

PI Nr 483

ZUM AUSHANG

29.04.2014

An den Obmann des Bayerischen Philologenverbandes
dem Hauptvorstand und den Delegierten zur Kenntnis.

Wichtige Informationen zur periodischen Beurteilung 2014

1. Leistungslaufbahngesetz (LlbG neu): Binnendifferenzierung und Superkriterien bei Funktionsübertragungen

Vorrangig bei der Besetzung von Dienstposten, welche besondere Qualifikationen erfordern, ist das konstitutive Anforderungsprofil (also die Erfüllung der besonderen Qualifikationen, die Voraussetzung für Bewerbung sind). Entsprechend Art. 33 Abs.2 GG sind öffentliche Ämter nach Maßgabe des Leistungsgrundsatzes zu besetzen.

Die Neufassung des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (LlbG) wurde u.a. nötig aufgrund der geänderten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.6.2011.

Die Rechtsprechung fordert, dass Beurteilungen grundsätzlich inhaltlich umfassend auszuwerten sind, bevor auf nicht leistungsrelevante Kriterien wie Rangdienstalter, allg. Dienstzeitbeginn oder Schwerbehinderung zurückgegriffen werden kann. Maßgeblich sind nicht nur die abschließenden Gesamturteile der Beurteilungen, sondern – bei Gleichstand – auch die Differenzierungen in der Bewertung der einzelnen Leistungskriterien.

Von daher wurde **Art. 16 LlbG neu** gefasst (neuer Absatz 2):

„Sofern im Rahmen der Entscheidung über die Besetzung höherwertiger Dienstposten dienstliche Beurteilungen berücksichtigt werden und sich bei Vergleich der Gesamturteile der Beurteilungen kein Vorsprung einer der Bewerbungen ergibt, sind die darin enthaltenen Einzelkriterien gegenüber zu stellen (Binnendifferenzierung). In den Vergleich der Einzelkriterien sind nur die wesentlichen Beurteilungskriterien einzubeziehen.“

Abs. 2 Satz 5 stellt sicher, dass auch bei den Beurteilungssystemen nach Art. 64 LlbG (Dienstliche Beurteilung von Lehrkräften) sachgerechte Kriterien als Grundlage für die Binnendifferenzierung bestimmt werden.

Diese sogenannte **Binnendifferenzierung** soll sich nur auf die wesentlichen Kriterien (sog. Superkriterien) beziehen. Die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung zeigt, dass man für Auswahlentscheidungen bei Gleichstand der Gesamturteile nicht einfach den Durchschnitt der für die Einzelmerkmale vergebenen Punkte ermitteln darf. Anstatt einer mathematischen Berechnung ist eine wertende Betrachtung der Einzelkriterien (Binnendifferenzierung) notwendig.

Die Definition der wesentlichen Kriterien (Superkriterien) obliegt dem jeweiligen Dienstherrn (bei uns dem KM). Die Wahl der Superkriterien richtet sich nach den Aufgaben, die der angestrebte Dienstposten mit sich bringt. Im Geltungsbereich der Beurteilungsrichtlinien für die staatlichen Lehrkräfte wird unterschieden zwischen Leitungsfunktionen, Fachfunktionen, Beratungsfunktionen und Ausbildungsfunktionen.

Folgende **Superkriterien** wurden mit dem Übergangshauptpersonalrat festgelegt (Mitwirkung gemäß Art. 76 BayPVG). Sie werden bei künftigen Funktionsübertragungen bei Auswahlentscheidungen bei Gleichstand der Gesamtprädikate der Bewerber zum Tragen kommen.

Leitungsfunktionen: Zusammenarbeit, Führungsverhalten, Entscheidungsvermögen, Belastbarkeit/Einsatzbereitschaft, Berufskennnisse und ihre Erweiterung

Fachfunktionen: Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg, Zusammenarbeit, Berufskennnisse und ihre Erweiterung

Beratungsfunktionen: Erzieherisches Wirken, Zusammenarbeit, Entscheidungsvermögen, Belastbarkeit/Einsatzbereitschaft

Ausbildungsfunktionen: Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg, Erzieherisches Wirken, Zusammenarbeit,

Nach erfolgter Binnendifferenzierung sind weitere leistungsbezogene Merkmale (z.B. die letzte dienstliche Beurteilung) zu berücksichtigen, wenn die Binnendifferenzierung zu keiner Auflösung des Gleichstandes geführt haben sollte.

Von daher weist das KMS zu dieser Thematik, das im April 2014 per OWA an die Schulleiterinnen und Schulleiter der staatlichen Gymnasien und Kollegs versandt wurde, zurecht darauf hin, dass „Es (...) daher noch wichtiger (ist) als bisher, nicht nur bei der Vergabe des Gesamturteils, sondern auch bei der Festlegung der Einzelprädikate die unterschiedlichen persönlichen Stärken und weniger starke Bereiche sorgfältig abzubilden, damit sich auf der Grundlage der Beurteilungen nicht nur im Bereich der einzelnen Schule, sondern auch im Vergleich mit Lehrkräften anderer Schulen sachgerechte Besetzungsentscheidungen ergeben.“

2. Bedeutung der Verwendungseignung

Der Verwendungseignung kommt aufgrund aktueller Rechtsprechung bei Beurteilungsgleichstand zweier Bewerber um eine Funktionsstelle eine hohe Bedeutung zu. Wenn ein Bewerber die Verwendungseignung hat und der andere nicht, ist der Bewerber mit der Verwendungseignung für die Funktion zu auszuwählen.

Deshalb wird im KMS vom April 2014 wieder darauf hingewiesen, „dass im Feld „Verwendungseignung“ **sämtliche** Funktionen, für die die Lehrkraft **grundsätzlich** (d. h. unabhängig davon, ob in einer konkreten Besetzungssituation dann ein noch besserer Bewerber / Bewerberin zur Verfügung stehen könnte) **in Betracht kommt**, entweder einzeln aufgelistet oder mit geeigneten Sammelbezeichnungen umschrieben (z. B. „in beiden Fächern der Lehrbefähigung alle Fachfunktionen, auch über den Bereich eines einzigen Gymnasiums hinaus“; „in den Fächern D und Sk alle Fachfunktionen an einem Gymnasium“; „alle Beratungsfunktionen außer Schulpsychologe“) **aufgeführt werden müssen**. Hierbei ist bei Leitungsfunktionen aus Sicht des Staatsministeriums eine Differenzierung nach Mitarbeit/Stellvertretung/Schulleitung erforderlich. Die Angabe der Verwendungseignung muss **unabhängig** von den tatsächlichen Verwendungsmöglichkeiten an der **eigenen Schule** erfolgen. Welche Verwendungen tatsächlich in absehbarer Zukunft in Betracht kommen, kann im Eröffnungsgespräch, im Mitarbeitergespräch oder bei sonstigen Gesprächen mit der Lehrkraft erläutert werden. Außerdem sind auch die **außerhalb** der eigenen Schule existierenden Funktionen für Gymnasiallehrkräfte in den Blick zu nehmen (z.B. nur an Seminarschulen oder in der Schulaufsicht).

Anderenfalls drohen den Lehrkräften auf Grund der genannten Rechtsprechung bei unvorhergesehenen Situationen (z.B. wenn der bisherige Funktionsstelleninhaber plötzlich auf Dauer erkrankt/wegversetzt wird oder wenn die Lehrkraft an eine andere Schule mit entsprechender Funktion versetzt wird) schwere berufliche Nachteile. Es ist ein Gebot der Fürsorgepflicht, diese Nachteile zu vermeiden.“

Für den Inhalt verantwortlich

Dagmar Bär

Hauptpersonalrätin, stellv.
Vorsitzende bpv und Referat
Berufspolitik im bpv

Rita Bovenz

Hauptpersonalrätin, stellv.
Vorsitzende bpv und Vor-
sitzende bpv Oberbayern

Michael Schwägerl

Hauptpersonalrat, stellv.
Vorsitzender bpv,
Referat Bildungs- und Schul-
politik im bpv

Ina Hesse

Hauptpersonalrätin,
Referat Rechtsschutz
im bpv