



Stark an Ihrer Seite

BAYERISCHER LEHRER- UND LEHRERINNENVERBAND E. V.
ABTEILUNG DIENSTRECHT UND BESOLDUNG

SONDERINFO

BEURTEILUNGSRICHTLINIEN 2019 – 2022 BEFÖRDERUNGEN

Inhalt

1. Beurteilungszeitpunkt und -zeitraum, Personenkreis	3
2. Beurteilungsverfahren – Unterrichtsbesuche	4
3. Formen der Dienstlichen Beurteilung	6
3. 1. Periodische Beurteilung	6
3. 2. Zwischenbeurteilung	6
3. 3. Einschätzung während der Probezeit bzw. Probezeitbeurteilung	7
3. 4. Anlassbeurteilung.....	7
3. 5. Fiktive Laufbahnnachzeichnung	8
4. Zuständigkeiten	8
4. 1. Realschulen, Gymnasien, berufliche Schulen, Förderschulen, Schulen für Kranke	8
4. 2. Grund- und Mittelschulen	8
5. Beurteilungsstufen und Bewertungsmaßstab	9
6. Beurteilungsmerkmale	10
7. Teilzeitbeschäftigung.....	12
8. Eröffnung und Recht auf Einsichtnahme	12
9. Sonderregelung: Beurteilung von Schulleitern und Stellvertretern	12
10. Verwendungseignung.....	13
11. Einwendungen.....	14
12. Leistungsfeststellung	14
13. Beteiligung der Personalvertretung	15
14. Auswirkungen auf Beförderungen.....	15
14. 1. Beförderung in ein Funktionsamt.....	15
14. 2. Funktionslose Beförderung	16
15. Anhang: Beschreibung der Beurteilungsstufen	17

SONDERINFO

des BLLV Bezirksverband Mittelfranken
von Markus Erlinger und Gerhard Gronauer,

Stand 30.01.2022

Beurteilungsrichtlinien 2019 – 2022 Beförderungen

1. Beurteilungszeitpunkt und -zeitraum, Personenkreis

Der gegenwärtige Beurteilungszeitraum erstreckt sich vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2022. Unmittelbar nach Beendigung des Beurteilungszeitraums erfolgt die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung. Der Beurteilungszeitraum ist, abgesehen von begründeten Sonderfällen, auszuschöpfen. Dies wäre der Fall, wenn die Schulleitung zum Schuljahresende 2021/22 aus der Schule ausscheidet (z.B. durch Schulwechsel, Pensionierung, Eintritt in die Freistellung). Dann ist die Beurteilung vorher rechtzeitig abzuschließen und zu eröffnen.

Kehren Lehrkräfte im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums (also 2022) von einer länger als sechs Monate dauernden Abordnung oder Versetzung einer nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befassten Stelle zurück, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen. Dies gilt sinngemäß auch für beurlaubte, abgeordnete oder versetzte Lehrkräfte, die im Laufe des ersten und zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums (also 2023 oder 2024) den Schuldienst wieder aufnehmen und nicht regulär beurteilt wurden.

Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden: bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder von Vorermittlungen oder gerichtlicher Strafverfahren oder beim Vorliegen sonstiger in der Person der Lehrkraft liegender wichtiger Gründe. Eine Nachholung erfolgt nach Abschluss bzw. Einstellung der Ermittlungen bzw. nach Wegfall des wichtigen Grundes.

Lehrkräfte, die im Laufe des letzten vollen Schuljahres des regulären periodischen Beurteilungszeitraums beurlaubt werden bzw. in die Elternzeit eintreten und nicht vor dem 1.1.2023 in den

Schuldienst zurückkehren, werden in die periodische Beurteilung einbezogen, wenn sie seit ihrer letzten periodischen Beurteilung mindestens ein Jahr Dienst geleistet haben und eine ausreichende Beobachtungsgrundlage vorliegt.

Nicht mehr beurteilt werden Lehrkräfte, die im Laufe des Kalenderjahres 2023 in den Ruhestand eintreten werden, es sei denn sie haben noch nicht die Endstufe in ihrer Besoldungsgruppe erreicht (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG). Gleiches gilt für Lehrkräfte, denen zum gleichen Zeitpunkt eine Freistellung (Sabbatjahr oder Altersteilzeit) oder Beurlaubung aus anderen Gründen in Verbindung mit einer anschließenden Ruhestandsversetzung bereits gewährt ist. Voraussetzung hierfür ist, dass sie die Endstufe in ihrer Besoldungsgruppe erreicht haben.

Lehrkräfte, die im Laufe des Kalenderjahres 2022 in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen wurden, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Übernahme zu beurteilen. Gleiches gilt auch sinngemäß für Lehrkräfte, die im ersten oder zweiten Jahr des Beurteilungszeitraums (also 2023 und 2024) in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden.

Auf Lehrkräfte mit unbefristetem Arbeitsvertrag finden diese Richtlinien entsprechende Anwendung. Sie sind erstmals drei Jahre nach der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis periodisch zu beurteilen, wobei anrechenbare Tätigkeiten aus vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen im Umfang von bis zu einem Jahr berücksichtigt werden können, so dass der Beurteilungszeitpunkt um bis zu ein Jahr vorverlegt werden kann.

Nicht beurteilt werden Lehrkräfte auf unbefristetem Arbeitsvertrag mit einer Unterrichtsverpflichtung von bis zu acht Wochenstunden.

Auch diejenigen Lehrkräfte sind in der Regel zu beurteilen,

- die privaten Grund-, Mittel- oder Förderschulen zugeordnet sind,
- die für den Schuldienst im Ausland oder an Europäischen Schulen beurlaubt sind,
- die mit ihrer vollen Arbeitszeit an eine Hochschule abgeordnet oder zur Dienstleistung dorthin beurlaubt sind,
- die zur Ausübung einer Tätigkeit bei Fraktionen, kommunalen Vertretungskörperschaften oder kommunalen Spitzenverbänden beurlaubt sind,
- die an eine mit nicht-unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle im Geschäftsbereich des Staatesministeriums beurlaubt, mit der vollen Arbeitszeit abgeordnet oder zur Dienstleistung dort zugewiesen sind.

2. Beurteilungsverfahren – Unterrichtsbesuche

Bei der Beurteilung sind die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemachten Beobachtungen aus dem Aufgabenbereich und aus dem gesamten Beurteilungszeitraum zugrunde zu legen. Jedoch müssen die Beurteilungen nicht ausschließlich auf eigenen Beobachtungen der Beurteilenden aufbauen.

Dabei kommt Unterrichtsbesuchen eine große Bedeutung zu. Sie sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen. Eine zu geringe Zahl an Unterrichtsbesuchen kann zur Aufhebung der dienstlichen Beurteilung im Überprüfungsverfahren führen.

Eine exakte Festlegung über die Anzahl der Unterrichtsbesuche gibt es nicht. Aussagen, dass jährlich mindestens ein Unterrichtsbesuch bei allen durchgeführt werden muss, entstammen dem Phantasie reich tum der Aussagenden. Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung statt. Damit ist die schriftliche Ankündigung per Brief gemeint, wie sie vor mehr als 15 Jahren vorgeschrieben war.

Immer wieder werden Lehrkräfte mitten in der laufenden Unterrichtsstunde förmlich „überrascht“. Dies entspricht nicht der allgemein üblichen Praxis. Die Zeiten der sog. „pädagogischen Raubüberfälle“ gehören der Vergangenheit an. Sie zeugen auch von einem Klima des Misstrauens, der Geringschätzung und dem Grundgedanken der Defizitfahndung.

Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen wird auf ungünstige Umstände Rücksicht genommen (z.B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). Es handelt sich hierbei um eine MUSS-Vorschrift. Die Beobachtungen sind mit der Lehrkraft zu besprechen. Diese Besprechung ist von besonderer Bedeutung,

- a. weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen,
- b. weil es für die bzw. den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren bzw. zu festigen,
- c. weil es zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

Die bzw. der Beurteilende ist zu einem solchen Gespräch mit der beurteilten Lehrkraft verpflichtet. Der wesentliche Gesprächsinhalt ist aus Sicht der/des Gesprächsführenden zu dokumentieren. Dabei sollten die für die Bewertung des Unterrichtsbesuchs wesentlichen Gesichtspunkte nachvollziehbar festgehalten werden. Die Aufzeichnung ist eine Hilfestellung für die Beurteilerin/den Beurteiler und dient nur deren/dessen Erinnerung. Sie ist weder der beurteilenden Lehrkraft auszuhändigen noch ist ihr Einsicht zu gewähren. Die Dokumentation ist bis zur Bestandskraft der dienstlichen Beurteilung aufzubewahren.

Unterrichtsbesuche erfolgen durch die Schulleiterin bzw. den Schulleiter. Diese können die Stellvertreterin/den Stellvertreter bzw. den Fachberater hinzuziehen. Ein selbständiges Durchführen des Unterrichtsbesuches durch die Stellvertreterin/den Stellvertreter ist nicht zulässig, es sei denn die Stellvertreterin/der Stellvertreter vertritt die Schulleitung längerfristig kommissarisch. Zwar steht die Übertragung von Unterrichtsbesuchen auf die Schulleiterstellvertreterin bzw. auf den Stellvertreter unter Nr. 4.1.3.2 in den Beurteilungsrichtlinien; diese Aussage bezieht sich aber nicht auf die Grund- und Mittelschulen.

Die Schulrätin/der Schulrat kann sich nach pflichtgemäßem Ermessen durch Unterrichtsbesuche eine Überzeugung hinsichtlich des Leistungsstandes verschaffen.

Es ist zu vermeiden, dass erstmals am Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen. Es sind dabei Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

3. Formen der Dienstlichen Beurteilung

3. 1. Periodische Beurteilung

Personenkreis:

Alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. auf unbefristetem Arbeitsvertrag

Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an den Beurteilungszeitraum anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt (demzufolge im Kalenderjahr 2023). Dies gilt nicht, wenn die Beamtin/der Beamte noch nicht die Endstufe in ihrer/seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

Besondere Regelungen gelten für Lehrkräfte, die im Beurteilungszeitraum in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ernannt wurden (siehe Ausführungen in Punkt 1).

3. 2. Zwischenbeurteilung

Die Zwischenbeurteilung soll nur sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann. Sie erfolgt frühestens nach Vorliegen der Einschätzung (siehe Punkt 3.3) während der Probezeit oder, falls die Lehrkraft für eine Verkürzung der Probezeit infrage kommt, frühestens zum Ende des Schuljahres, in dem die Lehrkraft eingestellt wurde.

Bei Versetzungen in den Bereich eines anderen Schulamts erhält die Lehrkraft eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens sechs Monate an der Schule tätig war und im letzten Schulhalbjahr nicht dienstlich beurteilt wurde. Bei Versetzungen von einer Schule zur anderen innerhalb eines Schulamtes wird keine Zwischenbeurteilung erstellt. Dies gilt auch für Versetzungen innerhalb eines in Personalunion geführten Doppelschulamtes.

Ist die aufnehmende Stelle eine andere bayerische Schule, so erhält diese einen Abdruck der Zwischenbeurteilung bzw. bei Grund- und Mittelschulen das Schulamt oder bei Förderschulen die Regierung – über Einwendungen bzw. eventuelle Abänderungen wird die aufnehmende Stelle informiert.

Bei Beurlaubungen bzw. Freistellungen erfolgt nur dann eine Zwischenbeurteilung, wenn mindestens ein Schulhalbjahr seit der letzten Beurteilung oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist und die/der Betroffene bei der nächsten periodischen Beurteilung aufgrund der Beurlaubung bzw. Freistellung nicht beurteilt oder die Beurteilung hinausgeschoben wird.

Zwischenbeurteilungen erfolgen ohne Gesamturteil, ansonsten in derselben Form wie eine periodische Beurteilung bzw. Probezeitbeurteilung. Es genügt, wenn auf einem gesonderten Blatt ergänzend zur letzten Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben, sofern die Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch beurteilt wurde. Ist wegen Zeitunterschreitung keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, so sind aussagekräftige Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

3.3. Einschätzung während der Probezeit bzw. Probezeitbeurteilung

Nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit ist eine Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen. Dies gilt nicht für Lehrkräfte, die für eine Verkürzung der Probezeit infrage kommen.

Bei Zweifeln am erfolgreichen Abschluss der Probezeit sind diese, ihre Ursachen und die Möglichkeiten der Abhilfe deutlich herauszustellen.

Gegen Ende der Probezeit werden die Probezeitbeamten beurteilt. Diese Beurteilung ist eine verbale, im Rahmen der Beurteilungsmerkmale abzugebende Stellungnahme, ob sich die Lehrkraft während der Probezeit bewährt hat und eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in Frage kommt.

Hier gibt es drei Bewertungsstufen:

1. geeignet
2. noch nicht geeignet
3. nicht geeignet.

Kommt eine Probezeitverkürzung infrage, ist zu würdigen, ob die Leistungen erheblich über dem Durchschnitt der übrigen Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe im Beamtenverhältnis auf Probe liegen.

3.4. Anlassbeurteilung

Eine Anlassbeurteilung wird bei Bewerbungen um Funktionsämter erstellt, wenn

- a. noch keine periodische Beurteilung der Bewerberin/des Bewerbers erfolgt ist,
- b. die letzte dienstliche Beurteilung länger als vier Jahre zurückliegt,
- c. die Bewerberin/der Bewerber seit der letzten Beurteilung befördert wurde und in dem Beförderungsamts mindestens zwölf Monate tätig war,
- d. die Bewerberin/der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen, betraut wurde, deren Ausübung bei der letzten Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte, und diese Funktionstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten ausgeübt hat,
- e. sich die Leistungen der Bewerberin/des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten wesentlich verändert haben.

A12-Lehrer, A12Z- und A13-Lehrer werden jeweils als eigene Vergleichsgruppe behandelt. Bei einer Beurteilung in einer höheren Besoldungsgruppe wird ein höherer Vergleichsmaßstab angesetzt.

Eine Anlassbeurteilung ist von Amts wegen zu erstellen und nicht auf Antrag der Lehrkraft. Sie wird auf Vorschlag der Schulleitung (bei mehreren Schulen durch die Schulleitung der Stammschule) durch die fachliche Leitung des Schulamtes erstellt und unterzeichnet (bei der Beurteilung einer Stellvertreterin bzw. eines Stellvertreters ohne Vorschlag der Schulleitung). Es handelt sich dabei um eine vollgültige Beurteilung.

Der Beurteilungszeitraum beinhaltet den Beurteilungszeitraum, welcher der letzten periodischen Beurteilung zugrunde gelegt wurde, längstens jedoch den letzten regulären Beurteilungszeitraum, bis zur Erstellung der Anlassbeurteilung. Der Beurteilungszeitraum kann somit mehr als vier Kalenderjahre umfassen. Das Gebot der größtmöglichen Vergleichbarkeit verlangt, den Beurteilungszeitraum so zu wählen, dass er im Wesentlichen mit den Beurteilungszeiträumen der aktuellen Beurteilungen der anderen Bewerber übereinstimmt. Die nächste periodische Beurteilung umfasst wieder den gesamten Zeitraum seit der letzten periodischen Beurteilung.

3. 5. Fiktive Laufbahnnachzeichnung

Bei Lehrkräften, die sich zum Beurteilungsstichtag in Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung befinden und für die keine verwendbare periodische Beurteilung vorliegt, soll die letzte periodische Beurteilung fiktiv nachgezeichnet werden. Gleiches gilt für Lehrkräfte in Sonderurlaub, der dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient.

Die fiktive Leistungsnachzeichnung ist auf drei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume beschränkt. Grundlage ist die letzte dienstliche Beurteilung. Es entfällt daher in denjenigen Fällen, in denen die erste periodische Beurteilung fehlt. Eine in der letzten Beurteilung festgestellte Verwendungseignung bzw. zuletzt getroffene Feststellungen werden fortgeschrieben.

4. Zuständigkeiten

4. 1. Realschulen, Gymnasien, berufliche Schulen, Förderschulen, Schulen für Kranke

Erstellung und Unterzeichnung durch die Schulleitung. Tritt die/der Schulleiter/in in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der ATZ oder werden sie an eine andere Dienststelle versetzt, sind an die/den Nachfolger/in aussagekräftige Unterlagen zu übergeben. Während Fachbetreuer/innen die Schulleiter/in sowie die Stellvertreter/innen bei den Unterrichtsbesuchen begleiten, können die Stellvertreter/innen von den Schulleitern/Schulleiterinnen mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden.

4. 2. Grund- und Mittelschulen

Für Lehrkräfte, Fach- und Förderlehrkräfte wird die dienstliche Beurteilung durch die fachliche Leitung des Schulamtes (Übertragung auf weiteren Schulrat möglich) auf Vorschlag der Schulleitung erstellt. Der Vorschlag der Schulleitung ist auf dem Beurteilungsformular vollständig zu übermitteln.

Die Schulrätin bzw. der Schulrat kann sich durch Unterrichtsbesuche eine Überzeugung hinsichtlich der von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter vorgeschlagenen Beurteilung verschaffen.

Dies gilt insbesondere beispielhaft:

- Bei sehr kleinen/einzügigen Schulen wegen der geringen Anzahl von Anrechnungstunden und wegen der geringen Vergleichsmöglichkeiten.

- Bei Rektoren, die erstmals in das Beurteilungsverfahren eingebunden sind.
- Bei Erstbeurteilungen, weil hier die Weichen für die spätere Personalentwicklung gelegt werden.
- In Fällen gemeinsam geleiteter Grund- und Mittelschulen bei Beurteilungen in der nicht der Lehramtsbefähigung des Beurteilers entsprechenden Schulart.

Bei mehreren Einsatzorten einer Lehrkraft liegt die Zuständigkeit bei der Stammschule. Die Leistungen an Einsatzschulen werden in geeigneter Weise miteinbezogen.

Die Schulleiterin/der Schulleiter unterzeichnet als Vorgesetzte/r die erstellten dienstlichen Beurteilungen und erklärt, ob hiergegen Einwendungen bestehen. Etwaige Einwendungen sind zu begründen.

Zwischenbeurteilungen werden von der Schulleitung unter Einbeziehung des Staatlichen Schulamtes erstellt und unterzeichnet.

Seminarrektoren/innen, Beratungsrektoren/-rektorinnen als Schulpsychologen/-psychologinnen werden durch die Regierung beurteilt, die Beiträge des Staatlichen Schulamtes einzuholen hat.

Die Beurteilungen der Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden ohne Vorschlag der Schulleiterinnen und Schulleiter von der fachlichen Leitung des Schulamts erstellt.

5. Beurteilungsstufen und Bewertungsmaßstab

Stufe	Bewertungsstufe	Abkürzung
1	Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist	HQ
2	Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt	BG
3	Leistung, die die Anforderungen übersteigt	UB
4	Leistung, die den Anforderungen voll entspricht	VE
5	Leistung, die die Anforderungen in hohem Maße gerecht wird	HM
6	Leistung, die Mängel aufweist	MA
7	Leistung, die insgesamt unzureichend ist	IU

Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig. Eine Umschreibung der Bewertungsstufen erfolgt im Anhang unter Punkt 15.

Die Bewertung erfolgt in den im Formblatt aufgelisteten Einzelmerkmalen unter Verwendung der Abkürzung für die jeweilige Bewertungsstufe. Gesamtbewertung und Einzelmerkmale müssen stimmig sein. Die im Vordruck aufgeführten Stichpunkte bei den Einzelmerkmalen sind beispielhaft angegeben. Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist nicht vorzunehmen. Bei Lehrerinnen und Lehrern wird in den Beurteilungsrichtlinien vom 27.04.2021 in Punkt 2.3.3 ausgesagt, dass Unterricht und Erziehung als Hauptaufgabe einer Lehrkraft betrachtet werden. Deshalb haben sie bei der Bildung des Gesamturteils eine zentrale Bedeutung. Demnach bilden die drei Kriterien „Unterrichtsplanung und -gestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“ den Ausgangspunkt für die Bildung des Gesamturteils.

Nach einer Beförderung ist der Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau. Nach einer Beförderung konkurriert die Lehrkraft mit der Vergleichsgruppe der höheren Besoldungsgruppe. Im Wesentlichen gleich bleibende Leistungen werden nach einer Beförderung daher nicht automatisch mit dem gleichen Gesamturteil/Einzelprädikaten zu beurteilen sein wie vor der Beförderung. Dies entspricht auch nicht einer „Herabstufung“, die zu begründen wäre. Demzufolge handelt es sich immer um eine Einzelfallentscheidung. Es wird auch differenziert zwischen funktionslosen Beförderungen und Beförderungen in ein Funktionsamt. Eine Veränderung der Beurteilungsstufe dürfte nach Aussagen des Ministeriums eher bei einer Beförderung in eine Funktion als bei einer funktionslosen Beförderung erfolgen. Die offensichtlich weit verbreitete Behauptung, dass man nach einer Beförderung „zurückstufen“ müsse, ist definitiv falsch.

Als Vergleichsgruppe ist immer die Besoldungsgruppe ausschlaggebend. Demzufolge wird z.B. bei Lehrerinnen und Lehrern der Besoldungsgruppe A12/A12Z/A13, die zur Schulleiterstellvertreterin bzw. zum Schulleiterstellvertreter bestellt, aber noch nicht zur Konrektorin bzw. zum Konrektor befördert wurden, als Vergleichsmaßstab die Kolleginnen und Kollegen in A12/A12Z/A13 hergenommen. Bei Konrektorinnen und Konrektoren der Besoldungsgruppe A13Z und bei Rektorinnen und Rektoren derselben Besoldungsstufe ist damit die Vergleichsgruppe identisch.

Die in den Beurteilungsformularen in den Spiegelstrichen (kursiv) aufgeführten Erläuterungen sind beispielhaft für die Ausführung des Beurteilungsmerkmals anzusehen. Die Beurteilung der Einzelmerkmale ist mit besonderer Sorgfalt zu erstellen, da nach höchstrichterlicher Rechtsprechung in einem Beförderungsverfahren bei einem Gleichstand des Gesamtprädikats von zwei oder mehreren Bewerbern ein Vergleich der Einzelprädikate auszuwerten ist. Erst wenn auch beim Vergleich der Einzelprädikate Gleichstand besteht, ist auf eine ältere Beurteilung zurückzugreifen. Diese sog. Binnendifferenzierung erfordert, dass für Funktionsämter bestimmte Superkriterien festgelegt werden. Nähere Ausführungen finden Sie hierzu in Punkt 14.1.

6. Beurteilungsmerkmale

Beurteilungen müssen nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden, d.h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit. Sie müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte ergeben. Dazu gehört auch die Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf der Schulaufsichts- und Regierungsebene.

Es werden folgende im Vordruck aufgelistete Einzelmerkmale beurteilt. Daraus ergibt sich schlüssig die Gesamtbeurteilung:

Beurteilung der fachlichen Leistung

- a. Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
- b. Unterrichtserfolg
- c. Erzieherisches Wirken
- d. Zusammenarbeit
- e. Sonstige dienstliche Tätigkeiten
- f. Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen
- g. Führungsverhalten (auf Lehrkräfte mit Vorgesetzteigenschaft beschränkt: Schulleiterin bzw. Schulleiter, Seminarrektorinnen bzw. Seminarrektoren bezogen auf Lehramtsanwärter, Konrektorinnen und Konrektoren nur im Falle längerfristiger/kommissarischer Vertretung der Schulleiterin oder des Schulleiters – leitende Aufgaben und Tätigkeiten, die nicht Personalführung im engeren Sinne darstellen, sind unter dem Kriterium 2.1.6 „Wahrnehmungen von übertragenen schulischen Funktionen“ zu bewerten).

Beurteilung der Eignung und Befähigung

- a. Entscheidungsvermögen
- b. Einsatzbereitschaft (bewertet wird das Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie zusätzlicher Aufgaben)
- c. Berufskenntnisse und ihre Erweiterung

Ergänzende Bemerkungen

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in der Bewertung der Einzelmerkmale der beiden Blöcke „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht eingeflossen sind, aber in die Gesamtbeurteilung einbezogen werden sollen, abgerundet werden – Beispiele: besondere wissenschaftliche, künstlerische Leistungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Mitwirkung im Personalrat oder in der Schwerbehindertenvertretung (nur mit Zustimmung), persönliche Erschwernisse (z.B. häufige, längere Erkrankungen)

Bei Schwerbehinderung:

Besteht eine Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit auf Grund der Behinderung, so ist hier ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten gegenüber der früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit dies auf die Behinderung zurückzuführen ist.

Die Beurteilungen müssen nicht ausschließlich auf eigenen Beobachtungen der Beurteilenden aufbauen. Es sollen auch Beobachtungen der stellvertretenden Schulleitungen oder der Fachbetreuungen herangezogen werden. Letztverantwortlich ist der Beurteilende selbst.

7. Teilzeitbeschäftigung

TZ-Beschäftigung darf sich nicht nachteilig auswirken.

Fachlehrer: Fachberater oder fachkundige Lehrkraft oder Schulaufsichtsbeamte sollen beteiligt sein.

Bei der Bewertung der außerunterrichtlichen Aktivitäten einer Lehrkraft (wichtig insbesondere bei der Vergabe des Prädikats „UB“ und höher), dürfen bei TZ-Beschäftigung diese Aktivitäten nur im Verhältnis zum Maß der TZ gewertet werden.

Die vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamtes, die aus wichtigem Grund (z.B. Kinderbetreuung) erfolgt, darf nicht nachteilig gewertet werden.

Der verminderete Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

8. Eröffnung und Recht auf Einsichtnahme

Ein Abdruck der Beurteilung ist der Lehrkraft eine Woche vor Eröffnung der Beurteilung zuzuleiten, damit sich diese auf das Beurteilungsgespräch vorbereiten kann. Bei der Anlassbeurteilung genügt der Zugang am Tag vor der Eröffnung.

Die Beurteilung wird von der/dem Beurteiler/in eröffnet. Die Eröffnung kann der fachliche Leiter auch auf die Schulleitung übertragen. Bei der Eröffnung ist das Ergebnis zwingend mit der bzw. dem Beurteilten zu besprechen. Dabei sollen Missverständnisse ausgeräumt und der Lehrkraft Hilfen gegeben werden, wie etwa aufgetretene Schwächen beseitigt werden können.

Die Lehrkraft hat ein Recht auf Einsichtnahme in die sie betreffenden, der beurteilenden Person zugeleiteten Beurteilungsbeiträge.

9. Sonderregelung: Beurteilung von Schulleitern und Stellvertretern

Schulleiterinnen, Schulleiter sowie deren Stellvertreter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. Dem wird in den Richtlinien Rechnung getragen. Die dienstliche Beurteilung hat sich auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Schulleiterin/des Schulleiters zu erstrecken.

Hierunter sind zu verstehen:

a. Fachliche Leistung:

- Arbeitsqualität (Schulprofil, Schulentwicklung)
- Beachtung von inhaltlichen und formalen Vorgaben
- unterrichtliche Tätigkeit (Unterrichtsplanung, -gestaltung, -erfolg sowie erzieherisches Wirken)

- b. **Führungs- und Vorgesetztenverhalten**
 - Prioritätensetzung und Zielvorgaben
 - Organisations- und Planungsvermögen
 - Motivation und Förderung von Mitarbeitern
 - Kooperationsverhalten
 - Qualitätssicherung
 - Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen
 - Vertretung der Schule nach außen
 - Präsenz an der Schule
- c. **Eignung und Befähigung**
 - Einsatzbereitschaft
 - Entscheidungsfreude
 - Verantwortungsbereitschaft
 - Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben
 - Bereitschaft zur Fortbildung

Die Bewertung in den sieben Stufen wie bei den Lehrkräften (siehe Nr. 5). Auch die Umschreibung der Bewertungsmaßstäbe ist in etwa gleich. Punkt 1 sowie die Ausführungen über Zwischen- und Anlassbeurteilungen gelten entsprechend.

Die dienstliche Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern sowie den Stellvertreterinnen und Stellvertretern erstellen die fachlichen Leiter der Staatlichen Schulämter. Diese Aufgabe kann auf weitere Schulräte übertragen werden. Die rechtlichen Leiter können sich mit eigenen Beobachtungen außerschulischer Art zur Beurteilung äußern.

Die dienstliche Beurteilung wird der/dem Zu-Beurteilenden persönlich sowie mit dem Vermerk „vertraulich“ gegen Empfangsbestätigung zugeleitet und hierdurch bekannt gegeben. Falls es von der Schulleiterin/dem Schulleiter gewünscht wird, kann ein Beurteilungsgespräch geführt werden.

10. Verwendungseignung

Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen. Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z. B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. Hier erfolgt keine gesonderte Bewertung. Eine differenzierte Aussage über die Führungsqualifikation (Führungspotenzial) ist zu treffen.

Auf eine Verwendungseignung kann verzichtet werden,

- a. wenn der Lehrkraft die Funktion, für die sie geeignet erscheint, bereits übertragen wurde. Es sei denn, die Funktion ist in verschiedenen Besoldungsgruppen ausgewiesen.
- b. wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist.

Eine Verwendungseignung kann nicht nur für beförderungswirksame Funktionen, sondern auch für dienstliche Aufgaben (z.B. Fachberatung) ausgesprochen werden. Sie wird für alle dienstlichen Aufgaben ausgesprochen, die im Rahmen eines Auswahlverfahrens besetzt werden.

Für die Verwendungseignung ist das in den Formularen hierfür vorgesehene Feld zu verwenden. Auch in einer Zwischenbeurteilung kann eine Verwendungseignung ausgesprochen werden. Bei Schulleitungsfunktionen ist nicht nach Schulgröße/Besoldungsgruppen zu unterscheiden. Es genügt die Angabe der Funktion Rektor/Rektorin bzw. Konrektor/Konrektorin.

Eine Verwendungseignung kann in einem Bewerbungsverfahren nicht nachgeschoben werden. Eine Vergabe im Laufe eines Beurteilungszeitraums kann nur in dem Falle erfolgen, wenn die Voraussetzungen für eine Anlassbeurteilung vorliegen. Eine versehentlich unterlassene Verwendungseignung kann deshalb zu einem unwiederbringlichen Nachteil in einem Bewerbungsverfahren führen.

Einer Verwendungseignung für den Schulaufsichtsdienst bedarf es an Grund- und Mittelschulen der Zustimmung der Regierung, an Förderschulen der Zustimmung des Staatsministeriums.

11. Einwendungen

Den Beurteilten wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungszeit von drei Wochen eingeräumt. Wird den Einwendungen Folge geleistet, so wird die Beurteilung abgeändert und spätestens nach einer Frist von drei Monaten neu eröffnet. Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so wird die Beurteilung zusammen mit den Einwendungen der Regierung zur Entscheidung vorgelegt.

12. Leistungsfeststellung

Stufenaufstieg:

Für den Stufenaufstieg in der jeweiligen Besoldungsgruppe ist eine Leistungsfeststellung erforderlich. Soweit möglich erfolgt diese Feststellung im Rahmen der periodischen Beurteilung. Für den regelmäßigen Stufenaufstieg müssen die geltenden Mindestanforderungen erfüllt werden. Diese sind erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „MA“ erzielt hat.

Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung bzw. zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung. Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 10 entsprechende Anwendung.

Stufenstopp:

Wenn eine Lehrkraft auch nur in einem Einzelmerkmal die Bewertungsstufe „IU“ (Stufe 7) erzielt, erfolgt ein Stufenstopp. Die Lehrkraft verbleibt dann in der bisherigen Stufe, bis festgestellt wird, dass die Leistungen wieder den Mindestanforderungen entsprechen.

Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist. Erfolgt ein Stufenstopp, so sind die Leistungen im Rahmen einer gesonderten Leistungsfeststellung in Abständen von jeweils einem Jahr erneut zu überprüfen.

Stufenstopp für Probezeitbeamte:

Für Probezeitbeamte, die in ihrer Einschätzung während der Probezeit die Bewertungsstufe „VO“ (Voraussichtlich noch nicht geeignet) oder „VN“ (Voraussichtlich nicht geeignet) oder in der Probezeit die Bewertungsstufe „NO“ (Noch nicht geeignet) oder „NI“ (Nicht geeignet) erhalten, ist ein Stufenstopp vorgesehen.

Leistungsstufe:

Für die Vergabe einer Leistungsstufe kommen nur diejenigen Lehrkräfte in Betracht, die in den Kriterien der fachlichen Leistung die jeweils für die Vergleichsgruppe höchst vergebenen Bewertungen erhalten. Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht einzuschränken. Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt werden.

13. Beteiligung der Personalvertretung

Sofern die beurteilende Person im Rahmen der Beurteilungsrichtlinien allgemeinverbindliche Vorgaben beabsichtigt, so bedarf es hierzu der Mitbestimmung des Personalrates.

Bei der Erstellung der einzelnen Beurteilung ist die Personalvertretung nicht einzubeziehen.

14. Auswirkungen auf Beförderungen

14. 1. Beförderung in ein Funktionsamt

Bei einer Beförderung in ein Funktionsamt ist zunächst die Gesamtbeurteilung ausschlaggebend. Besteht beim Vergleich der Gesamturteile kein Vorsprung einer der Bewerbungen (z.B. bei gleichem Gesamturteil im selben Statusamt oder bei um eine Stufe schlechterem Gesamturteil im nächsthöheren Statusamt), so sind die in der aktuellen Beurteilung enthaltenen Einzelkriterien gegenüber zu stellen (sog. Binnendifferenzierung). Je nach Funktionsbereich gibt es unterschiedliche „Superkriterien“.

Funktionsbereiche	Leitungsfunktion	Fachfunktion	Beratungsfunktion	Ausbildungsfunktion
	Schulleiter und Stellvertreter	Fachberater	Beratungsrektoren, Systembetreuer	Seminarrektoren
Superkriterien	• Zusammenarbeit • Führungsverhalten • Entscheidungsvermögen • Einsatzbereitschaft • Berufskenntnisse und ihre Erweiterung	• Zusammenarbeit • Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung • Unterrichtserfolg • Berufskenntnisse und ihre Erweiterung	• Zusammenarbeit • Erzieherisches Wirken • Entscheidungsvermögen • Einsatzbereitschaft	• Zusammenarbeit • Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung • Unterrichtserfolg • Erzieherisches Wirken

Die Reihung bedeutet keine Wertung der Kriterien. Es wird ferner darauf hingewiesen, dass eine entsprechende Verwendungseignung vorliegen muss. Wobei generell die Eignung z.B. als Rektor oder Konrektor gegeben wird. Eine Differenzierung nach Schulgröße gibt es nicht mehr.

Es ist wichtig, dass nicht nur bei der Vergabe des Gesamturteils, sondern auch bei der Festlegung der Einzelprädikate die unterschiedlichen persönlichen Stärken und weniger starken Bereiche sorgfältig abgebildet werden.

14. 2. Funktionslose Beförderung

Je nach Anzahl der zur Verfügung stehenden Stellen für Lehrerinnen und Lehrer in A12+Zulage bzw. A13, für Fachoberlehrer in A11 und für Förderlehrer in A10 werden jährlich die Kriterien für die funktionslosen Beförderungen neu festgelegt.

Hier spielt die Dienstzeit nur noch eine sehr untergeordnete Rolle. Die Auswahl derjenigen, die befördert werden, erfolgt in **sechs Schritten**:

- 1. Schritt:** Vergleich des Gesamtprädikats
- 2. Schritt** (falls erforderlich): Schnitt aus den Einzelprädikaten:
„Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“ – „Unterrichtserfolg“ – „Erzieherisches Wirken“
- 3. Schritt** (falls erforderlich): Prädikat „Zusammenarbeit“
- 4. Schritt** (falls erforderlich): Prädikat „Einsatzbereitschaft“
- 5. Schritt** (falls erforderlich): Vorletzte Beurteilung
- 6. Schritt** (falls erforderlich): Dienstzeit

Eine stärkere Einbeziehung der Dienstzeit ist auf Grund der Rechtsprechung und der Gesetzeslage nicht zulässig. Sie darf nur noch nachrangig herangezogen werden.

Grundlage:

- KMBek vom 27.04.2021: Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern (BayMBI. 2021 Nr. 332)
- KMS vom 16.04.2020: Dienstliche Beurteilung; hier: Neuregelungen für Anlassbeurteilungen; Beurteilungszeitraum und Verfahren während der Schulschließungen

15. Anhang: Beschreibung der Beurteilungsstufen

Stufe 4: Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)		
• Lehrkraft, die den Anforderungen voll gerecht wird • Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt • Lehrkraft, die bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt		
Stufe 5: Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)	Stufe 3: Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)	
• Lehrkraft, die die Anforderungen erfüllt • Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskenntnisse im Wesentlichen löst • Lehrkraft, die den Unterricht fachgerecht gestaltet, die die Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt	• Lehrkraft, die die Anforderungen übertrifft • Lehrkraft, die über ein umfassendes Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet	

Stufe 6: Leistung, die Mängel aufweist (MA)	Stufe 2: Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)
- Lehrkraft, die die Anforderungen nicht voll erfüllt - Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind	- Lehrkraft, die die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt - Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische, organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und über den Bereich der einzelnen Schule hinaus verwendbar ist
Stufe 7: Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)	Stufe 1: Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ)
- Lehrkraft, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen - Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird	- Lehrkraft, die die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft - Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt und die durch ihr Engagement, ihre persönliche Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, an leitender Stelle tätig zu sein

