

## 1. Allgemeines

### 1.1

<sup>1</sup>Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. <sup>2</sup>Diesem Umstand müssen die Beurteilungsrichtlinien Rechnung tragen. <sup>3</sup>Die Grundsätze und Regelungen im Abschnitt A gelten insoweit als auf sie im Abschnitt B Bezug genommen wird. <sup>4</sup>Auch die Maßgaben der Bayerischen Inklusionsrichtlinien zu Verfahren und Inhalt der Beurteilung von Schwerbehinderten (schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen im Sinn von § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX) finden Anwendung.

### 1.2 Zweck von Dienstlichen Beurteilungen

#### 1.2.1

<sup>1</sup>Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Schulaufsicht innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr bzw. ihm gewonnen hat. <sup>2</sup>Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung.

#### 1.2.2

<sup>1</sup>Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Schulleiterinnen bzw. der Schulleiter ermöglicht werden. <sup>2</sup>Die dienstliche Beurteilung ist somit ein unentbehrliches Instrument der Personalplanung, das eine wesentliche Grundlage der Auswahlentscheidungen über die weitere dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Schulleiterinnen und Schulleiter unter Verwirklichung des im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung niedergelegten Leistungsgrundsatzes darstellt.

#### 1.2.3

Die dienstliche Beurteilung ist zum Dritten eine maßgebliche Grundlage für die Entscheidung über Leistungsfeststellungen gemäß Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG).

### 1.3 Grundsätze der Beurteilung

#### 1.3.1

<sup>1</sup>Beurteilen heißt, Beobachtungen und Erkenntnisse unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. <sup>2</sup>Um eine fundierte Einschätzung der Leistung einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters zu ermöglichen, sollen sich die in Abschnitt B Nr. 4.5 genannten, an der Beurteilung maßgeblich beteiligten Personen ein Bild vor Ort machen. <sup>3</sup>Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

#### 1.3.2

<sup>1</sup>Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. <sup>2</sup>Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der Schulamts-, MB- und Regierungsbezirke. <sup>3</sup>Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Schulleiterinnen bzw. der Schulleiter geben. <sup>4</sup>Dementsprechend müssen in den Beurteilungen sowohl Stärken als auch Schwächen, soweit diese für die dienstliche Verwendbarkeit von Bedeutung sind oder sein können, zum Ausdruck kommen. <sup>5</sup>Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. <sup>6</sup>Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. <sup>7</sup>Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.