



Die neuen Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte



Überblick

- I. Grundlagen
- II. Die neue Richtlinie: wesentliche Änderungen
- III. Notengebung – Bildung und Begründung der Gesamtnote anhand von Beispielen
- IV. Beurteilungsfehler und deren Vermeidung
- V. Weitere Informationsquellen zur Richtlinie und zu Beurteilungsfragen



I. Grundlagen



Weshalb überhaupt eine Überarbeitung?

→ Anpassung an **gesetzliche Änderungen**

z.B. Beurteilungszuständigkeiten der Schulleiter/innen,
Beurteilung während der Probezeit

→ Anforderungen der **Rechtsprechung**

z.B. Vergleichbarkeit, Aktualität und Plausibilität von
Beurteilungen

→ einfachere Anwendung / weniger Arbeitsaufwand



Wer wird beurteilt?

Auch Lehrkräfte bekommen „Zeugnisse“.

→ **verbeamtete Lehrkräfte**

- an öffentlichen Schulen
- an Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL)
- einschließlich deren Leiter/innen
- einschließlich Seminarleiter/innen





Wer wird beurteilt?

→ tarifbeschäftigte Lehrkräfte

– wie bei verbeamteten Lehrkräften

– Ausnahme:

Beurteilung vor Ablauf der arbeitsvertraglichen Probezeit
nur bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen!



Weshalb wird beurteilt?

→ Ausgangspunkt ist immer eine Personalmaßnahme!

→ (verfassungsrechtliches) **Prinzip der Bestenauslese**:

„Jeder Deutsche hat nach seiner **Eignung, Befähigung** und **fachlichen Leistung** gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“ (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG))



Weshalb wird beurteilt?

→ Ausgangspunkt ist immer ein

→ (verfassungsrechtliches) Pri

„Jeder Deutsche hat nach
und **fachlichen Leistung** g
öffentlichen Amte.“ (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG))

praktische Umsetzung der
Befähigung in Qualität und
Quantität der Arbeitsergebnisse
auf dem konkreten Dienstposten
im Beurteilungszeitraum



Weshalb wird beurteilt?

aus Befähigung und Leistung
abzuleitende Qualifikation für
ein ausgeübtes oder
angestrebtes Amt

Personalmaßnahme!

o der Bestenauslese:

er **Eignung**, Befähigung

öffentlichen Zugang zu jedem

öffentlichen Amte.“ (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG))

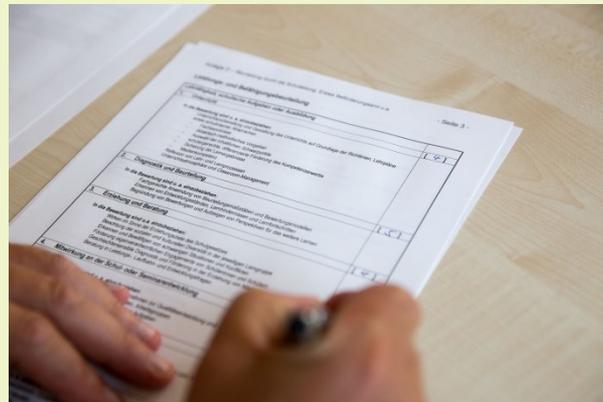


Weshalb wird beurteilt?

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung
werden daran gemessen, was
– z.B. nach der Allgemeinen Dienstordnung –
Aufgabe von Lehrkräften ist.

„Jeder Deutsche hat nach seiner **Eignung, Befähigung
und fachlichen Leistung** gleichen Zugang zu jedem
öffentlichen Amte.“ (Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG))

Wann wird beurteilt?



- ➔ Kein Regelbeurteilungssystem wie z.B. in der Verwaltung
- ➔ Wie bisher nur zu bestimmten **Anlässen!**
(= Anlassbeurteilungssystem, Nr. 3 BRL, § 30 i.V.m. § 8 LVO)



Wann wird beurteilt?

vgl. Nr. 3 BRL, zum Beispiel:

- während der laufbahnrechtlichen Probezeit (Nr. 3.1.1 BRL)
- vor der Übertragung eines Beförderungsamtes (Nrn. 3.1.2, 3.2.2 BRL)
- vor dem Ende der Probezeit im Leitungsamt auf Probe gemäß § 21 LBG (Nr. 3.2.6 BRL)

Ausnahme: Es liegt bereits eine hinreichend aussagekräftige Beurteilung vor (Nr. 3.4 BRL).

➔ Wie bisher nur zu bestimmten **Anlässen!**
(= Anlassbeurteilungssystem, Nr. 3 BRL, § 30 i.V.m. § 8 LVO)



Wer beurteilt?

→ Die/der **Dienstvorgesetzte**, je nach Anlass

- die/der **Schulleiter/in** oder
- ein/e Vertreter/in der Schulaufsicht
- ggf. unter Berücksichtigung vorgeschriebener Beteiligungen
- bei Bedarf mit Hinzuziehung einer fachkundigen Beratung

vgl. Nr. 4 BRL



Wer beurteilt?

→ vorgeschriebene Beteiligungen

- Bei Beurteilungen aus Anlass der Bewerbung um ein Amt als **Seminarleiter/in** beteiligt die/der zuständige **Ausbildungsdezernent/in** die/den schulfachlichen Aufsichtsbeamtin/en.
- Bei Beurteilungen aus Anlass der Bewerbung um ein Amt als **Fachleiter/in in der Lehrerausbildung** beteiligt die/der **schulfachliche Aufsichtsbeamtin/e** die/der zuständige Ausbildungsdezernent/in.

vgl. Nrn. 4.7 und 4.8 BRL



Wer beurteilt?

→ **Fachkundige Beratung** für Beurteiler/innen

- Die/Der Beurteiler/in kann sich beraten lassen.
- Bei Beurteilung im Bereich des Gemeinsamen Lernens soll eine fachkundige Beratung erfolgen.
- Keine Beratung, wenn die/der Beurteiler/in selbst über die erforderliche Fachkenntnis verfügt.

vgl. Nr. 4.9 BRL



Wer beurteilt?

- Regelung bei **Abordnungen/Teilabordnungen** (Nr. 4.3 BRL),
Beurteilungsbeiträge (Nr. 8.5.2 BRL)
- Grundsatz: Stammdienststelle bleibt zuständig (Ausnahme Nr. 4.4 BRL)
 - Ausnahme: mehr als 18 Monate überhäufige Abordnung an andere Schule
 - Bei mehr als 6 Monaten Abordnung muss ein schriftlicher Beurteilungsbeitrag eingeholt werden.
 - Im Übrigen gilt, dass sich der Beurteiler/die Beurteilerin die erforderlichen Kenntnisse verschaffen muss.



Wie ist der Ablauf?

→ Ablaufplan





Fragen?





II. Die neue Richtlinie: **wesentliche Änderungen**



Was ist neu?



→ Systemwechsel

- Umstellung vom Freitextsystem zum **Punktesystem** (Nr. 7.3 BRL)
- Festlegung **einheitlicher Beurteilungsmerkmale** und deren **Gewichtung** (Nrn. 6.1, 6.2 und 7.6, 7.7.und 11.3 BRL)
- Verbale **Begründung des Gesamturteils** (Nr. 7.9 BRL, vgl. auch BVerwG vom 17.09.2015, 2 C 15.14)

Was ist neu?

→ Systemwechsel

- Umstellung vom Freitextsystem zum Punktesystem (Nr. 7.5 BRL)
- Festlegung **einheitlicher Beurteilungsmerkmale** und deren Gewichtung (Nr. 6.2 und 7.6, 7.7. und 11.3 BRL)

ab 01.01.2018:

6 + 3

1. Unterricht oder Ausbildung
2. Diagnostik und Beurteilung
3. Erziehung und Beratung
4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung
5. Zusammenarbeit
6. Soziale Kompetenz
7. Organisation und Verwaltung
8. Beratung
9. Personalführung und -entwicklung

bis 31.12.2017:

3 + 1

1. Leitungs- und Koordinationstätigkeit
2. Fachkenntnisse
3. Leistung als Lehrkraft oder Ausbilder/in
4. Dienstliches Verhalten

mturteils (Nr. 7.9 BRL, vgl. auch 15.14)



Was ist neu?

→ Festlegung des **Beurteilungszeitraums**

- **seit letzter Beurteilung**
- **längstens 3 Jahre**

Nachteil: Beurteilungslücken

Vorteil: Aktualität – Vergleichbarkeit



vgl. Nr. 7.1 BRL



Was ist neu?

➔ Regelung der **Erkenntnisquellen** (Nrn. 8 und 9 BRL)

- Grundsätzlich sind die aufgeführten Erkenntnisquellen heranzuziehen, d.h. auch Ausnahmen sind möglich.
- **Unterrichtsbesuche** (vgl. Nr. 8.3 BRL)
 - jetzt 2 Wochen vorher anzumelden (vorher 10 Tage),
 - Nachbesprechung nur bei Beurteilung in der Probezeit,
 - kann 3 Jahre zur Grundlage einer Beurteilung gemacht werden.
- **schulfachliches Gespräch**
 - Vorgabe zu Dauer und Inhalt bei Beurteilung durch die Schulleitung (vgl. Nr. 9.2 BRL)



Beurteilung durch die Schulaufsicht

rot = neu

	Nr. 9.3 „Kleine/r Koordinator /in“	Nr. 9.4 StD/in als Koordinator oder erweiterte Schulleitung	Nr. 9.5.1 Fachleiterin/ Fachleiter	Nr. 9.5.2 Seminar- leitung Leitung ZfSL	Nr. 9.6 Stv. Schulleiter/in	Nr. 9.7 Schulleiter/in nach EFV	Nr. 9.8 Schulleiter/in im Amt	Nr. 9.9 Schulaufsicht
						EFV		
Leistungsbericht aber nur ein Unterrichts- besuch durch SL	X	x	x	x	x	x		entfällt bei Schulleitung/ Leitung ZfSL
Unterrichts- besuch Schulaufsicht	X	x	x		x			
Beratung		X	x	x	x			nicht am Revisionstag, aber Beitrag SA
Gesprächs- oder Konferenz- leitung		x	x	x	x		X	nicht am Revisionstag, aber Beitrag SA
Schulfachliches Gespräch	X	x	x	x	x	X	X	x



Was ist neu?

➔ Regelung von **Abordnungen/Teilabordnungen** (Nr. 4.3) -
Beurteilungsbeiträge (Nr. 8.5.2)

➔ Vordrucke

– für **Schulleitungen**

- Anlage 1 (Probezeit)
- Anlage 2 (1. Beförderungsamtsamt u.a.)
- Anlage 5 (Leistungsbericht)

– für **Schulaufsicht**

- Anlage 3 und
- Anlage 4 (nach EFV)

Beurteilung durch die Schulleitung, Erstes Beförderungsamtsamt u.a.

Schule	Vertraulich behandeln	
Dienstliche Beurteilung		
Personalangaben		
Familienname, ggf. abweichender Geburtsname, Vorname	Geburtsdatum	
Amtsbezeichnung/Dienstbezeichnung	Besoldungs-/Entgeltgruppe	
Schwerbehinderung oder Gleichstellung Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Teilzeitbeschäftigung im Beurteilungszeitraum Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Beurteilungszeitraum vom bis
SBV ist informiert worden am	Beschäftigungsumfang	Beförderung zuletzt am
Abordnungen) im Beurteilungszeitraum	Beurlaubung/Freistellung im Beurteilungszeitraum	Datum der letzten Beurteilung
Beurteilungsanlass		
Beurteilung		
<input type="checkbox"/> vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtsamts einer Laufbahn		
<input type="checkbox"/> vor einer Beurlaubung zum Auslandsdienst, zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder zu vergleichbaren Aufgaben		
<input type="checkbox"/> vor einer Verwendung im Hochschuldienst		
<input type="checkbox"/>		
Beurteilungsgrundlagen		
Langzeitbeobachtung/Arbeitskontakte vom bis	Unterrichtsbesuche am und	
Schulfachliches Gespräch mit der Lehrerin oder dem Lehrer am	Mitwirkende am Beurteilungsverfahren	
Beurteilungsbeitrag eingeholt		
<input type="checkbox"/> für Abordnungszeitraum		
<input type="checkbox"/> durch ehemalige(n) Vorgesetzte(n)		
<input type="checkbox"/> durch fachkundige(n) Beraterin/Berater		



Ab wann gelten die neuen Richtlinien?

→ Inkrafttreten: **01.01.2018**

→ Übergangsregelungen:

- Bei **Beurteilungen aus Anlass der Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle** sind die neuen Richtlinien dann anzuwenden, wenn die **Stellenausschreibung nach dem 31.12.2017** erfolgt.
- Für die **abschließende Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit** sind die neuen Richtlinien dann anzuwenden, wenn die **Probezeit nach dem 31.03.2018** endet.
- Im Übrigen sind die Richtlinien in der Fassung anzuwenden, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Beurteilung gilt.



Fragen?





III. Notengebung – Bildung und **Begründung der Gesamtnote**



Wie ermittle ich die Gesamtnote?

- Das **Gesamturteil** ist aus der **Bewertung der Merkmale** unter Würdigung ihrer **Gewichtung** und des **Gesamtbildes der Leistungen** zu bilden.
- Die bei den **einzelnen Beurteilungsmerkmalen** **vergebenen Punkte** müssen das **Gesamturteil** tragen.
- **Kein** arithmetisches Mittel!



Beispiele:



Leistungs- und Befähigungsbeurteilung		Person A Probezeit	Person B aus Anlass der Bewerbung um das 1. Beförde- rungsamt	Person C Aus Anlass der Bewerbung um ein Führungs- / Funktionsamt
1.	Unterricht	4	3	4
2.	Diagnostik und Beurteilung	4	3	4
3.	Erziehung und Beratung	4	4	4
4.	Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung		3	5
5.	Zusammenarbeit	3	4	5
6.	Soziale Kompetenz	3	4	4
7.	Organisation und Verwaltung			5
8.	Beratung			4
9.	Personalführung und –entwicklung			5
	Gesamturteil (Nr. 7.5)	in vollem Umfang bewährt	3	5
	Gewichtung	Nr. 11.3 Nr. 11.4	Nr. 7.6	Nr. 7.7



Was ist zu begründen?

- in der Regel: **wesentliche Gründe** für die Ermittlung der **Gesamtnote** (**keine Begründung** der Bewertung der **Einzelmerkmale!**), aber auch ...
- wenn **Beurteilungsbeiträge** zu berücksichtigen sind,
- wenn sich das Gesamturteil im Vergleich zur vorherigen dienstlichen Beurteilung **verschlechtert** hat oder
- die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale **verschiedene Gesamturteile möglich erscheinen lässt.**



Was ist zu begründen?

- Bei angestrebten **Funktionswechseln** können Ausführungen zur Eignung für das ausgeschriebene Amt unter Berücksichtigung der dieses Amt prägenden pädagogischen und verwaltungsfachlichen Anforderungen erfolgen.
- **Keine Begründung nur dann**, wenn im konkreten Fall ein anderes Gesamturteil nicht in Betracht kommt.
= **absolute Ausnahme!**

(BVerwG vom 17.09.2015, 2 C 15.14: von 15 Merkmalen waren elf mit der Note 3 und vier mit der Note 2 bewertet – nach BVerwG trotzdem Begründungsnotwendigkeit!)



Wie umfangreich ist zu begründen?

→ kurz und prägnant

- Die Begründung darf nicht das Ausmaß einer früheren Freitext-Beurteilung annehmen!
- Das Begründungsfeld darf nicht genutzt werden, um Beobachtungen festzuhalten, die von den vorgegebenen Beurteilungsmerkmalen nicht abgedeckt sind!



Fragen?





IV. Beurteilungsfehler und deren Vermeidung



Was ist zu beachten?

→ Beurteilungen müssen

- formell fehlerfrei,
- inhaltlich plausibel,
- hinreichend aktuell,
- ausreichend differenziert und
- miteinander vergleichbar sein.





Was ist zu beachten?

- Beurteilungen müssen
- **formell fehlerfrei**,
 - inhaltlich plausibel,
 - hinreichend aktuell,
 - ausreichend differenziert
 - miteinander vergleichbar sein.

Zum Beispiel:

Richtige/r Beurteiler/in?

Vollständig?

Aufgabenbeschreibung wertungsfrei?

Richtige Erkenntnisquellen, Verhältnis zur Langzeitbeobachtung?

Ggf. erforderliche Beiträge eingeholt?

Ggf. erforderliche Beteiligungen erfolgt?



Was ist zu beachten?

- Beurteilungen müssen
- formell fehlerfrei,
 - **inhaltlich plausibel**,
 - hinreichend aktuell,
 - ausreichend differenziert
 - miteinander vergleichbar
sein.

Zum Beispiel:

Lässt sich das Gesamturteil aus den Bewertungen der Einzelmerkmale herleiten?



Was ist zu beachten?

- Beurteilungen müssen
- formell fehlerfrei,
 - inhaltlich plausibel,
 - **hinreichend aktuell**,
 - ausreichend differenziert und
 - miteinander vergleichbar sein.

Bei mehreren Bewerber/innen dürfen die Stichtage der Beurteilungen nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen.

Bei Einzelbewerbern/innen ist eine Beurteilung dann noch hinreichend aktuell, wenn sie nicht älter als drei Jahre ist.



Was ist zu beachten?

Bei der Bewertung ist ein strenger Maßstab zu beachten!

„Ist eine große Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit der Spitzennote beurteilt und führt auch eine inhaltliche Ausschöpfung der Beurteilungen nicht zur Feststellung relevanter Leistungsunterschiede, deutet das darauf hin, dass die Beurteilungen auf einer mit dem Grundsatz der Bestenauslese nicht zu vereinbarenden Beurteilungspraxis beruhen“. (OVG NRW v. 22.01.2014, Az. 6 B 1336/13)

- **ausreichend differenziert** und
- miteinander vergleichbar sein.

Gilt auch für den
Leistungsbericht!



Was ist zu beachten?

- Beurteilungen müssen
- formell fehlerfrei,
 - inhaltlich plausibel,
 - hinreichend aktuell,
 - ausreichend differenziert und
 - **miteinander vergleichbar** sein.

Bei Freitextbeurteilungen teilweise schwierig, wird nun durch Umstellung auf ein Punktesystem erleichtert.



Was ist zu beachten?

→ weitere häufige Fehlerquellen:

- fehlender Bezug zur Besoldungsgruppe,
- automatisches Ansteigen in der Note bei längerer Lebens- und Dienst erfahrung,
- subjektives Leistungsvermögen als Maßstab,
- Verhältnis Langzeitbeobachtung / Revisionstag,
- Bewertung bei Teilzeit oder längeren Freistellungen,
- geschlechterstereotype Rollenzuweisungen.



→ Bewertungsfälle „Geschlechterklischees“:

– unbewusste Erwartungshaltungen und Zuschreibungen im Interaktions- und Kommunikationsverhalten, z.B.

tendenziell weiblich		tendenziell männlich
intuitiv		rational
konsensorientiert		konfrontativ
anstrengungsbetont		fähigkeitsbetont
beziehungsorientiert harmonisierend		dominierend durchsetzungsorientiert

– Präsenzzeit ≠ Einsatz- und Leistungsbereitschaft

– **geschlechterstereotype Rollenzuweisungen.**



Fragen?





IV. Weitere Informationsquellen **zur Richtlinie und zu** **Beurteilungsfragen**



Wo bekomme ich Informationen?

→ in der Bezirksregierung/im Schulamt:
– u.a. **jährliche Dienstbesprechungen** (Nr. 15 BRL)

→ im Bildungsportal:
– **Beurteilungsrichtlinien**
– **Beurteilungsvordrucke**
– **FAQ-Liste**



<http://url.nrw/Beurteilungsrichtlinien-Lehrkraefte>

→ im Ministerium: referat213@msb.nrw.de



Wo bekomme ich Informationen?

→ Und natürlich bei uns im [Dezernat 47 der Bezirksregierung Detmold!](#) Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Hinweise.





Fazit:

Die neuen Beurteilungsrichtlinien führen auf Sicht zu **einfacheren** und **rechtssicheren** Verfahren:

- ✓ Durch die **differenzierten Einzelmerkmale**, die jeweils mit Punkten bewertet werden, sind die Beurteilungen bei einer Auswahlentscheidung besser miteinander vergleichbar.
- ✓ Der **Beurteilungszeitraum von in der Regel drei Jahren** entlastet die Beurteilerinnen bzw. den Beurteiler und legt den Schwerpunkt auf das aktuelle Leistungs- und Befähigungsbild.



- ✓ Die **Regelung über Erkenntnisquellen**, die auf den jeweiligen Beurteilungsanlass zugeschnitten sind, sorgt für ein gerechtes Verfahren.
- ✓ Die **Vordrucke** sind auf den jeweiligen Anlass und die zuständige Stelle zugeschnitten und damit anwenderfreundlicher.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**