

# Amtsblatt

des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport

**LAND  
BRANDENBURG**



<b>25. Jahrgang</b>	<b>Potsdam, den 24. Juni 2016</b>	<b>Nummer 16</b>
---------------------	-----------------------------------	------------------

## Inhaltsverzeichnis

### I. Amtlicher Teil

Seite

#### **Bildung**

Verwaltungsvorschriften über die Führung eines Leistungs- und Entwicklungsgespräches mit Lehrkräften an öffentlichen Schulen (VV - Leistungs- und Entwicklungsgespräch-Lehrkräfte - VVLEG-L) vom 24. Juni 2016 .....	282
--	-----

## I. Amtlicher Teil

### Bildung

#### **Verwaltungsvorschriften über die Führung eines Leistungs- und Entwicklungsgesprächs mit Lehrkräften an öffentlichen Schulen (VV - Leistungs- und Entwicklungsgespräch- Lehrkräfte - VVLEG-L)**

Vom 24. Juni 2016

Auf Grund des § 146 des Brandenburgischen Schulgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. August 2002 (GVBl. I S. 78) bestimmt der Minister für Bildung, Jugend und Sport:

#### **Abschnitt 1 Allgemeines**

##### **1 - Geltungsbereich**

Diese Verwaltungsvorschriften gelten für alle Lehrkräfte, die an öffentlichen Schulen im Land Brandenburg, unabhängig von ihrem Rechtsverhältnis (Beamte oder tariflich Beschäftigte), tätig sind.

##### **2 - Zuständigkeit**

(1) Die Leistungs- und Entwicklungsgespräche führt die Schulleiterin oder der Schulleiter. Bei Lehrkräften, die nicht Mitglied der Schulleitung oder der erweiterten Schulleitung sind, kann die Schulleiterin oder der Schulleiter die Durchführung der Leistungs- und Entwicklungsgespräche auf andere Mitglieder der Schulleitung übertragen.

(2) Das Leistungs- und Entwicklungsgespräch mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter führt die zuständige Schulrätin oder der zuständige Schulrat. Die folgenden Regelungen gelten entsprechend.

##### **3 - Zweck**

(1) Leistungs- und Entwicklungsgespräche dienen neben der Verbesserung der Kommunikation der Feststellung und Erörterung des Leistungsniveaus sowie der Verabredung von Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungszielen der Lehrkräfte.

(2) Den Lehrkräften soll das Leistungs- und Entwicklungsgespräch dazu dienen, die eigenen Leistungen im Dialog zu reflektieren und Erwartungen gegenüber der Schulleitung zu formulieren und deren Arbeit kritisch zu reflektieren, damit weitere Verbesserungen für den Arbeitsprozess ermöglicht werden können.

(3) Leistungs- und Entwicklungsgespräche sind ein wesentliches Element der Qualitätsentwicklung, der Personalentwicklung und der Personalführung. Sie sollen die Motivation und die Leistungsbereitschaft fördern und zu einem verbesserten Arbeitsklima beitragen. Leistungs- und Entwicklungsgespräche sollen selbstverständlicher Bestandteil der Personalführung werden.

(4) In der Form eines vertrauensvollen Dialogs soll das Leistungsniveau betrachtet und über den Entwicklungsweg gemeinsam beraten werden. Leistungs- und Entwicklungsgespräche gelten nicht einseitig der Betrachtung der Arbeit der Lehrkräfte, sondern ebenso der Schulleitung und deren Aufgabenwahrnehmung. Ein offener Dialog vermeidet den Eindruck, einem formalisierten Beurteilungsverfahren ausgesetzt zu sein. Beide Seiten können sich als kritikfähig und kritikwürdig in Bezug auf ihre eigenen Fähigkeiten und Erwartungen als aufgeschlossene Gesprächspartner begegnen. Leistungs- und Entwicklungsgespräche eröffnen die Chance, eingetretene Kommunikationsdefizite oder Kommunikationsbarrieren aufzuheben und die künftige Kommunikationsstruktur zu verbessern.

#### **4 - Vorbereitung des Leistungs- und Entwicklungsgesprächs**

(1) Der Termin für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch wird von der Schulleiterin oder dem Schulleiter und der Lehrkraft gemeinsam festgelegt. Der Termin muss mindestens zwei Wochen vorher feststehen.

(2) Das Leistungs- und Entwicklungsgespräch wird gründlich vorbereitet, soll in einer ruhigen und ungestörten Atmosphäre stattfinden und nicht unter Zeitdruck geführt werden. Es soll jedoch zeitlich begrenzt sein, damit das Gespräch konzentriert und nicht ausufernd geführt wird. Die Teilnahme Dritter ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Die Teilnahme von Dritten an dem Gespräch soll nur dann möglich sein, wenn zwischen den Beteiligten bereits eine schwere Konfliktsituation besteht.

(3) Um der Lehrkraft in Vorbereitung auf das Leistungs- und Entwicklungsgespräch eine Selbsteinschätzung des Leistungsstandes zu ermöglichen, wird der Lehrkraft bei der Terminvereinbarung der Gesprächsbogen (Anlage 1 oder 2) ausgehändigt.

(4) Bei Leistungs- und Entwicklungsgesprächen mit schwerbehinderten Lehrkräften ist auf deren Verlangen die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen.

#### **Abschnitt 2 Gesprächsführung und Qualifizierungsmaßnahmen**

##### **5 - Gespräch**

(1) Die Schulleiterin oder der Schulleiter strukturiert das Gespräch und legt vor Beginn des Gesprächs fest, welche Punkte besprochen werden sollen. Das Gespräch wird sachbezogen geführt. Die Lehrkraft soll ihre Leistungen zunächst selbst einschätzen. Beide Gesprächspartner hören aufmerksam zu. Die Einschätzung über den Anderen darf nicht von vornherein festgelegt sein. Das setzt die Bereitschaft voraus, die Betrachtungsweise des Anderen zu verstehen.

(2) Für die Gesprächsführung wird folgende Reihenfolge empfohlen:

a) Arbeitssituation

Dieser Teil des Gesprächs soll der Lehrkraft ein Forum geben, die Arbeitssituation, wie sie von ihr wahrgenommen wird, zu beschreiben. Dies kann sich auf die Arbeitsatmosphäre, Konfliktsituationen oder die sächliche Ausstattung beziehen. Diese Angaben müssen grundsätzlich nicht dokumentiert werden. Besteht die Lehrkraft jedoch darauf, sollte der Sachverhalt aufgenommen werden.

b) Arbeitsaufgaben

In diesem Teil des Gesprächs sollen die wahrgenommenen und wahrzunehmenden Arbeitsaufgaben bestimmt und besprochen werden.

c) Leistungsniveau

Anhand des Gesprächsbogens wird das Leistungsniveau mit der Lehrkraft besprochen und Ursachen für Leistungssteigerungen und Leistungsabfälle erörtert. Bei der Einschätzung des Leistungsniveaus schwerbehinderter Lehrkräfte sind Minderungen der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Differenzen zwischen der Selbsteinschätzung der Lehrkraft und der Einschätzung der Schulleiterin oder des Schulleiters sind zu erörtern. Sollten Leistungsteile unzureichend sein und nicht dem erwarteten Leistungsstandard entsprechen, sind die Ursachen dafür intensiv zu besprechen, damit Unterstützung und Hilfe bei der Lösung von Problemen angeboten werden kann. Darüber hinaus sind die im Rahmen des letzten Leistungsgesprächs abgeschlossenen Zielvereinbarungen oder die Festlegungen weiterer Maßnahmen, die zur Personalakte genommen wurden, einzubeziehen, um zu überprüfen, ob die jeweiligen Ziele erreicht wurden.

d) Zusammenarbeit

Beide Beteiligten sollen über die dienstliche Zusammenarbeit miteinander sprechen. Gegenstand dieses Gesprächsteils soll sein, ob die gegenseitige Information ausreichend ist, damit beide Seiten ihre Aufgaben erfüllen können, es Informationsverluste gibt, es ausreichend Gelegenheit gibt, Probleme zu besprechen, die Form der Zusammenarbeit auch Kritik zulässt und Hinweise und Anregungen beachtet werden.

e) Entwicklungsziele und Entwicklungsmöglichkeiten

Unter Berücksichtigung der Ursachen für nicht zufriedenstellende Leistungen werden Lösungsmöglichkeiten erörtert. Dabei sind vorrangig die Leistungsdefizite zu betrachten, die für die Arbeit besonders bedeutsam sind. Unabhängig von den bisher gezeigten Leistungen sind aber auch die Entwicklungsmöglichkeiten zu beraten, um die Beschäftigten in ihrem beruflichen Fortkommen konstruktiv zu unterstützen. Dafür kommt auch die Übertragung neuer Verantwortungsbereiche in Frage.

## 6 - Vereinbarungen zur Qualifizierung

(1) Maßnahmen zur Qualifizierung sind, soweit dies möglich ist, verbindlich festzulegen. Da die schriftliche Fixierung für beide Seiten in der Regel einen größeren Grad an Verbindlichkeit hat, sollten hierfür Zielvereinbarungen getroffen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass Zielvereinbarungen nur im gegenseitigen Einvernehmen abzuschließen sind.

(2) Zwischen den Beteiligten sollen nur solche Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden, die von der Lehrkraft tatsächlich erfüllt werden können. Dafür kommen die Teilnahme an externen und internen Fortbildungsmaßnahmen und die Teilnahme am Unterricht anderer Kolleginnen oder Kollegen in Betracht.

(3) Qualifizierungsmaßnahmen, auf die sich die Lehrkraft und die Schulleiterin oder der Schulleiter in Zielvereinbarungen verständigt haben, liegen im ausschließlich dienstlichen Interesse. Dies gilt auch für Qualifizierungsmaßnahmen, die ausnahmsweise aufgrund von besonderen Feststellungen angeordnet werden.

### Abschnitt 3

## Verfahren und Schlussbestimmungen

### 7 - Zeitraum

Mit jeder Lehrkraft wird alle zwei Jahre ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch geführt. Der Beginn des Rhythmus orientiert sich an den bisher durchgeführten Leistungs- und Entwicklungsgesprächen.

### 8 - Aktenführung

(1) In der Personalakte wird vermerkt, wann das Leistungs- und Entwicklungsgespräch geführt wurde (Anlage 3). Der Gesprächsbogen (Anlage 1 oder 2) wird nach dem Gespräch vernichtet.

(2) Die getroffenen Zielvereinbarungen oder die Festlegung weiterer Maßnahmen werden zur Personalakte genommen.

### 9 - Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschriften treten mit Wirkung vom 1. Juni 2016 in Kraft.

Potsdam, den 24. Juni 2016

Der Minister  
für Bildung, Jugend und Sport

Günter Baaske

## Anlage 1

**Gesprächsbogen für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch  
- Lehrkräfte -**

**1. Leistungsniveau als Lehrkraft**

<b>1.1</b>	<b>Unterrichten</b> Fach- und sachgerechte Planung und Durchführung des Unterrichts, Unterstützung des Lernens der Schülerinnen und Schüler durch die Gestaltung von Lernsituationen und Förderung der Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten	
<b>1.2</b>	<b>Erziehen</b> Förderung der individuellen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler vor dem Hintergrund der sozialen und kulturellen Lebensbedingungen, Vermittlung von Werten und Normen und Unterstützung des selbstbestimmten Handelns der Schülerinnen und Schüler, Finden von Lösungsansätzen bei Schwierigkeiten und Konflikten in Schule und Unterricht	
<b>1.3</b>	<b>Beurteilen</b> Diagnostizieren der Lernvoraussetzungen und Lernprozesse, gezielte Förderung der Schülerinnen und Schüler und Beratung der Lernenden und der Eltern, Erfassen von Leistungen auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe	
<b>1.4</b>	<b>Innovieren</b> Bewusstsein für die besonderen beruflichen Anforderungen als Lehrkraft und die Notwendigkeit der ständigen Qualifizierung im Arbeitsprozess, Beteiligung an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben	

**2. Eignung und Befähigung**

<b>Befähigungskriterium</b>		
<b>2.1</b>	Belastbarkeit	
<b>2.2</b>	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragestellungen	
<b>2.3</b>	Initiativ- und Innovationsbereitschaft	
<b>2.4</b>	Kommunikationsfähigkeit	
<b>2.5</b>	Konfliktfähigkeit	
<b>2.6</b>	Aktive/passive Kritikfähigkeit	
<b>2.7</b>	Lernbereitschaft	
<b>2.8</b>	Selbstständigkeit	
<b>2.9</b>	Teamfähigkeit	
<b>2.10</b>	Urteilsvermögen	
<b>2.11</b>	Verantwortungsbewusstsein	
<b>2.12</b>	Vorbildhaftes Verhalten	

Anlage 2

**Gesprächsbogen für ein Leistungs- und Entwicklungsgespräch  
- Lehrkräfte in Schulleitungsfunktionen -**

**1. Leistungsniveau als Lehrkraft**

<b>1.1</b>	<b>Unterrichten</b> Fach- und sachgerechte Planung und Durchführung des Unterrichts, Unterstützung des Lernens der Schülerinnen und Schüler durch die Gestaltung von Lernsituationen und Förderung der Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten	
<b>1.2</b>	<b>Erziehen</b> Förderung der individuellen Entwicklung der Schülerinnen und Schüler vor dem Hintergrund der sozialen und kulturellen Lebensbedingungen, Vermittlung von Werten und Normen und Unterstützung des selbstbestimmten Handelns der Schülerinnen und Schüler, Finden von Lösungsansätzen bei Schwierigkeiten und Konflikten in Schule und Unterricht	
<b>1.3</b>	<b>Beurteilen</b> Diagnostizieren der Lernvoraussetzungen und Lernprozesse, gezielte Förderung der Schülerinnen und Schüler und Beratung der Lernenden und der Eltern, Erfassen von Leistungen auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe	
<b>1.4</b>	<b>Innovieren</b> Bewusstsein für die besonderen beruflichen Anforderungen als Lehrkraft und die Notwendigkeit der ständigen Qualifizierung im Arbeitsprozess, Beteiligung an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben	

**2. Leistungsniveau als Schulleiter/in, stellv. Schulleiter/in, Abteilungsleiter/in, Primarstufenleiter/in, Oberstufenkoordinator/in**

<b>2.1</b>	<b>Führung der Schule</b> Kooperative Wahrnehmung der Gesamtverantwortung, zielgerichtete Personalführung und -entwicklung	
<b>2.2</b>	<b>Schulleitungshandeln und Qualitätsentwicklung</b> Steuerung, Unterstützung und Sicherung des Prozesses der schulischen Qualitätsentwicklung	
<b>2.3</b>	<b>Schul- und Unterrichtsorganisation</b> Effektive und transparente Planung des Unterrichts und schulischer Maßnahmen unter Nutzung der Lehrkräftekompetenzen	
<b>2.4</b>	<b>Verwaltungs- und Ressourcenmanagement</b> Effektive Planung der Schulressourcen und deren Verbesserung	

**3. Eignung und Befähigung**

<b>Befähigungskriterium</b>		
<b>3.1</b>	Belastbarkeit	
<b>3.2</b>	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit pädagogischen Fragestellungen	
<b>3.3</b>	Initiativ- und Innovationsbereitschaft	
<b>3.4</b>	Kommunikationsfähigkeit	
<b>3.5</b>	Konfliktfähigkeit	
<b>3.6</b>	Aktive / passive Kritikfähigkeit	
<b>3.7</b>	Lernbereitschaft	
<b>3.8</b>	Selbstständigkeit	
<b>3.9</b>	Teamfähigkeit	
<b>3.10</b>	Urteilsvermögen	
<b>3.11</b>	Verantwortungsbewusstsein	
<b>3.12</b>	Vorbildhaftes Verhalten	

**BESTÄTIGUNG**

**über die Durchführung des Leistungs-und Entwicklungsgesprächs gemäß der VVLEG-L**

Das Leistungs-und Entwicklungsgespräch wurde mit der Lehrkraft, .....,

am .....

geführt.

Die Schwerbehindertenvertretung wurde beteiligt:  ja  nein

....., den.....

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Lehrkraft

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Gesprächsführer/in



**Amtsblatt des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport**  
des Landes Brandenburg

---

Herausgeber: Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg - Referat 12 -  
Der Bezugspreis beträgt jährlich 55,22 € (zzgl. Versandkosten + Portokosten). Die Preise gelten zuzüglich 7 % MwSt.  
Die Berechnung erfolgt im Namen und für Rechnung des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg.  
Die Kündigung ist nur zum Ende eines Bezugsjahres zulässig; sie muss bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Bezugsjahres dem Verlag zugegangen sein.  
Die Lieferung dieses Blattes erfolgt durch die Post. Reklamationen bei Nichtzustellung, Neu- bzw. Abbestellungen, Änderungswünsche und sonstige  
Anforderungen sind an die Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH zu richten.  
Herstellung, Verlag und Vertrieb: Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH, Karl-Liebknecht-Straße 24–25, Haus 2,  
14476 Potsdam-Golm, Telefon Potsdam 56 89 - 0