

Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW – Referat 213

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

(Stand: Mai 2026)

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
Zu Nr. 2 - Geltungsbereich		
2.2	Werden befristet in einem Tarifbeschäftigungsverhältnis eingestellte Lehrkräfte nach den BRL beurteilt (z.B. in der Probezeit)?	Nein. Die Beurteilungsrichtlinien gelten nur für die Beurteilung während der sechsmonatigen Probezeit nach § 2 Abs. 4 S. 1 TV-L (unbefristete Beschäftigungsverhältnisse) und nicht während der Probezeiten nach § 30 Absatz 4 S. 1 TV-L (befristete Beschäftigungsverhältnisse).
2.2	Werden Lehrkräfte im Seiteneinstieg, die für die berufsbegleitende Ausbildung (OBAS) oder mit der Verpflichtung zur Teilnahme an einer Pädagogischen Einführung neu eingestellt wurden, zur Feststellung ihrer Bewährung nach den BRL beurteilt?	Nein. Die Einstellung erfolgt in diesen Fällen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Eine förmliche dienstliche Beurteilung nach den Beurteilungsrichtlinien wird vor Ablauf der arbeitsvertraglichen Probezeit jedoch nur bei unbefristet eingestellten Lehrkräften erstellt. Vorgaben über die Form der Feststellung einer erfolgreichen oder auch nicht erfolgreichen Beendigung der Probezeit gibt es bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen nicht.
2.2	Ist für sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase und für MPT-Fachkräfte im Gemeinsamen Lernen vor Ablauf der arbeitsvertraglichen Probezeit eine förmliche Beurteilung nach den BRL zu erstellen?	Nein. Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase und MPT-Fachkräfte im Gemeinsamen Lernen gelten nicht als Lehrkräfte im Sinne der BRL.
2.2	Ist im Rahmen des § 20 Abs. 9 LABG zur Feststellung der fachlichen Qualifikation für	Nein. Bei der Erstellung einer Beurteilung nach § 20 Abs. 9 LABG handelt es sich um einen Beurteilungsanlass, der außerhalb des regulären Beurteilungssystems angesiedelt ist. Sie wird nicht aus Anlass der Bewerbung um ein Amt

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
	das Lehramt eine Beurteilung nach den BRL zu erstellen?	bzw. mit Blick auf eine Beförderungsentscheidung erstellt, sondern sie dienen der Feststellung der fachlichen Qualifikationen für ein Lehramt. Diese Beurteilung fügt sich daher nicht in die den BRL zugrundliegende Systematik ein.
Zu Nr. 3 – Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung		
3.2.5	Was sind dienstliche Gründe, die bei einer Versetzung eine Beurteilung auf Wunsch ermöglichen?	Versetzungen und Abordnungen finden in aller Regel zur Sicherung der Unterrichtsversorgung oder zur Abdeckung anderer wichtiger Aufgabenfelder an den Schulen statt. Häufig geben schulorganisatorische Entwicklungen Anlass, Abordnungen oder Versetzungen auszusprechen. Bei solchen Maßnahmen sind stets die persönlichen und dienstlichen Belange in den Blick zu nehmen. Ideal ist, wenn die persönlichen Einsatzwünsche der betroffenen Lehrkraft mit den dienstlichen Anforderungen in Einklang stehen. Es reicht aus, dass eine Abordnung oder Versetzung <u>auch</u> aus dienstlicher Sicht sinnvoll ist.
3.2.5	Wie wird bei Personen verfahren, die zum Zeitpunkt der Bewerbung beurlaubt sind?	Liegt zum Bewerbungszeitpunkt keine aussagekräftige Beurteilung vor, ist während der Beurlaubung eine aktuelle Beurteilung zu erstellen. Hierbei ist der gesamte 3-Jahres-Zeitraum in den Blick zu nehmen. Einzelne Beurteilungselemente (z.B. Unterrichtsbesuche) sind ggf. unter „künstlichen Bedingungen“ durchzuführen. Bei der Bewertung sind diese Rahmenbedingungen durch die Beurteilerin oder den Beurteiler zu berücksichtigen. Die Möglichkeit der Laufbahnnachzeichnung besteht für Lehrkräfte nicht (§ 29 Abs. 3 i.V.m. § 9 LVO). Für den Fall, dass eine Beurlaubung von mehr als einem Jahr geplant ist, besteht die Möglichkeit, sich vor Antritt auf eigenen Wunsch noch einmal aktuell beurteilen zu lassen.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
3.4	Gültigkeit der Beurteilung – Wie lange behält eine dienstliche Beurteilung ihre Gültigkeit?	Auf eine erneute Beurteilung kann dann verzichtet werden, wenn eine bereits vorliegende Beurteilung (auch hinsichtlich des Anlasses der Beurteilung) hinreichend aussagekräftig und aktuell ist. Hinreichend aktuell und aussagekräftig ist eine Beurteilung dann, wenn sie nicht älter als drei Jahre ist. Allerdings bestehen nach der Rechtsprechung strenge Anforderungen an die Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen, wenn mehrere Bewerbende in einem Auswahlverfahren miteinander konkurrieren. Innerhalb eines Bewerberfelds dürfen deshalb die Stichtage der dienstlichen Beurteilungen im Regelfall nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen. Ist dies der Fall, muss eine aktuelle Beurteilung erstellt werden, auch wenn die vorliegende Beurteilung noch nicht älter als drei Jahre ist.
3.4	Kann auch bei der Bewerbung von nur einer Person auf eine Beförderungsstelle von einer (erneuten) Beurteilung abgesehen werden?	Ja, wenn die vorliegende Beurteilung (auch hinsichtlich des Anlasses der Beurteilung) hinreichend aussagekräftig und aktuell ist. Dies ist dann der Fall, wenn sie nicht älter als drei Jahre ist.
3	Muss bei einer status- und funktionsgleichen Versetzungsbewerbung (z.B. Schulleiterin oder Schulleiter im Amt) ohne Mitbewerbende eine Beurteilung erstellt werden?	Die dienstliche Beurteilung dient der Vorbereitung einer Beförderungs- oder Auswahlentscheidung. Bei einer höhengleichen Bewerbung ohne Mitbewerbende fehlt in der Regel der Beurteilungsanlass.
Zu Nr. 4 – Zuständigkeit für die Beurteilung, Beteiligung		
4.1, 7.9, 8.5.3	Wie wird bei Abordnungen außerhalb des Schulbereichs verfahren?	Bei (teilweisen und vollen) Abordnungen außerhalb des Schulbereichs wird gleichwohl nach den Richtlinien für Lehrkräfte beurteilt, da die Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein Amt im Schulbereich erstellt wird (Ausnahme Nr. 4.4 der BRL). Auf der Grundlage der in Nr. 9 der BRL geregelten Erkenntnis-

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		quellen werden die auf die Aufgaben einer Lehrkraft zugeschnittenen Beurteilungsmerkmale bewertet. Dies gilt auch bei einer Abordnung über den gesamten Beurteilungszeitraum. Die Beurteilerin oder der Beurteiler muss nach Nr. 8.5.3 der BRL einen Beurteilungsbeitrag der Dienststelle einholen, an die die oder der zu Beurteilende abgeordnet ist. Dieser ist bei der Begründung des Gesamturteils zu berücksichtigen. Die wesentlichen Erwägungen sind bei der Begründung des Gesamturteils anzugeben, vgl. auch Ausführungen zu Nr. 7.9 der BRL auf Seite 14/15.
4.3, 8.5	Beurteilung durch die Schulleitung – Wann wechselt die Beurteilungszuständigkeit bei längeren Abordnungen an eine andere Schule?	Bei Abordnungen ändert sich zunächst nichts. Zuständig bleibt die Leitung der Stammschule, von der aus abgeordnet worden ist. Wenn die Abordnung länger als 18 Monate andauert und einen Umfang von mehr als 50% aufweist, gewinnen die Arbeit an der „neuen“ Schule und die dazu gehörigen Erkenntnisse zu Leistung und Befähigung so große Bedeutung, dass dort die Beurteilung erstellt wird. Um allerdings ein vollständiges Bild zu Leistung und Befähigung zu erhalten, holt die Schulleitung der „neuen“ Schule Beurteilungsbeiträge an den noch beteiligten Schulen ein. Dies wird zunächst die abgebende Schule sein, möglicherweise aber auch eine weitere Schule oder Einrichtung, sofern noch weitere Teilabordnungen bestehen.
4.1, 4.2, 8.4.1, 8.4.2	Wer ist zuständig für die Beurteilung von Fachleiterinnen und Fachleitern (A15) zum Ende der Erprobungszeit gemäß § 19 Abs. 3 LBG?	Da es keine spezielle Zuständigkeitsregelung gibt, gilt die „Auffangzuständigkeit“ der Nrn. 4.1 und 4.2 der BRL, d.h. die Beurteilung wird durch die zuständige schulfachliche Aufsichtsbeamtin oder den zuständigen schulfachlichen Aufsichtsbeamten erstellt. Die Leiterin oder der Leiter des ZfsL erstellt einen Beurteilungsbeitrag (Nr. 8.4.2 der BRL). Sofern noch Stunden an der Schule geleistet werden, erstellt die Schulleiterin oder der Schulleiter ebenfalls einen Beurteilungsbeitrag (Nr. 8.4.1 der BRL). Schulfachliche Aufsichtsbeamtin oder

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		schulfachlicher Aufsichtsbeamter ist in diesen Fällen die oder der für die Schulform der Stammschule zuständige Dezernentin oder Dezernent.
4.1, 4.2	Wer ist zuständig für die Beurteilung von (a) Fachleiterinnen und Fachleitern und (b) Seminarleiterinnen und Seminarleitern, wenn diese sich auf eine Schulleiter- oder Stellvertreterstelle bewerben?	(a) Da es keine spezielle Zuständigkeitsregelung gibt, gilt die „Auffangzuständigkeit“ der Nrn. 4.1 und 4.2 der BRL, d.h. die Beurteilung wird durch die zuständige schulfachliche Aufsichtsbeamtin oder den zuständigen schulfachlichen Aufsichtsbeamten erstellt unter Berücksichtigung eines Leistungsberichtes der Leiterin oder des Leiters des ZfsL und ggf. der Schulleiterin oder des Schulleiters (Nrn. 8.4.2 und 8.4.1 der BRL). Schulfachliche Aufsichtsbeamtin oder schulfachlicher Aufsichtsbeamter ist in diesen Fällen die oder der für die Schulform der Stammschule zuständige Dezernentin oder Dezernent. (b) Anders als Fachleiterinnen und Fachleiter werden Seminarleiterinnen und Seminarleiter an das ZfsL versetzt und werden daher nicht mehr an der Schule geführt. Dienstvorgesetzte Stelle ist jedoch gleichwohl nicht das ZfsL, sondern die Bezirksregierung (Zuständigkeitsverordnung, BASS 10-32 Nr. 44). Es gilt daher das Gleiche wie unter (a). Schulfachliche Aufsichtsbeamtin oder schulfachlicher Aufsichtsbeamter ist in diesen Fällen die Dezernentin oder der Dezernent 46.
4.1, 5.2, 7.6, 9.2	Wer ist zuständig für die Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern an Förderschulen, Fachlehrerinnen und Fachlehrern an Berufskollegs und Werkstattlehrerinnen und Werkstattlehrern, die sich auf eine A11-Stelle bewerben? Welche Erkenntnisquellen	Bei der Neufassung der Beurteilungsrichtlinien gab es ein solches <u>zweites</u> funktionsloses Beförderungsamt noch nicht, so dass die Richtlinien hierfür keine speziellen Regelungen enthalten. Durch das Schulgesetz auf die Schulleitungen übertragen ist jedoch nur die Beurteilungszuständigkeit für das <u>erste</u> funktionslose Beförderungsamt (§ 59 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SchulG). Für das <u>zweite</u> funktionslose Beförderungsamt greift daher die „Auffangzuständigkeit“ der schulfachlichen Aufsichtsbeamtin oder des schulfachlichen Aufsichtsbeamten.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
	sind heranzuziehen und wie sind die Merkmale bei der Bildung des Gesamturteils zu gewichten?	Für die Beurteilung kann der Vordruck „Anlage 3 – Beurteilung durch die Schulaufsicht“ verwendet werden. Bei der Aufgabenbeschreibung bleibt der Punkt „Leistungs- 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 Beförderungsamtsamt (Nr. 9.2 der BRL) entsprechend. Zusätzlich ist ein Leistungsbericht der Schulleitung erforderlich (Nr. 8.4.1 der BRL). Die durchzuführenden Unterrichtsbesuche können dabei so aufgeteilt werden, dass ein Unterrichtsbesuch durch die Schulleitung für die Erstellung des Leistungsberichts und ein Unterrichtsbesuch durch die schulfachliche Aufsichtsbeamtin oder den schulfachlichen Aufsichtsbeamten durchgeführt wird.
4.3	Welche Schwerbehindertenvertretung welcher Schulformen wird bei einer längeren Abordnung einer Lehrkraft beteiligt?	Dies richtet sich nach der Schulleitung, die für die Beurteilung zuständig ist. Zunächst (bis 18 Monate) ist die Schwerbehindertenvertretung der Stammschule zu beteiligen, danach die der aufnehmenden „neuen“ Schule.
4.10	In welchen Fällen und in welcher Form findet eine fachkundige Beratung statt?	Die fachkundige Beratung soll es der Beurteilerin oder dem Beurteiler ermöglichen, eine möglichst umfassende Erkenntnisgrundlage für die Beurteilung zu erlangen. Vergleichbar zu anderen Beurteilungsbeiträgen findet eine fachkundige Beratung immer dann statt, wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler diese einholt. Die Entscheidung trifft jedoch auch bei Hinzuziehung einer fachkundigen Beratung immer die Beurteilerin oder der Beurteiler! Nach Nr. 4.10 der BRL soll eine solche Beratung bei der Beurteilung von Lehrkräften erfolgen, die im Bereich des gemeinsamen Lernens tätig sind, um sonderpädagogische Besonderheiten in der Beurteilung berücksichtigen zu können. Die Regelung bezieht sich daher nur auf Lehrkräfte für Sonderpädagogik

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		und nicht auch auf Lehrkräfte mit einem allgemeinen Lehramt. Von einer Hinzuziehung ist abzusehen, wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler selbst über die erforderliche Fachkunde verfügt. Dies ist der Fall, wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler selbst die Lehramtsbefähigung für Sonderpädagogik oder langjährige Erfahrung im Bereich des gemeinsamen Lernens hat. Im Zweifel soll eine fachkundige Beratung eingeholt werden. Die Beratung kann mündlich, schriftlich oder auch durch Teilnahme an Erkenntnisquellen erfolgen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass die fachkundige Beratung bei schulformübergreifenden Verfahren oder Arbeitseinsätzen sinnvoll ist.
4.10	Wer kommt als fachkundige Beratung in Frage?	Hierzu gibt es keine Vorgaben, die Beurteilerin oder der Beurteiler entscheidet hierüber selbst. Die fachkundige Beratung muss nicht selbst auch Beurteilerfunktion haben. Für den Bereich des Gemeinsamen Lernens kommen insbesondere die Inklusionsfachberaterinnen oder Inklusionsfachberater in Betracht (vgl. IFA-Erlass vom 22.05.2017, BASS 10-32 Nr. 51.1).
4.3, 4.10	Wer ist zuständig, wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler (etwa wegen Befangenheit) nicht zur Verfügung steht?	Wenn die zuständige schulfachliche Aufsichtsbeamtin oder der zuständige schulfachliche Aufsichtsbeamte oder die zuständige Schulleitung verhindert ist, dann tritt deren Vertretung ein. Die weiteren Vertretungen richten sich nach den jeweiligen Vertretungsregelungen. Bei Schulleiterinnen und Schulleitern vertreten zunächst die Stellvertretungen, danach ein anderes Mitglied der Schulleitung, danach eine evtl. beauftragte andere Person und danach schließlich die dienstälteste Lehrkraft.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		Wenn in der Schule keine Vertretung gefunden werden kann, z.B. weil die betroffenen Personen sich selbst am Beförderungsverfahren beteiligen, beauftragt die Schulaufsicht eine Schulleitung einer anderen Schule (§ 60 Abs. 2 SchulG). Wichtig ist, dass die jeweilige Ebene erhalten bleibt. Bei Abwesenheit der Schulleiterin oder des Schulleiters kann nicht die Schulaufsicht die Beurteilung erstellen. Das liegt daran, dass die Beurteilungszuständigkeit der Schulleitungen im Schulgesetz festgelegt ist (§ 59 Abs. 4 SchulG). Dies gilt entsprechend für die Erstellung des Leistungsberichts, wenn die Schulleitung vakant ist.
Zu Nr. 5 – Aufgaben, besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sowie Fortbildung		
5	Was gehört zur Aufgabenbeschreibung?	Die Aufgabenbeschreibung soll die wichtigsten Aufgaben enthalten, die im Beurteilungszeitraum wahrgenommen worden sind. Sie muss nicht alle Aufgaben aufführen. Eine möglichst lange und umfassende Aufgabenbeschreibung ist kein Indiz für eine besonders gute Leistung und Befähigung. Ebenso ist eine z.B. aufgrund von Teilzeitbeschäftigung kürzere Aufgabenbeschreibung kein Indiz für eine weniger gute Leistung und Befähigung. Aufgaben, die außerhalb des Beurteilungszeitraums wahrgenommen wurden, sind <u>nicht</u> aufzuführen. Bei der Aufgabenbeschreibung sind Bewertungen oder Angaben über die zur Aufgabenerfüllung für notwendig erachteten Qualifikationen zu vermeiden.
5.3	Welche Lehrgänge und Fortbildungen sind aufzuführen?	Es sind nur Lehrgänge und Fortbildungen aufzuführen, an denen die oder der zu Beurteilende im Beurteilungszeitraum teilgenommen hat. Die Benennung der Lehrgänge und Fortbildungen soll mit Datum erfolgen.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
Zu Nr. 6 – Beurteilungsmerkmale und Form der Beurteilung		
6.1	Bei welchem Beurteilungsmerkmal ist die interkulturelle Kompetenz verortet?	Interkulturelle Kompetenz wird in die Bewertung einbezogen bei Merkmal „Unterricht“ (schülergerechte, differenzierte Förderung des Kompetenzerwerbs) und „Diagnostik“ (Erkennen von Entwicklungsständen, Lernhindernissen und Lernfortschritten).
6.1	Wie ist bei Werkstattdlehrerinnen und Werkstattdlehrern das Beurteilungsmerkmal „Unterricht“ zu verstehen?	Bei Werkstattdlehrerinnen und Werkstattdlehrern ist die Fachpraxis „Unterricht“ im Sinne der Beurteilungsrichtlinien (vgl. Nr. 1 d. RdErl. d. KM v. 04.01.1995, BASS 21-02 Nr. 1).
6, 7.2	Welche Merkmale sind besonders anfällig für geschlechterbezogen unterschiedliche Wahrnehmungen / Zuschreibungen?	Es ist zu reflektieren, welchen Einfluss bewusste und unbewusste geschlechterbezogene Verhaltenserwartungen und Eigenschaftszuschreibungen auf Seiten der Beurteilenden auf die Wahrnehmung und Bewertung haben können. <u>Beispiele:</u> Die Übernahme von Sonderaufgaben, besondere Initiativen für die Schul-/ Seminarentwicklung, Teilnahme an Fortbildung, Übernahme von Mehrarbeit kann für Frauen und Männer in einer Lebensphase mit Familienverantwortung (für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) mangels Zeitressourcen bzw. aufgrund von Teilzeitbeschäftigung schwierig sein. Daher gilt: Präsenzzeit (Verfügbarkeit) ist nicht gleichzusetzen mit Leistungsbereitschaft) oder Belastbarkeit. Bei der Beurteilung der Kriterien Team-/ Kooperationsfähigkeit, Kritik-/Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit können unbewusste Erwartungshaltungen und Vorannahmen über „typisch männliches“ oder „typisch weibliches“ Kommunikations- und Kooperationsverhalten wirksam werden, die zu einer verzerr-

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		ten Wahrnehmung führen können. Außerdem können unbewusste Vorannahmen dazu führen, dass Verhalten, welches von stereotypen Vorstellungen abweicht, u.U. negativ bewertet wird.
6.2	Führungsaufgaben, Bewertung von Leitung und Koordination - Werden die Kriterien 7 bis 9 bei einer Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein Funktionsamt nur bewertet, wenn im Beurteilungszeitraum bereits entsprechende Aufgaben übertragen wurden?	Eine Bewertung wird auch vorgenommen, wenn entsprechende Aufgaben noch nicht übertragen wurden. Sie erfolgt dann auf der Grundlage der Eindrücke am Revisionstag. Es wird nicht nur die Leistung, sondern auch die Befähigung bewertet.
6.3.1, 6.3.2	Zusätzliche Beurteilungsmerkmale für Funktionsämter – Organisation und Verwaltung - Sind Erfahrungen in der Entwicklung inklusiver Schulkonzepte in die Bewertung einzubeziehen?	Zu dem Beurteilungsmerkmal „Organisation und Verwaltung“ zählt auch die Steuerung von Schulentwicklungsprozessen. Handelt es sich um eine Beurteilung aus Anlass der Bewerbung auf eine Funktionsstelle an einer Schule des Gemeinsamen Lernens, sind hierbei auch Erfahrungen in der Entwicklung inklusiver Schulkonzepte zu berücksichtigen. Es bietet sich an, diesen Aspekt im schulfachlichen Gespräch aufzugreifen. Bei Funktionsstellen an Schulen, die nicht inklusiv arbeiten, ist dies nicht erforderlich.
Zu Nr. 7 – Allgemeine Grundsätze für die Bewertung		
7.1	Beurteilungszeitraum - Welcher Tag ist der Beurteilungsstichtag?	Beurteilungsstichtag ist der Tag der Schlusszeichnung der Beurteilung. Der Beurteilungszeitraum endet in der Regel mit dem Tag der Schlusszeichnung.
7.1	Beurteilungszeitraum – Wann beginnt der Beurteilungszeitraum bei einer Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein (erstes)	Beurteilungszeitraum ist der Zeitraum seit Ende des Beurteilungszeitraums der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Der Beurteilungszeitraum bei der Beurteilung vor Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit endet mit der Schlusszeichnung (und nicht erst mit der Ernennung zur Beamtin bzw. zum

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
	Beförderungssamt, wenn die letzte Beurteilung aus Anlass des Ablaufs der laufbahnrechtlichen Probezeit erstellt wurde?	Beamten auf Lebenszeit). Der neue Beurteilungszeitraum beginnt somit an dem Tag, der auf die Schlusszeichnung folgt.
7.1, 8.2	Beurteilungszeitraum - Wirkt sich die Inanspruchnahme von Elternzeit oder eine Beurlaubung auf die Dauer des dreijährigen Beurteilungszeitraums aus?	Nein. Beurteilungszeitraum ist der Zeitraum seit Ende des Beurteilungszeitraums der vorangegangenen dienstlichen Beurteilung. Liegt dieses Ende länger als drei Jahre zurück, sind die Leistungen der letzten drei Jahre zu beurteilen. Fällt eine Beurlaubung oder Freistellung in diesen Beurteilungszeitraum, wird dies im Beurteilungsvordruck in der Rubrik „Personalangaben“ entsprechend kenntlich gemacht. Der Beurteilungszeitraum verändert sich dadurch nicht. Die Beurteilung muss sich auf die Beobachtungen während der gesamten dienstlichen Tätigkeit im Beurteilungszeitraum stützen. Hierdurch werden auch die strengen Anforderungen der Rechtsprechung an die Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen bei Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern gewahrt. Für Beurteilungen in der laufbahnrechtlichen Probezeit siehe Erläuterungen zu Nr. 11 der BRL.
7.1	Beurteilungszeitraum - Gilt eine Beurteilung zur Feststellung der Bewährung in einer Erprobungszeit (§ 19 Abs. 3 LBG) oder einer Leitungsfunktion auf Probe (§ 21 LBG) als „vorangegangene dienstliche Beurteilung“ in diesem Sinne?	Nein.
7.3, 7.5	Wie wird das Gesamturteil gebildet?	Das Gesamturteil wird – wie auch die Einzelbewertungen – mit dem bekannten Stufensystem gebildet:

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		- 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. Bei zwei Punkten entsprechen Leistung und Befähigung demnach <u>im Allgemeinen noch</u> den Anforderungen. In Abgrenzung zu der Bewertung mit drei Punkten (entspricht den Anforderungen) wird deutlich, dass Leistung und Befähigung nur „im Allgemeinen“ und „noch“ den Anforderungen entsprechen, also in bestimmten Bereichen Defizite bestehen. Die Notenskala entspricht somit <u>nicht</u> den Noten, wie sie aus der Lehrerbildung (§ 28 OVP) und auch von der Leistungsbewertung im Unterricht (§ 48 Abs. 3 SchulG) bekannt sind. In der Lehrerbildung wird zum Beispiel eine Leistung, die den Anforderungen (voll) entspricht, mit der <u>zweitbesten</u> Note („gut“) bewertet; bei der Dienstlichen Beurteilung entspricht eine solche Leistung der <u>drittbesten</u> Note („3 Punkte“). Der Punktwert gibt insgesamt Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Beurteilungszeitraum wieder. Er muss plausibel sein. Regelmäßig ist für das Gesamturteil eine verbale Begründung erforderlich.
7.6 und 7.7	Was bedeutet die doppelte Gewichtung in Nr. 7.6 und 7.7?	Das durch die Rechtsprechung aufgestellte Arithmetisierungsverbot gilt in dieser Form nicht mehr. Oberste Prämisse ist, dass die oder der Beurteilte verstehen kann, wie das Gesamturteil gebildet wurde. In diesem Zusammenhang ist nun in die BRL aufgenommen worden, dass die bislang besonders gewichteten

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort																
		Merkmale doppelt zählen. Zur Verdeutlichung dient das folgende Beispiel einer Bewertung mit Gewichtung nach Nr. 7.6: <table><tr><th>Beurteilungsmerkmale</th><th>Punktwert</th></tr><tr><td>1. Unterricht und Ausbildung*</td><td>5</td></tr><tr><td>2. Diagnostik und Beurteilung*</td><td>3</td></tr><tr><td>3. Erziehung und Beratung*</td><td>4</td></tr><tr><td>4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung</td><td>3</td></tr><tr><td>5. Zusammenarbeit</td><td>3</td></tr><tr><td>6. Soziale Kompetenz</td><td>4</td></tr><tr><td>Gesamturteil: 34 / 9 = 3,77</td><td>4</td></tr></table> * doppelte Gewichtung nach Nr. 7.6	Beurteilungsmerkmale	Punktwert	1. Unterricht und Ausbildung*	5	2. Diagnostik und Beurteilung*	3	3. Erziehung und Beratung*	4	4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung	3	5. Zusammenarbeit	3	6. Soziale Kompetenz	4	Gesamturteil: 34 / 9 = 3,77	4
Beurteilungsmerkmale	Punktwert																	
1. Unterricht und Ausbildung*	5																	
2. Diagnostik und Beurteilung*	3																	
3. Erziehung und Beratung*	4																	
4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung	3																	
5. Zusammenarbeit	3																	
6. Soziale Kompetenz	4																	
Gesamturteil: 34 / 9 = 3,77	4																	
7.9	Warum und in welchen Fällen muss das Gesamturteil begründet werden?	Nach den Vorgaben der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung muss das Gesamturteil regelmäßig begründet werden. Entbehrlich ist eine Begründung für das Gesamturteil aber ausnahmsweise dann, wenn im konkreten Fall eine andere Note nicht in Betracht kommt, weil sich die 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). Die Begründung soll kurz und prägnant erfolgen und darf nicht das Ausmaß einer früheren Freitext-Beurteilung annehmen. Mit der Begründung muss die Beurteilerin oder der Beurteiler erklären, wie die Gesamtnote gebildet worden																

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		ist. Insbesondere, wenn die zu beurteilende Person stärker voneinander abweichende Einzelbewertungen erhalten hat, oder wenn einzelne Bewertungen für das Gesamturteil besonders wichtig sind, ist die getroffene Entscheidung näher auszuführen. Es erfolgt aber <u>keine</u> Begründung der Bewertung der Einzelmerkmale.
7.9	Wie werden die Hinweise der Rechtsprechung zur Begründung des Gesamturteils bei der Berücksichtigung von Leistungsberichten/Beurteilungsbeiträgen umgesetzt?	Es bedarf einer Erläuterung des Gesamturteils, wenn der dienstlichen Beurteilung mehrere separate und durch unterschiedliche Personen zu bewertende Erkenntnisquellen zugrunde liegen, vgl. OVG NRW vom 05.12.2022, 6 B 838/22. Sämtliche schriftlichen Beurteilungsbeiträge (auch Leistungsberichte und das Eignungsfeststellungsverfahren) sind daher in die Begründung des Gesamturteils aufzunehmen. Liegen abweichende Einzelbewertungen aus unterschiedlichen Beurteilungsbeiträgen und Erkenntnisquellen vor oder sind einzelne Bewertungen für das Gesamturteil von besonderem Gewicht, ist ebenfalls eine Begründung erforderlich. Es muss verdeutlicht werden, in welcher Weise die Beurteilungsbeiträge in das Gesamturteil eingeflossen sind. Ein bloßer Verweis auf die Gewichtungsvorgabe in den Beurteilungsrichtlinien reicht nicht aus. Insbesondere sind Abweichungen von Beurteilungsbeiträgen mit in die Begründung des Gesamturteils aufzunehmen. Hierbei kann von den schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und schulfachlichen Aufsichtsbeamten der Quervergleich auf Ebene der Schulaufsicht angeführt werden. In der Begründung des Gesamturteils sind der den einzelnen Erkenntnisquellen zugrundeliegende Inhalt, Zeitraum und Bewertungsmaßstab angemessen zu würdigen. Erhebliche zeitliche und inhaltliche Unterschiede der Beurteilungs-

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		beiträge mit den übernommenen unterschiedlichen Einzelbewertungen müssen in der Begründung des Gesamturteils berücksichtigt und nachvollziehbar dargestellt werden.
7.9	Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein Amt als Schulleiterin oder Schulleiter – An welcher Stelle und mit welchem Gewicht sind die Erkenntnisse aus dem schulfachlichen Gespräch zu berücksichtigen und inwieweit sind sie geeignet, eine Abweichung von den Vorschlägen aus dem Leistungsbericht zu begründen?	Bei diesem Beurteilungsanlass sind in der Regel die in Nr. 9.7 der BRL genannten drei Erkenntnisquellen (schulfachliches Gespräch, EFV, Leistungsbericht) zu berücksichtigen. Während der Leistungsbericht eine Langzeitbeobachtung darstellt, ist das schulfachliche Gespräch zeitlich kürzer angelegt. Daher kommt dem Leistungsbericht grundlegende Bedeutung zu; er enthält jedoch kein Gesamturteil, vgl. Nr. 8.4.4 der BRL. Zudem ist zu berücksichtigen, dass bei der Erstellung eines Leistungsberichts, der auf der Ebene der Schulleitung erstellt wird, in der Regel nur ein Quervergleich zu den an der Schule tätigen Personen gezogen werden kann. Einen größeren Überblick über das Leistungsspektrum in der gesamten Vergleichsgruppe hat die Schulaufsicht. Das schulfachliche Gespräch dient dazu, der Beurteilerin oder dem Beurteiler die erforderlichen Erkenntnisse zur Beurteilung der Leistung, Befähigung und fachlichen Eignung zu verschaffen. Gerade im schulfachlichen Gespräch können situative Fragen gestellt und die Ergebnisse des Leistungsberichts mit den eigenen Erkenntnissen der Beurteilerin oder des Beurteilers abgeglichen werden. Im schulfachlichen Gespräch kann aufgrund der Ergebnisse des Eignungsfeststellungsverfahrens auch gezielt auf festgestellte Fortbildungsbedarfe eingegangen werden. Hiermit wird der Beurteilerin oder dem Beurteiler ermöglicht, die entsprechenden Bewertungen aus den unterschiedlichen Erkenntnisquellen abzugleichen und zusammenzuführen, um sodann die Gesamtnote zu bilden und diese angemessen zu begründen.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
7.9	Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein Amt als Schulleiterin oder Schulleiter – Wie wird das Gesamturteil gebildet?	Der Beurteilerin oder dem Beurteiler kommt die Verantwortung zu, aufgrund seines/ihrer eigenen Eindrucks die Vorschläge aus dem Leistungsbericht abzugleichen und im Akt wertender Erkenntnis aufgrund des ihm oder ihr möglichen Quervergleichs sowie ggf. im Dialog mit der Verfasserin oder dem Verfasser des Leistungsberichts sowohl in den einzelnen Merkmalen als auch im Gesamturteil die im Beurteilungszeitraum gezeigte Leistung und Befähigung in Punkten zu bewerten. Auch wenn das EFV – wie das schulfachliche Gespräch – eine Momentaufnahme darstellt, ist es jedoch ein wissenschaftlich abgesichertes, formalisiertes, strukturiertes, dokumentiertes und langjährig erprobtes Verfahren (vgl. OVG NRW vom 21. Juni 2012, 6 A 1991/11). Prägendes Merkmal des EFV ist, dass die Beobachtung und Bewertung von mehreren Beobachtenden erfolgt, also Beurteilungsfehler, die in der Person der Beurteilerin oder des Beurteilers begründet sind, minimiert werden. Dieses Verfahren stellt sicher, dass in den Kompetenzbereichen, die für die angestrebte Funktion entscheidend sind, eine Eignungsaussage getroffen werden kann, die nicht nur auf dem persönlichen Eindruck der/s Beurteilerin/Beurteilers beruht. Es besteht an dieser Stelle die Besonderheit, dass die nach § 92a LBG NRW zulässige ergänzende Auswahlmethode des Assessment-Center in die dienstliche Beurteilung integriert wird. Das EFV fließt mit einem Anteil von 40 % in das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung ein. Damit ist sichergestellt, dass landesweit das EFV mit demselben Gewicht in die dienstliche Beurteilung einfließt und die Beurteilte/der Beurteilte nachvollziehen kann, wie das Gesamturteil bei diesem Beurteilungsanlass gebildet wurde.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort			
	Beispiel:	Beurteilungsmerkmale	Leistungsbericht	Dienstliche Beurteilung (Leistungsbericht + schulfachliches Gespräch)	EFV
		1. Unterricht und Ausbildung	4	4	
		2. Diagnostik und Beurteilung	3	4	
		3. Erziehung und Beratung	3	3	
		4. Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung	4	4	
		5. Zusammenarbeit*	5	5	
		6. Soziale Kompetenz	4	3	
		7. Organisation und Verwaltung*	3	3	
		8. Beratung*	4	4	
		9. Personalführung und -entwicklung*	3	4	
		Zwischenurteil		50 / 13 = 3,85 P	4 P
		Gesamturteil	$(0,6 * 3,85 P) + (0,4 * 4 P) = 3,91 P \approx 4 P$		

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		* doppelte Gewichtung nach Nr. 7.7
7.9	Ist die für die Bewerbung auf das Amt einer Schulleiterin oder eines Schulleiters erforderliche hervorgehobene Beurteilung auch erreichbar, wenn das Eignungsfeststellungsverfahren mit dem Ergebnis „entspricht im Allgemeinen noch den Anforderungen, 2 Punkte“ abgeschlossen wurde?	Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Beschluss vom 20. Mai 2025 (2 VR 3.25) festgestellt, dass ein negatives Ergebnis im Assessmentcenter Bewerberinnen und Bewerber nicht vom weiteren Auswahlverfahren ausschließen darf. Vor diesem Hintergrund wird nun für alle Bewerbenden, die ihre Bewerbung aufrechterhalten, eine dienstliche Beurteilung erstellt, unabhängig vom Ergebnis des EFV. Zur Verdeutlichung dient das folgende Beispiel: Die Lehrkraft absolviert das EFV mit dem Ergebnis 2 Punkte. In den neun Beurteilungsmerkmalen wurden nach Berücksichtigung von Leistungsbericht und schulfachlichem Gespräch 5 Punkte erreicht. Bei einer Gewichtung von 60 Prozent der Beurteilungsmerkmale ($0,6 \cdot 5$ Punkte) und 40 Prozent des EFV ($0,4 \cdot 2$ Punkte) ergibt sich ein Gesamtwert von 3,8 Punkten (aufgerundet 4 Punkte). Die Lehrkraft kann damit am weiteren Verfahren teilnehmen (Bewerbungen werden berücksichtigt, wenn eine gültige dienstliche Beurteilung vorliegt, die mindestens mit dem Gesamturteil „Die Leistungen übertreffen die Anforderungen“ (d.h. 4 Punkten) abschließt).
7.9	Wie werden das Votum von Schulkonferenz und Schulträger im Rahmen der Auswahlentscheidung berücksichtigt?	Die in § 61 Abs. 3 S. 2 SchulG NRW vorgesehene Würdigung der Vorschläge von Schulkonferenz und Schulträger erfordert eine inhaltliche Auseinandersetzung mit diesen. Insbesondere in den Fällen, in denen nach Auswertung der dienstlichen Beurteilungen ein Leistungsgleichstand vorliegt und Hilfskriterien herangezogen werden, ist das Votum von Schulkonferenz und Schulträger zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung der Vorschläge von Schulkonferenz und

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		Schulträger findet jedoch nicht in der dienstlichen Beurteilung bzw. in der Begründung des Gesamturteils statt, sondern im Auswahlvermerk. Es ist als Hilfskriterium heranzuziehen und vor dem Dienstalster zu berücksichtigen.
7.9 und 8., 14.2	Erfolgt ein Austausch der Beurteilerin/des Beurteilers mit der Verfasserin oder dem Verfasser eines Leistungsberichts bzw. eines Beurteilungsbeitrags?	Nach Nr. 8.5.1 der BRL hat sich die Beurteilerin oder der Beurteiler die erforderlichen Kenntnisse über die erbrachten Leistungen und Befähigungen zu verschaffen, wenn sie oder er diese nicht aus eigener Kenntnis beurteilen kann. Die Beurteilerin oder der Beurteiler soll sich nach Nr. 8.7 der BRL mit der Verfasserin oder dem Verfasser der Beurteilungsbeiträge und Leistungsberichte zu den Beiträgen und den Beobachtungen austauschen. Aber: Wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler von dem Beurteilungsbeiträgen oder Leistungsberichten abweicht, muss eine klärende Rücksprache erfolgen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Beurteilerin oder der Beurteiler zu einer zuverlässig widerspiegelnden Vergabe von Einzelnoten und dem Gesamturteil gelangen kann. Die Rücksprache ist entsprechend intern zu dokumentieren, siehe auch Ausführungen zu Nrn. 8, 14.2 der BRL auf Seite 16.
7.9	Begründung des Gesamturteils - Wann liegt eine Verschlechterung im Vergleich zur vorherigen Beurteilung vor? Wie sind in diesem Zusammenhang Beförderungen zu bewerten?	Eine Begründungspflicht besteht nur bei einer Verschlechterung im selben Statusamt. Wenn eine schlechtere Gesamtnote nach einer Beförderung vergeben worden ist, ist dies – bei gleichbleibender Leistung – durchaus nachvollziehbar, da ein höheres Statusamt auch gestiegene Anforderungen mit sich bringt. Die im Beurteilungszeitraum gezeigten Leistungen sind immer an den Anforderungen des jeweils innegehabten Statusamts zu messen.
7.9	Kann das Begründungsfeld auch genutzt werden, um Beobachtungen festzuhalten, die von den vorgegebenen Beurteilungsmerkmalen nicht abgedeckt werden?	Nein. Es dürfen keine neuen Kriterien eingeführt werden. Beispiel: Es dürfen keine Beobachtungen zur Belastbarkeit niedergelegt werden, da dies kein Kriterium in den vorgeschriebenen Beurteilungsmerkmalen ist.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
Zu Nr. 8 - Erkenntnisquellen		
8.3	Erkenntnisquellen – Welche Möglichkeiten hat die Beurteilerin oder der Beurteiler, Unterrichtsbesuche an andere Personen zu delegieren?	Die Beurteilerin oder der Beurteiler muss die Unterrichtsbesuche selbst durchführen. Eine Ausnahme gibt es bei der Beurteilung durch die Schulaufsicht: Der durch die Schulleiterin oder den Schulleiter zu erstellende Leistungsbericht kann auf ein anderes Mitglied der Schulleitung delegiert werden (Nr. 8.4.1 der BRL). Dieses Mitglied der Schulleitung führt dann auch die für die Erstellung des Leistungsberichts erforderlichen Unterrichtsbesuche durch.
8.3, 14.2	Erkenntnisquellen – Aktenführung - Sind Unterrichtsbesuche zu dokumentieren? Ggf. wie?	Es gibt keine Dokumentationspflicht. Eine Dokumentation kann jedoch im Hinblick auf eventuelle Klageverfahren sinnvoll sein. Eingang in die Personalakte finden (nur) die Beurteilung selbst, ggfs. Leistungsberichte und schriftliche Beurteilungsbeiträge. Eine evtl. vorhandene Dokumentation (z.B. Unterrichtsentwurf) wird nicht zur Personalakte genommen.
8, 14.2	Erkenntnisquellen – Aktenführung - Was passiert mit den Notizen der oder des Beurteilenden?	Beurteilungsbeiträge werden als Beurteilungsbestandteil zur Personalakte genommen. Dies gilt nicht für vorbereitende Entwürfe, Notizen und ähnliche Aufzeichnungen, mit denen im Beurteilungszeitraum die Leistungsentwicklung festgehalten worden ist sowie für die Dokumentation eines Austauschs bei Abweichen vom Leistungsbericht bzw. Beurteilungsbeitrag, siehe Ausführungen zu Nrn. 7.9, 8 und 14.2 der BRL auf Seite 14. Diese Unterlagen sollten zunächst aufbewahrt werden für den Fall, dass gegen die Beurteilung vorgegangen wird. Ist dies nicht der Fall, können die Unterlagen nach einem Jahr vernichtet werden. Ist ein gerichtliches Verfahren anhängig, sollten die Unterlagen erst nach Abschluss dieses Verfahrens vernichtet werden.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
8.3, 7.1, 9, 11	Können Unterrichtsbesuche, die zwar nicht älter als drei Jahre, aber <u>vor</u> dem Beurteilungszeitraum erfolgt sind, zur Grundlage der Beurteilung gemacht werden?	Nach der Rechtsprechung bestehen strenge Anforderungen an die Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen. Daher dürfen die Stichtage der dienstlichen Beurteilungen in einem Bewerberfeld im Regelfall nicht mehr als ein Jahr auseinanderliegen. Ist dies der Fall, muss eine aktuelle Beurteilung erstellt werden. Diese schließt dann hinsichtlich des Beurteilungszeitraums an die Vorbeurteilung an (vgl. Nr. 7.1 der BRL). Der Beurteilungszeitraum wird also dann deutlich kürzer als drei Jahre sein. Die aktuelle Beurteilung entwickelt daher die bereits vorliegende Beurteilung weiter. Daher wurde zur Entlastung der Beurteilerinnen und Beurteiler in die Richtlinien die Regelung aufgenommen, dass Unterrichtsbesuche, die nicht mehr als drei Jahre zurückliegen, grundsätzlich zur Grundlage einer dienstlichen Beurteilung gemacht werden können (auch wenn sie vor dem Beurteilungszeitraum erfolgt sind). Sofern sich in den Leistungen oder im dienstlichen Einsatz wesentliche Änderungen ergeben haben, ist mindestens ein aktueller Unterrichtsbesuch erforderlich. Unterrichtsbesuche während der laufbahnrechtlichen Probezeit erfolgen mit Blick auf die Frage, ob sich die Lehrkraft in der Probezeit bewährt hat und dauerhaft übernommen werden kann. Vor diesem Hintergrund können Unterrichtsbesuche in der Probezeit nicht für nachfolgende Beurteilungen verwendet werden.
8.3, 9	Zählen unterrichtsfreie Tage (z.B. Wochenenden, Feiertage) und Ferienzeiten bei der 2-Wochen-Frist für die Anmeldung eines Unterrichtsbesuchs mit?	Es zählen die Kalendertage, nicht die Arbeitstage. Unterrichtsfreie Tage zählen daher bei der Berechnung mit. Etwaige Ferienzeiten sollen jedoch bei der Planung berücksichtigt werden.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
8.3, 9	In welchen Fächern finden die Unterrichtsbesuche statt?	Die Richtlinien enthalten keine Vorgaben, in welchen Fächern, Klassen oder Lerngruppen die Unterrichtsbesuche stattfinden. Dies wird durch die Beurteilerin oder den Beurteiler bestimmt. Auch für die Unterrichtsbesuche in der Probezeit gibt es keine Vorgaben durch die Richtlinien. Es bietet sich an, dass die Unterrichtsbesuche in den Fächern erfolgen, die für den Beurteilungszeitraum prägend waren.
8.3	Unterrichtsbesuche - Teilnahme einer Lehrkraft des Vertrauens - Was passiert, wenn die Vertrauensperson andere dienstliche Verpflichtungen hat?	In derartigen Fällen soll z.B. durch Vertretung die Teilnahme ermöglicht werden.
8, 9, 13.2	Erkenntnisquellen – Teilnahme einer Lehrkraft des Vertrauens bei anderen Erkenntnisquellen als dem Unterrichtsbesuch	Bei welchen Schritten des Beurteilungsverfahrens die oder der zu Beurteilende eine Lehrkraft des Vertrauens hinzuziehen kann, ist in den Beurteilungsrichtlinien abschließend geregelt. Bei den Erkenntnisquellen sehen die Richtlinien dies ausdrücklich nur für die Unterrichtsbesuche vor (Nr. 8.3 Satz 2 der BRL). Für das schulfachliche Gespräch oder andere Leistungsnachweise ist dies hingegen nicht vorgesehen. Bei schwerbehinderten zu Beurteilenden gilt allerdings die Besonderheit, dass die zuständige Schwerbehindertenvertretung an <u>allen</u> Leistungsnachweisen teilnehmen darf, an denen sie anwesend sein möchte (Nr. 13.2 der BRL). Bei dem <u>Beurteilungsgespräch</u> erhält auf Wunsch der oder des zu Beurteilenden eine Lehrkraft des Vertrauens Gelegenheit zur Teilnahme (Nr. 10.1 der BRL). Bei schwerbehinderten Beschäftigten soll die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch der oder des zu Beurteilenden hinzugezogen werden (Nr. 12.2.2 Fürsorgerichtlinien, Anlage 6).

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
8, 13.2	Erkenntnisquellen – Kann die Beurteilerin oder der Beurteiler die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Leistungsnachweisen ablehnen?	Wenn die Schwerbehindertenvertretung der Beurteilerin oder dem Beurteiler mitteilt, dass sie nach Abstimmung mit der oder dem zu Beurteilenden bei den Leistungsnachweisen anwesend sein möchte, ist diesem Wunsch zu entsprechen.
8.5	Welches Formular wird für einen Beurteilungsbeitrag verwendet?	Mit Ausnahme des Leistungsberichts gibt es hierfür keine Vordrucke. Der Leistungsbericht ist eine spezielle Form des Beurteilungsbeitrags. In den Fällen, in denen die Richtlinien ausdrücklich einen Leistungsbericht vorsehen, ist die Anlage 5 zu verwenden. Bei anderen Beurteilungsbeiträgen innerhalb des Schulbereichs soll sich der Beitrag an den Anlagen 2 und 3 orientieren, vgl. Hinweise des OVG NRW vom 05.12.2022, 6 B 838/22.
Zu Nr. 9 – Anlassbezogene Erkenntnisquellen		
9	Sind immer die in Nr. 9 aufgeführten Erkenntnisquellen vorzusehen?	Satz 1 der Nr. 9 der BRL lautet: „Für die nachstehend aufgeführten Beurteilungsanlässe sind <u>grundsätzlich</u> folgende Erkenntnisquellen vorzusehen.“ Daher kann in begründeten Einzelfällen auf Beurteilungselemente verzichtet werden, z. B. wenn die Beurteilerin oder der Beurteiler über ausreichende eigene Erkenntnisse (Langzeitbeobachtung und Arbeitskontakte) verfügt. In diesem Zusammenhang kann beispielsweise auch das Ergebnis eines EFV bei der Bewerbung um eine stellvertretende Schulleitung berücksichtigt werden.
9.1	Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit – Ist ein schulfachliches Gespräch zu führen?	Nein. Ein schulfachliches Gespräch ist – wie bisher – nicht vorgesehen.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
9.1, Anlage 1	Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit – Müssen bei der ersten und bei der zweiten dienstlichen Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit jeweils zwei Unterrichtsbesuche stattfinden?	Ja, das ergibt sich auch aus der Anlage 1, in der nach den Daten des ersten und des zweiten Unterrichtsbesuchs gefragt wird. Da mit der Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit letztlich die Entscheidung für oder gegen eine Verbeamtung auf Lebenszeit getroffen wird, ist es angemessen, die erforderlichen Erkenntnisse durch je zwei Unterrichtsbesuche abzusichern. Dies gilt auch bei einer schulformübergreifenden Abordnung während der laufbahnrechtlichen Probezeit.
9.1, 8.3, 11.5.4	Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit – Ist zwischen den Unterrichtsbesuchen ein zeitlicher Abstand einzuhalten?	Unterrichtsbesuche während der laufbahnrechtlichen Probezeit erfolgen mit Blick auf die Frage, ob sich die Lehrkraft in der Probezeit bewährt hat und eine Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgen kann. Die Unterrichtsbesuche sollen daher nicht an einem Tag stattfinden. Unter Ausschöpfung des vollen Zeitrahmens der Probezeit ist ein angemessener zeitlicher Abstand der Unterrichtsbesuche angezeigt, um eine fortschreitende Entwicklung der Lehrkraft in der Probezeit zu beobachten und zu stützen (siehe auch Nr. 11.5.4 der BRL).
9.2	Welche Inhalte sind für das schulfachliche Gespräch aus Anlass der Bewerbung um das erste (funktionslose) Beförderungsamts vorgesehen?	Das schulfachliche Gespräch soll sich an den Beurteilungsmerkmalen orientieren. Bei diesem Beurteilungsanlass stehen die Leistungen im zurückliegenden Beurteilungszeitraum und nicht die künftigen Aufgaben im Vordergrund.
9.2	Beurteilung aus Anlass der Bewerbung auf ein funktionsloses Beförderungsamts – Welches Gewicht haben die ggf. in der Stellenausschreibung benannten Sonderaufgaben bei der Beurteilung?	Aufgaben, die in der Beförderungsstelle wahrzunehmen sind, können – unter Verzicht auf zu detaillierte Aussagen – in der Stellenausschreibung benannt werden (Nr. 2.2 der Richtlinien zur Stellenausschreibung, BASS 11-12 Nr. 1). Bei der Beurteilung aus Anlass der Bewerbung auf eine solche Stelle stehen die Leistungen im Beurteilungszeitraum und nicht die zukünftige Sonderaufgabe im Vordergrund. Das schulfachliche Gespräch orientiert sich daher an den Beurteilungsmerkmalen – und nicht an den zukünftigen Sonderaufgaben.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
9.8	Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern im Amt - Gelten die angegebenen Beurteilungsbausteine nur bei Beförderungen?	Nein. Nr. 9.8 der BRL gilt, wenn das angestrebte Schulleitungsamt mit einer Beförderung verbunden ist, also die angestrebte Stelle z.B. wegen höherer Schülerzahlen höher bewertet ist. Nr. 9.8 der BRL gilt aber auch dann, wenn es sich nicht um eine Beförderung handelt, die Schulleiterin oder der Schulleiter sich aufgrund einer Versetzungsbewerbung am Auswahlverfahren nach dem Leistungsprinzip beteiligt und die Bezirksregierung sich dafür entscheidet, das Verfahren weiterzuführen und nicht abzubrechen.
9.8	Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern im Amt – Wie sind die Erkenntnisse für die Beurteilung der Merkmale „Unterricht“ und „Beratung“ zu gewinnen?	Liegen die erforderlichen Erkenntnisse nicht bereits durch direkte Arbeitskontakte vor, sind diese im schulfachlichen Gespräch zu gewinnen. Auch wenn dieses Gespräch keine reale Unterrichts- und Beratungssituation beinhaltet, können doch situative Fragen gestellt werden.
9.9	Welche Erkenntnisquellen sind bei Qualitätsprüferinnen und Qualitätsprüfern zugrunde zu legen, die sich auf ein anderes Amt in der Schulaufsicht bewerben?	Es gelten die in Nr. 9.9 der BRL festgelegten Erkenntnisquellen (Beurteilung vor der Übertragung eines Amtes in der Schulaufsicht).
Zu Nr. 10 – Beurteilungsverfahren		
10.1	Gibt es im Beurteilungsgespräch schon eine Information über die voraussichtliche Gesamtnote am Revisionstag?	Eine solche Information sehen die Richtlinien nicht vor. Eine Information durch die Beurteilerin oder den Beurteiler kann im Anschluss erfolgen; ein Anspruch der oder des Beurteilten auf diese Vorankündigung besteht nicht.
10.2.1, 8.4.5	Wie werden Beurteilungen und Leistungsberichte bekanntgegeben?	Die Bekanntgabe der dienstlichen Beurteilungen sowie der Leistungsberichte erfolgt entweder durch Übergabe oder Übersendung einer Abschrift. Eine Unterschrift der Beurteilten zur Bestätigung der Bekanntgabe ist in den Vordrucken nicht vorgesehen.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
Zu Nr. 11 – Ergänzende Regelungen für Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit		
11, 7.1	Beurteilungszeitraum - Welchen Zeitraum umfasst die abschließende Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit?	Der Beurteilungszeitraum beginnt mit dem Beginn der Probezeit und endet in der Regel mit dem Tag der Schlusszeichnung.
11, 7.1	Beurteilungszeitraum - Wirkt sich die Inanspruchnahme von Elternzeit oder eine Beurlaubung während der laufbahnrechtlichen Probezeit auf die Dauer des Beurteilungszeitraums aus?	Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge gelten nicht als Probezeit (§ 5 Abs. 6 LVO). Das Ende der Probezeit verschiebt sich in diesen Fällen entsprechend. Während der Probezeit im Führungsamt auf Probe gilt dies entsprechend mit dem Zusatz, dass auch Freistellungszeiten innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung nicht als Probezeit gelten (§ 21 Abs. 1 S. 5 LBG).
11.4	Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit - Dürfen auch bei normal langen Probezeiten Beurteilungsmerkmale von der Bewertung ausgenommen werden?	Die Ausnahme besteht nur für kurze Probezeiten, z.B. die arbeitsvertragliche Probezeit (§ 2 Abs. 4 TV-L), und auch in diesem Fall nur dann, wenn ein Merkmal (wegen der Kürze des Beurteilungszeitraums) nicht beobachtet werden konnte (vgl. Anlage 1, Merkmal 4 – Mitwirkung an der Schul- oder Seminarentwicklung). Für die <u>erste</u> Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit gilt dies entsprechend. Bei der <u>zweiten</u> Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit darf das Merkmal 4 nicht von der Bewertung ausgenommen werden. Wird das Merkmal 4 bewertet, ist darauf zu achten, dass sich entsprechende Tätigkeiten in der Aufgabenbeschreibung (2. Tätigkeit außerhalb des Unterrichts/Sonderaufgaben) wiederfinden.
11, 7.3	Welche Punktwerte entsprechen bei der Probezeitbeurteilung dem Gesamtergebnis bewährt?	Es wurde bewusst auf eine mathematische Vorgabe verzichtet, ab wieviel Punkten eine Bewährung vorliegt. Ein Anhaltspunkt ist die Formulierung der Notenskala i.V.m. der Gewichtungsvorgabe in Nr. 11.3 der BRL.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
11.3	Warum werden die Merkmale „Unterricht“, „Diagnostik und Beurteilung“ und „Erziehung und Beratung“ bei der Bildung des Gesamturteils nicht auch doppelt gewichtet?	Bei der Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit haben die Merkmale „Unterricht“, „Diagnostik und Beurteilung“ und „Erziehung und Beratung“ bei der Bildung des Gesamturteils besondere Bedeutung. Eine doppelte Gewichtung, wie in Nrn. 7.6 und 7.7 der BRL vorgesehen, ist bei Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit nicht erforderlich, da diese nicht mit einem Punktwert im Gesamturteil abschließen.
11.3	Was ist bei einer schulformübergreifenden Abordnung in der Probezeit zu beachten?	Bei einer Abordnung bleibt grundsätzlich die Schulleitung der Stammschule zuständig, vgl. Ausführungen zu Nrn. 4.3, 8.5, 9.1, Anlage 1 der BRL. Insbesondere bei Abordnungen an Schulformen, für die die Beurteilte oder der Beurteilte im Beamtenverhältnis auf Probe nicht die entsprechende Befähigung besitzt, ist die laufbahnfremde Verwendung bei der Erstellung der Beurteilung, des Beurteilungsbeitrages sowie bei der Bewertung des Unterrichtsbesuchs im Blick zu behalten. Maßstab sind die Anforderungen des Statusamtes der erworbenen Laufbahn.
11.5.1	In welchen Fällen kann die Probezeit nach § 5 Abs. 5 LVO verkürzt werden?	Die Probezeit kann für Beamtinnen und Beamte, die die Laufbahnprüfung mit einer Prüfungsnote abgeschlossen haben, die für eine über dem Durchschnitt liegende Prüfungsleistung vergeben wird, und die sich in der bisher zurückgelegten Probezeit besonders bewährt haben, um bis zu einem Jahr gekürzt werden. Dies gilt nicht für die Mindestprobezeit, vgl. § 5 Abs. 5 LVO. Eine überdurchschnittliche Laufbahnprüfung liegt im Bereich der Lehrämter vor, wenn der Lehramtsanschluss mit „sehr gut“ erlangt wurde. Eine besondere Bewährung während der zurückgelegten Probezeit liegt vor, wenn die Lehrkraft Leistungen gezeigt hat, die deutlich über dem üblichen Maß liegen und die im Rahmen einer vergleichenden Beurteilung zur Vergabe einer Spitzennote berechtigt hätte. Zur Gewichtung wird auf Nr. 11.3 der BRL verwiesen. Nach § 13

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		Absatz 3 LBG NRW gilt für Beurteilungen in der Probezeit ein strenger Maßstab, sodass nur besonders leistungsstarke und leistungsbereite Lehrkräfte für eine entsprechende Bewertung in Betracht kommen. Die Verkürzung der Probezeit ist ausschließlich möglich, wenn beide Tatbestandsmerkmale erfüllt sind. Bei der Anwendung des § 5 Absatz 5 LVO ist ein sehr restriktiver Maßstab anzulegen. Die Verkürzung der Probezeit kommt damit ausschließlich in begründeten Einzelfällen in Betracht. Die Feststellung der besonderen Bewährung in der bisher zurückgelegten Probezeit erfolgt in der ersten dienstlichen Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit.
11.5.2	In welchen Fällen kann zusätzlich eine Auszeichnung wegen besonderer Leistungen festgestellt werden?	Nach den Vorgaben der Laufbahnverordnung wird bei der Bewährungsfeststellung ein strenger Maßstab angelegt (§ 13 Abs. 3 LBG). Die Feststellung besonderer Leistungen kann unter Berücksichtigung der Rechtsprechung daher nur in wenigen besonderen Einzelfällen erfolgen. Das Ergebnis muss sich schlüssig aus der Beurteilung ergeben. Die restriktive Handhabung ist auch deshalb geboten, da mit der Feststellung besonderer Leistungen gleichzeitig eine Ausnahmeentscheidung vom Beförderungsverbot vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit getroffen wird (§ 19 Abs. 2a S. 1 Nr. 1 LBG, § 7 Abs. 2a S. 1 Nr. 1 LVO).
11.5	Gibt es einen Unterschied zwischen dem Tatbestandsmerkmal der „besonderen Bewährung“ in der ersten Probezeitbeurteilung und der „Auszeichnung wegen besonderer Leistungen“ in der abschließenden Probezeitbeurteilung?	Nein, siehe Ziffer 1.3 des Runderlasses des IM vom 9. Februar 2026 (MB.NRW 2026 Nr. 39 RECHT.NRW.DE)

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
11, Anlage 1	Beurteilung während der laubahnrechtlichen Probezeit – Ist bei der abschließenden Beurteilung in der Probezeit auch noch einmal das Ergebnis der ersten Beurteilung einzutragen?	Nein.
Zu Nr. 12 - Vereinfachte Beurteilungen zum Ende der Probezeit im Leitungsamt auf Probe (§ 21 LBG) und zum Ende einer Erprobungszeit (§ 19 Absatz 3 LBG)		
12	Welches Formular wird für vereinfachte Beurteilungen beim Leitungsamt auf Probe bzw. bei der Erprobungszeit verwendet?	Für die vereinfachte Beurteilung sind keine einheitlichen Vordrucke vorgegeben. Es können eigene Vorlagen verwendet werden.
Zu Nr. 13 – Regelungen für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen		
13.4	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - Wann muss die schriftliche Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung abgegeben werden?	Der Zeitpunkt der schriftlichen Stellungnahme ist bewusst nicht geregelt. Es empfiehlt sich, die Stellungnahme so zeitig abzugeben, dass sie noch bei der Erstellung der Beurteilung gewürdigt werden kann.
Zu Nr. 14 – Geschäftsmäßige Behandlung der Beurteilungen		
14.3	Muss einer Änderung der Beurteilung zwingend eine Gegenäußerung der oder des Beurteilten vorausgehen?	Nein. Auch Eigenkorrekturen der Beurteilerin oder des Beurteilers sind möglich.
Zu Nr. 16 - Schlussvorschriften		
16	Ab wann sind die neuen Richtlinien anzuwenden?	Die neuen Richtlinien treten zum 01.01.2018 in Kraft. Für die Anwendung bedeutet das:

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		- 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. Dies stellt sicher, dass in einem Auswahlverfahren möglichst alle Bewerberinnen und Bewerber nach denselben Richtlinien beurteilt sind. - Für die abschließende Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit sind die neuen Richtlinien dann anzuwenden, wenn die Probezeit nach dem 31.03.2018 endet. Da die Beurteilung in der Regel drei Monate vor Ablauf der Probezeit abzugeben ist, fällt dies dann in die Zeit nach Inkrafttreten der neuen Richtlinien. - Im Übrigen sind die Richtlinien in der Fassung anzuwenden, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Beurteilung gilt (z.B. erste Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit, Beurteilung aus Anlass der Bewerbung für den Auslandsschuldienst, Beurteilung auf Wunsch vor längerer Beurlaubung).
16	Ab wann gelten die im Jahr 2026 geänderten Regelungen, insbesondere zum EFV?	- Grundsätzlich gelten die Regelungen ab dem Tag nach Veröffentlichung, d.h. ab dem 19. Mai 2026. - Sofern eine Lehrkraft ein EFV mit einem Punktwert unter 41 Punkten abgeschlossen hat und dieses zum Zeitpunkt der Erstellung der dienstlichen Beurteilung nicht länger als drei Jahre zurückliegt, kann das Ergebnis nach Nr. 9.7 der BRL in die Beurteilung einfließen. Es wird nach der Skala in 4.9 des Runderlasses des Ministeriums für Schule und Bildung „Eignungsfeststellungsverfahren im Rahmen der Bewerbung von Lehrkräften um ein Amt als Schulleiterin oder als Schulleiter“ vom 28. April 2026 berücksichtigt.

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
Zu den Anlagen - Beurteilungsvordrucke		
Anlagen 1 bis 5	Was ist in den Feldern „Abordnung(en) im Beurteilungszeitraum“ und „Beurlaubung/Freistellung im Beurteilungszeitraum“ einzutragen?	Abordnungszeiten und Zeiten einer Beurlaubung/Freistellung sind mit genauen Daten anzugeben.
Anlagen 1 bis 5	Welcher Zeitraum ist in das Feld „Langzeitbeobachtung/Arbeitskontakte“ einzutragen?	Einzutragen ist der Zeitraum innerhalb des Beurteilungszeitraums, in dem die Beurteilerin oder der Beurteiler bzw. die Erstellerin oder der Ersteller des Leistungsberichts persönliche Arbeitskontakte mit der oder dem zu Beurteilenden hatte. Der Zeitraum kann kürzer sein als der Beurteilungszeitraum, z.B. wenn die oder der zu Beurteilende zeitweise abgeordnet war. Zum Feld „Beurteilungszeitraum“ im Leistungsbericht siehe Erläuterungen zu Anlage 5.
Anlagen 1 bis 4	Sind die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen aufgezählten Unterpunkte alle in die Bewertung einzubeziehen?	Es handelt sich um <u>beschreibende</u> Unterpunkte, die erläutern sollen, welche Aspekte bei der Bewertung in den Blick zu nehmen sind. Die Aufzählung ist nicht abschließend.
Anlage 3, 6.3.1 ff.	Weshalb sind in Anlage 3 bei den Merkmalen 7, 8 und 9 keine beschreibenden Unterpunkte zur Erläuterung aufgeführt?	Die Anlage 3 wurde für die Beurteilung durch die Schulaufsicht entwickelt. Je nach Anlass der Beurteilung unterscheiden sich die Bereiche, über die die Beurteilung in den Merkmalen 7, 8 und 9 Aufschluss geben muss (vgl. Nr. 6.3.1 ff. der BRL). Für die jeweiligen Funktionen wurden „Profile“ gebildet – ähnlich wie in Nr. 4.3.1 ff. der bis 31.12.2017 geltenden Richtlinie. Beispielsweise ist der Bereich „Arbeits- und Gesundheitsschutz - Gesundheitsförderung“, der dem Beurteilungsmerkmal 7, „Organisation und Verwaltung“, zugeordnet ist, nur bei einer Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um ein Amt der Schulleitung oder der Schulaufsicht in die Bewertung einzubeziehen und nicht bei den

Bezug zu Nr.	Frage	Antwort
		übrigen Funktionsstellen. Vor diesem Hintergrund finden sich bei den Merkmalen 7, 8 und 9 in Anlage 3 keine beschreibenden Unterpunkte im Formular - ein Verweis führt die Beurteilenden aus dem Formular in Nr. 6.3.1 ff. der BRL. Das „Sonderformular“ Anlage 4 wurde speziell für die Beurteilung durch die Schulaufsicht aus Anlass der Bewerbung um ein Amt als Schulleiterin oder Schulleiter nach Eignungsfeststellungsverfahren entwickelt; daher finden sich in dem Formular alle in Nr. 6.3.1 der BRL genannten Bereiche.
Anlage 5, 7.1	Welcher Zeitraum wird im Leistungsbericht in das Feld „Beurteilungszeitraum“ eingetragen?	Da Beurteilungsstichtag der Tag der Schlusszeichnung der Beurteilung ist, steht der genaue Beurteilungszeitraum zum Zeitpunkt der Erstellung des Leistungsberichts noch nicht fest. In diesen Fällen kann das Feld daher offengelassen werden. Zum Feld „Langzeitbeobachtung/Arbeitskontakte“ siehe Erläuterungen zu den Anlagen 1 bis 5.
Anlage 5	Weshalb sind – anders als in den anderen Vordrucken – im Leistungsbericht keine Erläuterungen zu den Einzelmerkmalen vorgesehen?	Die Erläuterungen sind im eigentlichen Beurteilungsvordruck aufgeführt und sind – zur Vermeidung von Wiederholungen – im Leistungsbericht nicht erneut vorgesehen. Für den Leistungsbericht gelten die in Anlage 3 (Beurteilung durch die Schulaufsicht) aufgeführten Erläuterungen jedoch gleichermaßen.
Anlage 5	Welchem Zweck dienen im Leistungsbericht die Freitextfelder „Aussagen zu Leistung und Befähigung im Beurteilungszeitraum bezogen auf die Kriterien ... bis ...“?	Der Leistungsbericht dient der Beratung der schulaufsichtlichen Beurteiler oder des schulaufsichtlichen Beurteilers und erhält daher lediglich einen Vorschlag zur Bewertung der Beurteilungsmerkmale. Die in Anlage 5 zur Verfügung stehenden Freitextfelder sollen genutzt werden, um der Beurteilerin oder dem Beurteiler die Informationen zur Verfügung zu stellen, die dann in der abschließenden Beurteilung berücksichtigt werden.