



BLLV Bezirksverband Mittelfranken - 1. Vorsitzender
Stelzergasse 15, 91788 Pappenheim

**Bayerischer Lehrer- und
Lehrerinnenverband e. V.**

**Bezirksverband
Mittelfranken**
1. Vorsitzender

Gerhard Gronauer
Stelzergasse 15
91788 Pappenheim

Tel.: 09143 837 105
Fax.: 09143 1203
vorsitzender@mittelfranken.bllv.de

Stand: 19. Dezember 2011

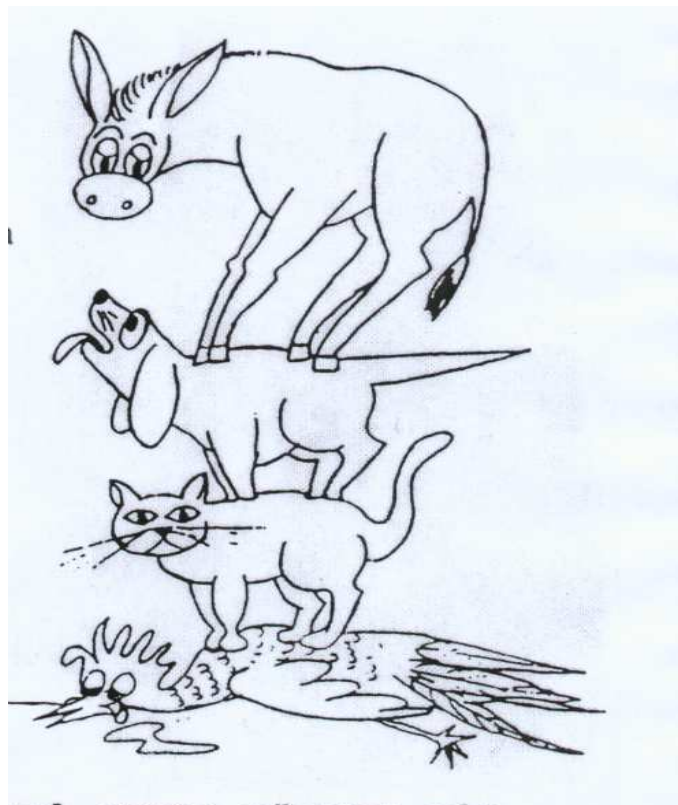
Sonder-Information: Beurteilungsrichtlinien 2014

Kultusministerium

Regierung

Schulamt

Schulleiter



„Irgendetwas müssen wir falsch gemacht haben. Jedenfalls bringt der Hahn keinen Ton mehr raus!“

1. Beurteilungszeitpunkt und –zeitraum, Personenkreis

Der gegenwärtige Beurteilungszeitraum erstreckt sich vom 1.1.2011 bis zum 31.12.2014. Unmittelbar nach Beendigung des Beurteilungszeitraums erfolgt die Eröffnung der dienstlichen Beurteilung.

Wechselt die/der Schulleiterin/Schulleiter zum Ende des im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums liegenden Schuljahres die Schule oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. in den Ruhestand, so ist die Beurteilung vorher rechtzeitig abzuschließen und zu eröffnen.

Kehren Lehrkräfte im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums von einer Abordnung oder Versetzung einer nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befassten Stelle zurück, sind Beurteilungen zum Ablauf eines Jahres nach der Rückkehr zu erstellen. Es sei denn, die zurückkehrende Lehrkraft beantragt innerhalb von drei Monaten nach ihrer Rückkehr in die nächste periodische Beurteilung einbezogen zu werden und diesem Antrag wird entsprochen. Dies gilt auch für Rückkehrer im Lauf des ersten und zweiten Jahres eines Beurteilungszeitraums.

Eine Beurteilung kann zurückgestellt werden: bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder von Vorermittlungen oder gerichtlicher Strafverfahren oder beim Vorliegen sonstiger in der Person der Lehrkraft liegender wichtiger Gründe. Eine Nachholung erfolgt nach Abschluss bzw. Einstellung der Ermittlungen bzw. nach Wegfall des wichtigen Grundes.

2. Unterrichtsbesuche

Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen. Eine exakte Festlegung über die Anzahl der Unterrichtsbesuche gibt es nicht. Hierzu existieren auch keine Weisungen. Aussagen, dass jährlich mindestens ein Unterrichtsbesuch bei allen durchgeführt werden muss, entstammen dem Phantasie reichum der Aussagenden. Unterrichtsbesuche finden im Allgemeinen ohne Benachrichtigung statt. Damit ist die schriftliche Ankündigung per Brief gemeint, wie sie vor mehr als zehn Jahren vorgeschrieben war. Immer wieder werden Lehrkräfte mitten in der laufenden Unterrichtsstunde förmlich „überrascht“. Dies entspricht nicht der allgemein üblichen Praxis. Die Zeiten der sog. „pädagogischen Raubüberfälle“ gehören der Vergangenheit an. Sie zeugen auch von einem Klima des Misstrauens, der Geringschätzung und dem Grundgedanken der Defizitfahndung.

Bei der Ansetzung von Unterrichtsbesuchen nimmt die bzw. der Beurteilende auf ungünstige Umstände Rücksicht. Die Beobachtungen sind mit der Lehrkraft zu besprechen. Diese Besprechung ist von besonderer Bedeutung,

- a) weil es der Lehrkraft die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit zu begründen
- b) weil es für die bzw. den Beurteilenden Anlass sein kann, das Urteil zu korrigieren bzw. zu festigen,
- c) weil es zum gegenseitigen Vertrauensverhältnis beitragen kann.

Der wesentliche Gesprächsinhalt ist zu dokumentieren. Unterrichtsbesuche erfolgen durch die Schulleiterin bzw. den Schulleiter.

Es ist zu vermeiden, dass erstmals am Ende des Beurteilungszeitraums Mängel angesprochen werden. Sie sind gegebenenfalls rechtzeitig anzusprechen und Möglichkeiten zur Abhilfe aufzuzeigen, damit die Mängel abgestellt werden können. Das diesbezüglich Veranlasste ist zu dokumentieren.

3. Formen der dienstlichen Beurteilung

3.1 Periodische Beurteilung

Personenkreis: Alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit bzw. auf unbefristetem Arbeitsvertrag

Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an den Beurteilungszeitraum anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt (demzufolge zum Schulhalbjahr 2015 oder zum 31.07.2015). Dies gilt nicht, wenn die Beamtin/der Beamte noch nicht die Endstufe in ihrer/seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.

Nicht beurteilt wird ferner, wer im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums (also 2014) in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen wurde.

3.2 Zwischenbeurteilung

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

Anlass hierfür: Bei Versetzung oder Abordnung an eine andere Schule oder an eine nicht mit unterrichtlichen Aufgaben befasste Stelle, wenn die Lehrkraft mindestens ein Schulhalbjahr an der Schule tätig war.

Ist die aufnehmende Stelle eine andere bayerische Schule, so erhält diese einen Abdruck der Zwischenbeurteilung bzw. bei Volksschulen das Schulamt oder bei Förderschulen die Regierung – über Einwendungen bzw. evtl. Abänderungen wird die aufnehmende Stelle informiert.

Bei Beurlaubungen bzw. Freistellungen (z.B. als Personalrat) erfolgt nur dann eine Zwischenbeurteilung, wenn mindestens ein Schulhalbjahr seit der letzten Beurteilung oder seit dem Ende der Probezeit vergangen ist und die/der Betroffene bei der nächsten periodischen Beurteilung aufgrund der Beurlaubung bzw. Freistellung nicht beurteilt oder die Beurteilung hinausgeschoben wird.

Zwischenbeurteilungen erfolgen ohne Gesamturteil, ansonsten in derselben Form wie eine periodische Beurteilung bzw. Probezeitbeurteilung. Es genügt, wenn auf einem gesonderten Blatt ergänzend zur letzten Beurteilung vermerkt wird, ob und in welcher Hinsicht sich in der Zwischenzeit die für die Beurteilung maßgeblichen Gesichtspunkte geändert haben, sofern die Lehrkraft in der gleichen Besoldungsgruppe und auf dem gleichen Dienstposten zuletzt periodisch beurteilt wurde. Ist wegen Zeitunterschreitung (nicht im selben Schulhalbjahr) keine Zwischenbeurteilung zu erstellen, so soll dieser Vermerk auf einem gesonderten Blatt erfolgen.

3.3 Einschätzung während der Probezeit bzw. Probezeitbeurteilung

Nach der Hälfte der regelmäßigen Probezeit ist eine Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorzunehmen. Dies gilt nicht für Lehrkräfte, die für eine Verkürzung der Probezeit in Frage kommen.

Bei Zweifeln am erfolgreichen Abschluss der Probezeit sind diese, ihre Ursachen und die Möglichkeiten der Abhilfe deutlich herauszustellen.

Gegen Ende der Probezeit werden die Probezeitbeamten beurteilt. Diese Beurteilung ist eine verbale, im Rahmen der Beurteilungsmerkmale abzugebende Stellungnahme, ob sich die Lehrkraft während der Probezeit bewährt hat und eine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in Frage kommt.

Hier gibt es drei Bewertungsstufen:

- geeignet
- noch nicht geeignet
- nicht geeignet.

Kommt eine Probezeitverkürzung infrage, ist zu würdigen, ob die Leistungen erheblich über dem Durchschnitt der übrigen Lehrkräfte ihrer Besoldungsgruppe im Beamtenverhältnis auf Probe liegen.

3.4 Anlassbeurteilung

Eine Anlassbeurteilung wird bei Bewerbungen um Funktionsämtern infrage. Sie wird dann erstellt, wenn

- a) noch keine periodische Beurteilung der Bewerberin/des Bewerbers erfolgt ist,
- b) die letzte dienstliche Beurteilung länger als vier Jahre zurückliegt
- c) die Bewerberin/der Bewerber seit der letzten Beurteilung befördert wurde,
- d) die Bewerberin/der Bewerber mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen, betraut wurde, deren Ausübung bei der letzten Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte,
- e) sich die Leistungen der Bewerberin/des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion wesentlich verändert haben,
- f) die Bewerberin/der bewerber zum 1.1.2011 aufgrund der Einführung des Neuen Dienstrechts in eine höhere Besoldungsgruppe übergeleitet wurde,
- g) die letzte periodische Beurteilung der Bewerberin/des bewerbers nicht in der Besoldungsgruppe erstellt wurde, in der sie/er zum 1.1.2011 übergeleitet wurde.

A12- Lehrer und A12Z-Lehrer werden (vorläufig) als eine Vergleichsgruppe behandelt.

4. Zuständigkeiten

4.1 Realschulen, Gymnasien, berufliche Schulen, Förderschulen, Schulen für Kranke

Erstellung und Unterzeichnung durch die Schulleitung. Tritt die/der Schulleiter/in in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der ATZ oder werden sie an eine andere Dienststelle versetzt, sind an die/den Nachfolger/in aussagekräftige Unterlagen zu übergeben.

4.2 Volksschulen

Für Lehrkräfte, Fachlehrkräfte und Förderlehrkräfte wird die dienstliche Beurteilung durch die fachliche Leitung des Schulamtes (Übertragung auf weiteren Schulrat möglich) auf Vorschlag der Schulleitung erstellt. Die Schulleitung bzw. der Schulrat kann sich durch Unterrichtsbesuche eine Überzeugung hinsichtlich der von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter vorgeschlagenen Beurteilung verschaffen. Bei mehreren Einsatzorten einer Lehrkraft liegt die Zuständigkeit bei der Stammschule. Die Leistungen an Einsatzschulen werden in geeigneter Weise miteinbezogen.

Die Schulleiterin/der Schulleiter unterzeichnet als Vorgesetzte/r die erstellten dienstlichen Beurteilungen und erklärt, ob hiergegen Einwendungen bestehen. Etwaige Einwendungen sind zu begründen.

Zwischenbeurteilungen werden von der Schulleitung unter Einbeziehung des Staatlichen Schulamtes erstellt und unterzeichnet.

Seminarrektoren/innen, Beratungsrektoren/-rektorinnen als Schulpsychologen/-psychologinnen werden durch die Regierung beurteilt, die Beiträge des Staatlichen Schulamtes einzuholen hat.

Tritt die/der Schulleiter/in in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der ATZ oder werden sie an eine andere Dienststelle versetzt, sind an die/den Nachfolger/in aussagekräftige Unterlagen zu übergeben.

(Teil-) Abgeordnete Lehrkräfte werden im Einvernehmen mit der aufnehmenden Schule beurteilt, bei einer Privatschule oder Dienststelle eines anderen Dienstherrn im Benehmen mit der aufnehmenden Stelle. Bei einer Abordnung, die länger als sechs Monate dauert und zu mehr als der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit erfolgt, hat der Beurteilende bei der aufnehmenden Behörde einen Beurteilungsbeitrag einzuholen.

5. Beurteilungsstufen und Bewertungsmaßstab

Stufe	Bewertungsstufe	Abkürzung
1	Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist	HQ
2	Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt	BG
3	Leistung, die die Anforderungen übersteigt	UB
4	Leistung, die den Anforderungen voll entspricht	VE
5	Leistung, die die Anforderungen in hohem Maße gerecht wird	HM
6	Leistung, die Mängel aufweist	MA
7	Leistung, die insgesamt unzureichend ist	IU

Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig. Eine Umschreibung der Bewertungsstufen erfolgt auf Seite 9.

Die Bewertung erfolgt in den im Formblatt aufgelisteten Einzelmerkmalen unter Verwendung der Abkürzung für die jeweilige Bewertungsstufe. Gesamtbewertung und Einzelmerkmale müssen stimmig sein. Die im Vordruck aufgeführten Stichpunkte bei den

Einzelmerkmalen sind beispielhaft angegeben. Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist nicht vorzunehmen.

Nach einer Beförderung ist der Vergleichsmaßstab für die Beurteilung das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau.

6. Beurteilungsmerkmale

Beurteilungen müssen nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden, d.h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit. Sie müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte ergeben. Dazu gehört auch die Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf der Schulaufsichts- und Regierungsebene.

Es werden folgende im Vordruck aufgelisteten Einzelmerkmale beurteilt. Daraus ergibt sich schlüssig die Gesamtbeurteilung:

- *Beurteilung der fachlichen Leistung*

- a) Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
- b) Unterrichtserfolg
- c) Erzieherisches Wirken
- d) Zusammenarbeit
- e) Sonstige dienstliche Tätigkeiten
- f) Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen
- g) Führungsverhalten (nur bei Lehrkräften, die bereits Vorgesetzte sind)

- *Beurteilung der Eignung und Befähigung*

- a) Entscheidungsvermögen
- b) Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft
- c) Berufskenntnisse und ihre Erweiterung

- *Ergänzende Bemerkungen*

Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in der Bewertung der Einzelmerkmale der beiden Blöcke „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht eingeflossen sind, aber in die Gesamtbeurteilung einbezogen werden sollen, abgerundet werden – Beispiele: besondere wissenschaftliche, künstlerische Leistungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Mitwirkung im Personalrat oder in der Schwerbehindertenvertretung (nur mit Zustimmung), persönliche Erschwernisse (z.B. häufige, längere Erkrankungen)

TZ-Beschäftigung darf sich nicht nachteilig auswirken.

Schwerbehinderte: keine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Fachlehrer: Fachberater oder fachkundige Lehrkraft oder Schulaufsichtsbeamte sollen beteiligt sein.

Die Beurteilungen müssen nicht ausschließlich auf eigenen Beobachtungen der Beurteilenden aufbauen. Es sollen auch Beobachtungen der stellvertretenden Schulleitungen oder der Fachbetreuungen herangezogen werden. Letztverantwortlich ist der Beurteilende selbst.

7. Eröffnung

Der für die Lehrkraft vorgesehene Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor Eröffnung der Beurteilung zuzuleiten. Die Beurteilung wird von der/dem Beurteiler/in eröffnet. Die Eröffnung kann der fachliche Leiter auch auf die Schulleitung übertragen. Die Beurteilung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. Dabei sollen Missverständnisse ausgeräumt und der Lehrkraft Hilfen gegeben werden, wie etwa aufgetretene Schwächen beseitigt werden können.

8. Sonderregelung: Beurteilung von Schulleitern und Stellvertretern

Schulleiterinnen, Schulleiter sowie deren Stellvertreter haben ein breiteres Aufgabenspektrum als Lehrkräfte. Dem wird in den Richtlinien Rechnung getragen. Die dienstliche Beurteilung hat sich auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung der Schulleiterin/des Schulleiters zu erstrecken. Hierunter sind zu verstehen:

a) Fachliche Leistung:

- Arbeitsqualität (Schulprofil, Schulentwicklung)
- unterrichtliche Tätigkeit (Unterrichtsplanung, -gestaltung, -erfolg sowie erzieherisches Wirken)

b) Führungs- und Vorgesetztenverhalten

- Prioritätensetzung
- Organisations- und Planungsvermögen
- Motivation und Förderung von Mitarbeitern
- Kooperationsverhalten
- Lösen/Bewältigen von schwierigen Situationen
- Vertretung der Schule nach außen
- Präsenz an der Schule

c) Eignung und Befähigung

- Einsatzbereitschaft
- Entscheidungsfreude
- Verantwortungsbereitschaft
- Aufgeschlossenheit für neue Aufgaben
- Belastbarkeit
- Bereitschaft zur Fortbildung

Die Bewertung in den sieben Stufen wie bei den Lehrkräften (siehe Nr. 5). Auch die Umschreibung der Bewertungsmaßstäbe ist in etwa gleich. Punkt 1 sowie die Ausführungen über Zwischen- und Anlassbeurteilungen gelten entsprechend.

Die dienstliche Beurteilung von Schulleiterinnen und Schulleitern sowie den Stellvertreterinnen und Stellvertretern erstellen die fachlichen Leiter der Staatlichen Schulämter. Diese Aufgabe kann auf weitere Schulräte übertragen werden. Die rechtlichen Leiter können sich mit eigenen Beobachtungen außerschulischer Art zur Beurteilung äußern.

Die dienstliche Beurteilung wird der/dem Zu-Beurteilenden persönlich sowie mit dem Vermerk „vertraulich“ gegen Empfangsbestätigung zugeleitet und hierdurch bekannt gegeben. Falls es von der Schulleiterin/ dem Schulleiter gewünscht wird, kann ein Beurteilungsgespräch geführt werden.

9. Verwendungseignung

Die Beurteilungsaussagen müssen die Feststellung über die dienstliche Verwendungseignung tragen. Maßgebend ist jeweils die Eignung einer Lehrkraft, nicht z.B. die organisatorische Situation an der einzelnen Schule. Hier erfolgt keine gesonderte Bewertung. Eine differenzierte Aussage über die Führungsqualifikation (Führungspotenzial) ist zu treffen.

Auf eine Verwendungseignung kann verzichtet werden,

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

10. Einwendungen

Den Beurteilten wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungszeit von drei Wochen eingeräumt. Wird den Einwendungen Folge geleistet, so wird die Beurteilung abgeändert und spätestens nach einer Frist von drei Monaten neu eröffnet. Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so wird die Beurteilung zusammen mit den Einwendungen der Regierung zur Entscheidung vorgelegt.

11. Leistungsfeststellung

- *Stufenaufstieg*: Für den Stufenaufstieg in der jeweiligen Besoldungsstufe ist eine Leistungsfeststellung erforderlich. Soweit möglich erfolgt diese Feststellung im Rahmen der periodischen Beurteilung. Für den regelmäßigen Stufenaufstieg müssen die geltenden Mindestanforderungen erfüllt werden. Diese sind erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „MA“ erzielt hat.

Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung bzw. zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung. Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet Nr. 10 entsprechende Anwendung.

- *Stufenstopp*: Werden diese Mindestanforderungen nicht erfüllt, so erfolgt ein Stufenstopp. Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist. Erfolgt ein Stufenstopp, so sind die Leistungen in Abständen von jeweils einem Jahr erneut zu überprüfen. Dies erfolgt in einer gesonderten Leistungsfeststellung.

- *Leistungsstufe*: Für die Vergabe einer Leistungsstufe kommen nur diejenigen Lehrkräfte in Betracht, die in den Kriterien der fachlichen Leistung die jeweils für die Vergleichsgruppe höchst vergebenen Bewertungen erhalten. Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht zu beschränken. Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt werden.

Grundlage:

- **KMBek vom 07.09.2011: Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern**
- **KMS vom 13.12.201: Neues Dienstrecht – hier: Anlassbeurteilungen für übergeleitete Funktionsstelleninhaber**

12. Anhang: Beschreibung der Beurteilungsstufen

Stufe 4: Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)	
<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkraft, die den Anforderungen voll gerecht wird - Lehrkraft, die über ein reiches Fachwissen verfügt, sicheres pädagogisches Einfühlungsvermögen besitzt und schwierige Aufgaben verlässlich und zielstrebig erfüllt - Lehrkraft, die bei den Gesichtspunkten der Unterrichtsgestaltung, des erzieherischen Wirkens und des Unterrichtserfolgs die Anforderungen zuverlässig erfüllt 	
Stufe 5: Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)	Stufe 3: Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)
<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkraft, die die Anforderungen erfüllt - 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 Berufskennntnisse im Wesentlichen löst. - Lehrkraft, die den Unterricht fachgerecht gestaltet, die die Schüler zu führen versteht und sichtbare Unterrichtserfolge erzielt 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkraft, die die Anforderungen übertrifft - 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
Stufe 6: Leistung, die Mängel aufweist (MA)	Stufe 2: Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)
<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkraft, die die Anforderungen nicht voll erfüllt - 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, deren Einsatzmöglichkeiten deshalb Beschränkungen unterworfen sind 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkraft, die die Anforderungen ganz besonders gut erfüllt - Lehrkraft, die Engagement und Einsatzbereitschaft zeigt und die sich durch vorzügliche pädagogische, organisatorische, praktische, wissenschaftliche bzw. künstlerische Fähigkeiten auszeichnet und über den Bereich der einzelnen Schule hinaus, verwendbar ist
Stufe 7: Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)	Stufe 1: Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ)
<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkraft, deren Leistungen den unerlässlichen Anforderungen nicht mehr genügen - Lehrkraft, die den ihr gestellten fachlichen und pädagogischen Aufgaben nicht gerecht wird 	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrkraft, die die Anforderungen in außergewöhnlicher Weise übertrifft - Lehrkraft, die aufgrund eines herausragenden Fachwissens und außerordentlicher pädagogischer Fähigkeiten stets Spitzenleistungen erbringt und die durch ihr Engagement, ihre persönliche Kompetenz und ihr organisatorisches Geschick die Eignung zeigt, an leitender Stelle tätig zu sein