wunsch noch einmal aktuell beurteilen zu lassen.</p>
3.4	Gültigkeit der Beurteilung – Wie lange behält eine dienstliche Beurteilung ihre Gültigkeit?	<p>Auf eine erneute Beurteilung kann dann verzichtet werden, wenn eine bereits vorliegende Beurteilung (auch hinsichtlich des Anlasses der Beurteilung) hinreichend aussagekräftig und aktuell ist. Hinreichend aktuell und aussagekräftig ist eine Beurteilung dann, wenn sie nicht älter als drei Jahre ist.</p> <p>Allerdings bestehen nach der Rechtsprechung strenge Anforderungen an die Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen, wenn mehrere Bewerberinnen und Bewerber in einem Auswahlverfahren miteinander konkurrieren. Innerhalb eines Bewerberfelds dürfen deshalb die Stichtage der dienstlichen Beurteilungen im Regelfall nicht mehr als ein Jahr</p>

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		auseinanderliegen. Ist dies der Fall, muss eine aktuelle Beurteilung erstellt werden, auch wenn die vorliegende Beurteilung noch nicht älter als drei Jahre ist.
3.4	Kann auch bei der Bewerbung von nur einer Person auf eine Beförderungsstelle von einer (erneuten) Beurteilung abgesehen werden?	Ja, wenn die vorliegende Beurteilung (auch hinsichtlich des Anlasses der Beurteilung) hinreichend aussagekräftig und aktuell ist. Dies ist dann der Fall, wenn sie nicht älter als drei Jahre ist.
3	Muss bei einer status- und funktionsgleichen Versetzungsbewerbung (z.B. Schulleiter/in im Amt) ohne Mitbewerber/innen eine Beurteilung erstellt werden?	Die dienstliche Beurteilung dient der Vorbereitung einer Beförderung- oder Auswahlentscheidung. Bei einer höhengleichen Bewerbung ohne Mitbewerber/innen fehlt in der Regel der Beurteilungsanlass.
4.1, 7.9, 8.5.3	Wie wird bei Abordnungen außerhalb des Schulbereichs verfahren?	Bei Abordnungen außerhalb des Schulbereichs wird gleichwohl nach den Richtlinien für Lehrkräfte beurteilt, da die Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein Amt im Schulbereich erstellt wird (Ausnahme 4.4). Auf der Grundlage der in Nr. 9 geregelten Erkenntnisquellen werden die auf die Aufgaben einer Lehrkraft zugeschnittenen Beurteilungsmerkmale bewertet. Die Beurteilerin/der Beurteiler muss nach Nr. 8.5.3 einen Beurteilungsbeitrag der Dienststelle einholen, an die die oder der zu Beurteilende abgeordnet ist. Dieser ist bei der Begründung des Gesamturteils zu berücksichtigen. Die wesentlichen Erwägungen sind bei der Begründung des Gesamturteils anzugeben.
4.3, 8.5	Beurteilung durch die Schulleitung – Wann wechselt die Beurteilungszuständigkeit bei längeren Abordnungen an eine andere	Bei Abordnungen ändert sich zunächst nichts. Zuständig bleibt die Leitung der Stammschule, von der aus abgeordnet worden ist.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
	Schule?	Wenn die Abordnung länger als 18 Monate andauert und einen Umfang von mehr als 50% aufweist, gewinnen die Arbeit an der „neuen“ Schule und die dazu gehörigen Erkenntnisse zu Leistung und Befähigung so große Bedeutung, dass dort die Beurteilung erstellt wird. Um allerdings ein vollständiges Bild zu Leistung und Befähigung zu erhalten, holt die Schulleitung der „neuen“ Schule Beurteilungsbeiträge an den noch beteiligten Schulen ein. Dies wird zunächst die abgebende Schule sein, möglicherweise aber auch eine weitere Schule oder Einrichtung, sofern noch weitere Teilabordnungen bestehen.
4.3	Welche Schwerbehindertenvertretung welcher Schulformen wird bei einer längeren Abordnung einer Lehrkraft beteiligt?	Dies richtet sich nach der Schulleitung, die für die Beurteilung zuständig ist. Zunächst (bis 18 Monate) ist die Schwerbehindertenvertretung der Stammschule zu beteiligen, danach die der aufnehmenden „neuen“ Schule.
4.1, 4.2, 8.4.1, 8.4.2	Wer ist zuständig für die Beurteilung von Fachleiterinnen/-leitern (A15) zum Ende der Erprobungszeit gemäß § 19 Abs. 3 LBG?	Da es keine spezielle Zuständigkeitsregelung gibt, gilt die „Auffangzuständigkeit“ der Nrn. 4.1 und 4.2, d.h. die Beurteilung wird durch die/den zuständige/n schulfachliche/n Aufsichtsbeamtin/-beamten erstellt. Die Leiterin / der Leiter des ZfsL erstellt einen Beurteilungsbeitrag (Nr. 8.4.2). Sofern noch Stunden an der Schule geleistet werden, erstellt die/der Schulleiter/in ebenfalls einen Beurteilungsbeitrag (Nr. 8.4.1). Schulfachliche/r Aufsichtsbeamtin/-beamter ist in diesen Fällen die/der für die Schulform der Stammschule zuständige Dezernent/in.
4.1, 4.2	Wer ist zuständig für die Beurteilung von (a) Fachleiterinnen/-leitern und (b)	(a) Da es keine spezielle Zuständigkeitsregelung gibt, gilt die „Auffangzuständigkeit“ der Nrn. 4.1 und 4.2, d.h. die Beurteilung wird

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
	Seminarleiterinnen/-leitern, wenn diese sich auf eine Schulleiter- oder Stellvertreterstelle bewerben?	<p>durch die/den zuständige/n schulfachliche/n Aufsichtsbeamtin/-beamten erstellt unter Berücksichtigung eines Leistungsberichtes der/des ZfsL-Leiter/in und ggf. der/des Schulleiterin/-leiters (Nrn. 8.4.2 und 8.4.1 BRL). Schulfachliche/r Aufsichtsbeamtin/-beamter ist in diesen Fällen die/der für die Schulform der Stammschule zuständige Dezernent/in.</p> <p>(b) Anders als Fachleiter/innen werden Seminarleiter/innen an das ZfsL versetzt und werden daher nicht mehr an der Schule geführt. Dienstvorgesetzte Stelle ist jedoch gleichwohl nicht das ZfsL, sondern die Bezirksregierung (Zuständigkeitsverordnung, BASS 10-32 Nr. 44). Es gilt daher das Gleiche wie unter (a). Schulfachliche/r Aufsichtsbeamtin/-beamter ist in diesen Fällen der/die Dezernent/in 46.</p>
4.1, 5.2, 7.6, 9.2	Wer ist zuständig für die Beurteilung von Fachlehrerinnen/-lehrern an Förderschulen, Fachlehrerinnen/-lehrern an Berufskollegs und Werkstattlehrer/innen, die sich auf eine A11-Stelle bewerben? Welche Erkenntnisquellen sind heranzuziehen und wie sind die Merkmale bei der Bildung des Gesamturteils zu gewichten?	Bei der Neufassung der Beurteilungsrichtlinien gab es ein solches <u>zweites</u> funktionsloses Beförderungsamt noch nicht, so dass die Richtlinien hierfür keine speziellen Regelungen enthalten. Durch das Schulgesetz auf die Schulleitungen übertragen ist jedoch nur die Beurteilungszuständigkeit für das <u>erste</u> funktionslose Beförderungsamt (§ 59 Abs. 4 Nr. 2 SchulG). Für das <u>zweite</u> funktionslose Beförderungsamt greift daher die „Auffangzuständigkeit“ der oder des schulfachlichen Aufsichtsbeamtin/-beamten. Für die heranzuziehenden Erkenntnisquellen sowie die Gewichtung der Beurteilungsmerkmale gelten die Regelungen für das erste Beförderungsamt entsprechend.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
4.9	In welchen Fällen und in welcher Form findet eine fachkundige Beratung statt?	<p>Die fachkundige Beratung soll es der Beurteilerin oder dem Beurteiler ermöglichen, eine möglichst umfassende Erkenntnisgrundlage für die Beurteilung zu erlangen. Vergleichbar zu anderen Beurteilungsbeiträgen findet eine fachkundige Beratung immer dann statt, wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler diese einholt. Die Entscheidung trifft jedoch auch bei Hinzuziehung einer fachkundigen Beratung immer die Beurteilerin oder der Beurteiler!</p> <p>Nach Nr. 4.9 der Richtlinien soll eine solche Beratung bei der Beurteilung von Lehrerinnen und Lehrer erfolgen, die im Bereich des gemeinsamen Lernens tätig sind, um sonderpädagogische Besonderheiten in der Beurteilung berücksichtigen zu können. Die Regelung bezieht sich daher nur auf Lehrerinnen und Lehrer für Sonderpädagogik und nicht auch auf Lehrkräfte mit einem allgemeinen Lehramt. Von einer Hinzuziehung ist abzusehen, wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler selbst über die erforderliche Fachkunde verfügt. Dies ist der Fall, wenn die Beurteilerin/der Beurteiler selbst die Lehramtsbefähigung für Sonderpädagogik oder langjährige Erfahrung im Bereich des gemeinsamen Lernens hat. Im Zweifel soll eine fachkundige Beratung eingeholt werden.</p> <p>Die Beratung kann mündlich, schriftlich oder auch durch Teilnahme an Erkenntnisquellen erfolgen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die fachkundige Beratung bei schulformübergreifenden Verfahren oder Arbeitseinsätzen sinnvoll ist.</p>

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
4.9	Wer kommt als fachkundige/r Berater/in in Frage?	<p>Hierzu gibt es keine Vorgaben, die Beurteilerin oder der Beurteiler entscheidet hierüber selbst. Die Beraterin oder der Berater muss nicht selbst auch Beurteilerfunktion haben. Für den Bereich des Gemeinsamen Lernens kommen insbesondere die Inklusionsfachberater/innen in Betracht (vgl. IFA-Erlass vom 22.05.2017, BASS 10-32 Nr. 51.1).</p>
4.3, 4.10	Wer ist zuständig, wenn die Beurteilerin/der Beurteiler (etwa wegen Befangenheit) nicht zur Verfügung steht?	<p>Wenn die zuständig Schulaufsichtsbeamtin/der zuständige Schulaufsichtsbeamte oder die zuständige Schulleitung verhindert ist, dann tritt deren Vertreterin/Vertreter ein. Die weiteren Vertretungen richten sich nach den jeweiligen Vertretungsregelungen.</p> <p>Bei Schulleiterinnen und Schulleitern vertreten zunächst die Stellvertretungen, danach ein anderes Mitglied der Schulleitung, danach eine evtl. beauftragte andere Person und danach schließlich die dienstälteste Lehrkraft.</p> <p>Wenn in der Schule keine Vertreterin oder kein Vertreter gefunden werden kann, z.B. weil die Kolleginnen und Kollegen sich selbst am Beförderungsverfahren beteiligen, beauftragt die Schulaufsicht eine Schulleitung einer anderen Schule (§ 60 Absatz 2 SchulG).</p> <p>Wichtig ist, dass die jeweilige Ebene erhalten bleibt. Bei Abwesenheit der Schulleiterin oder des Schulleiters kann nicht die Schulaufsicht die Beurteilung erstellen. Das liegt daran, dass die Beurteilungszuständigkeit der Schulleitungen im Schulgesetz festgelegt ist (§ 59 Absatz 4 SchulG).</p> <p>Dies gilt entsprechend für die Erstellung des Leistungsberichts, wenn die Schulleitung vakant ist.</p>

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
5	Was gehört zur Aufgabenbeschreibung?	<p>Die Aufgabenbeschreibung soll die wichtigsten Aufgaben enthalten, die im Beurteilungszeitraum wahrgenommen worden sind. Sie muss nicht alle Aufgaben auflisten. Eine möglichst lange und umfassende Aufgabenbeschreibung ist kein Indiz für eine besonders gute Leistung und Befähigung. Ebenso ist eine z.B. aufgrund von Teilzeitbeschäftigung kürzere Aufgabenbeschreibung kein Indiz für eine weniger gute Leistung und Befähigung. Aufgaben, die außerhalb des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, sind <u>nicht</u> aufzuführen.</p> <p>Bei der Aufgabenbeschreibung sind Bewertungen oder Angaben über die zur Aufgabenerfüllung für notwendig erachteten Qualifikationen zu vermeiden.</p>
6.1	Bei welchem Beurteilungsmerkmal ist die interkulturelle Kompetenz verortet?	Interkulturelle Kompetenz wird in die Bewertung einbezogen bei Merkmal "Unterricht"(schülergerechte, differenzierte Förderung des Kompetenzerwerbs) und „Diagnostik“ (Erkennen von Entwicklungsständen, Lernhindernissen und Lernfortschritten).
6, 7.2	Welche Merkmale sind besonders anfällig für geschlechterbezogen unterschiedliche Wahrnehmungen / Zuschreibungen?	<p>Es ist zu reflektieren, welchen Einfluss bewusste und unbewusste geschlechterbezogene Verhaltenserwartungen und Eigenschaftszuschreibungen auf Seiten der Beurteilenden auf die Wahrnehmung und Bewertung haben können.</p> <p><u>Beispiele:</u> Die Übernahme von Sonderaufgaben, besondere Initiativen für die Schul-/ Seminarentwicklung, Teilnahme an Fortbildung, Übernahme von Mehrarbeit kann für Frauen und Männer in einer Lebensphase mit Familienverantwortung (für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige)</p>

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		<p>mangels Zeitressourcen bzw. aufgrund von Teilzeitbeschäftigung schwierig sein. Daher gilt: Präsenzzeit (Verfügbarkeit) ist nicht gleichzusetzen mit Leistung(sbereitschaft) oder Belastbarkeit.</p> <p>Tendenziell wird bei Merkmalen wie Team-/Kooperationsfähigkeit, Kritik-/Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit Männern eher ein sach- und durchsetzungsorientiertes oder dominierendes Verhalten zugeschrieben, Frauen gelten dagegen eher als emotional, harmonisierend und beziehungsorientiert - wobei geschlechtstypisch abweichendes Verhalten u.U. negativ oder gar nicht als Leistung gesehen bzw. als frauentypisch geltendes Verhalten abwertend eingestuft wird.</p>
6.2	<p>Führungsaufgaben, Bewertung von Leitung und Koordination - Werden die Kriterien 7 bis 9 bei einer Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein Funktionsamt nur bewertet, wenn im Beurteilungszeitraum bereits entsprechende Aufgaben übertragen wurden?</p>	<p>Eine Bewertung wird auch vorgenommen, wenn entsprechende Aufgaben noch nicht übertragen wurden. Sie erfolgt dann auf der Grundlage der Eindrücke am Revisionstag.</p> <p>Es wird nicht nur die Leistung, sondern auch die Befähigung bewertet.</p>
6.3.1, 6.3.2	<p>Zusätzliche Beurteilungsmerkmale für Funktionsämter – Organisation und Verwaltung - Sind Erfahrungen in der Entwicklung inklusiver Schulkonzepte in die Bewertung einzubeziehen?</p>	<p>Zu dem Beurteilungsmerkmal „Organisation und Verwaltung“ zählt auch die Steuerung von Schulentwicklungsprozessen. Handelt es sich um eine Beurteilung aus Anlass der Bewerbung auf eine Funktionsstelle an einer Schule des Gemeinsamen Lernens, sind hierbei auch Erfahrungen in der Entwicklung inklusiver Schulkonzepte zu berücksichtigen. Es bietet sich an, diesen Aspekt im schulfachlichen Gespräch aufzugreifen. Bei Funktionsstellen an Schulen, die nicht inklusiv arbeiten, ist dies nicht</p>

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		erforderlich.
7.1	Beurteilungszeitraum - Welcher Tag ist der Beurteilungsstichtag?	Beurteilungsstichtag ist der Tag der Schlusszeichnung der Beurteilung.
7.1, 8.2	Beurteilungszeitraum - Wirkt sich die Inanspruchnahme von Elternzeit oder eine Beurlaubung auf die Dauer des dreijährigen Beurteilungszeitraums aus?	Nein. Beurteilungszeitraum ist der Zeitraum seit Ende des Beurteilungszeitraums der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Liegt dieses Ende länger als drei Jahre zurück, sind die Leistungen der letzten drei Jahre zu beurteilen. Fällt eine Beurlaubung oder Freistellung in diesen Beurteilungszeitraum, wird dies im Beurteilungsvordruck in der Rubrik „Personalangaben“ entsprechend kenntlich gemacht. Der Beurteilungszeitraum verändert sich dadurch nicht. Die Beurteilung muss sich auf die Beobachtungen während der gesamten dienstlichen Tätigkeit im Beurteilungszeitraum stützen. Hierdurch werden auch die strengen Anforderungen der Rechtsprechung an die Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen bei Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern gewahrt.
7.1, 11	Beurteilungszeitraum - Wirkt sich die Inanspruchnahme von Elternzeit, eine Beurlaubung oder Krankheitszeiten während der laufbahnrechtlichen Probezeit auf die Dauer des Beurteilungszeitraums aus?	Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge und Krankheitszeiten von mehr als drei Monaten gelten nicht als Probezeit (§ 5 Abs. 6 LVO). Das Ende der Probezeit verschiebt sich in diesen Fällen entsprechend. Während der Probezeit im Führungsamt auf Probe gilt dies entsprechend mit dem Zusatz, dass auch Freistellungszeiten innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung nicht als Probezeit gelten (§ 21 Abs. 1 S. 5 LBG).
7.1	Beurteilungszeitraum - Gilt eine Beurteilung	Nein.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
	zur Feststellung der Bewährung in einer Erprobungszeit (§ 19 Absatz 3 LBG) oder einer Leitungsfunktion auf Probe (§ 21 LBG) als „vorangegangene dienstliche Beurteilung“ in diesem Sinne?	
7.3, 7.5	Wie wird das Gesamturteil gebildet?	<p>Das Gesamturteil wird – wie auch die Einzelbewertungen – mit dem bekannten Stufensystem gebildet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße: 5 Punkte, - übertrifft die Anforderungen: 4 Punkte, - entspricht den Anforderungen: 3 Punkte, - entspricht im Allgemeinen noch den Anforderungen: 2 Punkte, - entspricht nicht den Anforderungen: 1 Punkt. <p>Der Punktwert gibt insgesamt Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Beurteilungszeitraum wieder. Dieser Punktwert darf nicht rechnerisch – etwa als Durchschnitts- oder Mittelwert der vergebenen Einzelbewertungen – ermittelt werden. Er muss jedoch plausibel sein.</p> <p>Die Vorgaben zur Gewichtung in Nr. 7.6, 7.7. und 11.3 sind zu berücksichtigen. Aus diesem Grunde ist für das Gesamturteil regelmäßig eine verbale Begründung vorgesehen.</p>
7.9	Warum und in welchen Fällen muss das Gesamturteil begründet werden?	Nach den Vorgaben der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung muss das Gesamturteil regelmäßig begründet werden. Entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil aber ausnahmsweise dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		<p>Note – vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null – geradezu aufdrängt (vergl. u.a. BVerwG, Urt. v. 17.09.2015 - 2 C 27/14 Rn. 37 - BVerw-GE 153, 48).</p> <p>Die Begründung soll kurz und prägnant erfolgen und darf nicht das Ausmaß einer früheren Freitext-Beurteilung annehmen. Mit der Begründung kann die Beurteilerin oder der Beurteiler erklären, wie die Gesamtnote gebildet worden ist. Insbesondere, wenn die zu beurteilende Person stärker voneinander abweichende Einzelbewertungen erhalten hat, oder wenn einzelne Bewertungen für das Gesamturteil besonders wichtig sind, macht es Sinn, die getroffene Entscheidung näher auszuführen. Es erfolgt aber <u>keine</u> Begründung der Bewertung der Einzelmerkmale.</p>
7.9	Begründung des Gesamturteils - Wann liegt eine Verschlechterung im Vergleich zur vorherigen Beurteilung vor? Wie sind in diesem Zusammenhang Beförderungen zu bewerten?	Eine Begründungspflicht besteht nur bei einer Verschlechterung im selben Statusamt. Wenn eine schlechtere Gesamtnote nach einer Beförderung vergeben worden ist, ist dies – bei gleichbleibender Leistung – durchaus nachvollziehbar, da ein höheres Statusamt auch gestiegene Anforderungen mit sich bringt. Die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen sind immer an den Anforderungen des jeweils innegehabten Statusamts zu messen.
7.9	Kann das Begründungsfeld auch genutzt werden, um Beobachtungen festzuhalten, die von den vorgegebenen Beurteilungsmerkmalen nicht abgedeckt	Nein. Es dürfen keine neuen Kriterien eingeführt werden. Beispiel: Es dürfen keine Beobachtungen zur Belastbarkeit niedergelegt werden, da dies kein Kriterium in den vorgeschriebenen Beurteilungsmerkmalen ist.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
	werden?	
8.3, 14.2	Erkenntnisquellen – Aktenführung - Sind Unterrichtsbesuche zu dokumentieren? Ggf. wie?	Es gibt keine Dokumentationspflicht. Eine Dokumentation kann jedoch im Hinblick auf eventuelle Klageverfahren sinnvoll sein. Eingang in die Personalakte finden (nur) die Beurteilung selbst, ggfs. Leistungsberichte und schriftliche Beurteilungsbeiträge. Eine evtl. vorhandene Dokumentation (z.B. Unterrichtsentwurf) wird nicht zur Personalakte genommen.
8, 14.2	Erkenntnisquellen – Aktenführung - Was passiert mit den Notizen des Beurteilenden?	<p>Beurteilungsbeiträge werden als Beurteilungsbestandteil zur Personalakte genommen.</p> <p>Dies gilt nicht für vorbereitende Entwürfe, Notizen und ähnliche Aufzeichnungen, mit denen im Beurteilungszeitraum die Leistungsentwicklung festgehalten worden ist. Diese Unterlagen sollten zunächst aufbewahrt werden für den Fall, dass gegen die Beurteilung vorgegangen wird. Ist dies nicht der Fall, können die Unterlagen nach einem Jahr vernichtet werden. Ist ein gerichtliches Verfahren anhängig, sollten die Unterlagen erst nach Abschluss dieses Verfahrens vernichtet werden.</p>
8.3, 7.1, 9, 11	Können Unterrichtsbesuche, die zwar nicht älter als drei Jahre, aber <u>vor</u> dem Beurteilungszeitraum erfolgt sind, zur Grundlage der Beurteilung gemacht werden?	Nach der Rechtsprechung bestehen strenge Anforderungen an die Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen. Daher dürfen die Stichtage der dienstlichen Beurteilungen in einem Bewerberfeld im Regelfall nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen. Ist dies der Fall, muss eine aktuelle Beurteilung erstellt werden. Diese schließt dann hinsichtlich des Beurteilungszeitraums an die Vorbeurteilung an (vgl. Nr.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		<p>7.1). Der Beurteilungszeitraum wird also dann deutlich kürzer als drei Jahre sein. Die aktuelle Beurteilung entwickelt daher die bereits vorliegende Beurteilung weiter. Daher wurde zur Entlastung der Beurteilerinnen und Beurteiler in die Richtlinie die Regelung aufgenommen, dass Unterrichtsbesuche, die nicht mehr als drei Jahre zurückliegen, grundsätzlich zur Grundlage einer dienstlichen Beurteilung gemacht werden können (auch wenn sie vor dem Beurteilungszeitraum erfolgt sind).</p> <p>Sofern sich in den Leistungen oder im dienstlichen Einsatz wesentliche Änderungen ergeben haben, ist mindestens ein aktueller Unterrichtsbesuch erforderlich.</p> <p>Unterrichtsbesuche während der laufbahnrechtlichen Probezeit erfolgen mit Blick auf die Frage, ob sich die Lehrkraft in der Probezeit bewährt hat und dauerhaft übernommen werden kann. Vor diesem Hintergrund können Unterrichtsbesuche in der Probezeit nicht für nachfolgende Beurteilungen verwendet werden.</p>
8.3, 9	Zählen unterrichtsfreie Tage (z.B. Wochenenden, Feiertage) und Ferienzeiten bei der 2-Wochen-Frist für die Anmeldung eines Unterrichtsbesuchs mit?	Es zählen die Kalendertage, nicht die Arbeitstage. Unterrichtsfreie Tage zählen daher bei der Berechnung mit. Etwaige Ferienzeiten sollen jedoch bei der Planung berücksichtigt werden.
8.3, 9	In welchen Fächern finden die Unterrichtsbesuche statt?	Die Richtlinie enthält keine Vorgaben, in welchen Fächern, Klassen oder Lerngruppen die Unterrichtsbesuche stattfinden. Dies wird durch die Beurteilerin/den Beurteiler bestimmt.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		Auch für die Unterrichtsbesuche in der Probezeit gibt es keine Vorgaben durch die Richtlinie. Es bietet sich an, dass die Unterrichtsbesuche in den Fächern erfolgen, die für den Beurteilungszeitraum prägend waren.
8.3	Unterrichtsbesuche - Teilnahme einer Lehrkraft des Vertrauens - Was passiert, wenn die Vertrauensperson andere dienstliche Verpflichtungen hat?	In derartigen Fällen soll z.B. durch Vertretung die Teilnahme ermöglicht werden.
13.2	Erkenntnisquellen – Kann die Beurteilerin oder der Beurteiler die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Leistungsnachweisen ablehnen?	Wenn die Schwerbehindertenvertretung der Beurteilerin oder dem Beurteiler mitteilt, dass sie nach Abstimmung mit dem zu Beurteilenden bei den Leistungsnachweisen anwesend sein möchte, ist diesem Wunsch zu entsprechen.
8.5	Welches Formular wird für einen Beurteilungsbeitrag verwendet?	Mit Ausnahme des Leistungsberichts gibt es hierfür keine Vordrucke. Der Leistungsbericht ist eine spezielle Form des Beurteilungsbeitrags. (Nur) in den Fällen, in denen die Richtlinien ausdrücklich einen Leistungsbericht vorsehen, ist die Anlage 5 zu verwenden. Bei anderen Beurteilungsbeiträgen innerhalb des Schulbereichs ist eine Orientierung an den Anlagen 2 und 3 möglich. Für Tätigkeiten außerhalb des Schulbereichs gilt Nr. 8.5.3.
9	Sind immer die in Nr. 9 aufgeführten Erkenntnisquellen vorzusehen?	Satz 1 der Nr. 9 lautet: „Für die nachstehend aufgeführten Beurteilungsanlässe sind <u>grundsätzlich</u> folgende Erkenntnisquellen vorzusehen.“ Daher kann in begründeten Einzelfällen auf Beurteilungselemente

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		<p>verzichtet werden, z. B. wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler über ausreichende eigene Erkenntnisse (Langzeitbeobachtung und Arbeitskontakte) verfügt.</p> <p>In diesem Zusammenhang kann beispielsweise auch ein bestandenes EFV bei der Bewerbung um eine stellvertretende Schulleitung berücksichtigt werden.</p>
9.2	Welche Inhalte sind für das schulfachliche Gespräch aus Anlass der Bewerbung um das erste (funktionslose) Beförderungsamt vorgesehen?	Das schulfachliche Gespräch soll sich an den Beurteilungsmerkmalen orientieren. Bei diesem Beurteilungsanlass stehen die Leistungen im zurückliegenden Beurteilungszeitraum und nicht die künftigen Aufgaben im Vordergrund.
9.2	Beurteilung aus Anlass der Bewerbung auf ein funktionsloses Beförderungsamt – Welches Gewicht haben die ggf. in der Stellenausschreibung benannten Sonderaufgaben bei der Beurteilung?	Aufgaben, die in der Beförderungsstelle wahrzunehmen sind, können – unter Verzicht auf zu detaillierte Aussagen – in der Stellenausschreibung benannt werden (Nr. 2.2 der Richtlinien zur Stellenausschreibung). Bei der Beurteilung aus Anlass der Bewerbung auf eine solche Stelle stehen die Leistungen im Beurteilungszeitraum und nicht die zukünftige Sonderaufgabe im Vordergrund. Das schulfachliche Gespräch orientiert sich daher an den Beurteilungsmerkmalen – und nicht an den zukünftigen Sonderaufgaben.
9.8	Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern im Amt - Gelten die angegebenen Beurteilungsbausteine nur bei Beförderungen?	Nein. Nr. 9.8 gilt, wenn das angestrebte Schulleitungsamt mit einer Beförderung verbunden ist, also die angestrebte Stelle z.B. wegen höherer Schülerzahlen höher bewertet ist. Nr. 9.8 gilt aber auch dann, wenn es sich nicht um eine Beförderung handelt, der Schulleiter sich als Versetzungsbewerber am Auswahlverfahren nach dem Leistungsprinzip

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		beteiligt und die Bezirksregierung sich dafür entscheidet, das Verfahren weiterzuführen und nicht abubrechen.
9.9	Welche Erkenntnisquellen sind bei Qualitätsprüferinnen und –prüfern zugrunde zu legen, die sich auf ein anderes Amt in der Schulaufsicht bewerben?	Es gelten die in Nr. 9.9 festgelegten Erkenntnisquellen (Beurteilung vor der Übertragung eines Amtes in der Schulaufsicht).
10.1	Gibt es im Beurteilungsgespräch schon eine Information über die voraussichtliche Gesamtnote am Revisionstag?	Eine solche Information sehen die Richtlinien nicht vor. Eine Information durch die Beurteilerin oder den Beurteiler kann erfolgen; ein Anspruch des Beurteilten auf diese Vorankündigung besteht nicht.
11.4	Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit - Dürfen auch bei normal langen Probezeiten Beurteilungsmerkmale von der Bewertung ausgenommen werden?	Die Ausnahme besteht nur für kurze Probezeiten, z.B. die arbeitsvertragliche Probezeit (§ 2 Absatz 4 TV-L), und auch in diesem Fall nur dann, wenn ein Merkmal (wegen der Kürze des Beurteilungszeitraums) nicht beobachtet werden konnte (vgl. Anlage 1, Merkmal 4 – Mitwirkung an der Schul- oder Seminareentwicklung). Für die <u>erste</u> Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit gilt dies entsprechend.
9.1	Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit – Ist ein schulfachliches Gespräch zu führen?	Nein. Ein schulfachliches Gespräch ist – wie bisher – nicht vorgesehen.
9.1, Anlage 1	Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit – Müssen bei der ersten und bei der zweiten dienstlichen Beurteilung in der	Ja, das ergibt sich auch aus der Anlage 1, in der nach den Daten des ersten und des zweiten Unterrichtsbesuchs gefragt wird. Da mit der Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit letztlich die

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
	laufbahnrechtlichen Probezeit jeweils zwei Unterrichtsbesuche stattfinden?	Entscheidung für oder gegen eine Verbeamtung auf Lebenszeit getroffen wird, ist es angemessen, die erforderlichen Erkenntnisse durch je zwei Unterrichtsbesuche abzusichern.
7.3, 11	Welche Punktwerte entsprechen bei der Probezeitbeurteilung dem Gesamtergebnis bewährt?	Es wurde bewusst auf eine mathematische Vorgabe verzichtet, ab wieviel Punkten eine Bewährung vorliegt. Ein Anhaltspunkt ist die Formulierung der Notenskala i.V.m. der Gewichtungsvorgabe in Nr. 11.3. BRL.
12	Welches Formular wird für vereinfachte Beurteilungen beim Leitungsamt auf Probe bzw. bei der Erprobungszeit verwendet?	Für die vereinfachte Beurteilung sind keine einheitlichen Vordrucke vorgegeben. Es können eigene Vorlagen verwendet werden.
13.4	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - Wann muss die schriftliche Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung abgegeben werden?	Der Zeitpunkt der schriftlichen Stellungnahme ist bewusst nicht geregelt. Es empfiehlt sich, die Stellungnahme so zeitig abzugeben, dass sie noch bei der Erstellung der Beurteilung gewürdigt werden kann.
14.3	Muss einer Änderung der Beurteilung zwingend eine Gegenäußerung der oder des Beurteilten vorausgehen?	Nein. Auch Eigenkorrekturen der Beurteilerin oder des Beurteilers sind möglich.
16	Ab wann sind die neuen Richtlinien anzuwenden?	Die neuen Richtlinien treten zum 01.01.2018 in Kraft. Für die Anwendung bedeutet das: <ul style="list-style-type: none">- Bei Beurteilungen aus Anlass der Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle sind die neuen Richtlinien dann anzuwenden,

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		<p>wenn die Stellenausschreibung nach dem 31.12.2017 erfolgt. Dies stellt sicher, dass in einem Auswahlverfahren möglichst alle Bewerberinnen und Bewerber nach denselben Richtlinien beurteilt sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Für die abschließende Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit sind die neuen Richtlinien dann anzuwenden, wenn die Probezeit nach dem 31.03.2018 endet. Da die Beurteilung in der Regel drei Monate vor Ablauf der Probezeit abzugeben ist, fällt dies dann in die Zeit nach Inkrafttreten der neuen Richtlinien. - Im Übrigen sind die Richtlinien in der Fassung anzuwenden, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Beurteilung gilt (z.B. erste Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit, Beurteilung aus Anlass der Bewerbung für den Auslandsschuldienst, Beurteilung auf Wunsch vor längerer Beurlaubung).
Anlage 5	Weshalb sind – anders als in den anderen Vordrucken – im Leistungsbericht keine Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen vorgesehen?	Die Erläuterungen sind im eigentlichen Beurteilungsvordruck aufgeführt und sind – zur Vermeidung von Wiederholungen – im Leistungsbericht nicht erneut vorgesehen. Für den Leistungsbericht gelten die in Anlage 3 (Beurteilung durch die Schulaufsicht) aufgeführten Erläuterungen jedoch gleichermaßen.
Anlage 3, 6.3.1 ff.	Weshalb sind in Anlage 3 bei den Merkmalen 7, 8 und 9 keine beschreibenden Unterpunkte zur Erläuterung aufgeführt?	Die Anlage 3 wurde für die Beurteilung durch die Schulaufsicht entwickelt. Je nach Anlass der Beurteilung unterscheiden sich die Bereiche, über die die Beurteilung in den Merkmalen 7, 8 und 9 Aufschluss geben muss (vgl. 6.3.1 ff.). Für die jeweiligen Funktionen wurden „Profile“ gebildet – ähnlich wie in Nr. 4.3.1 ff. der bis 31.12.2017 geltenden Richtlinie.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		<p>Beispielsweise ist der Bereich „Arbeits- und Gesundheitsschutz - Gesundheitsförderung“, der dem Beurteilungsmerkmal 7, „Organisation und Verwaltung“, zugeordnet ist, nur bei einer Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein Amt der Schulleitung oder der Schulaufsicht in die Bewertung einzubeziehen und nicht bei den übrigen Funktionsstellen. Vor diesem Hintergrund finden sich bei den Merkmalen 7, 8 und 9 in Anlage 3 keine beschreibenden Unterpunkte im Formular - ein Verweis führt die Beurteilenden aus dem Formular in Nr. 6.3.1 ff. der Richtlinie.</p> <p>Das „Sonderformular“ Anlage 4 wurde speziell für die Beurteilung durch die Schulaufsicht aus Anlass der Bewerbung um ein Amt als Schulleiterin oder Schulleiter nach Eignungsfeststellungsverfahren entwickelt; daher finden sich in dem Formular alle in 6.3.1 genannten Bereiche.</p>
Anlagen 1 bis 4	Beurteilungsvordrucke – Sind die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen aufgezählten Unterpunkte alle in die Bewertung einzubeziehen?	Es handelt sich um <u>beschreibende</u> Unterpunkte, die erläutern sollen, welche Aspekte bei der Bewertung in den Blick zu nehmen sind. Die Aufzählung ist nicht abschließend.