

**Bezirksregierung Münster**

**Hinweise**

**zur Durchführung**

**des Beurteilungsverfahrens**

**für das erste Beförderungsamt**

**an Realschulen**

**Stand: 10.02.2010**

**Diese Hinweise sind mit dem Personalrat für Lehrkräfte an  
Realschulen vorläufig abgestimmt und zunächst befristet  
bis zum 31.07.2010 gültig**

## Inhalt

- 1. Vorwort**
- 2. Hinweise zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung**
- 3. Rechtsgrundlagen in Textauszügen**
  - 3.1 § 93 Abs. 1 LBG**
  - 3.2 § 59 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SchulG**
  - 3.3 Richtlinien für die dienstliche Beurteilung**
  - 3.4 Schwerbehindertenrichtlinie**
- 4. Anlagen / Materialien**
  - 4.1 Muster für die Empfangsbestätigung und Belehrung**
  - 4.2 Muster für das Protokoll eines Vorauswahlgespräches**

# **1. Vorwort**

Die nachfolgenden Hinweise dienen in erster Linie den Schulleitungen, aber auch den Bewerberinnen und Bewerbern um ein Beförderungsamt als Orientierungshilfe für die Durchführung des Beurteilungsverfahrens. Grundlage sind die entsprechenden Richtlinien für die Beurteilung von Lehrkräften (BASS 21-02 Nr. 2). Diese werden durch die vorliegenden Hinweise erläutert nicht aber erweitert.

Mit dem In-Kraft-Treten des neuen Schulgesetzes am 01.08.2006 ist die Zuständigkeit für das Erstellen der dienstlichen Beurteilung für die Lehrkräfte zur Vorbereitung der Entscheidung über die Vergabe des ersten Beförderungsamtes A 13 BBO bzw 13 TV-L auf die Schulleitungen übergegangen. Diese neue Zuständigkeitsregelung in § 59 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SchulG gilt für alle Schulleitungen unmittelbar und unabhängig von einer Übertragung der Dienstvorgesetzten-eigenschaft (bisher bei selbstständigen Schulen). Aus der Übertragung dieser Eigenschaft ergeben sich andererseits auch keine Besonderheiten für das anstehende Beurteilungsverfahren.

Die Verantwortung für das Erstellen von Beurteilungen ist für die Schulleitungen nicht grundsätzlich neu. Auch waren ihre Leistungsberichte bisher eine maßgebliche Grundlage für die Beurteilung durch die schulfachliche Dezernentin oder den Dezernenten. Anders als bei einer Beurteilung am Ende der Probezeit oder vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst besteht bei einer Beurteilung für ein Beförderungsamt jedoch die Besonderheit, dass sie bei Vorliegen mehrerer Bewerbungen um eine Stelle eine entscheidende Grundlage für die Bewerberauswahl nach dem Prinzip der Bestenauslese darstellt. Insofern muss die inhaltliche Vergleichbarkeit der jeweiligen Beurteilungen gewährleistet sein. Da die Zuständigkeit für die eigentliche Beförderungsentscheidung nach A 13 bzw. 13 TV-L weiterhin bei der Bezirksregierung liegt, trägt sie die Verantwortung für eine den rechtlichen Anforderungen entsprechende Konkurrentenauswahl. Etwaig sich anschließende Konkurrentenstreitverfahren vor den Verwaltungsgerichten sind ebenfalls von der Bezirksregierung zu führen.

Daraus ergeben sich für die Schulaufsichtsbehörde auch das Recht und die Pflicht zu qualitätssichernden Maßnahmen, d.h. dienstliche Beurteilungen im Quervergleich insbesondere auf Schlüssigkeit, hinreichende Aussagekraft und gleichmäßige Anwendung der Notenstufen zu prüfen und ggf. ihre Überarbeitung zu veranlassen.

Diese Handreichung soll dazu dienen, einheitliche Festlegungen zu treffen und einen systemischen Rahmen der Beratung und Hilfestellung zu setzen, um die rechtsbeständige Durchführung des Beurteilungs- und Beförderungsverfahrens zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die maßgeblichen Rechtsgrundlagen – hier insbesondere die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung - und ergänzende Materialien zur Information aufgenommen worden. Nach Auswertung der dienstlichen Beurteilungen können der oder die von der Bezirksregierung Münster vorgeschlagene Bewerber bzw. Bewerberin von der Schulleitung angehört werden. Hierdurch wird dem Beteiligungsrecht der Schulleitung bei der Beförderungsentscheidung Rechnung getragen (vgl. Schulmail vom 01.06.2007).

## **2. Hinweise zur Erstellung der dienstlichen Beurteilung**

Die dienstliche Beurteilung (**DB**) vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes wird ab dem 01.08.2006 von den Schulleiterinnen und Schulleitern erstellt. Die Bezirksregierung hat im Rahmen der Dienstaufsicht das Recht und die Pflicht auf Überarbeitungen hinzuwirken (Prüfungspflicht auf Bitten der/des Beurteilten, vgl. Ziffer 2.7 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte ... an öffentlichen Schulen ... **BRL**, Rechtsgrundlage 3.3). Die Beförderungsentscheidung verbleibt bei der Schulaufsicht, die den Quervergleich (Ziffer 3.4 BRL) und die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben sicherstellt. Sie soll seitens der Schulaufsicht mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter erörtert und möglichst einvernehmlich getroffen werden. Die Schulaufsicht gibt den Schulleitungen der Realschulen des Bezirks zu diesem Zweck folgende Handreichung einheitlicher Kriterien, worüber die Bewerberinnen und Bewerber in geeigneter Weise in Kenntnis zu setzen sind:

### **1. Gültigkeit dienstlicher Beurteilungen**

- 1.1. Eine Dienstliche Beurteilung für eine A 13 bzw. 13 TV-L-Stelle hat eine Gültigkeitsdauer von höchstens drei Jahren (vgl. Ziffer 3.4 BRL).
- 1.2. Eine neue Beurteilung wird erstellt, wenn keine hinreichend aussagefähige Beurteilung mehr vorliegt (BRL Ziffer 3.4 Satz 1).

### **2. Maßnahmen zur Vorbereitung**

- 2.1. Die Sachbearbeiter/-innen erstellen und übersenden der Schulleitung einen Bogen mit Beurteilungsdaten für jede Bewerberin/jeden Bewerber der jeweiligen Schule. Eine Information über ggf. weitere vorliegende Bewerbungen aus anderen Schulen erfolgt zu diesem Zeitpunkt nicht.
- 2.2. Zur sachgerechten Erstellung einer aktuellen DB können der Beurteilerin/dem Beurteiler die letzte Dienstliche Beurteilung in Kopie zur Verfügung gestellt werden (vgl. Ziffer 2.10 BRL).
- 2.3. Die Schulleitung gleicht die Beurteilungsdaten mit den Unterlagen der Schule, mit den Angaben in der letzten Dienstlichen Beurteilung und mit Auskünften der Bewerberin/des Bewerbers ab.
- 2.4. Die Schulleitungen nehmen Ergänzungen aufgrund des eigenen Datenbestandes und der Informationen der Bewerberin/des Bewerbers unter Berücksichtigung folgender Punkte vor:
  - Unterrichtliche Tätigkeit
  - Ausbildungstätigkeit

- Tätigkeiten an der Schule bzw. am Studienseminar außerhalb des eigenen Unterrichts (z.B. Beratungslehrer/in, Vertrauenslehrer/in, Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, Schulverwaltungsaufgaben)
- Leitungs- und Koordinationstätigkeiten
- Dienstliche Aufgaben außerhalb von Schule (Nachweis erforderlich) (z.B. Nebentätigkeiten an einer Hochschule, Mitglied einer Kommission; auf Wunsch: Mitglied eines Personalrates oder einer Schwerbehindertenvertretung)
- Fortbildungsmaßnahmen (z.B. als Teilnehmer/in oder als Moderator/in)
- Zusatzqualifikationen (Erweiterungsprüfungen/Fächer)

2.5. Bei der DB schwerbehinderter Menschen ist der Abschnitt I. Nr. 10 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande NRW vom 14.11.2003 i.d.F. vom 09.12.2009 (SB-Richtlinie, vgl. Rechtsgrundlage 3.4) gem. Ziffer 1.5 BRL zu beachten.

2.6. Die Mitteilung der Namen der schwerbehinderten Bewerber/innen an die Vertrauensperson für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer an Realschulen, gem. Nr. 10.2.2 der SB-Richtlinie erfolgt durch die Bezirksregierung.

2.7. Die Schulleitung weist eine/n schwerbehinderte/n Bewerber/in i.S.d. Nr. 2.1 und 2.3 der SB-Richtlinie zu Beginn des Beurteilungsverfahrens darauf hin, dass die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch zu dem Verfahren nach Maßgabe der Nr. 10.2.2 und Nr. 10.2.3 (bei Unterrichtsbesuchen) der SB-Richtlinie hinzugezogen werden kann. Falls die Vertrauensperson hinzugezogen werden soll, empfiehlt es sich, dass zunächst die/der Schwerbehinderte Kontakt zu ihr aufnimmt.

2.8. Zur Vorbereitung einer DB sind in entsprechender Anwendung der Ziffer 2.3 BRL zwei aktuelle Unterrichtsbesuche (in der Regel einer in jedem Unterrichtsfach) durchzuführen.

2.9. Der Schulleiter/ die Schulleiterin spricht mit der Bewerberin/dem Bewerber rechtzeitig – mindestens zehn Tage vorher - die einzelnen Termine der Unterrichtsbesuche ab. Die Vorgaben der Ziffer 2.2 BRL sind dabei zu beachten. Ferner ist der Schulleitung eine schriftliche Unterrichtsvorbereitung vorzulegen.

2.10. Die zu beurteilende Lehrkraft kann eine Lehrkraft ihres Vertrauens für eine Teilnahme an den Unterrichtsbesuchen benennen (vgl. Ziffer 2.2 BRL).

### **3. Durchführung des Beurteilungsverfahrens**

- 3.1. Die Beurteilung bezieht sich auf das aktuell ausgeübte Statusamt A 12 BBO bzw 11 TV-L
- 3.2. Nach den Unterrichtsbesuchen soll eine Reflexion der Unterrichtsstunde stattfinden. Zusätzlich wird ein schulfachliches Gespräch im Sinne der Ziffer 4.3 BRL geführt.
- 3.3 In der Beurteilung ist auch die Langzeitbewährung der Bewerberin/des Bewerbers in den Blick zu nehmen.
- 3.4. Der in Anlage 2 der BRL vorgegebene Aufbau der DB ist einzuhalten, um den späteren Quervergleich zu gewährleisten.

### **4. Maßnahmen zum Abschluss des Beurteilungsverfahrens**

- 4.1. In der DB ist unter dem Punkt I.2 Beurteilungsgrundlagen als letzte Angabe zu vermerken, wann das Beurteilungsgespräch im Sinne der Ziffer 5.1 BRL stattgefunden hat. Dies geschieht zweckmäßigerweise nach Durchführung des letzten Unterrichtsbesuchs und des schulfachlichen Gesprächs. Auch hier ist auf Wunsch der zu beurteilenden Lehrkraft eine Lehrkraft ihres Vertrauens zuzulassen.
- 4.2 Nach Eröffnung der Dienstliche Beurteilung händigt die Beurteilerin/der Beurteiler der/dem Beurteilten eine Abschrift der DB gegen Empfangsbestätigung und mit Belehrung über die Rechte gem. § 104 Abs.1 LBG und Ziffern 2.7, 5.2 u. 5.3 BRL entsprechend dem Muster in Anlage 4.1 aus.

Das Original-Exemplar der DB wird von der Beurteilerin/dem Beurteiler mit der von der/dem Beurteilten unterschriebenen Erklärung an die Bezirksregierung übersandt.

Sollte die Unterschrift verweigert werden, ist dies ggf. unter Angabe einer Begründung von der Schulleitung auf der Erklärung zu vermerken und eine Abschrift der DB gleichwohl auszuhändigen.

### **5. Beteiligung der Schulleitung**

- 5.1. Nach Auswertung der Beurteilungen durch die Bezirksregierung unter Würdigung der getroffenen Einzelfeststellungen wird der Schulleitung mitgeteilt, wer sich auf die Stelle beworben hat und welche Bewerberin bzw. welcher Bewerber auf der Basis der Bestenauslese für die Beförderung vorgesehen ist.

5.2. Für die Beteiligung der Schulleitung gilt die durch Schulmail vom 01.06.2007 beschriebene Form:

Danach hat die Schulleiterin oder der Schulleiter der jeweiligen Schule, an der eine Beförderung in das erste Beförderungsamt beabsichtigt ist, das Recht, die zur Beförderung in Aussicht genommene Bewerberin oder den Bewerber anzuhören. Die Beförderungsentscheidung soll seitens der Schulaufsicht mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter erörtert und einvernehmlich getroffen werden.“

5.3. Ein Verfahren zur Durchführung eines besonderen Vorauswahltermines bedarf es nach der Entscheidung zum Verzicht auf aufgabenbezogene Ausschreibungen für den Bereich der Sekundarstufe I nicht.

## **6. Abschließende Beförderungsentscheidung**

Nach Maßgabe des Erlasses vom 19.05.2007 (inhaltsgleich mit der Schulmail vom 01.06.2007), modifiziert durch Erlass vom 18.07.2007, sollen bei der Entscheidung über die Beförderung von Lehrkräften in das erste Beförderungsamt die Schulleiterinnen und Schulleiter stärker beteiligt werden. Ihnen steht nunmehr das Recht zu,

- die zur Beförderung in Aussicht genommene Bewerberin oder den Bewerber anzuhören und
- die Beförderungsentscheidung mit der Schulaufsicht zu erörtern, um die Entscheidung möglichst einvernehmlich zu treffen.

Die Bezirksregierung entscheidet auf der Grundlage der DB. Sollte sich nach Auswertung insbesondere der aktuellen dienstlichen Beurteilung sowie früherer Beurteilungen kein Qualifikationsvorsprung einer Bewerberin/eines Bewerbers ergeben, sondern eine im Wesentlichen gleiche Eignung und Befähigung für die ausgeschriebene Stelle, würden unter Einbeziehung der nach § 25 Abs. 6 S. 2 LBG (Frauenförderung) gebotenen Einzelfallprüfung Hilfskriterien wie das Dienstalter und ggf. eine Schwerbehinderung zum Tragen kommen.

### **3. Rechtsgrundlagen in Textauszügen**

**SGV. NRW. 2030**

#### **3.1 Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG) in der zur Zeit geltenden Fassung**

**h) Dienstliche Beurteilung; ...**

#### **§ 93**

(1) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten sind mindestens vor Ablauf der Probezeit dienstlich zu beurteilen. Sie sollen ferner in regelmäßigen Zeitabständen und anlässlich einer Versetzung beurteilt werden; die obersten Dienstbehörden bestimmen die Zeitabstände und können Ausnahmen für Gruppen von Beamten zulassen. Die Beurteilungen sind mit einem Gesamturteil abzuschließen und sollen einen Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung enthalten. Sie sind zu den Personalakten des Beamten zu nehmen. Dem Beamten ist Gelegenheit zu geben, von seiner Beurteilung vor Aufnahme in die Personalakten Kenntnis zu nehmen und sie mit dem Vorgesetzten zu besprechen. Eine Gegenäußerung des Beamten ist ebenfalls zu den Personalakten zu nehmen.

**BASS 1 – 1**

#### **3.2 Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW - SchulG) in der Fassung des 2. Schulrechtsänderungsgesetzes vom 27.06.2006**

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

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

...  
2. vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn  
(soweit kein Leitungsamts im Sinne von § 60 Abs. 1) ,...

**BASS 21 – 02 Nr. 2**



**3.3 Richtlinien  
für die dienstliche Beurteilung  
der Lehrkräfte sowie der Leiterinnen und Leiter  
an öffentlichen Schulen und Studienseminaren**  
RdErl. des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder  
vom 02.01.2003 in der zur Zeit geltenden Fassung

Auf Grund des § 104 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG – SGV. NRW. 2030) werden folgende Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Studienseminaren erlassen:

**1. Allgemeine Grundsätze für die Beurteilung**

Die Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer bezieht sich gemäß § 104 Abs. 1 Satz 1 LBG auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung

Die Beurteilung bildet die Grundlage für die Personalplanung und ermöglicht die zweckmäßige dienstliche Verwendung der Lehrerinnen und Lehrer. Sie dient dem beruflichen Fortkommen sowie der Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit des Schulwesens und soll gegebenenfalls einen Quervergleich mehrerer Bewerberinnen und Bewerber um ein Amt ermöglichen.

Bei dem Beurteilungsverfahren ist der Grundsatz der Gleichstellung von Frau und Mann zu beachten.

Die Beurteilung erfüllt ihren Zweck nur dann, wenn sie nach objektiven und unparteiischen Gesichtspunkten erstellt wird. Die im Beurteilungsbogen ausgewiesenen Beurteilungsmerkmale sind zu berücksichtigen. Die für die Beurteilung maßgeblichen Grundlagen sind anzugeben.

Bei der Beurteilung schwerbehinderter Menschen ist Abschnitt I Nr. 10 der Richtlinien zur Durchführung des Sozialgesetzbuches IX im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen vom 14.11.2003 in der jeweils geltenden Fassung (SMBl. NRW. 203030) zu beachten.

Bleiben die Leistungen eine Notenstufe oder mehr hinter dem Ergebnis der voraufgegangenen Beurteilung zurück, so ist der hierfür festgestellte Grund anzugeben.

**2. Zuständigkeit für die Beurteilung**

-----

... Unterrichtsbesuche, die der Vorbereitung einer Beurteilung dienen, sind rechtzeitig, mindestens zehn Tage vorher, anzumelden (Tag, Fach, Klasse oder Lerngruppe, gewünschte Unterlagen).

Auf Wunsch der Lehrerin oder des Lehrers wird einer oder einem von ihr oder ihm benannten Lehrerin oder Lehrer des Vertrauens Gelegenheit zur Teilnahme und zur Stellungnahme gegeben.

-----

Bei der Vorbereitung der Beurteilung kann ... eine fachkundige Beraterin oder ein fachkundiger Berater beteiligt werden ... Die Beiträge sind aktenkundig zu machen und mit der Beurteilung zur Personalakte zu nehmen.

-----

-----

Die Beurteilung ... gibt die Schulleiterin oder der Schulleiter der Stammschule der Lehrkraft ab. Im Falle einer Unterrichtserteilung an mehreren Schulen geschieht dies unter Berücksichtigung eines formlosen, ebenfalls zu den Personalakten zu nehmenden Beitrags der Schulleiterin oder des Schulleiters der Schule, auf die der andere Teil der Unterrichtserteilung entfällt.

Das Erfordernis eines Leistungsberichts entfällt.

Einer Bitte der Lehrerin oder des Lehrers, die Beurteilung vor ihrer Aufnahme in die Personalakte (vgl. Nr. 5.2 Satz 2) zu überprüfen, ist von der Schulaufsichtsbehörde zu entsprechen.

-----

Die am Beurteilungsverfahren Beteiligten dürfen nicht persönlich befangen sein.

Nur der Dienstvorgesetzte ist befugt, gegenüber dritten Stellen, die hierauf einen begründeten amtlichen Anspruch haben (z. B. Schulträger, andere Dienstherren), Auskünfte, die Beurteilungsmerkmale enthalten, zu geben.

### **3. Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung**

Lehrerinnen und Lehrer sind zu beurteilen

-----

vor einer Beförderung ...

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Nach Nr. 3.1.2 sind die Lehrerinnen und Lehrer zu beurteilen, auf die sich ein konkretes Auswahlverfahren bezieht. Davon ausgenommen sind diejenigen, die dem von der Ausschreibung vorgegebenen Anforderungsprofil nicht entsprechen, sowie in der Regel diejenigen, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das angestrebte Amt nicht erfüllen.

Von einer nach Nr. 3.1.2 vorgesehenen Beurteilung kann abgesehen werden, wenn eine für den Anlass hinreichend aussagefähige Beurteilung vorliegt, die im Quervergleich (Nr. 1.2) mit anderen Beurteilungen einen aktuellen Leistungs- und Eignungsvergleich ermöglicht.

-----

-----

#### 4. Kriterien und Form der Beurteilung

Für die Beurteilung ist das als **Anlage 2** beigefügte Muster zu verwenden

Aus der Beurteilung müssen sowohl der Zeitraum, auf den sich die Beurteilung bezieht, als auch alle Beurteilungsgrundlagen, die bei der Ermittlung des Gesamturteils berücksichtigt worden sind, erkennbar sein. Bei einer Beschäftigung in mehreren Bereichen (z. B. Schule und Studienseminar) muss sich die dienstliche Beurteilung auf alle Verwendungsbereiche beziehen.

Eine Beurteilung, die bei der Besetzung eines höherwertigen Amtes berücksichtigt werden soll, soll sich mindestens auf die Erteilung eigenen Unterrichts und ein schulfachliches Gespräch beziehen ...

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Das Gesamturteil ist wie folgt zu formulieren:

- die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße,
- die Leistungen übertreffen die Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen den Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen im Allgemeinen noch den Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen den Anforderungen nicht.

-----

Der Dienstvorgesetzte hat durch regelmäßige geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, das bei der Anwendung der vorstehend genannten Notenstufen gleichmäßig verfahren wird.

-----

#### 5. Eröffnung und Behandlung der Beurteilung

Vor der Abfassung der Beurteilung ... soll mit der oder dem zu Beurteilenden ein Gespräch geführt werden, um ihre oder seine eigene Auffassung berücksichtigen zu können. Dieses Gespräch muss stattfinden, wenn die oder der zu Beurteilende es wünscht. Auf Wunsch ist bei der Beurteilung von Lehrkräften die Lehrerin oder der Lehrer des Vertrauens zu diesem Gespräch zuzulassen.

... die Beurteilung ist vor der Aufnahme in die Personalakte der oder dem Beurteilten zur Kenntnis zu geben. Eine Abschrift der Beurteilung ... sind der oder dem Beurteilten zu überlassen. Von diesen Abschriften darf nur zur Wahrung der eigenen rechtlichen Belange Gebrauch gemacht werden.

Erfolgt eine Gegenäußerung zur Beurteilung oder zu einem schriftlichen Beitrag zur Vorbereitung der Beurteilung, ist diese gleichfalls zu den Personalakten zu nehmen.

Bei der Abfassung der Beurteilung und ihrer geschäftlichen Behandlung ist für besondere Vertraulichkeit zu sorgen. Es ist darauf zu achten, dass die Beurteilung nur für den Dienstvorgesetzten und die zuständige personalbearbeitende Stelle bestimmt ist.

## **6. Geltungsbereich**

Diese Beurteilungsrichtlinien gelten für die Leiterinnen und Leiter sowie die Lehrerinnen und Lehrer an den Studienseminaren mit der Maßgabe, dass bezüglich ihrer Tätigkeit die Seminarleiterin oder der Seminarleiter die nach diesen Richtlinien der Schulleiterin oder dem Schulleiter obliegenden Aufgaben wahrnimmt.

Für Lehrerinnen und Lehrer und Schul- und Seminarleitungen in einem vom TV-L erfassten Arbeitsverhältnis gelten diese Beurteilungsrichtlinien entsprechend. Sie sind anzuwenden mit der Maßgabe, dass

...

- Nr. 3.1.2 vor einer Höhergruppierung der Lehrkräfte, die vom Runderlass über die „Eingruppierung der im Tarifbeschäftigungsverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen und Berufskollegs mit den fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis“ (BASS 21 – 21 Nr. 52) erfasst werden,

...

anzuwenden ist.

**3.4 Richtlinie zur Durchführung  
der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)  
im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen  
(Schwerbehinderten-Richtlinie)  
RdErl. d. Innenministeriums v. 14.11.2003 –25 – 5.35.00 – 5/03 –  
in der Fassung vom 09.12.2009**

I.

Die Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 04.11.2003 folgende Grundsätze beschlossen, die ich mit der Bitte um Beachtung bekannt gebe:

## **1 Allgemeines**

- 1.1 ... Durch die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: Richtlinie) wird die besondere Fürsorge und Förderungspflicht des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten konkretisiert. ... Daher ist die Richtlinie nicht nur Arbeits- und Informationsunterlage, sondern zusätzliche für die Anwender verbindliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen.

## **2 Geschützter Personenkreis**

- 2.1 Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieser Richtlinie sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Menschen nach den Vorschriften des SGB IX. Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte i.S.d. § 68 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen i.S. dieser Richtlinie in Betracht kommen.
- 2.3 ... Bis zur Entscheidung über den Antrag (*auf Anerkennung – sofern bekannt*) sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder als gleichgestellte Menschen zu behandeln. Ist die Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt.

## **10 Beurteilung**

- 10.1 Im Beurteilungsverfahren gelten für schwerbehinderte Menschen die jeweils gültigen Beurteilungsrichtlinien unter Beachtung des Grundsatzes, dass schwerbehinderte Menschen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen i.d.R. mehr Energie aufwenden müssen als nicht behinderte Menschen. Schwerbehinderte Menschen dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden (§ 81 Abs.2 SGB IX).

- 10.2 Bei der Beurteilung der Leistung schwerbehinderter Menschen ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (§ 13 Abs. 3 LVO).
- 10.2.1 Eine geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingter Minderung beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.
- 10.2.2 Die Personalstelle teilt der Schwerbehindertenvertretung die bevorstehende Beurteilung eines schwerbehinderten Menschen rechtzeitig mit und ermöglicht ihr ein vorbereitendes Gespräch mit dem Beurteiler, sofern der schwerbehinderte Mensch einem solchen Gespräch zustimmt. Findet ein Beurteilungsgespräch statt, so soll die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. Ist für die Beurteilung ein Beurteilungsbeitrag einzuholen, sollte der für den Beurteilungsbeitrag Verantwortliche auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen hinzugezogen werden. In diesem Gespräch soll zwischen den Beteiligten festgestellt werden, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat. Findet ein Beurteilungsgespräch nicht statt, so ist der Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen Gelegenheit zu geben, ihre Auffassung, ob eine durch die Behinderung bedingte quantitative Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit Einfluss auf die Arbeitsleistung hat, schriftlich oder mündlich gegenüber dem Beurteiler – und ggf. gegenüber dem für einen Beurteilungsbeitrag Verantwortlichen – darzulegen.
- 10.2.3 Liegen einer Beurteilung einzelne Leistungsnachweise zu Grunde, ist die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch eines betroffenen schwerbehinderten Menschen berechtigt, bei der Abnahme der Leistungsnachweise anwesend zu sein, es sei denn, Rechtsvorschriften stehen dem entgegen.

## Anlage 4.1

Schule

Name, Vorname, Amtsbezeichnung  
der/des Beurteilten

### Erklärung

Die Dienstliche Beurteilung vor einer Beförderungsentscheidung ist mir heute von meiner Schulleiterin/meinem Schulleiter eröffnet worden.

Von der Beurteilung habe ich Kenntnis genommen und eine Abschrift erhalten.

Mir ist bekannt, dass zu dieser Beurteilung gemäß § 93 LBG eine Gegenäußerung möglich ist, die zur Personalakte zu nehmen ist.

Zudem besteht die Gelegenheit, eine Stellungnahme zur Beurteilung abzugeben, insbesondere Ergänzungen, Korrekturen, Klarstellungen o.ä. zu beantragen.

Mir ist ferner bekannt, dass ich von der Beurteilung nur zur Wahrung der eigenen rechtlichen Belange Gebrauch machen darf und auf meine Bitte die Beurteilung vor Aufnahme in die Personalakte von der Schulaufsichtsbehörde überprüft werden kann.

-----  
Ort, Datum

-----  
Unterschrift

Sofern beabsichtigt ist, eine Gegenäußerung / Stellungnahme zu der Beurteilung abzugeben, ist die Mitteilung innerhalb von 10 Tagen auf dem Dienstweg an die Bezirksregierung Münster – Dez. 47.5 – zu richten.

Die Möglichkeit eines förmlichen Widerspruchs ist nicht mehr vorgesehen.