2030.2.3-K Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 27. April 2021, Az. II.5-BP4010.2/23/19 (BayMBl. Nr. 332)

2030.2.3-K

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 27. April 2021, Az. II.5-BP4010.2/23/19 (BayMBl. Nr. 332)

Zitiervorschlag: Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern vom 27. April 2021 (BayMBl. Nr. 332), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 28. Oktober 2025 (BayMBl. Nr. 462) geändert worden ist

Auf Grund von Art. 64 Satz 1 in Verbindung mit Art. 56 Abs. 3 Satz 2 in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz – LlbG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 571, BayRS 2030-1-4-F), das zuletzt durch Gesetz vom 24. Juli 2020 (GVBl. S. 368) geändert worden ist, und Art. 15 Halbsatz 2 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) vom 29. Juli 2008 (GVBl. S. 500, BayRS 2030-1-1-F), das zuletzt durch § 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2019 (GVBl. S. 724) geändert worden ist, sowie Abschnitt 3 Nr. 1.3 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zu Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR) vom 13. Juli 2009 (FMBl. S. 190, StAnz. Nr. 35), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 19. Oktober 2017 (FMBl. S. 510) geändert worden ist, erlässt das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus im Einvernehmen mit dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat folgende ergänzende Richtlinien für die Beurteilung und Leistungsfeststellung:

Abschnitt A
Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte

1. Allgemeines

1.1

[1]Nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), Art. 94 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung (BV) richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. [2]Diese Kriterien müssen beurteilt werden.

1.2

Dienstliche Beurteilungen erfüllen im Wesentlichen folgende Zwecke:

1.2.1

[1]Dienstliche Beurteilungen haben zum Ersten die Aufgabe, der einzelnen Lehrkraft zu zeigen, welches Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild die Vorgesetzten innerhalb des Beurteilungszeitraums von ihr gewonnen haben. [2]Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung des Unterrichts.

1.2.2

[1]Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Lehrkräfte ermöglicht werden. [2]Die dienstliche Beurteilung ist somit ein unentbehrliches Instrument der Personalplanung, das eine wesentliche Grundlage der

Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte 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 die Leistungsfeststellung gemäß Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG).

1.3 Grundsätze der Beurteilung

1.3.1

[1]Beurteilen heißt, Beobachtetes unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. [2]Ein fundiertes Urteil über eine Lehrkraft kann nur aufgrund mehrfacher, sich über den gesamten Beurteilungszeitraum erstreckender Beobachtungen abgegeben werden. [3]Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.3.2

[1]Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. [2]Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der Schulamts-, MB- und Regierungsbezirke. [3]Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte geben. [4]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. [5]Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. [6]Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. [7]Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

[1]Dienstliche Beurteilungen sind die Einschätzung während der Probezeit, die Probezeitbeurteilung, die periodische Beurteilung, die Zwischenbeurteilung und die Anlassbeurteilung (Art. 54 Abs. 1 LlbG). [2]Im Einzelnen wird hierzu Folgendes bestimmt:

2.1 Aufgabenbeschreibung

[1]Der dienstlichen Beurteilung ist eine Beschreibung der dienstlichen Aufgaben, die die Lehrkraft im Beurteilungszeitraum wahrgenommen hat, voranzustellen (Art. 58 Abs. 1 LlbG). [2]Sie soll erkennen lassen, in welchen Jahrgangsstufen die Lehrkraft überwiegend eingesetzt war und welche Funktionen und besonderen dienstlichen Aufgaben ihr gegebenenfalls übertragen waren. [3]Bei Teilzeitbeschäftigung sind deren zeitlicher Umfang und deren Dauer anzugeben. [4]Die Beschreibung ist auf das Wesentliche zu beschränken.

2.2 Beurteilungsmerkmale

[1]Die dienstliche Beurteilung hat sich gemäß Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Lehrkraft zu erstrecken. [2]Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt (vgl. dazu den Vordruck der Anlage C). [3]Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. [4]Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.2.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

2.2.1.1 Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung

[1]Bei der Beurteilung der Unterrichtsqualität sind folgende Kriterien entscheidend:

– die Planung des Schuljahres durch eine sinnvolle Verteilung der Lehrplaninhalte,

– die Vorbereitung des Unterrichts,

– die Erschließung der Lerninhalte und das Erreichen der Lernziele,

– Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen,

– Beachtung der fachspezifischen Sicherheitsbestimmungen.

Didaktik:

[2]Altersgemäße didaktische Reduktion der Inhalte, individuelle Lernplanung orientiert an den Ausgangslagen der unterschiedlichen Lern- und Entwicklungsbedürfnisse auch im Sinne eines lernzieldifferenten Unterrichts, Einbettung der Unterrichtsstunde in eine Unterrichtssequenz, Berücksichtigung von Lebens- und Anwendungsbezug, Betonung des aufbauenden und nachhaltigen Lernens, handlungsorientierter und fächerübergreifender Unterricht, Aufgabenstellungen, mit denen die Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen gefördert werden.

Methodik:

[3]Methodenvielfalt, angemessener Einsatz situations- und adressatenbezogener unterrichtlicher und erzieherischer Maßnahmen, Einsatz von Unterrichtsmethoden, die Schülerinnen und Schüler aktivieren und selbstgesteuertes Lernen unterstützen, effizienter und kompetenter Einsatz von Medien.

Sicherung des Unterrichtsziels:

[4]Aufgaben, die jahrgangsstufengerecht über reine Reproduktion hinausgehen und Transferleistungen erfordern; Überprüfung der Schülerleistung mit gezielter Hilfestellung, auch bei der Korrektur der Hausaufgaben; eindeutige Angaben bei den Hausaufgaben und deren Überwachung.

Leistungsnachweise:

[5]Beachtung von Lehrplan- und Unterrichtsbezug, Grundwissen und Grundfertigkeiten bei der Aufgabenstellung; Vielfalt der Aufgabenstellung mit unterschiedlichen Anforderungsstufen; sorgfältige und transparente Korrektur, Besprechung mit gezielter Hilfestellung für die Schülerinnen und Schüler, sinnvolle Verteilung über das Schuljahr.

2.2.1.2 Unterrichtserfolg

Beim Unterrichtserfolg sind vor allem folgende Gesichtspunkte zu beurteilen:

– das Erreichen vorgegebener Lern- und Bildungsziele,

– die gezielte Hilfestellung beim Erwerb von Wissen und fachlichen Kompetenzen,

– das Erkennen des individuellen Förderbedarfs der Schülerinnen und Schüler und Ergreifen geeigneter Maßnahmen,

– das Erkennen und Fördern besonderer Begabungen,

– die Transparenz der Leistungsmessung.

2.2.1.3 Erzieherisches Wirken

Bei der Beurteilung des erzieherischen Wirkens geht es um folgende Bereiche:

– die altersangemessene fachliche und persönliche Unterstützung der Schülerinnen oder der Schüler bei der Entwicklung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen sowie bei deren Persönlichkeitsentwicklung,

– die Führung und Betreuung von Klassen und Unterrichtsgruppen,

– die Förderung eigenverantwortlichen Engagements von Schülerinnen und Schülern in der Schulgemeinschaft (z. B. Tutoren, Streitschlichter),

– Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten,

– ggf. gemeinsamer Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf.

2.2.1.4 Zusammenarbeit

Zu beurteilen sind:

– die Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Schulleitung, dem Kollegium und den Erziehungsberechtigten,

– ggf. die Zusammenarbeit mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen (z. B. Kindertagesstätten, anderen Schularten, Schulberatung, Jugendämtern, Ausbildungsbetrieben, Unternehmen, Hochschulen, anderweitigen Institutionen, die die schulische und unterrichtliche Arbeit bereichern können),

– lösungsorientierte Vorgehensweise.

2.2.1.5 Sonstige dienstliche Tätigkeiten

Zu beurteilen sind Arbeitserfolg und Arbeitsweise der Lehrkraft bei sonstigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten, wie z. B.

– Initiativen und Beiträge zur inneren Schulentwicklung über den Unterricht hinaus,

– Aktivitäten in der Lehrerfortbildung,

– Organisation und Durchführung schulischer Veranstaltungen,

– Tätigkeit als Verbindungslehrkraft oder Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler,

– Mitarbeit im Schulforum und in sonstigen schulischen Gremien, wie zum Beispiel dem Disziplinarausschuss,

– Erarbeitung des Stundenplans,

– Mitwirkung bei der offenen und gebundenen Ganztagsschule,

– Mitarbeit bei der Organisation des Unterrichtsbetriebs (z. B. Schülerbücherei, EDV-Räume),

– sonstigen übertragenen Aufgaben.

2.2.1.6 Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen (nur bei endgültiger oder kommissarischer Übertragung von beförderungswirksamen Funktionen im Sinne des schulartspezifischen Funktionenkatalogs)

[1]Die Wahrnehmung von Funktionen ist unter folgenden Gesichtspunkten zu bewerten:

– Sachkompetenz bezüglich der jeweils wahrgenommenen Funktion,

– Sozialkompetenz (Beratung der anvertrauten Personen und der Vorgesetzten, Zusammenarbeit und Teamverhalten),

– Handlungskompetenz (Organisationsvermögen, Effizienz, Innovationsvermögen, Kreativität, Impulse zur Profilbildung der Dienststelle),

– Einsatzbereitschaft und Engagement.

[2]Bei Lehrkräften, die auch als Schulpsychologinnen bzw. Schulpsychologen oder Beratungslehrkräfte tätig sind, werden die damit in Zusammenhang stehenden Leistungen, z. B. Planung und Gestaltung der Beratungstätigkeit, Erfolg der Beratungstätigkeit, Zusammenarbeit, beurteilt.

2.2.1.7 Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)

Bei der Bewertung der Qualität des Führungsverhaltens sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

– Vorbildwirkung durch persönliche, soziale, fachliche und methodische Kompetenz,

– Setzen innovativer Impulse,

– Festlegung von Zielen und Prioritäten, die nicht nur auf messbare Arbeitsergebnisse abstellen, sondern auch Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit einbeziehen,

– sinnvolle und zweckmäßige Gestaltung der Arbeits- und Kommunikationsabläufe,

– sachgerechte Delegation von Aufgaben und Verantwortung,

– Bereitstellung von Orientierungshilfen,

– Förderung der Motivation und Einsatzbereitschaft der Lehrkräfte,

– Förderung der einzelnen Lehrkraft durch Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen.

2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung

2.2.2.1 Entscheidungsvermögen

– Urteilsvermögen,

– Entschlusskraft, Entscheidungsfreude, pragmatische Arbeitsweise, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft,

– Kreativität, Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben.

2.2.2.2 Einsatzbereitschaft

Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie auch zusätzlicher Aufgaben.

2.2.2.3 Berufskenntnisse und ihre Erweiterung

– in den Fächern der Lehramtsbefähigung,

– sonstiges für die Berufstätigkeit förderliches Können und Wissen,

– Kenntnisse des Schul- und Dienstrechts,

– Bereitschaft zur Fortbildung und zur Weitergabe der gewonnenen Erkenntnisse in Schule und Unterricht.

2.2.3 Ergänzende Bemerkungen

2.2.3.1

[1]Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. [2]Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. Nr. 9.1 Satz 2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat über die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien) vom 29. April 2019 (BayMBl. Nr. 165)). [3]Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.3.2 Satz 1 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

2.2.3.2

Soweit die oder der zu Beurteilende nicht widerspricht, ist auch die Tätigkeit als Mitglied eines Personalrats, einer Schwerbehindertenvertretung oder als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner (Art. 13 Abs. 3 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes – BayGlG) anzugeben.

2.2.3.3

[1]Desgleichen sollen besondere Leistungen der Lehrkraft im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. [2]Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. [3]Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben – vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten –, wie z. B. die Mitarbeit in Jugendpflege, Erwachsenenbildung, Berufsbildungsausschüssen, im Büchereiwesen sowie im sportlichen, politischen und kulturellen Bereich erwähnt werden. [4]Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, die beispielsweise bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

2.2.3.4

[1]Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer oder eines Dienstvorgesetzten (Art. 7 Abs. 1 Satz 2 des Bayerischen Disziplinargesetzes – BayDG) sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. [2]Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.

2.2.3.5

[1]Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden, häufige Versetzung oder häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im Berichtszeitraum). [2]Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und gegebenenfalls – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen. [3]Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

2.3 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.3.1

[1]Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Lehrkraft in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Lehrkräften derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG). [2]Nach einer Beförderung ist daher Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

2.3.2 Bewertung

2.3.2.1

[1]Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben Bewertungsstufen. [2]Bei den Einzelmerkmalen sind die Abkürzungen für die jeweilige Bewertungsstufe, wie sie für das Gesamtergebnis vorgesehen sind, anzugeben (vgl. Nr. 2.3.2.2). [3]Die bei dem jeweiligen Einzelmerkmal zugrunde zu legenden Kriterien sind beispielhaft im Formblatt angegeben. [4]Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist nicht vorzunehmen. [5]Je differenzierter das Leistungsgefüge des zu beurteilenden Personenkreises in der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen und anderen Personalentscheidungen zukommen. [6]Dies ist nur möglich, wenn der Bewertungsrahmen ausgeschöpft wird.

2.3.2.2

[1]Das Gesamtergebnis der periodischen Beurteilung ist in einer der folgenden Bewertungsstufen auszudrücken:

- Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ).
- Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG).
- Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB).
- Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE).
- Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM).
- Leistung, die Mängel aufweist (MA).
- Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU).

[2]Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

2.3.2.3 Erläuterung der Bewertungsstufen:

[1]Die Umschreibungen schöpfen die Bewertungsstufen naturgemäß nicht in jeder Hinsicht aus; sie sind vielmehr als Hilfen für die Beurteilenden aufzufassen. [2]Positive Eigenschaften, die in der Umschreibung einer Bewertungsstufe genannt sind, werden in den Umschreibungen der besseren Bewertungsstufen vorausgesetzt.

2.3.2.4 Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ):

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt, prägenden Einfluss auf das Schulleben hat und die durch ihr Engagement, ihre personale Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, im Schul- und Bildungswesen an leitender Stelle tätig zu sein.

2.3.2.5 Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG):

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische und organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und, auch über den Bereich der einzelnen Schule hinaus, verwendbar ist.

2.3.2.6 Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein umfassendes Fachwissen verfügt, sich in jeder Hinsicht bewährt und kontaktfreudig, selbstkritisch und urteilssicher, einwandfreie Leistungen erbringt, die auch besonders schwierige schulische Situationen meistert und das Schulleben verantwortungsbewusst mitgestaltet.

2.3.2.7 Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen voll gerecht wird, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt. [3]Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt.

2.3.2.8 Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM):

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die bei angemessenem Einsatz ihrer Kräfte ihre Aufgaben in der Regel ordnungsgemäß erledigt und die ihr in der Schule üblicherweise begegnenden Probleme aufgrund solider Berufskenntnisse im Wesentlichen löst. [3]Unerlässlich ist es, dass die Lehrkraft den Unterricht fachgerecht gestaltet, die Schülerinnen und Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt.

2.3.2.9 Leistung, die Mängel aufweist (MA):

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, die nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen nicht voll erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die sich bemüht, den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben gerecht zu werden, deren Leistungen und Kenntnisse aber Mängel aufweisen, die durch Vorzüge auf anderen Gebieten nicht mehr ausgeglichen werden können, und deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind.

2.3.2.10 Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):

[1]Dieses Gesamturteil ist der Lehrkraft zu erteilen, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer Besoldungsgruppe gestellt werden. [2]Es handelt sich also um eine Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird.

2.3.3 Gesamturteil

2.3.3.1

[1]Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen müssen das Gesamtergebnis tragen. [2]Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. [3]Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen.

2.3.3.2

[1]Unterricht und Erziehung sind die Hauptaufgaben einer Lehrkraft und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung. [2]Ausgangspunkt der Bildung des Gesamturteils sollen daher hauptsächlich die Einzelwertungen der Merkmale „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“ sein; hiervon kann insbesondere abgewichen werden, wenn ein wesentlicher Teil der dienstlichen Aufgaben nicht unterrichtlicher Art ist.

2.3.4

[1]Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken (Art. 12 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 BayGlG). [2]Dies gilt auch für die Tätigkeit als Mitglied des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung sowie als Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragter oder als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner im Sinn des Art. 13 Abs. 1 und Abs. 3 BayGlG. [3]Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamts darf nicht nachteilig gewertet werden.

2.3.5

[1]Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. [2]Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Beurteilungsstichtag. [3]Hat sich die Schwerbehinderung während des Beurteilungszeitraums geändert, lag jedoch vorübergehend ein Fall von Abschnitt A Nr. 2.2.3.1 Satz 2 und 3 vor, ist dies im Einvernehmen mit der betroffenen Lehrkraft in den ergänzenden Bemerkungen anzugeben. [4]Hat die Behinderung Auswirkungen auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit ist ihnen bei den betroffenen Kriterien der fachlichen Leistung sowie beim Gesamturteil die Bewertung zuzuerkennen, die sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht durch die Behinderung gemindert wäre. [5]Zu den schwerbehinderten Menschen gehört der Personenkreis nach § 2 Abs. 2 des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) (schwerbehinderte Menschen) und nach § 2 Abs. 3 SGB IX (gleichgestellte behinderte Menschen). [6]Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine eventuelle Minderung der Arbeits- und/oder der Verwendungsfähigkeit durch ihre Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LlbG in Verbindung mit Nr. 9.2.1 Satz 3 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

3. Verwendungseignung

3.1

[1]Sind Angaben dazu möglich, für welche dienstlichen Aufgaben und beförderungswirksame Funktionen die beurteilte Lehrkraft in Betracht kommt, so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken. [2]Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen. [3]Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z. B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. Aussagen zur Verwendungseignung werden nicht gesondert bewertet.

3.2

Sofern für die oder den Beurteilten eine Verwendung in Führungspositionen (z. B. Schulleiterin, Schulleiter, Schulaufsichtsbeamtin, Schulaufsichtsbeamter) in Betracht kommt, ist eine differenzierte Aussage zur Führungsqualifikation (Führungspotenzial) zu treffen.

3.3

Bei in Betracht gezogener Verwendung in herausgehobenen Funktionen sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Auftreten, persönliche Wirkung
- Kontaktfähigkeit
- Zuhören
- Ausdrucksfähigkeit
- Argumentation
- Überzeugungskraft
- Durchsetzungsvermögen
- Motivationsfähigkeit
- Gesprächsführung
- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten
- Zeitmanagement
- Informationsverhalten
- Organisationsgeschick
- Aufgeschlossenheit gegenüber Gesamtinteressen/Sensibilität für Umweltbedingungen
- Strategisches Denken
- Diagnosefähigkeit/Urteilsvermögen
- Kreatives Denken
- Innovatives Denken.

3.4

Auf eine Aussage zur Verwendungseignung wird verzichtet,

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

3.5

An Grund- und Mittelschulen sowie beruflichen Schulen (ohne berufliche Oberschulen) werden Äußerungen, wonach eine Verwendung im Schulaufsichtsdienst in Betracht kommt, wegen der besonderen Voraussetzungen dieses Amts im Einvernehmen mit der Regierung getroffen; an Förderschulen und beruflichen Oberschulen ist das Einvernehmen mit dem Staatsministerium herzustellen.

4. Beurteilungsverfahren

4.1 Allgemeines

4.1.1

[1]Die bzw. der Beurteilende hat der dienstlichen Beurteilung Tatsachen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und aus dem gesamten Aufgabenbereich der zu beurteilenden Lehrkraft zugrunde zu legen. [2]Dabei sind Beobachtungen heranzuziehen, die innerhalb und außerhalb des Unterrichts gemacht werden. [3]Als Hilfen dienen dabei vor allem Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache sowie die Stellungnahme von weiteren am Beurteilungsverfahren beteiligten Personen. [4]Der Leistungsfortschritt der Klasse ist ein wichtiger Indikator.

4.1.2 Unterrichtsbesuche

4.1.2.1

Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen.

4.1.2.2

[1]Bei Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen einschließlich den entsprechenden Schulen zur sonderpädagogischen Förderung ist darauf zu achten, dass Unterrichtsbesuche in allen Fächern, in denen die Lehrkraft die Lehramtsbefähigung besitzt und Unterricht gibt – verteilt auf verschiedene Jahrgangsstufen – durchgeführt werden. [2]Besitzt die Lehrkraft keine Lehramtsbefähigung, sind insoweit maßgeblich die Fächer, in denen die Lehrkraft stundenplanmäßigen Unterricht erteilt.

4.1.2.3

Bei Grund- und Mittelschulen, Förderzentren und Schulen für Kranke sollen Unterrichtsbesuche in verschiedenen Jahrgangsstufen und Unterrichtsfächern erfolgen.

4.1.2.4

[1]Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt. [2]Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen wird auf ungünstige Umstände Rücksicht genommen (z. B. nach Erkrankungen der Lehrkraft). [3]Die Beobachtungen sind mit der Lehrkraft zu besprechen. [4]Dieses Gespräch ist von besonderer Bedeutung,

– weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen und ihr Verhalten zu interpretieren,

– weil es für die oder den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren oder zu festigen,

– weil es in der Begegnung zwischen Lehrkraft und der oder dem Beurteilenden eine Situation schafft, die über den unmittelbaren Anlass hinaus förderlich sein und zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

[5]Der wesentliche Gesprächsinhalt ist zu dokumentieren.

4.1.3 Beurteilungsgrundlagen

4.1.3.1

[1]Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. [2]Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm.

4.1.3.2

[1]Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter sollen Beobachtungen ihrer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter (einschließlich Außenstellenleiterinnen bzw. Außenstellenleiter beruflicher Schulen), der Mitglieder der erweiterten Schulleitung – sofern eine solche nach Art. 57a Abs. 1 des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) eingerichtet ist – und der Fachbetreuungen bzw. Fachschaftsleitungen als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an Unterrichtsbesuchen beteiligen. [2]Die Schulleiterinnen bzw. die Schulleiter können ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter (einschließlich Außenstellenleiterinnen bzw. Außenstellenleiter beruflicher Schulen) und die Mitglieder einer ggf. vorhandenen erweiterten Schulleitung mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betrauen. [3]Die eigenständige Unterrichtsbesuche durchführenden Personen können sich zum Zweck einer fachlichen Expertise nach den Maßgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter dabei von einer Fachbetreuung bzw. Fachschaftsleitung bei den Unterrichtsbesuchen begleiten lassen. [4]Die Verpflichtung der beurteilenden Schulleiterinnen oder Schulleiter zum Unterrichtsbesuch bleibt hiervon unberührt.

4.1.3.3

Die eigenständige Unterrichtsbesuche durchführenden Personen sowie die Fachbetreuungen bzw. Fachschaftsleitungen haben auf Anforderung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters Beiträge zur Beurteilung zu erstellen.

4.1.3.4

[1]Für die Grund- und Mittelschulen, Förderzentren und Schulen für Kranke gilt in diesem Sinne, dass die Schulleiterin oder der Schulleiter, die bzw. der den Beurteilungsvorschlag bzw. die Beurteilung erstellt, Beobachtungen von Stellvertreterinnen und Stellvertretern sowie Fachberaterinnen und Fachberatern heranziehen kann. [2]Grundsätzlich sollte ein Unterrichtsbesuch der Fachberaterinnen bzw. Fachberater in Begleitung der Schulrätin bzw. des Schulrats oder der Schulleiterin bzw. des Schulleiters erfolgen.

4.1.3.5

[1]Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten Personen sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet (§ 35 des Beamtenstatusgesetzes – BeamtStG). [2]Bei Lehrkräften, denen die Aufgabe als Praktikumslehrerin oder Praktikumslehrer übertragen ist, holt die oder der Beurteilende eine Stellungnahme der Universität ein. [3]Bei der dienstlichen Beurteilung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern im Bereich der beruflichen Schulen soll die oder der Beurteilende aufgrund der besonderen Struktur des fachpraktischen Unterrichts fachkundige Lehrkräfte beteiligen.

4.1.3.6

Sofern die beurteilende Person im Rahmen dieser Beurteilungsrichtlinien allgemeinverbindliche Vorgaben hinsichtlich der verfahrensmäßigen Durchführung der Unterrichtsbesuche und/oder der Erstellung der Beurteilungsbeiträge beabsichtigt, bedarf es der Mitbestimmung der örtlichen Personalvertretung gemäß Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 11 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG).

4.1.3.7

Die Lehrkraft hat ein Einsichtnahmerecht in die sie betreffenden, der beurteilenden Person zugeleiteten Beurteilungsbeiträge (Art. 107 Abs. 1 BayBG).

4.1.4

Schriftlich festgelegte und zum Personalakt genommene Zielvereinbarungen, die zur Erfüllung der Dienstaufgaben getroffen wurden, sind Gegenstand der dienstlichen Beurteilung.

4.1.5

[1]Bei Teilzeitbeschäftigung gelten die gleichen Grundsätze für die Beurteilung wie bei Vollbeschäftigung. [2]Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist entsprechend § 9a Abs. 1 Satz 3 der Lehrerdienstordnung (LDO) zu beachten.

4.2 Periodische Beurteilungen

4.2.1 Zu beurteilender Personenkreis

4.2.1.1

Periodisch zu beurteilen sind grundsätzlich alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sowie die Lehrkräfte auf unbefristetem Arbeitsvertrag.

4.2.1.2

Nicht beurteilt werden Lehrkräfte auf unbefristetem Arbeitsvertrag mit einer Unterrichtsverpflichtung von bis zu acht Wochenstunden, die aus einer weiteren hauptberuflichen Tätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung oder einem berufsständischen Versorgungswerk zahlen bzw. Leistungen erhalten bzw. Ansprüche aus der Künstlersozialversicherung haben.

4.2.1.3

[1]Nicht mehr beurteilt werden Lehrkräfte, die im Laufe der an das Ende des regulären Beurteilungszeitraums anschließenden 32 Monate,

– in den gesetzlichen Ruhestand,

– in den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt),

– in die Freistellungsphase der Altersteilzeit,

– in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmodells und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) oder

– ohne Dienstbezüge beurlaubt werden und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt)

treten. [2]Dies gilt nicht, wenn die Lehrkraft noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG) in ihrer Besoldungsgruppe erreicht hat.

4.2.2 Beurteilungszeitraum

4.2.2.1

[1]Der Beurteilungszeitraum umfasst grundsätzlich vier Kalenderjahre und schließt an den Zeitraum der vorangegangenen periodischen Beurteilung an. [2]Die Beurteilungen erfolgen in den Jahren 2022, 2026, 2030 usw., Beurteilungsstichtag ist jeweils der 31. Dezember des letzten Jahres des regulären Beurteilungszeitraums. [3]Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. [4]Der periodischen Beurteilung ist – abgesehen von begründeten Sonderfällen – der Zeitraum vom 1. Januar des Folgejahres der letzten periodischen Beurteilung bis zum 31. Dezember des letzten Jahres des vierjährigen Beurteilungszeitraums zugrunde zu legen (regulärer Beurteilungszeitraum). [5]Sonderfälle, in denen der Beurteilungszeitraum weniger oder mehr als vier Kalenderjahre betragen kann, liegen insbesondere in den in Nr. 4.2.2.2 bis Nr. 4.2.2.10 genannten Fällen vor.

4.2.2.2

Wechselt die Schulleiterin bzw. der Schulleiter zum Ende des im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums liegenden Schuljahres die Schule oder tritt sie bzw. er in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder in den Ruhestand, hat sie bzw. er die periodischen Beurteilungen vorher rechtzeitig abzuschließen und zu eröffnen, soweit keine zwingenden Gründe entgegenstehen.

4.2.2.3

[1]Wird eine Lehrkraft zum Schuljahr, das im letzten Jahr des regulären Beurteilungszeitraums beginnt, an eine andere Schule, im Bereich der Grund- und Mittelschule an ein anderes Schulamt, oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt, hat die Schulleiterin bzw. der Schulleiter, im Bereich der Grund- und Mittelschule das Staatliche Schulamt, vor dem Wechsel die periodische Beurteilung zu erstellen und zu eröffnen. [2]Kann aufgrund der Kurzfristigkeit des Wechsels die periodische Beurteilung nicht mehr rechtzeitig vor dem Wechsel erstellt werden, ist sie gleichwohl durch die bisher zuständige Stelle zu erstellen. [3]Die Eröffnung erfolgt in diesen Fällen durch die neue für die Beurteilung zuständige Stelle; auf Wunsch der Lehrkraft kann die Eröffnung auch durch die bisher zuständige Stelle erfolgen.

4.2.2.4

[1]Lehrkräfte, die im Lauf des ersten, zweiten oder letzten Jahres des regulären Beurteilungszeitraums in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen worden sind, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Übernahme periodisch zu beurteilen. [2]Für Lehrkräfte auf unbefristetem Arbeitsvertrag gilt Abschnitt C Nr. 9.2. [3]Lehrkräfte, die vor Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auf einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt waren und in diesem Rahmen eine periodische Beurteilung erhalten haben, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Übernahme nicht erneut periodisch zu beurteilen.

4.2.2.5

[1]Lehrkräfte, die im Lauf des ersten, zweiten oder letzten Jahres des regulären Beurteilungszeitraums in den Geltungsbereich dieser Richtlinien versetzt worden sind, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Versetzung periodisch zu beurteilen. [2]Gleiches gilt für Versetzungen im Geltungsbereich dieser Richtlinien, wenn sich dadurch die Schulart ändert, an der die Lehrkraft tätig ist.

4.2.2.6

[1]Lehrkräfte, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des regulären Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr periodisch zu beurteilen. [2]Gleiches gilt sinngemäß für länger als sechs Monate beurlaubte, abgeordnete oder versetzte Lehrkräfte, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres des regulären Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der regulären periodischen Beurteilung nicht beurteilt wurden. [3]Vorstehendes gilt auch für die in Abschnitt C Nrn. 3 bis 8 genannten Sonderfälle.

4.2.2.7

Lehrkräfte, bei denen eine Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, eine familienpolitische Beurlaubung oder ein Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, im Lauf des letzten vollen Schuljahres des regulären periodischen Beurteilungszeitraums beginnt und deren Beurlaubung am regulären Beurteilungsstichtag noch andauert, werden in die periodische Beurteilung einbezogen, wenn sie seit ihrer letzten periodischen Beurteilung mindestens ein Jahr lang Dienst geleistet haben und eine ausreichende Beobachtungsgrundlage (insbesondere auf der Grundlage von Unterrichtsbesuchen) vorliegt.

4.2.2.8

Lehrkräfte, die im letzten Jahr des regulären Beurteilungszeitraums befördert wurden, sind erst zum Ablauf eines Jahres nach der Beförderung periodisch zu beurteilen.

4.2.2.9

Lehrkräfte, denen im letzten Jahr des regulären Beurteilungszeitraums erstmals wesentlich andere Aufgaben im Rahmen einer Funktionstätigkeit, die einem anderen Statusamt zuzuordnen sind, übertragen wurden, sind erst zum Ablauf eines Jahres nach der Übertragung periodisch zu beurteilen.

4.2.2.10

[1]Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Lehrkraft ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Lehrkraft liegender wichtiger Grund vorliegt. [2]Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

4.3 Zwischenbeurteilung

4.3.1

[1]Die Zwischenbeurteilung soll sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Lehrkraft bei der nächsten Beurteilung berücksichtigt werden kann. [2]Eine Zwischenbeurteilung erfolgt frühestens nach Vorliegen der Einschätzung während der Probezeit oder, falls die Lehrkraft für eine Verkürzung der Probezeit in Betracht kommt, frühestens zum Ende des Schuljahres, in dem die Lehrkraft eingestellt wurde.

4.3.2

[1]Wird eine Lehrkraft an eine andere Schule, im Bereich der Grund- und Mittelschule an ein anderes Schulamt, oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt, erstellt die oder der bisher zuständige Beurteilende eine Zwischenbeurteilung, wenn die Lehrkraft mindestens zwölf Monate an der Schule tätig war und im letzten Jahr ihrer Tätigkeit nicht dienstlich beurteilt worden ist. [2]Ist die aufnehmende Stelle eine andere staatliche bayerische Schule, erhält diese bzw. das aufnehmende Staatliche Schulamt (Grund- und Mittelschule) bzw. die aufnehmende Regierung (Förderschule) einen Abdruck der Zwischenbeurteilung, gegebenenfalls mit einer Abschrift dagegen erhobener schriftlicher Einwendungen; führt die Überprüfung der Zwischenbeurteilung zu deren Abänderung, so wird die aufnehmende Schule hiervon verständigt.

4.3.3

[1]Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst (z. B. für eine Tätigkeit als Personalrat) ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens zwölf Monate seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist und die Lehrkraft bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische Beurteilung hinausgeschoben wird. [2]Eine Zwischenbeurteilung ist nicht zu erstellen, wenn die Lehrkraft eine periodische Beurteilung gemäß Nr. 4.2.2.3 oder Nr. 4.2.2.7 erhält.

4.3.4

[1]Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen. [2]Im Gegensatz dazu sind Zwischenbeurteilungen während der Probezeit ebenfalls ohne Gesamturteil, aber in derselben Form wie eine Probezeitbeurteilung zu erstellen.

4.3.5

Sofern eine Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.2.2.6 beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Lehrkraft maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.3.6

Ist wegen Unterschreitung der vorstehend genannten Zeiträume keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, sind aussagekräftige Unterlagen zur Verfügung zu stellen, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

4.4 Einschätzung während der Probezeit und Probezeitbeurteilung

4.4.1

[1]Sofern an dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit Zweifel bestehen, ist nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit unter Verwendung des Vordrucks gemäß Anlage A eine Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen. [2]Die Zweifel, ihre Ursachen und die Möglichkeiten der Abhilfe sind deutlich herauszustellen.

4.4.2

[1]Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Probe sind gegen Ende der Probezeit unter Verwendung des Vordrucks gemäß Anlage B zu beurteilen (Probezeitbeurteilung). [2]Probezeitbeurteilungen dienen primär der Feststellung, ob die betreffenden Lehrkräfte nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit geeignet sind. [3]Sie sind eine verbale, im Rahmen der Beurteilungsmerkmale abzugebende Stellungnahme, ob sich die Lehrkraft während der Probezeit bewährt hat und ihre Eignung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gegeben ist. [4]Probezeitbeurteilungen sind mit den Bewertungsstufen „Geeignet“, „Noch nicht geeignet“ oder „Nicht geeignet“ abzuschließen. [5]Eine Äußerung über die dienstliche Verwendbarkeit entfällt.

4.4.3

[1]Kommt die Lehrkraft für eine Abkürzung der Probezeit infrage, ist außerdem zu würdigen, ob ihre Leistungen – gemessen an denen der übrigen Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe im Beamtenverhältnis auf Probe – erheblich über dem Durchschnitt liegen. [2]In diesem Fall ist die Probezeitbeurteilung rechtzeitig vorzunehmen.

4.5 Anlassbeurteilung

4.5.1

Für eine Lehrkraft im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sowie eine Lehrkraft auf unbefristetem Arbeitsvertrag, die sich für eine Funktion bewirbt, ist unter Verwendung des Beurteilungsvordrucks gemäß Anlage C eine Anlassbeurteilung zu erstellen (Art. 54 Abs. 1 Satz 1 LlbG), wenn

a) noch keine periodische Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers erfolgt ist,

b) die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt und kein Sonderfall im Sinne der Nr. 4.2.2.1 Satz 5 vorliegt,

c) die Bewerberin bzw. der Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung befördert wurde und in dem Beförderungsamt mindestens 32 Monate tätig war,

d) die Bewerberin bzw. der Bewerber erstmals mit wesentlich anderen Aufgaben im Rahmen einer Funktionstätigkeit betraut wurde, die einem anderen Statusamt zuzuordnen sind und deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte, und diese Aufgaben über einen Zeitraum von mindestens 32 Monaten ausgeübt wurden.

4.5.2

[1]In den unter Nr. 4.5.1 Buchst. b bis d genannten Fallgruppen umfasst der Beurteilungszeitraum der Anlassbeurteilung den Zeitraum, welcher der letzten periodischen Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers zugrunde gelegt wurde, längstens jedoch den letzten regulären Beurteilungszeitraum, bis zur Erstellung der Anlassbeurteilung. [2]Der Beurteilungszeitraum kann somit mehr als vier Kalenderjahre umfassen.

4.5.3

Die Schulabteilungen des Staatsministeriums können im Einvernehmen mit den Gruppenvertreterinnen und Gruppenvertretern im Hauptpersonalrat regeln, dass in den unter Nr. 4.5.1 Buchst. b bis d genannten Fallgruppen vom Erfordernis einer Anlassbeurteilung abgesehen werden kann, wenn bei der Bewerbung um eine rein schulintern zu besetzende Funktion nur eine einzige Bewerbung vorliegt und auch ohne Anlassbeurteilung die Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers gegeben ist.

4.5.4

[1]Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Dienstbehörde zu erstellen. [2]Abweichend von Nr. 4.5.1 Buchst. c und d kann eine Anlassbeurteilung bereits nach einer Mindestdauer von zwölf Monaten angefordert werden, wenn ein Stellenbesetzungsverfahren für eine Funktionsstelle erfolglos geblieben ist, weil die Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen ihrer letzten dienstlichen Beurteilung nicht die erforderliche Verwendungseignung aufwiesen.

4.6 Zuständigkeit

4.6.1 Realschulen, Gymnasien, berufliche Schulen, Förderschulen und Schulen für Kranke

4.6.1.1

[1]Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte erstellt und unterzeichnet die Schulleiterin oder der Schulleiter. [2]Treten Schulleiterinnen oder Schulleiter in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder werden sie an eine andere Dienststelle versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zur Verfügung zu stellen, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

[3]Bei beruflichen Schulen (ohne Berufliche Oberschulen) und beruflichen Schulzentren ist für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte in der Besoldungsgruppe A 15 mit Amtszulage die Regierung, bei Beruflichen Oberschulen die Ministerialbeauftragte bzw. der Ministerialbeauftragte zuständig.

[4]Bei Förderschulen ist für die dienstliche Beurteilung von Lehrkräften, die als Seminarrektorin bzw. Seminarrektor, Seminarleiterin bzw. Seminarleiter oder Beratungsrektorinnen bzw. Beratungsrektoren als Schulpsychologen tätig sind, die Regierung zuständig.

4.6.1.2

[1]Teilabgeordnete Lehrkräfte werden im Einvernehmen mit der aufnehmenden Schule oder Behörde beurteilt. [2]Im Fall der Teilabordnung oder Teilbeurlaubung zu einer Dienststelle eines anderen Dienstherrn oder einer Privatschule erfolgt die Beurteilung im Benehmen mit der aufnehmenden Stelle. [3]War die Lehrkraft während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate mit mehr als der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit abgeordnet, hat die oder der Beurteilende bei der aufnehmenden Behörde einen Beurteilungsbeitrag einzuholen.

4.6.1.3

Das Staatsministerium kann die Zuständigkeit abweichend festlegen, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis dafür gegeben ist (Art. 60 Abs. 1 Satz 5 LlbG).

4.6.1.4

[1]Vor der Erstellung der dienstlichen Beurteilung von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach Katholische Religionslehre hat sich die Schulleiterin oder der Schulleiter mit dem örtlich zuständigen Ordinariat (Schulreferat), vor der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen von hauptamtlichen Lehrkräften mit der Lehramtsbefähigung für das Fach Evangelische Religionslehre mit dem örtlich zuständigen Dekanat in Verbindung zu setzen mit der Bitte um Mitteilung, ob von dort Gesichtspunkte zur dienstlichen Beurteilung vorgetragen werden. [2]Die kirchlichen Behörden können eine Vertreterin bzw. einen Vertreter zum Unterrichtsbesuch entsenden. [3]Die Beobachtungen und Erkenntnisse der kirchlichen Stellen können der oder dem Beurteilenden als Material für die Beurteilung zur Verfügung gestellt werden. [4]Die Verantwortung für die dienstliche Beurteilung trägt auch in diesen Fällen allein die Schulleiterin bzw. der Schulleiter.

4.6.2 Grundschulen und Mittelschulen

4.6.2.1

[1]Die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und der Förderlehrkräfte wird auf Vorschlag der Schulleiterinnen und Schulleiter durch die fachliche Leitung des Schulamts erstellt und unterzeichnet. [2]Die

Schulrätin bzw. der Schulrat kann sich nach pflichtgemäßem Ermessen durch Unterrichtsbesuche eine Überzeugung hinsichtlich der von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter vorgeschlagenen Beurteilung verschaffen. [3]Bei Lehrkräften, Fachlehrkräften und Förderlehrkräften mit mehreren Einsatzorten wird der Beurteilungsvorschlag von der Schulleiterin oder dem Schulleiter erstellt, deren bzw. dessen Schule die Lehrkraft, Fachlehrkraft oder die Förderlehrkraft als Stammschule zugewiesen ist. [4]Die Leistungen an Einsatzschulen werden in geeigneter Weise miteinbezogen.

[5]Die Leiterin bzw. der Leiter der Stammschule einer Lehrkraft unterzeichnen als Vorgesetzte die erstellten dienstlichen Beurteilungen und erklären, ob hiergegen Einwendungen bestehen. [6]Die Einwendungen sind zu begründen.

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

4.6.2.2

Die fachliche Leiterin bzw. der fachliche Leiter des Schulamts kann die Befugnisse nach Nr. 4.6.2.1 allgemein oder für bestimmte Schulen weiteren Schulrätinnen oder Schulräten des Schulamts übertragen.

4.6.2.3

Lehrkräfte bzw. Fachlehrkräfte, die als Seminarrektorin, Seminarrektor, Seminarleiterin, Seminarleiter, Beratungsrektorin als Schulpsychologin oder Beratungsrektor als Schulpsychologe tätig sind, werden durch die Regierung beurteilt, die Beiträge des Staatlichen Schulamts einzuholen hat.

4.6.2.4

Für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und der Förderlehrkräfte finden die Nr. 4.6.1.1 Satz 2 und Nr. 4.6.1.2 bis 4.6.1.4 unter Berücksichtigung der Zuständigkeitsregelungen in Nr. 4.6.2.1 bis 4.6.2.3 entsprechende Anwendung.

4.7 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats

4.7.1

Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf Nr. 9 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien hingewiesen; insbesondere auf die Frage der rechtzeitigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wenn dies die oder der Schwerbehinderte nach vorherigem schriftlichen Hinweis nicht ablehnt, wird aufmerksam gemacht (vgl. dazu Nr. 9.6 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

4.7.2

[1]Eine Beteiligung des Personalrats bei der Erstellung der Beurteilung der Lehrkräfte ist weder vorgesehen noch zulässig. [2]Die oder der Beurteilende kann nach Art. 67 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BayPVG generell die Tatsache der anstehenden Beurteilung mit dem Personalrat erörtern. [3]Das Beschwerderecht der Beschäftigten nach Art. 69 Abs. 1 Buchst. c BayPVG bleibt unberührt.

4.8 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

[1]Der für die Lehrkraft vorgesehene Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor Eröffnung der Beurteilung zuzuleiten. [2]Bei der Anlassbeurteilung genügt der Zugang am Tag vor der Eröffnung. [3]Die dienstliche Beurteilung wird der Lehrkraft von der oder dem Beurteilenden eröffnet. [4]Die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung der Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und der Förderlehrkräfte im Bereich der Grund- und Mittelschulen kann von der Fachlichen Leiterin bzw. dem Fachlichen Leiter gemäß Art. 61 Abs. 1 Satz 3 LlbG auf die Schulleiterin bzw. den Schulleiter, die bzw. der den Beurteilungsvorschlag erstellt hat, delegiert werden. [5]Die dienstliche Beurteilung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. [6]Bei diesem Beurteilungsgespräch soll auf den wesentlichen Inhalt der Beurteilung eingegangen werden. [7]Dadurch können Missverständnisse ausgeräumt und der Lehrkraft Hilfen gegeben werden, wie sie etwa aufgetretene Schwächen beseitigen kann. [8]Die Eröffnung begründet den einheitlichen Verwendungsbeginn.

4.9 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

4.9.1

[1]Der Lehrkraft wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen nach der Eröffnung eingeräumt. [2]Die Lehrkraft soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist. [3]Nach Ablauf dieser Frist wird die Beurteilung der überprüfenden Behörde vorgelegt.

4.9.2

[1]Die Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Behörde mit einer Stellungnahme der oder des Beurteilenden vorzulegen. [2]Diese Stellungnahme soll sich mit den erhobenen Einwendungen auseinandersetzen und keine Ergänzung der dienstlichen Beurteilung darstellen. [3]Bei Einwendungen gegen eine Zwischenbeurteilung sind gleichzeitig Kopien der Zwischenbeurteilung und der Stellungnahme der oder des Beurteilenden der aufnehmenden Schule bzw. dem aufnehmenden Schulamt zur Kenntnis zuzuleiten.

4.9.3

Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen der Lehrkraft sind der überprüfenden Behörde nachzureichen und zu berücksichtigen, soweit dies noch möglich ist.

4.10 Überprüfung der dienstlichen Beurteilung

4.10.1

Die Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen – periodische Beurteilung, Zwischenbeurteilung, Einschätzung während der Probezeit, Probezeitbeurteilung, Anlassbeurteilung – dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze.

4.10.2

[1]Eine abgeänderte dienstliche Beurteilung ist spätestens drei Monate nach der Überprüfung der Lehrkraft nochmals zu eröffnen (vgl. Art. 61 Abs. 1 Satz 5 LlbG); der überprüfenden Behörde ist hierüber zu berichten. [2]Die Lehrkraft bestätigt durch ihre Unterschrift die Eröffnung der geänderten Beurteilung. [3]Der Lehrkraft ist ein Abdruck der geänderten Beurteilung auszuhändigen.

4.10.3

[1]Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so ist die Lehrkraft vom Ergebnis der Überprüfung ihrer Einwendungen zu verständigen. [2]In diesem Fall oder bei der nochmaligen Eröffnung ist der Lehrkraft die zu ihren Einwendungen erfolgte schriftliche Stellungnahme der oder des Beurteilenden bekannt zu geben. [3]Diese Stellungnahme ist der Lehrkraft in Kopie auszuhändigen.

4.10.4

Die Beurteilung ist mit dem Vermerk über ihre Eröffnung zu den Personalakten zu nehmen.

5. Dienstliche Beurteilung der am Staatsinstitut für die Ausbildung der Fachlehrkräfte und der am Staatsinstitut für die Ausbildung der Förderlehrkräfte tätigen Lehrkräfte und Förderlehrkräfte

5.1

[1]Die dienstlichen Beurteilungen der Förderlehrkräfte richten sich nach denjenigen Bestimmungen dieser Richtlinien, welche für die Lehrkräfte der Schulart gelten, an der die zu beurteilenden Personen eingesetzt sind. [2]Für die an Grund- und Mittelschulen eingesetzten Förderlehrkräfte gelten die Regelungen in Nr. 4.6.2.

5.2

Für die am Staatsinstitut für die Ausbildung der Fachlehrkräfte und der am Staatsinstitut für die Ausbildung der Förderlehrkräfte tätigen Lehrkräfte, Fach- und Förderlehrkräfte gelten diese Richtlinien entsprechend.

6. Leistungsfeststellung

6.1 Fallgestaltungen

[1] Art. 62 Abs. 1 Satz 1 LlbG bestimmt, dass Leistungsfeststellungen, die für die Entscheidung nach Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG erforderlich sind, soweit möglich, mit der periodischen Beurteilung verbunden werden.

[2]Es handelt sich dabei um den regelmäßigen Stufenaufstieg bzw. Stufenstopp: Feststellung, ob die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt bzw. nicht erfüllt sind (Art. 62 Abs. 3 LlbG, Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG).[3]Einer gesonderten Leistungsfeststellung bedarf es auch dann, wenn eine Leistungsfeststellung für die Entscheidung nach Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG erforderlich ist, eine periodische Beurteilung jedoch nicht vorgeschrieben ist.

[3]Für die Leistungsfeststellung im Rahmen des Beurteilungsvordrucks ist der Vordruck der Anlage C zu verwenden. [4]Für die gesonderte Leistungsfeststellung ist der Vordruck der Anlage D zu verwenden.

6.2 Gegenstand der Leistungsfeststellung

Gegenstand der Feststellung sind die Kriterien der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1.

6.2.1 Regelmäßiger Stufenaufstieg

6.2.1.1

[1]Nach Art. 30 Abs. 2 BayBesG steigt das Grundgehalt in regelmäßigen Zeitabständen (bis zum Erreichen der Endstufe) an, wenn die Lehrkraft die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt. [2]Bezugspunkt für die nach Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG erforderliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich das jeweilige Amt im statusrechtlichen Sinn, das die Lehrkraft am Beurteilungsstichtag bzw. dem Stichtag der gesonderten Leistungsfeststellung innehat. [3]In Anpassung an die VV-BeamtR (vgl. dort Abschnitt 5 Nr. 6.1.1) gelten die Mindestanforderungen regelmäßig als erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „MA“ erzielt hat. [4]Bei der Entscheidung sind sämtliche zurechenbaren Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. [5]Es handelt sich dabei insbesondere darum,

– ob Leistungsmängel der Lehrkraft zugerechnet werden können; dies ist insbesondere nicht der Fall, wenn sie auf eine Krankheit oder auf eine Schwerbehinderung zurückzuführen sind,

– inwieweit die gezeigten Leistungen von dem allgemeinen Durchschnitt abweichen,

– wie lange Leistungsmängel während des Beurteilungszeitraums bestanden haben,

– ob zu erwarten ist, dass Leistungsmängel auch ohne Maßnahmen durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten behoben werden.

6.2.1.2

Die Grundsätze der Bayerischen Inklusionsrichtlinien (dort v. a. Nr. 9.3.3) sind zu beachten.

6.2.1.3

[1]Eine gesonderte Berücksichtigung der oben genannten Umstände bei der Leistungsfeststellung ist nur insoweit möglich, als diese nicht bereits Eingang bei der Bewertung der nach Art. 58 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 6 Satz 2 LlbG maßgeblichen Beurteilungskriterien gefunden haben (vgl. Nr. 2.3.5; keine doppelte Berücksichtigung). [2]Durch die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls ist gewährleistet, dass unberechtigte Benachteiligungen verhindert werden, und auf die Besonderheiten von Einzelfällen eingegangen werden kann.

6.2.2 Stufenstopp

6.2.2.1

Kann nicht festgestellt werden, dass die Mindestanforderungen erfüllt sind, weil die Lehrkraft nicht in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung gemäß Nr. 2.2.1 mindestens die Bewertungsstufe „MA“ erzielt hat, ist gesetzliche Folge des Art. 30 Abs. 3 BayBesG das Verbleiben in der bisherigen Stufe.

6.2.2.2

[1]Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist (Art. 62 Abs. 4 Satz 2 LlbG). [2]Dies soll der betroffenen Lehrkraft die Chance geben, Leistungsmängel rechtzeitig zu beheben und gleichzeitig aufzeigen, dass finanzielle Einbußen hingenommen werden müssen, wenn die Leistungen nicht gesteigert werden. [3]Inhalt und Zeitpunkt des Hinweises sind im Personalakt zu vermerken. [4]Das Beteiligungsrecht nach Art. 77a BayPVG ist zu beachten.

6.2.2.3

[1]Unterbleibt eine positive Feststellung gemäß Art. 62 Abs. 3 LlbG, ist dies der Lehrkraft gegenüber – in entsprechender Anwendung des Art. 39 Abs. 1 Satz 2 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) – zu begründen. [2]Eine Abschrift der Mitteilung der Gründe ist in den Personalakt aufzunehmen.

6.2.2.4

[1]Nach Art. 62 Abs. 5 LlbG wird regelmäßig überprüft, ob nunmehr die Mindestanforderungen nach Art. 30 Abs. 3 Satz 1 BayBesG vorliegen. [2]Dies ermöglicht dem Dienstherrn flexibel auf die Leistungen der Lehrkraft nach einem Anhalten in der Stufe zu reagieren, und gibt der betroffenen Lehrkraft die Chance und den Anreiz, schnell die Leistungen zu steigern.

6.2.2.5

[1]Wird festgestellt, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind (Stufenstopp), sind die Leistungen im Rahmen einer gesonderten Leistungsfeststellung in Abständen von jeweils einem Jahr nach Beginn des Stufenstopps erneut zu überprüfen (Art. 62 Abs. 5 Satz 1 LlbG). [2]Sofern zu diesem Zeitpunkt zugleich eine periodische Beurteilung erstellt wird, wird die Überprüfungsfeststellung mit dieser verbunden (Art. 62 Abs. 5 Satz 4 LlbG). [3]Einer gesonderten Leistungsfeststellung bedarf es auch dann, wenn eine Leistungsfeststellung für die Entscheidung nach Art. 30 Abs. 3 Sätze 1 und 3 BayBesG erforderlich ist, eine periodische Beurteilung jedoch nicht vorgeschrieben ist.

6.3 Leistungsfeststellungen während der Probezeit

6.3.1

[1]Sofern während der Probezeit Leistungsfeststellungen nach Art. 30 Abs. 3 erforderlich werden, können diese mit der Einschätzung bzw. der Probezeitbeurteilung verbunden werden (Art. 62 Abs. 1 Satz 4 LlbG). [2]Bezüglich der Ausgestaltung wird auf den Vordruck gemäß Anlage B verwiesen.

6.3.2

Für Leistungsfeststellungen während der Probezeit gelten abweichend die für die Einschätzung bzw. die Probezeitbeurteilung maßgebenden Bewertungsmaßstäbe (Art. 62 Abs. 1 Satz 5 in Verbindung mit Art. 55 Abs. 1 Satz 1 bzw. Art. 55 Abs. 2 Satz 2 LlbG).

6.4 Zusammentreffen von Zeiten aktiver Dienstleistung und von berücksichtigungsfähigen Zeiten

Treffen in einem Beurteilungszeitraum Zeiten aktiver Dienstleistung mit Zeiten nach Art. 31 Abs. 3 BayBesG zusammen, während der nach Art. 30 Abs. 3 Satz 5 BayBesG die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen als erfüllt gelten, ist im Wege einer Gesamtwürdigung des Beurteilungszeitraums zu entscheiden, ob insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass die mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen erfüllt sind.

6.5 Zuständigkeit und Verfahren

[1]Die Zuständigkeiten richten sich in allen in Nr. 6.1 und 6.2 genannten Fällen nach Nr. 4.6. [2]Hinsichtlich des Verfahrens finden die in Nr. 4 für die dienstliche Beurteilung getroffenen Regelungen entsprechende Anwendung.

6.6 Maßstab

[1]Leistungsfeststellungen können ihrer Funktion nur gerecht werden, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden und ein möglichst zutreffendes, ausgewogenes und umfassendes Bild von den Leistungen der Beamtinnen und Beamten geben. [2]Die Nr. 2.2.1 findet entsprechende Anwendung, soweit es um die Feststellung der fachlichen Leistung geht.

6.7 Wirksamkeit

6.7.1

[1]Bezüglich des Beginns der Wirksamkeit einer Leistungsfeststellung ist auf den Beginn des Monats abzustellen, der auf den Monat, in dem die Leistungsfeststellung eröffnet worden ist, folgt. [2]Sofern die Leistungsfeststellung mit der periodischen Beurteilung verbunden ist, ist maßgeblich der Monat der Eröffnung der periodischen Beurteilung. [3]Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. [4]Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung, bzw., wenn eine solche nicht erfolgt, bis zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung.

6.7.2

[1]Unterbleibt eine positive Leistungsfeststellung (Stufenstopp), so treten die Rechtsfolgen des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG mit dem Beginn des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die periodische Beurteilung bzw. die gesonderte Leistungsfeststellung eröffnet worden ist. [2]Jeweils nach einem Jahr ab Eintritt der Rechtsfolgen des Art. 30 Abs. 3 Satz 3 BayBesG wird erneut überprüft, ob die Lehrkraft nunmehr die Mindestanforderungen erfüllt. [3]Wenn dies der Fall ist, erfolgt eine positive Leistungsfeststellung; andernfalls wird festgehalten, dass die Leistung nach wie vor nicht den Mindestanforderungen entspricht.

6.8 Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.9 entsprechende Anwendung.

7. Fiktive Laufbahnnachzeichnung

7.1 Anwendungsbereich

7.1.1

Bei Lehrkräften, die sich zum Beurteilungsstichtag in Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung befinden und für die keine verwendbare periodische Beurteilung vorliegt, soll die letzte periodische Beurteilung fiktiv nachgezeichnet werden (Art. 17a Abs. 1 LlbG).

7.1.2

Bei Lehrkräften, die sich in Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, befinden und für die keine verwendbare dienstliche Beurteilung vorliegt, ist die letzte periodische Beurteilung fiktiv nachzuzeichnen (Art. 17a Abs. 2 LlbG).

7.1.3

Die fiktive Nachzeichnung ist auf drei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume zu beschränken (Art. 17a Abs. 4 LlbG).

7.2 Verfahren bei fiktiver Laufbahnnachzeichnung

7.2.1

[1]Grundlage einer fiktiven Laufbahnnachzeichnung ist die letzte periodische Beurteilung der betroffenen Lehrkraft. [2]Die fiktive Leistungsnachzeichnung entfällt daher in Fällen, in denen die erste periodische Beurteilung fehlt.

7.2.2

[1]Die periodische Beurteilung ist jeweils nach Ablauf des regulären Beurteilungszeitraums nachzuzeichnen, sobald die aktuellen periodischen Beurteilungen der Lehrkräfte der Vergleichsgruppe (Nr. 7.2.4) nach Nr. 4.10 überprüft sind. [2]Die Zuständigkeit bestimmt sich nach Nr. 4.6.

7.2.3 Nachzeichnung und Fortgeltung der einzelnen Teile der Beurteilung

7.2.3.1

[1]Die letzte periodische Beurteilung ist hinsichtlich aller Teile (Gesamturteil, Einzelkriterien, Verwendungseignung, Feststellung zu Art. 30 BayBesG) nachzuzeichnen. [2]Hierzu ist eine Vergleichsgruppe zu bilden (Nr. 7.2.4). [3]Die fiktive Laufbahnnachzeichnung bemisst sich maßgeblich an den in dieser Vergleichsgruppe bei der nächsten Beurteilungsrunde tatsächlich erreichten Gesamturteilen und Feststellungen.

7.2.3.2

[1]Den einzelnen Prädikaten werden folgende Zahlenwerte zugewiesen: HQ: 1, BG: 2, UB: 3, VE: 4, HM: 5, MA: 6, IU: 7. [2]Der Zahlenwert, aus dem sich das Gesamturteil der nachzuzeichnenden Beurteilung ergibt, errechnet sich aus dem kaufmännisch auf eine ganze Zahl gerundeten Durchschnittswert (arithmetisches Mittel) der Gesamturteile der nach Nr. 7.2.4 gebildeten Vergleichsgruppe.

[3]Die Zahlenwerte, aus denen sich die Einzelkriterien der nachzuzeichnenden Beurteilung ergeben, errechnen sich wie folgt: [4]Es wird berechnet, welche aus dem kaufmännisch auf eine ganze Zahl gerundeten Durchschnittswerte (arithmetisches Mittel) die nach Nr. 7.2.4 gebildete Vergleichsgruppe bei den jeweiligen Einzelkriterien sowohl zum Beurteilungsstichtag der letzten periodischen Beurteilung als auch zum Beurteilungsstichtag der aktuellen periodischen Beurteilung erzielt hat. [5]Anschließend wird bei den jeweiligen Einzelkriterien der Differenzwert zwischen den Durchschnittswerten berechnet. [6]Dieser Differenzwert wird bei der betroffenen Lehrkraft auf das jeweilige Einzelkriterium ihrer letzten periodischen Beurteilung aufgerechnet. [7]Bei jeder weiteren nachzuzeichnenden Beurteilung gilt dies entsprechend.

7.2.3.3

Eine in der letzten periodischen Beurteilung festgestellte Verwendungseignung bzw. die zuletzt getroffene Feststellung zu Art. 30 BayBesG wird fortgeschrieben.

7.2.4 Bildung der Vergleichsgruppe

7.2.4.1

[1]Die Vergleichsgruppe setzt sich – auch bei mehrfach hintereinander erfolgenden fiktiven Laufbahnnachzeichnungen – zusammen aus den Lehrkräften, die zum Zeitpunkt der letzten periodischen Beurteilung der betroffenen Lehrkraft in derselben Besoldungsgruppe und derselben Schulart dasselbe Gesamturteil wie die betroffene Lehrkraft erreicht haben. [2]Soweit bei der betroffenen Lehrkraft das Beurteilungsmerkmal „Führungsverhalten“ (Nr. 2.2.1.7) beurteilt worden ist, setzt sich diese Vergleichsgruppe nur aus den Lehrkräften zusammen, bei denen zum Zeitpunkt der letzten periodischen Beurteilung ebenfalls das Beurteilungsmerkmal „Führungsverhalten“ beurteilt worden ist. [3]Nicht in die Vergleichsgruppe einbezogen werden Lehrkräfte, die zum jeweiligen Beurteilungsstichtag ebenfalls nicht periodisch beurteilt werden. [4]Wurde die betroffene Lehrkraft nach ihrer letzten periodischen Beurteilung befördert, so ist die Vergleichsgruppe auf diejenigen Lehrkräfte zu beschränken, die im entsprechenden Beurteilungszeitraum ebenfalls befördert wurden.

7.2.4.2

[1]Die Vergleichsgruppe muss mindestens fünf Lehrkräfte umfassen. [2]Umfasst die Vergleichsgruppe nicht mindestens fünf Lehrkräfte, wird die letzte periodische Beurteilung der betroffenen Lehrkraft hinsichtlich des

Gesamturteils und der Einzelkriterien unverändert übernommen. [3]Soweit die Vergleichsgruppe nach der ersten fiktiven Laufbahnnachzeichnung die Mindestgröße von fünf Lehrkräften unterschreitet (z. B. aufgrund von Beförderungen), wird das Ergebnis der fiktiven Laufbahnnachzeichnung hinsichtlich des Gesamturteils und der Einzelkriterien unverändert übernommen. [4]Die Regelung in Nr. 7.2.3.3 findet entsprechende Anwendung.

Abschnitt B
Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Schulleiterinnen und Schulleiter

1. Allgemeines

1.1

[1]Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. [2]Diesem Umstand müssen die Beurteilungsrichtlinien Rechnung tragen. [3]Die Grundsätze und Regelungen im Abschnitt A gelten insoweit als auf sie im Abschnitt B Bezug genommen wird. [4]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

[1]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. [2]Die dienstliche Beurteilung ist somit ein Instrument der Personalführung und der Qualitätssicherung.

1.2.2

[1]Zum Zweiten soll durch die dienstlichen Beurteilungen regelmäßig ein vergleichender Überblick über das Leistungspotenzial der Schulleiterinnen bzw. der Schulleiter ermöglicht werden. [2]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

[1]Beurteilen heißt, Beobachtungen und Erkenntnisse unter bestimmten Gesichtspunkten zu bewerten. [2]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. [3]Die Einzelbeobachtungen müssen jeweils nach ihrer Bedeutung eingeordnet und gewichtet werden.

1.3.2

[1]Dienstliche Beurteilungen erfüllen ihren Zweck nur, wenn sie nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit, erstellt werden. [2]Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf Ebene der Schulamts-, MB- und Regierungsbezirke. [3]Die Beurteilungen müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den

Leistungen und Fähigkeiten der Schulleiterinnen bzw. der Schulleiter geben. [4]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. [5]Dabei ist zu vermeiden, dass erstmals zum Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. [6]Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. [7]Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.1 Beurteilungsmerkmale

[1]Die dienstliche Beurteilung hat sich gemäß Art. 58 Abs. 2 LlbG auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters zu erstrecken. [2]Die Einzelmerkmale, die der Erfassung von Leistung, Eignung und Befähigung dienen und auf die jeweils einzugehen ist, werden im Folgenden aufgeführt. [3]Die Erläuterungen der einzelnen Merkmale sind nicht abschließend; die Beurteilenden können gegebenenfalls auf weitere Gesichtspunkte eingehen. [4]Zu bedenken ist, dass die der Erfassung der Beurteilungsmerkmale dienenden Gesichtspunkte nicht streng voneinander getrennt, sondern eng miteinander verknüpft sind und sich teilweise überschneiden.

2.1.1 Beurteilung der fachlichen Leistung

2.1.1.1 Arbeitserfolg

- Arbeitsqualität
  a) Bildung eines Schulprofils
  b) Schulentwicklungsmaßnahmen

- Beachtung von inhaltlichen und formalen Vorgaben

- Unterrichtliche Tätigkeit (entsprechend dem ausgeübten Umfang)
  a) Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
  b) Unterrichtserfolg
  c) Erzieherisches Wirken

Die Kriterien für die Beurteilung der unterrichtlichen Leistungen entsprechen den in Abschnitt A Nr. 2.2.1.1 bis Nr. 2.2.1.3 genannten.

2.1.1.2 Führungs- und Vorgesetztenverhalten

- Prioritätensetzung und Zielvorgaben

- Organisations- und Planungsvermögen

- Motivation und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Kooperationsverhalten (Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Schulaufsicht, den Erziehungsberechtigten, der Personal- und Schwerbehindertenvertretung und den außerschulischen Kooperationspartnern)

- Qualitätssicherung

- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen und Konflikten

- Vertretung der Schule nach außen

- Präsenz an der Schule

2.1.2 Eignung und Befähigung

- Einsatzbereitschaft
- Entscheidungsfreude
- Verantwortungsbereitschaft
- Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben
- Bereitschaft zur Fortbildung
- pragmatische Arbeitsweise

2.1.3 Ergänzende Bemerkungen

2.1.3.1

[1]Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der beurteilten Schulleiterin bzw. dem beurteilten Schulleiter gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung der Persönlichkeit, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen, abgerundet werden. [2]Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernis gute oder gar herausragende Leistungen erbringt (vgl. Nr. 9.1 Satz 2 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien). [3]Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- bzw. der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (vgl. Nr. 9.3.2 Satz 1 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

2.1.3.2

[1]Desgleichen sollen besondere Leistungen der Schulleiterin bzw. des Schulleiters im Beurteilungszeitraum vermerkt werden. [2]Dabei kann auch auf wissenschaftliche, schriftstellerische oder künstlerische Leistungen eingegangen werden. [3]Ebenso können Tätigkeiten im öffentlichen Leben, vor allem auch ehrenamtliche Tätigkeiten erwähnt werden.

2.1.3.3

Wenn und soweit sich beurteilungsrelevante Einzelmerkmale wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Einsatz- und Verantwortungsbereitschaft, die auch bei der Betreuung und Pflege von Kindern, Kranken oder alten Menschen sowie bei der Ausübung eines Ehrenamtes erworben bzw. vertieft werden können, erkennbar im dienstlichen Verhalten äußern, finden sie ihren Niederschlag in einer entsprechenden Bewertung der einzelnen Beurteilungskriterien.

2.1.3.4

[1]Disziplinarmaßnahmen oder missbilligende Äußerungen einer bzw. eines Dienstvorgesetzten (Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG) sowie Hinweise auf Strafen oder Geldbußen, die im Strafverfahren oder Bußgeldverfahren verhängt wurden, sind nicht in der Beurteilung zu vermerken. [2]Die Nichtaufnahme bedeutet nicht, dass ein Verhalten, das zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder einer dienstaufsichtlichen Maßnahme oder Ähnlichem geführt hat, bei der Würdigung des Gesamtbildes in der Beurteilung unbeachtet bleibt.

2.1.3.5

[1]Soweit Veranlassung besteht, sollte hier auch angegeben werden, ob Umstände vorliegen, welche die Beurteilung erschwert haben und den Wert der Beurteilung einschränken können (z. B. längere Krankheiten, schlechter Gesundheitszustand der bzw. des zu Beurteilenden). [2]Auf einen Abfall oder eine Steigerung der Leistungen in der Berichtszeit und ggf. – soweit bekannt – deren Ursachen ist einzugehen.

[3]Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit ggf. auf die Behinderung zurückzuführen ist.

2.2 Beurteilungsmaßstab und Bewertung

2.2.1

Die dienstliche Beurteilung soll die Leistung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters in Bezug auf ihre Funktion und im Vergleich zu anderen Schulleiterinnen und Schulleitern derselben Besoldungsgruppe objektiv darstellen (Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG).

2.2.2 Bewertung

2.2.2.1

[1]Die Bewertung erfolgt nach einem System mit sieben Bewertungsstufen. [2]Bei den Einzelmerkmalen sind die Abkürzungen für die jeweilige Bewertungsstufe, wie sie für das Gesamtergebnis vorgesehen sind, anzugeben (vgl. Nr. 2.2.2.2). [3]Die bei dem jeweiligen Einzelmerkmal zugrunde zu legenden Kriterien sind beispielhaft im Formblatt angegeben. [4]Einer verbalen Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale bedarf es nicht. [5]Je differenzierter das Leistungsgefüge des Personalkörpers in der dienstlichen Beurteilung zum Ausdruck kommt, umso größere Bedeutung kann der Beurteilung im Rahmen von Beförderungen und anderen Personalentscheidungen zukommen. [6]Dies ist nur möglich, wenn der Bewertungsrahmen ausgeschöpft wird.

2.2.2.2

[1]Das Gesamtergebnis der periodischen Beurteilung ist in einer der folgenden Bewertungsstufen auszudrücken:

- Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ).
- Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG).
- Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB).
- Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE).
- Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM).
- Leistung, die Mängel aufweist (MA).
- Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU).

[2]Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig.

2.2.2.3 Erläuterung der Bewertungsstufen:

[1]Die Umschreibungen schöpfen die Bewertungsstufen naturgemäß nicht in jeder Hinsicht aus; sie sind vielmehr als Hilfen für die Beurteilenden aufzufassen. [2]Positive Eigenschaften, die in der Umschreibung einer Bewertungsstufe genannt sind, werden in den Umschreibungen der besseren Bewertungsstufen vorausgesetzt.

2.2.2.4 Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ):

Dieses Gesamturteil ist einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter zu erteilen, die bzw. der nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen (vgl. die Kriterien gemäß Nr. 2.1.1 und 2.1.2) in außergewöhnlicher Weise übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Schulart gestellt werden.

2.2.2.5 **Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG):**

Dieses Gesamturteil ist einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter zu erteilen, die bzw. der nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen (vgl. die Kriterien gemäß Nr. 2.1.1 und 2.1.2) ganz besonders gut erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Schulart gestellt werden.

2.2.2.6 **Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB):**

Dieses Gesamturteil ist einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter zu erteilen, die bzw. der nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen (vgl. die Kriterien gemäß Nr. 2.1.1 und 2.1.2) übertrifft, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Schulart gestellt werden.

2.2.2.7 **Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE):**

Dieses Gesamturteil ist einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter zu erteilen, die bzw. der nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen (vgl. die Kriterien gemäß Nr. 2.1.1 und 2.1.2) voll gerecht wird, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Schulart gestellt werden.

2.2.2.8 **Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM):**

Dieses Gesamturteil ist einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter zu erteilen, die bzw. der nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen (vgl. die Kriterien gemäß Nr. 2.1.1 und 2.1.2) erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Schulart gestellt werden.

2.2.2.9 **Leistung, die Mängel aufweist (MA):**

Dieses Gesamturteil ist einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter zu erteilen, die bzw. der nach Leistung, Eignung und Befähigung die Anforderungen (vgl. die Kriterien gemäß Nr. 2.1.1 und 2.1.2) nicht voll erfüllt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Schulart gestellt werden.

2.2.2.10 **Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU):**

Dieses Gesamturteil ist einer Schulleiterin bzw. einem Schulleiter zu erteilen, die bzw. der nach Leistung, Eignung und Befähigung den Anforderungen (vgl. die Kriterien gemäß Nr. 2.1.1 und 2.1.2) nicht mehr genügt, die normaler- und billigerweise an Beamtinnen und Beamte ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe innerhalb der jeweiligen Schulart gestellt werden.

2.2.3 **Gesamturteil**

2.2.3.1

[1]Die bei den einzelnen Beurteilungsmerkmalen vergebenen Bewertungsstufen müssen das Gesamtergebnis tragen. [2]Die für die Bildung des Gesamturteils wesentlichen Gründe sind darzulegen. [3]Macht erst die Gewichtung bestimmter Einzelmerkmale die Vergabe einer bestimmten Bewertungsstufe plausibel und ist diese nicht schon in anderer Weise transparent gemacht, so ist diese Gewichtung darzustellen und zu begründen.

2.2.3.2

Führungs- und Vorgesetztenverhalten sind bei den Schulleiterinnen und Schulleitern Hauptaufgaben und haben deshalb bei der Bildung des Gesamturteils zentrale Bedeutung.

2.2.4

[1]Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. [2]Im Übrigen wird auf Abschnitt A Nr. 2.3.5 Bezug genommen.

3. Verwendungseignung

3.1

[1]Sind Angaben dazu möglich, für welche weiteren dienstlichen Aufgaben und Funktionen die Schulleiterin bzw. der Schulleiter in Betracht kommen (z. B. im Schulaufsichtsdienst, Schulleitungsämter mit höherer Besoldungsgruppe), so sind diese bei dem Beurteilungsmerkmal „Verwendungseignung“ zu vermerken. [2]Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen.

3.2

An Grund- und Mittelschulen werden Äußerungen, wonach eine Verwendung im Schulaufsichtsdienst in Betracht kommt, wegen der besonderen Voraussetzungen dieses Amts im Einvernehmen mit der Regierung getroffen; an Förderschulen ist das Einvernehmen mit dem Staatsministerium herzustellen.

4. Periodische Beurteilungen

4.1 Zu beurteilender Personenkreis

4.1.1

Zu beurteilen sind alle Schulleiterinnen und Schulleiter bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 16 + AZ, deren Beurteilung hiermit angeordnet wird (Art. 56 Abs. 3 Satz 2 LlbG).

4.1.2

[1]Nicht mehr beurteilt werden Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Laufe der an das Ende des regulären Beurteilungszeitraums anschließenden 32 Monate,

– in den gesetzlichen Ruhestand,

– in den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt),

– in die Freistellungsphase der Altersteilzeit,

– in die Freistellungsphase eines Sabbatjahrmodells und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt) oder

– ohne Dienstbezüge beurlaubt werden und unmittelbar anschließend in den gesetzlichen Ruhestand oder den Antragsruhestand (Antrag gestellt und Bewilligungsvoraussetzungen erfüllt)

treten. [2]Dies gilt nicht, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter noch nicht die Endstufe (Art. 30 Abs. 2 Satz 1 BayBesG) in ihrer bzw. seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

4.2 Beurteilungszeitraum

4.2.1

[1]Der Beurteilungszeitraum umfasst grundsätzlich vier Kalenderjahre und schließt an den Zeitraum der vorangegangenen Beurteilung an. [2]Die Beurteilungen erfolgen in den Jahren 2022, 2026, 2030 usw., Beurteilungsstichtag ist jeweils der 31. Dezember des letzten Jahres des regulären Beurteilungszeitraums. [3]Die Beurteilung ist unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums zu erstellen. [4]Der periodischen Beurteilung ist – abgesehen von begründeten Sonderfällen – der Zeitraum vom 1. Januar des Folgejahres der letzten periodischen Beurteilung bis zum 31. Dezember des letzten Jahres des vierjährigen Beurteilungszeitraums zugrunde zu legen (regulärer Beurteilungszeitraum). [5]Sonderfälle, in denen der Beurteilungszeitraum weniger oder mehr als vier Kalenderjahre betragen kann, liegen insbesondere in den in Nr. 4.2.2 bis 4.2.6 genannten Fällen vor.

4.2.2

[1]Schulleiterinnen und Schulleiter, die jeweils länger als sechs Monate beurlaubt oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle abgeordnet oder versetzt waren und im Lauf des letzten Jahres des regulären Beurteilungszeitraums in den Schuldienst zurückkehren, sind zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr periodisch zu beurteilen. [2]Gleiches gilt sinngemäß für länger als sechs Monate beurlaubte, abgeordnete oder versetzte Schulleiterinnen und Schulleiter, die im Lauf des ersten oder zweiten Jahres des regulären Beurteilungszeitraums den Schuldienst wieder antreten und im Rahmen der regulären periodischen Beurteilung nicht beurteilt wurden. [3]Vorstehendes gilt auch für die in Abschnitt C Nr. 3 bis 8 genannten Sonderfälle.

4.2.3

Schulleiterinnen und Schulleiter, bei denen eine Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung, eine familienpolitische Beurlaubung oder ein Sonderurlaub, welcher dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, im Lauf des letzten vollen Schuljahres des regulären periodischen Beurteilungszeitraums beginnt und deren Beurlaubung am regulären Beurteilungsstichtag noch andauert, werden in die periodische Beurteilung einbezogen, wenn sie seit ihrer letzten periodischen Beurteilung mindestens ein Jahr lang Dienst geleistet haben und eine ausreichende Beobachtungsgrundlage vorliegt.

4.2.4

Schulleiterinnen und Schulleiter, die im letzten Jahr des regulären Beurteilungszeitraums befördert wurden, sind erst zum Ablauf eines Jahres nach der Beförderung periodisch zu beurteilen.

4.2.5

Schulleiterinnen und Schulleiter, die im letzten Jahr des regulären Beurteilungszeitraums erstmals die Leitung einer Schule übernehmen, sind erst zum Ablauf eines Jahres nach der Übernahme der Schulleitung periodisch zu beurteilen.

4.2.6

[1]Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden, wenn gegen eine Schulleiterin bzw. einen Schulleiter ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist oder Vorermittlungen eingeleitet sind oder ein sonstiger in der Person der Schulleiterin bzw. des Schulleiters liegender wichtiger Grund vorliegt. [2]Nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens, der Einstellung der Ermittlungen oder dem Wegfall des sonstigen wichtigen Grundes ist die Beurteilung nachzuholen.

4.3 Zwischenbeurteilung

4.3.1

Die Zwischenbeurteilung soll sicherstellen, dass die während eines nicht unerheblichen Zeitraums gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters bei der nächsten periodischen Beurteilung berücksichtigt werden kann.

4.3.2

[1]Wird eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter an eine andere Schule versetzt, die außerhalb des bisherigen Schulamts-, MB- oder Regierungsbezirks liegt, und ist damit ein Wechsel der Zuständigkeit für den Beurteilungsentwurf oder die Beurteilung verbunden, so ist eine Zwischenbeurteilung zu erstellen. [2]Dies gilt nur, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter mindestens ein zwölf Monate an der Schule tätig war und im letzten Jahr der Tätigkeit dort nicht dienstlich beurteilt worden ist.

4.3.3

[1]Im Fall einer Beurlaubung oder Freistellung vom Dienst ist eine Zwischenbeurteilung nur dann zu erstellen, wenn zum Beginn der Beurlaubung oder Freistellung mindestens zwölf Monate seit dem Ende des der letzten dienstlichen Beurteilung zugrunde liegenden Zeitraums oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist (Art. 57 LlbG) und die Schulleiterin bzw. der Schulleiter bei der (nächsten) periodischen Beurteilung aufgrund der Dauer der Beurlaubung oder Freistellung nicht beurteilt wird oder die (nächste) periodische

Beurteilung hinausgeschoben wird. [2]Eine Zwischenbeurteilung ist nicht zu erstellen, wenn die Schulleiterin bzw. der Schulleiter gemäß Nr. 4.2.3 in die periodische Beurteilung einbezogen wird.

4.3.4

Zwischenbeurteilungen sind ohne Gesamturteil, im Übrigen aber – soweit möglich – in derselben Form wie eine periodische Beurteilung zu erstellen.

4.3.5

Sofern eine Schulleiterin bzw. ein Schulleiter in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch oder gemäß Nr. 4.2.2 beurteilt worden ist, genügt es für die Zwischenbeurteilung, wenn auf einem besonderen Blatt ergänzend zu der letzten periodischen Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben.

4.4 Anlassbeurteilung

4.4.1

Für Schulleiterinnen und Schulleiter, die sich für eine Funktion bewerben, ist eine Anlassbeurteilung zu erstellen (Art. 54 Abs. 1 Satz 1 LlbG), wenn

a) die letzte dienstliche Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers länger als vier Jahre zurückliegt,

b) die Bewerberin bzw. der Bewerber seit der letzten dienstlichen Beurteilung befördert wurde und in dem Beförderungsamt mindestens 32 Monate tätig war,

c) die Bewerberin bzw. der Bewerber erstmals mit wesentlich anderen Aufgaben im Rahmen einer Funktionstätigkeit betraut wurde, die einem anderen Statusamt zuzuordnen sind und deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte, und diese Aufgaben über einen Zeitraum von mindestens 32 Monaten ausgeübt wurden.

4.4.2

[1]In den unter Nr. 4.4.1 genannten Fallgruppen umfasst der Beurteilungszeitraum der Anlassbeurteilung den Zeitraum, welcher der letzten periodischen Beurteilung der Bewerberin bzw. des Bewerbers zugrunde gelegt wurde, längstens jedoch den letzten regulären Beurteilungszeitraum, bis zur Erstellung der Anlassbeurteilung. [2]Der Beurteilungszeitraum kann somit mehr als vier Kalenderjahre umfassen.

4.4.3

[1]Anlassbeurteilungen sind zudem auf Anforderung der überprüfenden Dienstbehörde zu erstellen. [2]Abweichend von Nr. 4.4.1 Buchst. b und c kann eine Anlassbeurteilung bereits nach einer Mindestdauer von zwölf Monaten angefordert werden, wenn ein Stellenbesetzungsverfahren für eine Funktionsstelle erfolglos geblieben ist, weil die Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen ihrer letzten dienstlichen Beurteilung nicht die erforderliche Verwendungseignung aufwiesen.

4.5 Zuständigkeit

4.5.1 Realschulen, Gymnasien und berufliche Schulen

4.5.1.1

[1]Nach maßgeblicher Vorarbeit im Sinne der Nr. 1.3.1 und 1.3.2 legen die Ministerialbeauftragten die Entwürfe für die dienstlichen Beurteilungen der Leiterinnen oder Leiter der Realschulen, Gymnasien sowie beruflichen Oberschulen – Fachoberschulen und Berufsoberschulen dem Staatsministerium vor, das vornehmlich darauf zu achten hat, dass in allen MB-Bezirken vergleichbare Beurteilungsmaßstäbe zugrunde gelegt wurden. [2]Die Ministerialbeauftragten bestätigen durch Unterschrift ihre Mitwirkung bei der Beurteilungserstellung und nehmen von der Beurteilung Kenntnis.

4.5.1.2

[1]Nach maßgeblicher Vorarbeit im Sinne der Nr. 1.3.1 und 1.3.2 legen die Regierungen die Entwürfe für die dienstlichen Beurteilungen der Leiterinnen oder Leiter der beruflichen Schulen (außer berufliche Oberschulen) dem Staatsministerium vor, das vornehmlich darauf zu achten hat, dass in allen Regierungsbezirken vergleichbare Beurteilungsmaßstäbe zugrunde gelegt wurden. [2]Die Leiterinnen bzw. Leiter des Bereichs Schulen der Regierungen bestätigen durch Unterschrift ihre Mitwirkung bei der Beurteilungserstellung und nehmen von der Beurteilung Kenntnis.

4.5.1.3

Das Staatsministerium kann die Zuständigkeit abweichend festlegen, wenn ein dringendes dienstliches Bedürfnis dafür gegeben ist (Art. 60 Abs. 1 Satz 5 LlbG).

4.5.2 Förderschulen und Schulen für Kranke

[1]Die dienstlichen Beurteilungen der Schulleiterinnen und Schulleiter im Bereich der Förderschulen und Schulen für Kranke werden von der Regierung erstellt. [2]Je nach Wertigkeit der Rektorenämter können diese vom Bereichsleiter, dem Sachgebietsleiter Förderschulen oder den Regierungsreferenten erstellt werden. [3]Die dienstlichen Beurteilungen – periodische Beurteilung, Zwischenbeurteilung, Anlassbeurteilung – werden von den Regierungen dem Staatsministerium zur Überprüfung zugeleitet. [4]Dies dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze. [5]Sofern eine Änderung einer Beurteilung veranlasst ist, ist der Regierung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

4.5.3 Grundschulen und Mittelschulen

4.5.3.1

[1]Die dienstlichen Beurteilungen der Schulleiterinnen und Schulleiter werden von der fachlichen Leitung des Schulamts erstellt und unterzeichnet. [2]Die Landrätin, der Landrat, die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister als rechtliche Leitung des Schulamts kann sich mit eigenen Beobachtungen außerschulischer Art zur dienstlichen Beurteilung äußern.

4.5.3.2

[1]Die fachliche Leiterin bzw. der fachliche Leiter des Schulamts kann die Befugnisse nach Nr. 4.5.3.1 allgemein oder für bestimmte Schulen weiteren Schulrätinnen oder Schulräten des Schulamts übertragen.

[2]Eine Delegation von der fachlichen Leitung des Staatlichen Schulamts auf weitere Schulrätinnen oder Schulräte (A 14 + AZ) ist bei der Beurteilung einer Rektorin bzw. eines Rektors in der Besoldungsgruppe A 14 + AZ nicht zulässig.

4.5.3.3

[1]Im Bereich der Grund- und Mittelschulen werden die dienstlichen Beurteilungen – periodische Beurteilung, Zwischenbeurteilung, Anlassbeurteilung – von den Staatlichen Schulämtern den Regierungen zur Überprüfung zugeleitet. [2]Dies dient der Einhaltung des Gebots einer gleichmäßigen Handhabung der Beurteilungsgrundsätze. [3]Sofern eine Änderung einer Beurteilung veranlasst ist, ist dem Staatlichen Schulamt Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

4.5.4

Treten am Beurteilungsverfahren beteiligte Personen in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder werden sie an eine andere Dienststelle versetzt, haben sie der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger aussagekräftige Unterlagen zur Verfügung zu stellen, welche die Erstellung einer ordnungsgemäßen dienstlichen Beurteilung ermöglichen.

4.6 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats

4.6.1

Zu den Besonderheiten im Beurteilungsverfahren wird auf Nr. 9 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien hingewiesen; insbesondere auf die Frage der rechtzeitigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, wenn dies die oder der Schwerbehinderte nach vorherigem schriftlichen Hinweis nicht ablehnt, wird aufmerksam gemacht (vgl. dazu Nr. 9.6 der Bayerischen Inklusionsrichtlinien).

4.6.2

[1]Eine Beteiligung des Personalrats bei der Erstellung der Beurteilung der Schulleiterinnen und Schulleiter ist weder vorgesehen noch zulässig. [2]Die oder der Beurteilende kann nach Art. 67 Abs. 1 Sätze 1 und 2 BayPVG generell die Tatsache der anstehenden Beurteilung mit dem Personalrat erörtern. [3]Das Beschwerderecht der Beschäftigten nach Art. 69 Abs. 1 Buchst. c BayPVG bleibt unberührt.

4.7 Eröffnung der dienstlichen Beurteilung

4.7.1

[1]Die dienstliche Beurteilung wird der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter persönlich sowie mit dem Vermerk „vertraulich“ gegen Empfangsbestätigung zugeleitet und hierdurch bekannt gegeben. [2]Im Bedarfsfall, insbesondere, wenn dies von der beurteilten Schulleiterin bzw. dem beurteilten Schulleiter gewünscht wird, kann ein Beurteilungsgespräch geführt werden. [3]Das Führen des Gesprächs kann im Bereich der Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen auf die an der Erstellung der dienstlichen Beurteilung maßgeblich beteiligten, in Nr. 4.5.1 genannten Personen übertragen werden (vgl. Art. 61 Abs. 1 Satz 3 LlbG).

4.7.2

[1]Bei Grund-, Mittel- und Förderschulen sowie bei beruflichen Schulen soll im Regelfall die dienstliche Beurteilung im persönlichen Gespräch eröffnet werden. [2]Sollte eine persönliche Eröffnung ausnahmsweise aus den Umständen des Einzelfalles nicht möglich sein, so ist die Zuleitung wie in Nr. 4.7.1 Satz 1 beschrieben vorzunehmen.

4.8 Einwendungen gegen die dienstliche Beurteilung

4.8.1

[1]Der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungsfrist von drei Wochen eingeräumt. [2]Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter soll etwaige Einwendungen innerhalb dieses Zeitraums erheben, damit deren Berücksichtigung im Überprüfungsverfahren sichergestellt ist.

4.8.1.1

Die Einwendungen sind im Bereich der Realschulen, Gymnasien sowie beruflichen Oberschulen – Fachoberschulen und Berufsoberschulen der bzw. dem Ministerialbeauftragten, im Bereich der beruflichen Schulen (außer berufliche Oberschulen) der Regierung vorzulegen; sie werden mit einer Stellungnahme dem Staatsministerium zur Entscheidung vorgelegt.

4.8.1.2

Im Bereich der Förderschulen und Schulen für Kranke werden Einwendungen den entscheidenden Regierungen vorgelegt.

4.8.1.3

Im Bereich der Grund- und Mittelschulen sind die Einwendungen dem Staatlichen Schulamt vorzulegen, das diese mit einer Stellungnahme an die Regierung zur Entscheidung weiterleitet.

4.8.2

Das vorgenannte Verfahren gilt auch für Zwischenbeurteilungen.

4.8.3

Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erhobene Einwendungen sind der überprüfenden Behörde nachzureichen und zu berücksichtigen, soweit dies noch möglich ist.

5. Dienstliche Beurteilung der Leiterinnen und Leiter der Staatsinstitute für die Ausbildung der Fachlehrkräfte und für die Ausbildung der Förderlehrkräfte

5.1

Für die Leiterinnen und Leiter der Staatsinstitute für die Ausbildung von Fachlehrkräften und für die Ausbildung von Förderlehrkräften gilt Abschnitt B dieser Bekanntmachung entsprechend.

5.2

Zuständig für die dienstliche Beurteilung ist das Staatsministerium.

6. Leistungsfeststellung

6.1

Die Ausführungen zur Leistungsfeststellung bei den Lehrkräften in Abschnitt A Nr. 6.1 und 6.2 finden auf die Leistungsfeststellungen bei den Schulleiterinnen und Schulleitern entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass Gegenstand der Feststellungen die in Nr. 2.1.1 genannten Kriterien der fachlichen Leistung sind.

6.2

[1]Zuständigkeit und Verfahren bestimmen sich in allen in Abschnitt A Nr. 6.1 und 6.2 genannten Fällen nach Art. 60 und 61 LlbG. [2]Die Zuständigkeitsregelungen in Nr. 4.5 finden entsprechende Anwendung.

6.3

Des Weiteren finden entsprechende Anwendung die Regelungen in Abschnitt A Nr. 6.4, 6.6 und 6.7.

6.4

Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 4.8 entsprechende Anwendung.

7. Fiktive Laufbahnnachzeichnung

Die Regelungen in Abschnitt A Nr. 7 finden entsprechende Anwendung.

Abschnitt C
Sonderfälle und Schlussbestimmungen

1. Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte an privaten Grund-, Mittel- und Förderschulen sowie an privaten Schulen für Kranke

[1]Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die nach Art. 31, 33 des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes (BaySchFG) privaten Grund-, Mittel- oder Förderschulen oder privaten Schulen für Kranke zugeordnet sind, werden nach Abschnitt A dieser Bekanntmachung beurteilt. [2]Die dienstlichen Beurteilungen der Lehrkräfte an privaten Grund- und Mittelschulen werden durch das Staatliche Schulamt erstellt. [3]Ist die Schulleiterin oder der Schulleiter der privaten Schule staatliche Lehrkraft, muss von ihr oder ihm ein Beurteilungsvorschlag erstellt werden. [4]Lehrkräfte an privaten Förderschulen und Schulen für Kranke werden von der ebenfalls zugeordneten Schulleiterin oder dem Schulleiter der privaten Schule beurteilt; die Beurteilenden handeln hierbei unabhängig vom privaten Schulträger im staatlichen Auftrag. [5]Sofern die Schulleiterin oder der Schulleiter in einem Beschäftigungsverhältnis zum Privatschulträger steht, werden die staatlichen Lehrkräfte von der Regierung beurteilt.

2. Staatliche Lehrkräfte an staatlich anerkannten Schulen im Sinne des Art. 44 BaySchFG

2.1

[1]Staatliche Lehrkräfte, die nach Art. 44 BaySchFG vorübergehend zur Dienstleistung an staatlich anerkannte Ersatzschulen unter Fortzahlung der Leistungen des Dienstherrn (voll) beurlaubt sind, werden nach Abschnitt A dieser Bekanntmachung beurteilt. [2]Die Beurteilung erstellt die Leiterin bzw. der Leiter der Stammschule der beurlaubten Lehrkraft. [3]Die beurteilenden Personen sollen sich grundsätzlich ein Bild vor Ort machen, insbesondere in einem Gespräch mit der Leiterin bzw. dem Leiter der staatlich anerkannten Ersatzschule, die bzw. der einen Beurteilungsbeitrag unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage C ohne Festsetzung eines Gesamturteils leistet. [4]Im Regelfall soll die Leiterin bzw. der Leiter der Stammschule bei der beurlaubten Lehrkraft den Unterricht besuchen.

2.2

Sofern die beurlaubte Lehrkraft die Funktion einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters ausübt, richtet sich das Verfahren nach Abschnitt B dieser Bekanntmachung.

3. Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die während einer Beurlaubung als Auslandsdienstlehrkraft, Bundesprogrammlehrkraft, Landesprogrammlehrkraft, Ortslehrkraft an einer Deutschen Auslandsschule oder an einer Europäischen Schule entsprechend ihrer Lehrbefähigung tätig sind

3.1

Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die während einer Beurlaubung als Auslandsdienstlehrkraft, Bundesprogrammlehrkraft, Landesprogrammlehrkraft, Ortslehrkraft an einer Deutschen Auslandsschule oder als Lehrkraft an einer Europäischen Schule entsprechend ihrer Lehrbefähigung tätig sind, werden nach dieser Bekanntmachung auf der Grundlage des Beschlusses der Kultusministerkonferenz vom 8. Mai 2014 mit folgenden Maßgaben beurteilt:

3.2

Zuständig für die dienstliche Beurteilung ist die Leiterin bzw. der Leiter der Stammschule der beurlaubten Lehrkraft, im Falle einer Lehrkraft aus dem Bereich der Grund- oder Mittelschulen das jeweils zuständige Staatliche Schulamt.

3.3

[1]Die Anforderung einer dienstlichen Beurteilung erfolgt durch das Staatsministerium, im Bereich der Grund-, Mittel- oder Förderschulen durch die Regierung gegenüber dem Sekretariat der Kultusministerkonferenz. [2]Die Anforderung enthält Informationen über Anlass und erforderliche Grundlagen der dienstlichen Beurteilung sowie den Adressaten des Beurteilungsbeitrags.

3.4

[1]Die bzw. der Beauftragte der Kultusministerkonferenz sowie die Leiterin bzw. der Leiter der Deutschen Auslandsschule, an der die zu beurteilende Lehrkraft ihren Auslandsschuldienst ausübt, der zuständige Mitarbeiter des Bundesverwaltungsamts – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – oder der zuständige Inspektor der Europäischen Schulen werden vom Sekretariat der Kultusministerkonferenz über die anstehende dienstliche Beurteilung unterrichtet. [2]Die Leiterin bzw. der Leiter der Deutschen Auslandsschule, der zuständige Mitarbeiter des Bundesverwaltungsamts – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – oder der zuständige Inspektor der Europäischen Schulen erstellt unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage C ohne Festsetzung eines Gesamturteils einen Beurteilungsbeitrag. [3]Anschließend wird der Beurteilungsbeitrag über das Sekretariat der Kultusministerkonferenz den für die Beurteilung zuständigen Stellen zugeleitet. [4]Das weitere Verfahren richtet sich nach Abschnitt A dieser Bekanntmachung.

3.5

[1]Nimmt die beurlaubte Lehrkraft die Funktion einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters wahr, so wird der Beurteilungsbeitrag unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage E durch die Beauftragte

bzw. den Beauftragten der Kultusministerkonferenz erstellt. [2]Das weitere Verfahren richtet sich nach Abschnitt B dieser Bekanntmachung.

4. Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die mit ihrer vollen Arbeitszeit an eine Hochschule abgeordnet oder zur Dienstleistung dort beurlaubt sind

[1]Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die mit ihrer vollen Arbeitszeit an eine Hochschule abgeordnet oder zur Dienstleistung dort beurlaubt sind, werden nach dieser Bekanntmachung beurteilt. [2]Die Beurteilung erstellt die Leiterin bzw. der Leiter der Stammschule der abgeordneten bzw. beurlaubten Lehrkraft, im Falle einer Lehrkraft aus dem Bereich der Grund- oder Mittelschulen das jeweils zuständige Staatliche Schulamt. [3]Die Hochschule erstellt unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage G ohne Festsetzung eines Gesamturteils sowie ohne Aussage zur Verwendungseignung für schulische Funktionen einen Beurteilungsbeitrag und leitet diesen den beurteilenden Personen zu. [4]Das weitere Verfahren richtet sich nach Abschnitt A dieser Bekanntmachung, mit der Maßgabe, dass die Beurteilung unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage G erstellt wird.

5. Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die nach Art. 15 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 LlbG zur Ausübung einer Tätigkeit bei Fraktionen, kommunalen Vertretungskörperschaften oder kommunalen Spitzenverbänden beurlaubt sind

[1]Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die nach Art. 15 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 LlbG zur Ausübung einer Tätigkeit bei Fraktionen, kommunalen Vertretungskörperschaften oder kommunalen Spitzenverbänden beurlaubt sind, werden nach dieser Bekanntmachung beurteilt. [2]Die Beurteilung erstellt die Leiterin bzw. der Leiter der Stammschule der beurlaubten Lehrkraft, im Falle einer Lehrkraft aus dem Bereich der Grund- oder Mittelschulen das jeweils zuständige Staatliche Schulamt. [3]Bei den Fraktionen erstellt die Fraktionsgeschäftsführerin bzw. der Fraktionsgeschäftsführer, bei den kommunalen Vertretungskörperschaften oder kommunalen Spitzenverbänden ein Vertreter mit Vorgesetzteneigenschaften unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage G ohne Festsetzung eines Gesamturteils sowie ohne Aussage zur Verwendungseignung für schulische Funktionen einen Beurteilungsbeitrag und leitet diesen den beurteilenden Personen zu. [4]Das weitere Verfahren richtet sich nach Abschnitt A dieser Bekanntmachung, mit der Maßgabe, dass die Beurteilung unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage G erstellt wird.

6. Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die an eine mit nicht-unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle im Geschäftsbereich des Staatsministeriums beurlaubt, mit ihrer vollen Arbeitszeit abgeordnet oder zur Dienstleistung dort zugewiesen sind

6.1

[1]Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die an eine mit nicht-unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle im Geschäftsbereich des Staatsministeriums beurlaubt, mit ihrer vollen Arbeitszeit abgeordnet oder zur Dienstleistung dort zugewiesen sind, werden nach dieser Bekanntmachung beurteilt. [2]Die Beurteilung erstellt die Leiterin bzw. der Leiter der Stammschule der beurlaubten Lehrkraft, im Falle einer Lehrkraft aus dem Bereich der Grund- oder Mittelschulen das jeweils zuständige Staatliche Schulamt. [3]War die Lehrkraft während des Beurteilungszeitraums länger als sechs Monate mit ihrer vollen Arbeitszeit abgeordnet oder zugewiesen, hat die beurteilende Stammbehörde bei der aufnehmenden Behörde einen Beurteilungsbeitrag unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage G ohne Festsetzung eines Gesamturteils einzuholen. [4]Das weitere Verfahren richtet sich nach Abschnitt A dieser Bekanntmachung, mit der Maßgabe, dass die Beurteilung unter Verwendung des Beurteilungsformulars gemäß Anlage G erstellt wird.

6.2

Vorstehendes gilt nicht für Lehrkräfte, die an das Staatsministerium abgeordnet sind und deren Tätigkeit im Staatsministerium mehr als die Hälfte ihres individuellen Arbeitszeitumfangs umfasst.

7. Staatliche Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte, die an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle außerhalb des Geschäftsbereichs des

Staatsministeriums beurlaubt, mit ihrer vollen Arbeitszeit abgeordnet oder zur Dienstleistung dort zugewiesen sind

Bei staatlichen Lehrkräften, Fachlehrkräften und Förderlehrkräften, die an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle außerhalb des Geschäftsbereichs des Staatsministeriums beurlaubt, mit ihrer vollen Arbeitszeit abgeordnet oder zur Dienstleistung dort zugewiesen sind und dort nicht periodisch beurteilt werden, finden die Regelungen in Abschnitt C Nr. 6.1 entsprechende Anwendung.

8. Seminarvorstände des staatlichen Studienseminars für das Lehramt an beruflichen Schulen

[1]Für die Seminarvorstände des staatlichen Studienseminars für das Lehramt an beruflichen Schulen gilt Abschnitt B sinngemäß mit der Maßgabe, dass nach maßgeblicher Vorarbeit im Sinne des Abschnitts B Nr. 1.3.1 und 1.3.2 der Leitende Seminarvorstand dem Staatsministerium die Entwürfe für die dienstliche Beurteilung vorlegt. [2]Der Leitende Seminarvorstand wird vom Staatsministerium dienstlich beurteilt.

9. Lehrkräfte im Beschäftigungsverhältnis

9.1

Für Lehrkräfte auf unbefristetem Arbeitsvertrag finden die Vorschriften dieser Richtlinien – soweit nachfolgend nichts Anderes bestimmt ist – entsprechende Anwendung.

9.2

[1]Lehrkräfte auf unbefristetem Arbeitsvertrag sind erstmals drei Jahre nach der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis periodisch zu beurteilen, wobei anrechenbare Tätigkeiten aus vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen im Umfang von bis zu einem Jahr berücksichtigt werden können, so dass der Beurteilungszeitpunkt um bis zu ein Jahr vorverlegt werden kann. [2]Dies gilt nicht, wenn die Beurteilung in das letzte Jahr des regulären Beurteilungszeitraums fällt.

9.3

Bei sonstigen Lehrkräften im Beschäftigungsverhältnis kann die zuständige Dienstbehörde eine dienstliche Beurteilung anfordern.

10. Lehrpersonal kommunaler Schulen

Den Trägern kommunaler Schulen wird empfohlen, diese Bekanntmachung auf ihr Lehrpersonal entsprechend anzuwenden.

11. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

11.1

Abschnitt A Nr. 4.2.2.3 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft. Abschnitt A Nr. 4.5.1 Buchst. c, d und e, Nr. 4.5.2, Abschnitt B Nr. 4.4.1 Buchst. b, c und d und Nr. 4.4.2 treten mit Wirkung vom 17. April 2020 in Kraft.

11.2

[1]Im Übrigen tritt diese Bekanntmachung am 13. Mai 2021 in Kraft. [2]Die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern vom 7. September 2011 (KWMBl. S. 306), die durch Bekanntmachung vom 15. Juli 2015 (KWMBl. S. 121) geändert worden ist, tritt mit Ablauf des 12. Mai 2021 außer Kraft.

Stefan Graf

Anlage A:	Muster – Einschätzung während der Probezeit
Anlage B:	Muster – Probezeitbeurteilung
Anlage C:	Muster – Dienstliche Beurteilung von Lehrkräften und Förderlehrkräften
Anlage D:	Muster – Gesonderte Leistungsfeststellung für Lehrkräfte und Förderlehrkräfte
Anlage E:	Muster – Dienstliche Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern
Anlage F:	Muster – Gesonderte Leistungsfeststellung für Schulleiterinnen und Schulleiter
Anlage G:	Muster – Dienstliche Beurteilung von Lehrkräften und Förderlehrkräften in nicht-unterrichtlichen Tätigkeitsbereichen