

## E. Beurteilung

1	Allgemeines	1
2	Rechtliche Grundlagen	2
3	Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung	5
4	Zuständigkeit für die Beurteilung	5
5	Ablauf des Beurteilungsverfahrens	5
5.1	Benachrichtigung der Lehrkraft	5
5.2	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	5
5.3	Zustimmung/Ablehnung der betroffenen Lehrkraft	6
5.4	Die weitere Beteiligung durch die Dienststelle	6
5.5	Vorbereitendes Gespräch mit der SBV	6
5.6	Teilnahme an den Leistungsnachweisen	6
5.7	Teilnahme am Beurteilungsgespräch und Stellungnahme der SBV	7
6	Beurteilungsanlässe	7
6.1	Bewährungsfeststellung für Tarifbeschäftigte	7
6.2	Beurteilung von Schulsozialarbeitern/innen	8
6.3	Beurteilung in der Probezeit für Beamte	8
6.4	Beurteilung für das erste Beförderungsamt	8
6.5	Beurteilung für das zweite Beförderungsamt	9
6.6	Das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)	9
6.7	Beurteilung für das zweite Beförderungsamt von Fach-/Werkstatt-lehrkräften	9
6.8	Weitere Beurteilungsanlässe	10
7	Die Bewertung	10
7.1	Der Leistungsbericht der Schulleitung	10
7.2	Die Beurteilung	11
7.3	Die Behandlung behinderungsbedingter quantitativer Minderleistung	12
8	Vorgehen gegen Beurteilung	12

### 1 Allgemeines

Hinweis: Die Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte, alle Anlagen und die FAQs finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.schulministerium.nrw/beurteilungsrichtlinien-fuer-lehrkraefte>



Nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz und § 9 Beamtenstatusgesetz richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Diese Kriterien müssen beurteilt werden, um es Dienstvorgesetzten zu ermöglichen, Entscheidungen über die Beförderung nach dem Grundsatz der **Bestenauslese** zu treffen. Daneben dienen dienstliche Beurteilungen der Vorbereitung sonstiger Personalmaßnahmen, etwa der Feststellung der Bewährung in Probezeiten oder als Erkenntnisquelle für Entscheidungen über sachgerechte Verwendung.

Damit die Beurteilung einerseits dem Grundsatz der **Gleichstellung** von Mann und Frau sowie andererseits dem im Grundgesetz und SGB IX verankerten **Benachteiligungsverbot** behinderter Menschen gerecht wird, ist im Einzelfall bei der Beurteilung Art und Auswirkung der Behinderung Rechnung zu tragen.

Das gilt besonders für die im Lehrerbereich praktizierten **Anlassbeurteilungen** (z. B. aus Anlass der anstehenden Verbeamtung auf Lebenszeit, der Bewerbung um ein Beförderungsamt u. a.), die anders als Regelbeurteilungen, welche in gleichmäßigen vorher festgelegten Abständen erfolgen, direkte Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen haben.

Beurteilt werden verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen und unbefristet eingestellte Lehrerinnen und Lehrer (TV-L). Keine Beurteilung gemäß den Richtlinien für die

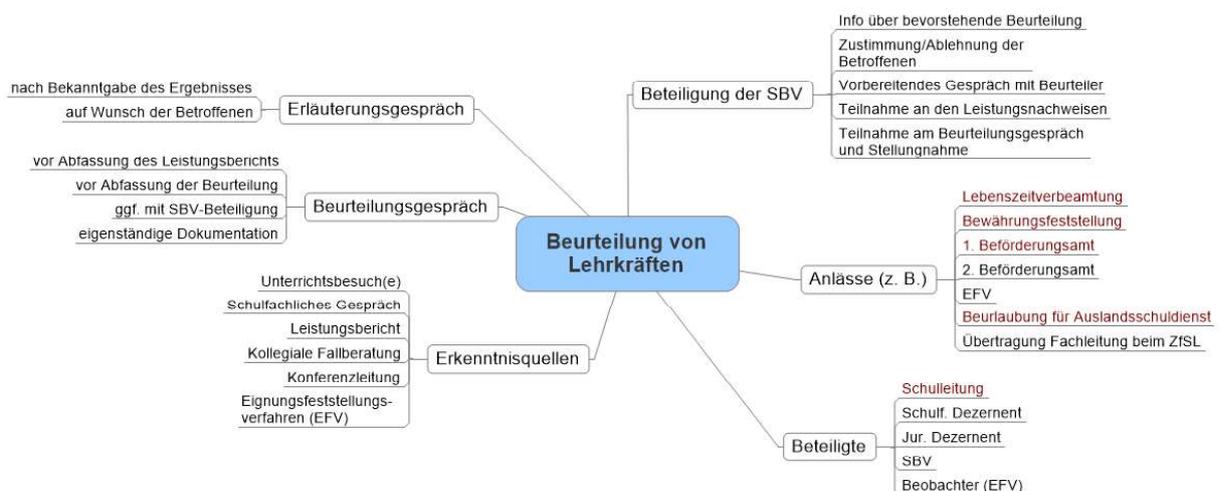
dienstliche Beurteilung (BRL) erhalten befristet eingestellte Lehrkräfte (auch nicht in der Probezeit) und OBAS'ler (da befristet eingestellt).

Insgesamt geht es nicht um eine Bevorzugung der behinderten Lehrkräfte, sondern um die Gratwanderung einer leistungsgerechten Beurteilung unter Außerachtlassung von **behinderungsbedingten quantitativen Minderleistungen** (einem Gehbehinderten z. B. darf die eingeschränkte Mobilität im Unterricht nicht nachteilig ausgelegt werden). § 13 Abs. 3 LVO verpflichtet alle Beurteilenden bei der Beurteilung der Leistung von Schwerbehinderten eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit sowie die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu berücksichtigen. Die Vorschrift erfasst Beurteilungen jeder Art. In der Beurteilung dürfen behinderungsbedingte quantitative Leistungsminderungen nicht negativ bewertet werden. Bei Schwerbehinderten muss hingenommen werden, dass sie eventuell nur einen Teil der Arbeitsleistung einer gesunden Lehrkraft bewältigen können. Bei der Beurteilung der Qualität der erbrachten Leistungen ist dagegen von den allgemeinen Beurteilungsmaßstäben auszugehen.

Liegen Beurteilungen mehrerer Bewerber/-innen vor, wird die Auswahlentscheidung nach dem Prinzip der Bestenauslese im Dezernat 47 getroffen. Erst wenn kein Leistungsvorsprung festgestellt werden kann, kommen **leistungsunabhängige Kriterien** (Hilfskriterien) wie Frauenförderung, Dienstalter und Schwerbehinderung in Betracht.

In welchem Maße die SBV in das Anlassbeurteilungsverfahren einbezogen wird, ist in den Beurteilungsrichtlinien geregelt. Die Beteiligung der SBV beginnt bereits vor dem Beurteilungsverfahren, denn sie ist darüber zu informieren, dass eine Beurteilung ansteht. Wie weit die SBV dann am weiteren Verfahren zu beteiligen ist, hängt davon ab, ob die zu beurteilende Person die Beteiligung der SBV wünscht. Wenn die zu beurteilende Person die Beteiligung wünscht, ist die SBV am weiteren Verfahren zu beteiligen.

Einen Überblick über die Beteiligten, die Anlässe, die Leistungsnachweise und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsverfahren gibt die folgende Mindmap.



## 2 Rechtliche Grundlagen

### Beurteilungsrichtlinien

Die seit dem 1.1.2018 geltenden „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung des für Schule zuständigen Ministeriums“ stehen online auf der Seite des MSB und in der BASS 21-02 Nr. 2. Beurteilungszeitraum ist der Zeitraum seit Ende der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Liegt dieses Ende länger als drei Jahre zurück, sind die Leistungen der letzten drei Jahre zu beurteilen. Gibt es im Rahmen eines Beförderungsverfahrens mindestens zwei Bewerbungen, dann dürfen die Leistungsbewertungen der Kandidaten nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen. Bewertet wird nach einem Punktesystem. Die Bewertungsskala reicht von 1 bis 5 Punkte. 5 Punkte bedeuten, dass eine Leistung und Befähigung gezeigt wurde, die die Anforderungen in besonderem

Maße übertrifft. 3 Punkte entsprechen einer durchschnittlichen Leistung und Befähigung, die „den Anforderungen entspricht“.

### **Beurteilungsmerkmale**

Die einheitlichen Beurteilungsmerkmale sind:

1. Unterricht und Ausbildung
2. Diagnostik und Beurteilung
3. Erziehung und Beratung
4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung
5. Zusammenarbeit
6. Soziale Kompetenz

Für Funktionsämter sind zusätzlich die folgenden Beurteilungsmerkmale zu bewerten:

7. Organisation und Verwaltung
8. Beratung und
9. Personalführung und –entwicklung

## **Richtlinien für die dienstliche Beurteilung (BRL)**

### **Ziffer 13.1**

Neben diesen Beurteilungsrichtlinien gelten die Regelungen der Nummer 12 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen...

## **SGB IX**

### **§ 164 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen**

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

## **Schulgesetz**

### **§ 59 Schulleiterinnen und Schulleiter**

(4) Im Rahmen der übertragenen Zuständigkeiten wirkt die Schulleiterin oder der Schulleiter in Personalangelegenheiten mit und trifft selbst Personalentscheidungen, soweit diese Befugnisse übertragen sind. Sie oder er erstellt die dienstlichen Beurteilungen für die Lehrkräfte der Schule

1. während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung,
2. vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (soweit kein Leitungsamt im Sinne von § 60 Abs. 1),
3. vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst (mit Ausnahme von Funktionsstellen im Ausland), zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder zu vergleichbaren Aufgaben,
4. vor einer Verwendung im Hochschuldienst.

## **Laufbahnverordnung (LVO)**

### **§ 13 Erleichterungen für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen**

(1) Bei der Einstellung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen darf nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung verlangt werden.

(2) Im Prüfungsverfahren sind für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen auf Antrag zu gewähren.

(3) Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen ist die Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen.

## **Richtlinie zum SGB IX**

### **Richtlinie des MI**

#### **12 Beurteilung**

##### **12.1 Beurteilungsverfahren**

Im Beurteilungsverfahren gelten für schwerbehinderte Menschen die jeweils gültigen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass schwerbehinderte Menschen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen in der Regel mehr Energie aufwenden müssen als nicht behinderte Menschen. Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden (§ 164 Absatz 2 SGB IX).

##### **12.2 Einschränkung der Arbeitsleistung**

Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 13 Absatz 3 LVO).

###### **12.2.1 Quantität der Arbeit**

Eine geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie durch die Behinderung bedingt ist, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

###### **12.2.2 Information durch die Personalstelle**

Die Personalstelle teilt der Schwerbehindertenvertretung die bevorstehende Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein vorbereitendes Gespräch mit der Beurteilerin beziehungsweise dem Beurteiler, sofern der schwerbehinderte Mensch einem solchen Gespräch zustimmt. Findet ein Beurteilungsgespräch statt, so soll die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. Ist für die Beurteilung ein Beurteilungsbeitrag einzuholen, sollte die beziehungsweise der für den Beurteilungsbeitrag Verantwortliche auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. In diesem Gespräch soll zwischen den Beteiligten festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat. Findet ein Beurteilungsgespräch nicht statt, so ist der Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen Gelegenheit zu geben, ihre Auffassung, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat, schriftlich oder mündlich gegenüber der Beurteilerin oder dem Beurteiler - und gegebenenfalls gegenüber der oder

dem für einen Beurteilungsbeitrag Verantwortlichen - darzulegen.

### 12.2.3 Abnahme von Leistungsnachweisen

Liegen einer Beurteilung einzelne Leistungsnachweise zu Grunde, ist die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch eines betroffenen schwerbehinderten Menschen berechtigt, bei der Abnahme der Leistungsnachweise anwesend zu sein, es sei denn, Rechtsvorschriften stehen dem entgegen.

## 3 Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung

Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung von Lehrkräften sind in Ziffer 3 der BRL geregelt.

Die am häufigsten vorkommenden Beurteilungsanlässe werden die Beurteilungen während der Probezeit (Ziffer 3.1.1 BRL) und vor einer Beförderung (Ziffer 3.1.2 und 3.2.2 BRL) sein.

## 4 Zuständigkeit für die Beurteilung

Nach § 59 Abs. 4 SchulG erstellt die Schulleitung die dienstliche Beurteilung für Lehrkräfte der Schule

1. während der laufbahnrechtlichen Probezeit,
2. vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (soweit kein Leitungsamtsamt im Sinne von § 60 Abs. 1),
3. vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst (mit Ausnahme von Funktionsstellen im Ausland), zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder zu vergleichbaren Aufgaben,
4. vor einer Verwendung im Hochschuldienst.

Bei Abordnungen bis zu 18 Monaten ist die Schulleitung der Stammschule zuständig. Bei Abordnungen länger als 18 Monaten und einem Umfang von mehr als 50 % ist die Schulleitung der aufnehmenden Schule zuständig. In diesem Fall gibt die Schulleitung der Stammschule einen Beurteilungsbeitrag ab. Für die Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung gilt dies analog. Hinweis: Bei Abordnungen im Rahmen der Vorgriffstellen können andere Regelungen gelten.

Die anderen dienstlichen Beurteilungen zur Beförderung werden von der Schulaufsicht durchgeführt bzw. verantwortet, auch wenn hier Teilbeurteilungen durch andere erstellt werden, wie z. B. beim Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) bei Schulleitungsbewerbungen.

## 5 Ablauf des Beurteilungsverfahrens

### 5.1 Benachrichtigung der Lehrkraft

Gemäß Ziffer 8.3 BRL sind Unterrichtsbesuche in Beurteilungsverfahren mindestens zwei Wochen (Kalendertage) vorher anzumelden. Der betroffenen Lehrkraft müssen also mindestens zwei Wochen vor dem geplanten Unterrichtsbesuch der Tag und das Fach, die Klasse oder Lerngruppe, in der die Beurteilung durchgeführt werden soll, sowie die gewünschten Unterlagen mitgeteilt werden. Sie ist darauf hinzuweisen, dass die Möglichkeit der Teilnahme einer Lehrkraft des Vertrauens besteht.

### 5.2 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die zuständige SBV ist unverzüglich, also unmittelbar nach Kenntnis einer bevorstehenden Beurteilung bzw. nach Eingang einer Bewerbung auf ein Beförderungsamtsamt, vom Beurteiler zu

informieren. Unterrichtsbesuche in Beurteilungsverfahren sind mindestens zwei Wochen vorher anzumelden. Die SBV ist darüber zeitgleich mit der schwerbehinderten Lehrkraft zu informieren. Dies ist streng genommen keine Einladung, sondern eine Information gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX. Die SBV setzt sich mit der Lehrkraft in Verbindung. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg hat am 10.09.2013 (AZ 4 S 547/12) entschieden, dass bei einer fehlenden Information der SBV über die bevorstehende Beurteilung einer schwerbehinderten Lehrkraft von einer Benachteiligung aufgrund der Behinderung auszugehen sei. Diese Benachteiligung könne auch nicht durch eine nachträgliche Information und Beteiligung geheilt werden. Der Verwaltungsgerichtshof hat dazu folgende Leitsätze aufgestellt:

1. In einem Stellenbesetzungsverfahren kann eine Benachteiligung im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG bereits in der entgegen § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX unterlassenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der damit einhergehenden Vorenthaltung einer möglichen Verfahrensabsicherung oder -begleitung durch diese Vertretung zu sehen sein (Rn. 24).
2. Eine Benachteiligung im Sinne von § 7 Abs. 1 AGG setzt keine Verletzung in subjektiven Rechten voraus (Rn. 27).
3. Die Heilung eines Verstoßes gegen § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX durch nachträgliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung wird verneint (Rn. 27).
4. Die Höhe des Entschädigungsanspruchs ist gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG beim zugrundeliegenden Urteil durch das Gericht auf die zweifache monatliche Grundbesoldung festgelegt worden (Rn. 39).

### 5.3 Zustimmung/Ablehnung der betroffenen Lehrkraft

Wenn die Lehrkraft der Beteiligung der SBV am Beurteilungsverfahren zustimmt, teilt sie dies dem/der Beurteiler/in bzw. der Dienststelle mit. Lehnt die Lehrkraft die Teilnahme der SBV ab, findet keine weitere Beteiligung beim Beurteilungsvorgang statt. Die Beteiligung der SBV im Rahmen der Stellenbesetzung durch die Dienststelle bleibt hiervon unberührt. Stimmt die Lehrkraft der Beteiligung der SBV am Beurteilungsverfahren zu, nimmt die zuständige SBV weder als Lehrkraft des Vertrauens noch im Gaststatus, sondern in ihrer Funktion als SBV am Beurteilungsverfahren teil.

### 5.4 Die weitere Beteiligung durch die Dienststelle

Sofern die Zustimmung der/des Betroffenen vorliegt, hat die Dienststelle die Teilnahme der SBV am gesamten Beurteilungsverfahren mit allen Erkenntnisquellen wie z. B. Unterricht, schulfachliches Gespräch, kollegiale Fallberatung, Konferenzleitung und dem Beurteilungsgespräch zuzulassen. Die SBV ist am Ende einzelner Leistungsnachweise oder/und vor der abschließenden Gesamtbewertung anzuhören (siehe Ziffer 12.2.2 der Richtlinie zum SGB IX).

### 5.5 Vorbereitendes Gespräch mit der SBV

Vor dem eigentlichen Beurteilungsvorgang soll die SBV die Möglichkeit erhalten, gem. Ziffer 12.2.2 der Richtlinie zum SGB IX in einem vorbereitenden Gespräch zum Umfang der Schwerbehinderung und ihrer Auswirkung auf Befähigung, Eignung und Leistung Stellung zu nehmen, sofern die schwerbehinderte Lehrkraft dies nicht ablehnt. Der Gesetzgeber hat die vorherige Mitwirkung der SBV uneingeschränkt angeordnet. Ob dies sinnvoll ist, muss im Einzelfall entschieden werden. U. U. wird der Fokus im Beurteilungsverfahren zu sehr auf behinderungsbedingte Aspekte (z. B. Minderleistung) gelenkt. **Die SBV sollte sich vorab mit der zu beurteilenden Lehrkraft sorgfältig abstimmen über Inhalt und Umfang ihrer Aussagen im vorbereitenden Gespräch mit dem/der Beurteiler/in.**

### 5.6 Teilnahme an den Leistungsnachweisen

Die SBV kann am gesamten Verfahren und allen Leistungsnachweisen in ihrer Funktion als SBV teilnehmen (siehe Ziffer 12.2.3 der Richtlinie zum SGB IX). Dabei hat sie darauf zu achten, dass das Beurteilungsverfahren fehlerfrei durchgeführt wird und keine behinderungsbedingten

Benachteiligungen, z. B. Bewertung von behinderungsbedingten Minderleistungen, in die Beurteilung eingehen (siehe Ziffer 12.2.2 der Richtlinie zum SGB IX).

## 5.7 Teilnahme am Beurteilungsgespräch und Stellungnahme der SBV

Vor der Abfassung der Beurteilung sowie vor der Abfassung des Leistungsberichts ist gemäß BRL Nr. 10.1 mit der/dem zu Beurteilenden ein Beurteilungsgespräch zu führen. Das Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild, das der/die Beurteiler/in im Beurteilungszeitraum gewonnen hat, soll mit der Einschätzung der/des zu Beurteilenden verglichen werden.

Aus Sicht der SBV ist es sinnvoll, zunächst die Einschätzung der beobachteten Leistungen durch die Beurteiler im Rahmen des Beurteilungsgesprächs gemäß Ziffer 12.2.2 der Richtlinie zum SGB IX abzuwarten, um anschließend evtl. auf quantitative Minderleistungen einzugehen.

In ihrer Stellungnahme soll die SBV darstellen, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hatte und ggf. durch die beabsichtigte Bewertung der Leistung eine Diskriminierung vermutet werden könnte. Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (vgl. § 13 Abs. 3 LVO). Erfahrungsgemäß fällt es schwer, die quantitativen von den qualitativen Minderleistungen abzugrenzen. Gemäß Ziffer 7.8 BRL bewertet das Gesamturteil nicht nur die Tätigkeit im bisher ausgeübten Amt, sondern gibt auch Aufschluss über die prognostizierte Qualifikation für andere (höherwertige) Aufgaben.

Die Stellungnahme der SBV kann sich zu diesem Zeitpunkt vorrangig auf die aktuelle Beurteilungssituation beziehen, wobei die Prognose auf die künftige Arbeits- und Einsatzfähigkeit einbezogen werden muss.

**Das Reflexionsgespräch oder vergleichbare Gespräche am Ende des Unterrichts wie auch das zum Beurteilungsverfahren gehörende schulfachliche Gespräch führt nicht dazu, dass auf die Führung eines Beurteilungsgesprächs verzichtet werden kann.**

Nach Bekanntgabe der Beurteilung ist diese auf Wunsch der/des zu Beurteilenden zu besprechen. Der/die Beurteiler/in legt dar, welche Erwägungen den Einzelbewertungen zu Grunde liegen und wie das Gesamturteil hergeleitet worden ist. Einer Bitte auf Überprüfung der Beurteilung durch die/den zu Beurteilende/n vor Aufnahme in die Personalakte ist zu entsprechen. Eine schriftliche Gegenäußerung zur Beurteilung ist möglich (§ 92 Abs. 1 Satz 6 LBG). Das Beteiligungsverfahren (Anhörung) nach § 178 Abs. 2 SGB IX mit dem Besetzungsvorschlag der Dienststelle schließt sich an.

## 6 Beurteilungsanlässe

### 6.1 Bewährungsfeststellung für Tarifbeschäftigte

(Formular: Anlage 1 BRL)

Auch die Bewährungsfeststellung für unbefristet eingestellte Tarifbeschäftigte wird ausdrücklich von den BRL erfasst (siehe Ziffer 2.2). Sie kann jedoch nicht so umfangreich sein wie eine Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung eines Beamten. Denn für die Erstellung der Beurteilung eines Beamten zur Anstellung hat die Schulleitung u. U. bis zu drei Jahre Zeit, für die Bewährungsfeststellung nach TV-L weniger als 6 Monate. Kann die Bewährung einer tarifbeschäftigten Lehrkraft innerhalb der relativ kurzen Probezeit nicht festgestellt werden, muss das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Das Erfordernis der Zustimmung des Integrationsamtes gem. § 168 SGB IX ist nicht erforderlich, da das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als 6 Monate besteht (§ 173 (1) 1.). Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht möglich.

## 6.2 Beurteilung von Schulsozialarbeitern/innen

Das MSB hat in Ziff. 2.2. der FAQ zu den Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte vorgesehen, dass für sozialpädagogische Fachkräfte und MPT keine förmliche Beurteilung zum Ende der Probezeit erfolgt. Die Beurteilungsrichtlinie der Lehrkräfte ist für diese Beschäftigten nicht anwendbar. Es gibt auch keine eigene Beurteilungsrichtlinie, der entsprechende Erlass für Schulsozialarbeiter/innen (BASS 21-13 Nr.6) trifft dazu keine Regelung. Die Schulleitungen stellen bei diesen Beschäftigten am Ende der Probezeit in einem formlosen Schreiben lediglich die Bewährung fest. Wird die Nichtbewährung festgestellt, ist diese Feststellung ausführlich zu begründen.

## 6.3 Beurteilung in der Probezeit für Beamte

(Formular: Anlage 1 BRL)

Die Beurteilung in der Probezeit wird in § 13 Abs. 1 LBG sowie in 11.2 der BRL geregelt. Bei Probezeiten, die länger als 12 Monate andauern, ist wiederholt zu beurteilen: Die erste dienstliche Beurteilung ist nach Ablauf eines Drittels der Probezeit, spätestens jedoch zwölf Monate nach Einstellung zu fertigen. Die abschließende Beurteilung ist rechtzeitig – in der Regel drei Monate – vor Ablauf der Probezeit abzugeben. Kann die Bewährung nicht abschließend beurteilt werden, so ist spätestens drei Monate vor Ablauf der verlängerten Probezeit erneut eine Beurteilung zu erstellen. Gemäß 9.1 BRL umfasst eine Beurteilung u.a. zwei Unterrichtsbesuche. Der Leistungsbericht ist integrativer Bestandteil der Beurteilung.

Die erste Beurteilung soll noch mit einer der folgenden Aussagen abschließen:

Die Lehrerin/der Lehrer hat sich in der bisherigen Probezeit

- bewährt.
- eingeschränkt bewährt.
- nicht bewährt.

**Wenn nach 12 Monaten festgestellt wird, dass der/die Beschäftigte sich eingeschränkt oder nicht bewährt hat, ist bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Lehrkräften ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX einzuleiten.**

Die zweite Beurteilung soll rechtzeitig, i. d. R. drei Monate vor Ablauf der Probezeit, erfolgen und mit folgenden Formulierungen abschließen:

Die Lehrerin/der Lehrer hat sich in der Probezeit

- in vollem Umfang bewährt
- nicht bewährt
- Die Bewährung konnte noch nicht abschließend festgestellt werden.

Zusätzlich kann noch festgestellt werden, dass die Lehrerin/der Lehrer sich wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet hat.

**Wenn am Ende der Probezeit bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Lehrkräften festgestellt wird, dass die Bewährung nicht abschließend festgestellt werden kann, ist ebenfalls ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 einzuleiten. Die Feststellung der Nichtbewährung kann i. d. R. nicht ohne vorheriges Präventionsverfahren erfolgen.**

## 6.4 Beurteilung für das erste Beförderungsamtsamt

(Formular: Anlage 2 BRL)

Bei der Beurteilung für das erste Beförderungsamtsamt sind für die Gesamtbeurteilung durch die Schulleitung zwei Unterrichtsbesuche sowie das schulfachliche Gespräch für die Abfassung der Beurteilung heranzuziehen. Laut BRL 9.2 gehört hierzu kein gesondert ausgewiesener Leistungsbericht. Dieser ist integrativer Bestandteil der Beurteilung.

## 6.5 Beurteilung für das zweite Beförderungsamt

(Formular: Anlage 3 und 5 BRL)

Bei der Beurteilung für das zweite Beförderungsamt liegt die Zuständigkeit bei der Dienststelle, d. h. diese ist für die Einleitung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung verantwortlich. Die SBV ist unverzüglich, also nach Eingang einer Bewerbung auf ein Beförderungsamt, zu informieren. Unmittelbar nach Kenntnis der bevorstehenden Beurteilung informiert der/die Beurteiler/-in die zuständige SBV. Unterrichtsbesuche in Beurteilungsverfahren sind mindestens zwei Wochen vorher anzumelden. Die SBV ist zeitgleich mit der schwerbehinderten Lehrkraft, zu informieren. Zu den Grundlagen des Leistungsberichts der Schulleitung gehört auch ein Unterrichtsbesuch. Die Informationspflicht gegenüber der SBV liegt hier bei der Schulleitung.

## 6.6 Das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV)

(Formular: Anlage 4 und 5 BRL)

Stellen für Schulleitungen werden für Bewerber/innen ausgeschrieben, die das EFV bestanden haben oder bereits ein Amt als Schulleitung innehaben oder innehatten (BASS 21-01 Nr. 30). Das EFV ist ein nach der Assessment-Center-Methode konzipiertes Verfahren, in dem die zukünftigen Schulleitungen ihre Leitungskompetenzen nachweisen, und zwar in

- Rollenklarheit,
- Innovation,
- Management,
- Kommunikation.

Das Ergebnis des EFV bildet mit dem Leistungsbericht der Schulleitung die Grundlage für eine unabhängig von der Bewerbung um ein konkretes Schulleitungsamt von der Schulaufsicht zu erstellende dienstliche Beurteilung. Mit dieser dienstlichen Beurteilung können sich die Lehrkräfte landesweit um eine ausgeschriebene Stelle als Schulleitung bewerben. Liegt das EFV bei der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung länger als drei Jahre zurück, muss das EFV wiederholt werden.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung kann unabhängig davon, ob eine schwerbehinderte Bewerbung im EFV ist, als Metabeobachter am EFV teilnehmen. Wenn eine schwerbehinderte Lehrkraft am EFV teilnimmt und die Begleitung im Verfahren durch die Schwerbehindertenvertretung wünscht, kann dies nur durch die jeweils zuständige Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

## 6.7 Beurteilung für das zweite Beförderungsamt von Fach-/Werkstatt-lehrkräften

(Formular: Anlage 3 und 5 BRL)

Bei der Neufassung der Beurteilungsrichtlinien gab es ein solches, zweites funktionsloses Beförderungsamt (A11 bzw. EG 10) 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 erste funktionslose Beförderungsamt (§ 59 Abs. 4 Nr. 2 SchulG). Für das zweite funktionslose Beförderungsamt greift daher die „Auffangzuständigkeit“ der oder des schulfachlichen Aufsichtsbeamtin/-beamten. Für die Beurteilung kann der Vordruck „Anlage 3 – Beurteilung durch die Schulaufsicht“ verwendet werden. Bei der Aufgabenbeschreibung bleibt der Punkt „Leitungs- und Koordinationstätigkeiten“ offen. Die Beurteilungsmerkmale 7, 8 und 9 (Feld „Leitung und Koordination“) werden nicht beurteilt. Für die heranzuziehenden Erkenntnisquellen sowie die Gewichtung der Beurteilungsmerkmale gelten die Regelungen für das erste Beförderungsamt (Nr. 9.2 BRL) entsprechend. Zusätzlich ist ein Leistungsbericht der Schulleitung erforderlich (Nr. 8.4.1 BRL).

## 6.8 Weitere Beurteilungsanlässe

### Übertragung einer Fachleitung am ZfsL

Die Beurteilung erstellt die zuständige schulfachliche Aufsichtsbeamtin oder der zuständige schulfachliche Aufsichtsbeamte unter Beteiligung der zuständigen Ausbildungsdezernentin oder des zuständigen Ausbildungsdezernenten.

### Beurlaubung für den Auslandschuldienst

In der Regel ist die Erstellung einer dienstlichen Beurteilung durch die Schulleitung sowie ein auslandsschulfachliches Gespräch erforderlich.

## 7 Die Bewertung

Beurteilungszeitraum ist der Zeitraum seit Ende des Beurteilungszeitraumes der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Liegt dieses Ende länger als drei Jahre zurück, sind die Leistungen der letzten drei Jahre zu beurteilen. Aufgaben, die außerhalb des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, sind nicht aufzuführen. Gibt es im Rahmen eines Beförderungsverfahrens mindestens zwei Bewerbungen, dann dürfen die Leistungsbewertungen der Kandidaten nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen. Für die Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale und die Bildung des Gesamturteils ist folgende Skala zu verwenden:

- 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.

Wegen der unterschiedlichen Gewichtung der Beurteilungsmerkmale ist ein Punktwert als arithmetisches aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale ausgeschlossen. Das Gesamturteil bewertet nicht nur die Tätigkeit im bisher ausgeübten Amt, sondern gibt auch Aufschluss über die prognostizierte Qualifikation für andere (höherwertige) Aufgaben.

### 7.1 Der Leistungsbericht der Schulleitung

(Formular: Anlage 5 BRL)

Vor der Abfassung des Leistungsberichts ist mit der Lehrkraft ein Gespräch zu führen. Grundlagen des Leistungsberichtes sind Beobachtungen und Gespräche sowie ein Unterrichtsbesuch.

Folgende Aufgaben im Beurteilungszeitraum werden dokumentiert:

1. Unterrichtliche Tätigkeit/Ausbildungstätigkeit
2. Tätigkeit außerhalb des Unterrichts/Sonderaufgaben
3. Leitungs- und Koordinationstätigkeiten

Außerdem werden besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Teilnahme an Lehrgängen und Fortbildungen dokumentiert.

Zu bewerten sind Leistung und Befähigung für den Bereich „Lehrtätigkeit, schulische Aufgaben oder Ausbildung“ in den Beurteilungsmerkmalen

1. Unterricht oder Ausbildung
2. Diagnostik und Beurteilung
3. Erziehung und Beratung
4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung
5. Zusammenarbeit
6. Soziale Kompetenz

Für Funktionsämter sind Leistung und Befähigung für den Bereich „Leitung und Koordination“ zusätzlich in folgenden Beurteilungsmerkmalen zu bewerten:

7. Organisation und Verwaltung
8. Beratung und
9. Personalführung und -entwicklung

Der Leistungsbericht ist vor Beginn der Beurteilung der betroffenen Lehrkraft zur Kenntnis zu geben. Für den Leistungsbericht muss gleichermaßen gelten, dass quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen nicht negativ in die Beurteilung einfließen dürfen, d. h. der Leistungsbericht der Schulleitung müsste von der SBV hierauf überprüfbar sein, bevor er in den Beurteilungsvorgang einfließt. Der betroffenen Lehrkraft bleiben in diesem Fall lediglich die Möglichkeiten, die allen Lehrkräften in dieser Situation zustehen. Wenn die zu beurteilende Lehrkraft mit dem Leistungsbericht nicht einverstanden ist, kann sie neben der formalen Möglichkeit einer Gegenäußerung auch die SBV zu den behinderungsrelevanten Aspekten um Vermittlung mit der Schulleitung bitten. Gegen den Leistungsbericht der Schulleitung kann i. d. R. nicht isoliert geklagt werden. Gerichtlich kann der Leistungsbericht nur angegriffen werden, wenn gegen die Beurteilung geklagt wird. **Diese Klage kann unabhängig von einer Konkurrentenklage eingereicht werden.**

Der Leistungsbericht gehört wie die Unterrichtsbesuche und die Beurteilungsbeiträge zu den Erkenntnisquellen gemäß Ziffer 8 der BRL. Die SBV ist auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen zur Besprechung des Leistungsberichts gemäß 12.2.2. der Richtlinie zum SGB IX hinzuzuziehen. Hierbei kann die SBV die Problematik einzelner Formulierungen des Leistungsberichtes im Rahmen des Beurteilungsgesprächs mit dem/der Beurteiler/in der Dienststelle aufgreifen und an dieser Stelle erörtern und ggf. korrigierend einwirken. Wenn z. B. aus den im Leistungsbericht beschriebenen eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten eine beschränkte Einsatzqualität abgeleitet wird, ist dies zu beanstanden. Es besteht auch die Möglichkeit, im Rahmen des vorbereitenden Gesprächs mit dem/der Beurteiler/in diese kritischen Fragen anzusprechen, um im Interesse der schwerbehinderten Lehrkräfte einen zurückhaltenden Umgang mit diesen Einschränkungen zu erreichen.

Eventuelle vermutete Benachteiligungen im Leistungsbericht können nach der derzeitig zu beobachtenden Rechtsprechung erst aufgegriffen werden, wenn sie im Stellenbesetzungsverfahren Benachteiligungen vermuten lassen. Vorrangig müssen die Beurteilung und die Beförderungsentscheidung angegriffen werden, z. B. im Rahmen einer Konkurrentenklage.

## 7.2 Die Beurteilung

Die Eignung ist die aus Befähigung und Leistung abzuleitende Qualifikation für ein ausgeübtes oder angestrebtes Amt. Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Punkte müssen das Gesamturteil tragen. Wegen der unterschiedlichen Gewichtung der Beurteilungsmerkmale ist ein Punktwert als arithmetisches Mittel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale ausgeschlossen (7.5 BRL). Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind in der Regel darzulegen. 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 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). Eine Begründung ist erforderlich, wenn

- Beurteilungsbeiträge (im Sinne von Ziffer 8.5 BRL) zu berücksichtigen sind,
- sich das Gesamturteil im Vergleich zur vorherigen dienstlichen Beurteilung verschlechtert hat,
- die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale verschiedene Gesamturteile möglich erscheinen lässt.

Die Begründung soll kurz und prägnant sein und darf nicht das Ausmaß früherer Freitext-Beurteilungen annehmen. Das Begründungsfeld darf nicht genutzt werden, um Beobachtungen festzuhalten, die von den vorgegebenen Beurteilungsmerkmalen nicht abgedeckt werden.

Gemäß Ziffer 7.8 BRL bewertet das Gesamturteil nicht nur die Tätigkeit im bisher ausgeübten Amt, sondern gibt auch Aufschluss über die prognostizierte Qualifikation für andere (höherwertige) Aufgaben.

Bei angestrebten Funktionswechseln können Ausführungen zur Eignung für das ausgeschriebene Amt erfolgen. Zur Personalentwicklung können Hinweise auf zukünftige Verwendungsmöglichkeiten gegeben werden.

### **7.3 Die Behandlung behinderungsbedingter quantitativer Minderleistung**

Die SBV kann eine mündliche oder schriftliche Stellungnahme anlässlich des vorbereitenden Gesprächs oder des Beurteilungsgesprächs abgeben.

In der Rechtsprechung gilt der Grundsatz, dass bei der Beurteilung schwerbehinderter Menschen nur eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderleistung zu berücksichtigen ist, und in qualitativer Hinsicht an sie die für alle Beamten geltenden Bewertungsmaßstäbe anzulegen sind (z. B. VG Hamburg vom 05.04.2000 AZ 13 VG 412/99 oder Niedersächsisches OVG, 5. Senat vom 22.01.2008 AZ 5 LA 19/07).

Mit der Frage, wie quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen überhaupt festgestellt werden können, haben wir uns bereits in Nr. 5.5 und 5.7 auseinandergesetzt. Nach unserer Auffassung können quantitative behinderungsbedingte Minderleistungen i. d. R. nur im Einzelfall isoliert werden und stellen hohe Anforderungen an die Beobachtung und Analyse durch die SBV.

Empfehlenswert aus unserer Sicht ist es, in der Beratung der Beurteilungsbeiträge bzw. Beurteilungsmerkmale die beobachteten Minderleistungen zunächst aufzulisten, unabhängig von möglichen Zusammenhängen mit der Schwerbehinderung, um dann im folgenden Schritt zu analysieren, welche Minderleistungen auf die Behinderung zurückzuführen sind. Um diese Minderleistung aus der Bewertung herauszuhalten, muss sie als quantitative behinderungsbedingte Minderleistung interpretiert werden.

## **8 Vorgehen gegen Beurteilung**

Hierzu wird die Beratung und Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes (ggf. durch Verbände oder Gewerkschaften) empfohlen. Denkbar sind Gründe wie z.B.:

- Uneinheitliche Gewichtung der Einzelmerkmale, wenn sich mehrere Kandidaten beworben haben
- Nichtberücksichtigung von Beurteilungsbeiträgen
- Fehlende Begründung, wenn sich das Gesamturteil im Vergleich zur vorherigen dienstlichen Beurteilung verschlechtert hat

Ein Widerspruch zieht nach sich, dass die Beurteilung von der Schulaufsicht noch einmal überprüft wird. Hierbei besteht die Gefahr, dass die Beurteilung nach der Überprüfung schlechter ausfällt.

Im Klageverfahren wird die Beurteilung angegriffen. Eine einstweilige Anordnung verhindert in diesem Fall die Stellenbesetzung. Bis zu einer Entscheidung des Gerichts kann ein Jahr vergehen. Ist die Beurteilung rechtswidrig, kann eine Nachbesserung, Ergänzung oder Neuurteilung erfolgen. Die Leistungsklage auf Schadenersatz wegen unterbliebener Beförderung kann erst nach der Entscheidung über den Widerspruch gegen das Beurteilungsverfahren erhoben werden.