

*Ministerium für Bildung,
Wissenschaft, Forschung und Kultur
des Landes Schleswig-Holstein*

Vorsitzender des
Ausschusses für Bildung,
Wissenschaft, Kultur und Sport des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Dr. Ulf von Hielmcrone, MdL

Landeshaus

Kiel, 09.08.2004

Ministerin

55. Sitzung des Bildungsausschusses am 3. Juni 2004
hier: TOP 6 c) Kriterien für die Beförderung von Lehrkräften von der Besol-
dungsstufe A 13 nach A 14

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

in der Sitzung des Bildungsausschusses am 3. Juni 2004 hat die Abgeordnete Sylvia Eisenberg das Bildungsministerium um einen Bericht betreffend Kriterien für die Beförderung von Lehrkräften von der Besoldungsstufe A 13 nach A 14 gebeten.

Die **A 14 - Beförderungsaktion** für Studienrätinnen und Studienräte ohne besondere Funktion an Gymnasien, Gesamtschulen, Berufsbildenden Schulen und der Staatlichen Internatsschule für Hörgeschädigte läuft seit dem 17. März 2004. Insgesamt 261 Beförderungen nach A 14 bzw. Höhergruppierungen nach I b BAT werden erfolgen bzw. wurden bereits vorgenommen, davon

136 an Gymnasien,
18 an Gesamtschulen
106 an Berufsbildenden Schulen und
1 an Sonderschulen, der Staatlichen Internatsschule für Hörgeschädigte.

Die Verteilung auf die Schularten und innerhalb dieser auf die Schulen erfolgte nach dem Umfang der möglichen Bewerbungen.

Die Ausschreibung richtete sich an besonders qualifizierte Lehrkräfte einer Laufbahn des höheren Dienstes. Bewerben konnten sich diejenigen beamteten Lehrkräfte, die zum Stichtag 1.3.2004 eine Dienstzeit von mindestens vier Jahren seit Anstellung aufwiesen oder nach einem Laufbahnwechsel vier Jahre in der neuen Laufbahn tätig waren. Weiter solche mit kürzeren Zeiten seit Anstellung, die vorher mindestens drei Jahre Vordienstzeiten als Angestellte aufwiesen. Außerdem konnten sich Angestellte mit entsprechender Lehrbefähigung um eine Höhergruppierung nach Ib BAT bewerben, die seit mindestens sieben Jahren beschäftigt waren, davon wenigstens vier Jahre unbefristet.

Darüber hinaus wurden **33 Funktionsstelleninhaber** an Gymnasien (17), Gesamtschulen (5) und Berufsbildenden Schulen (11), die noch Studienrätinnen und Studienräte mit A 13 sind und am 1.3.2004 bereits mit Beendigung ihrer Erprobungszeiten die Beförderungsvoraussetzungen erfüllten, zum 1.8.2004 befördert.

Aus Anlass der Bewerbung ist eine Beurteilung zu fertigen. Die Auswahl unter den Bewerbern erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese. Die Schule entwickelt einen Auswahlvorschlag, ggfs. auf der Grundlage eines Auswahlgespräches mit gleich beurteilten Bewerberinnen und Bewerbern.

Details ergeben sich aus der Anlage 1 „Bewerberauslese für Beförderungen nach Bes.Gr. A 14/ Höhergruppierungen nach Vergütungsgruppe I b BAT“.

Mit freundlichem Gruß

gez.

Ute Erdsiek-Rave

Anlage 1

- III 131/III 141 -

Kiel, 17.03.2004

Bewerberauslese für Beförderungen nach Bes.Gr. A 14/Höhergruppierungen nach Vergütungsgruppe I b BAT

Nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) haben alle Deutschen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern. Dieses Prinzip der Bestenauslese gilt sowohl bei Einstellungen als auch bei Personalauswahlentscheidungen im Zusammenhang mit Höhergruppierungen oder Beförderungen.

Die Lehrkraft hat zwar keinen Anspruch auf eine Beförderung oder Höhergruppierung. Sie kann jedoch beanspruchen, dass über ihre Bewerbung rechtsfehlerfrei entschieden wird. Die Entscheidung darüber, ob die Bewerberauslese nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung getroffen worden ist, kann gerichtlich überprüft werden. Die nachstehenden Hinweise beruhen auf der ständigen Rechtsprechung zu Konkurrentenstreitverfahren und sollen eine Hilfestellung bieten, um Auswahlentscheidungen für Beförderungen nach A 14 bzw. Höhergruppierungen nach I b BAT zu ermöglichen, die den rechtlichen Vorschriften entsprechen.

1. Zuständigkeit für die Bewerberauslese

Der Auswahlvorschlag wird grundsätzlich durch die Schulleiterin oder den Schulleiter der Schule, in der die Möglichkeit zur Beförderung bzw. Höhergruppierung besteht, erstellt. Bewerben sich jedoch Lehrkräfte, die nicht an der betreffenden Schule beschäftigt sind (so genannte Fremdbewerbungen), hat die Schulleiterin oder der Schulleiter unverzüglich die oberste Schulaufsicht zu unterrichten. Die Schulaufsicht bestimmt, durch wen der Auswahlvorschlag zu erstellen ist. Sie kann eine Schulleiterin oder einen Schulleiter einer anderen Schule mit der Durchführung des Auswahlverfahrens beauftragen.

Die Verantwortung für die Bewerberauswahl und die Einhaltung des Leistungsprinzips trägt die zuständige bzw. beauftragte Schulleiterin oder der zuständige bzw. beauftragte Schulleiter.

Der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und - bei Bewerbungen schwerbehinderter Lehrkräfte - der Schwerbehindertenvertretung sind alle Bewerbungsunterlagen zur Kenntnis zu geben. Für Beurteilungen gilt dies mit der Einschränkung, dass der Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung lediglich über das Ergebnis (Gesamtnote) informiert werden, es sei denn, die

Bewerberin oder der Bewerber stimmt ausdrücklich zu, dass die Beurteilung dem Personalrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung zugänglich gemacht wird. Die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Dienststelle hingegen hat nach § 20 Gleichstellungsgesetz das Recht, eine Beurteilung einzusehen.

2. Auswahlgrundsätze

Die Auswahl der am besten geeigneten Bewerberin oder des am besten geeigneten Bewerbers erfolgt in erster Linie auf der Grundlage der aktuellen dienstlichen Beurteilung. Maßgeblich für eine Auswahlentscheidung auf der Grundlage von aktuellen dienstlichen Beurteilungen ist grundsätzlich das abschließende Gesamturteil, d.h. die Note, mit der die Beurteilung endet. Dies schließt zwar nicht von vornherein aus, dass eine Leistungsdifferenzierung trotz gleicher Note möglich ist, weil etwa die Leistungen eines Bewerbers deutlich und für jeden erkennbar besser beurteilt werden; dies ist jedoch in der Praxis die Ausnahme und bedarf einer besonders sorgfältigen Begründung.

Die vom Beurteiler gegebene Note muss sich schlüssig und nachvollziehbar aus der gesamten Beurteilung ergeben. Daraus folgt, dass bei Leistungsunterschieden grundsätzlich unterschiedliche Noten vergeben werden müssen.

Bewerberinnen und Bewerber, deren Gesamturteil um eine Note schlechter ist als das von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern, dürfen grundsätzlich nicht in die Auswahlentscheidung einbezogen werden. Liegen hingegen Bewerbungen vor, bei denen die aktuellen Beurteilungen mit dem gleichen Gesamturteil abschließen, ist die Auswahlentscheidung aufgrund weiterer leistungsbezogener Kriterien vorzunehmen:

Frühere Beurteilungen

Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann in die Auswahlentscheidung die über einen längeren Zeitraum erbrachte Leistung einbeziehen und dementsprechend auf frühere Beurteilungsergebnisse zurückgreifen. Hierbei muss jedoch auf Chancengleichheit geachtet werden. So dürfen z.B. Bewerberinnen und Bewerber mit gleichem aktuellen Beurteilungsergebnis nicht dadurch benachteiligt werden, dass für sie keine oder keine nach dem Zeitraum vergleichbaren alten Beurteilungen vorliegen. Darüber hinaus sollten Beurteilungen bei der Auswahlentscheidung unberücksichtigt bleiben, die aufgrund ihres Alters keine angemessenen Rückschlüsse auf die Leistungsentwicklung der Bewerberin oder des Bewerbers zulassen. Hiervon ist regelmäßig auszugehen, wenn Beurteilungen älter als fünf Jahre sind.

Da für Lehrkräfte anders als im Bereich der allgemeinen Verwaltung keine Regelbeurteilungen vorgenommen werden, liegen in der Regel keine älteren Beurteilungen vor, die diesen Anforderungen genügen. In der Praxis wird es demnach bei Notengleichheit in der aktuellen dienstlichen Beurteilung im Regelfall erforderlich sein, auf weitere Kriterien der Leistungsdifferenzierung zurückzugreifen:

Auswahlgespräch

Das Auswahlgespräch ist nach der Rechtsprechung ein geeignetes Mittel, das sich aus den schriftlichen Bewerbungen und Beurteilungen ergebende Bild anhand einer direkten Präsentation der Bewerberinnen und Bewerber zu ergänzen bzw. abzurunden, um eine differenzierte Auswahlentscheidung zu ermöglichen.

Verantwortlich für die Durchführung des Auswahlgespräches ist die für die Auswahlentscheidung zuständige Schulleiterin bzw. der zuständige Schulleiter (siehe zu 1.). Sie oder er kann eine weitere geeignete Person zur Protokollführung heranziehen.

An den Auswahlgesprächen können die Gleichstellungsbeauftragte, ein Mitglied des örtlichen Personalrats sowie ggf. ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung aus der Schule, an der die Möglichkeit zur Beförderung bzw. Höhergruppierung vergeben werden soll, teilnehmen. Dies soll einen einheitlichen Informationsstand über die Bewerberinnen und Bewerber sichern und zudem die Möglichkeit schaffen, sich über Eindrücke, Bewertungen u.Ä. argumentativ auszutauschen. So kann etwa eine unter den Beteiligten einvernehmliche Einschätzung ein wichtiger Plausibilitätsindikator für die Auswahlentscheidung sein.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Vorstellungsgespräch treffen jedoch keinen gemeinsamen Auswahlvorschlag; Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung sind nicht stimmberechtigt. Die Zuständigkeit für die Auswahlentscheidung liegt allein bei der Schulleiterin oder dem Schulleiter. Ein Meinungsaustausch über einen Auswahlvorschlag im Anschluss an das Vorstellungsgespräch ersetzt nicht das jeweils vorgesehene förmliche Beteiligungsverfahren von Gleichstellungsbeauftragter, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind berechtigt, Fragen zu stellen. Es ist darauf zu achten, dass alle Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit erhalten, ihre fachliche und persönliche Eignung in dem Auswahlgespräch unter Beweis zu stellen. Hierzu soll allen Bewerberinnen und Bewerbern ein gleicher und ausreichend großer Zeitraum eingeräumt werden, es müssen jeweils die gleichen bzw. vergleichbare Fachthemen zur Beantwortung und Diskussion gestellt werden (strukturierte Interviews), um einen Vergleich zu ermöglichen. Die gestellten Themen sowie die Antworten müssen in den Grundzügen ebenso wie der persönliche Eindruck von den Bewerberinnen und Bewerbern schriftlich niedergelegt werden, um eine Nachprüfbarkeit und eine eventuelle gerichtliche Überprüfung zu ermöglichen.

3. Sonstige Auswahlkriterien

Sind Leistungsdifferenzierungen aufgrund der Bewerbungsunterlagen (insbesondere der dienstlichen Beurteilungen) sowie der Erkenntnisse aus den Auswahlgesprächen nicht möglich, können im Einzelfall Hilfskriterien wie beispiels-

weise Gleichstellungsgesetz (§ 5 GstG), Dienstalter oder andere soziale Gesichtspunkte für die Auswahlentscheidung berücksichtigt werden. Diese Hilfskriterien sind leistungsferner als die o.g. Auswahlgrundlagen und dürfen daher nur dann herangezogen werden, wenn sich anhand der leistungsbezogenen Bestenauslese kein Leistungsvorsprung für eine Bewerberin oder einen Bewerber ergibt.

4. Weiterleitung des Vorschlages

Die Schulleiterin oder der Schulleiter übermittelt den Auswahlvorschlag schriftlich an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur. Die wesentlichen Auswahlkriterien sowie ein wertender Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber sind dem Vorschlag beizufügen. Darüber hinaus ist - soweit ein Auswahlgespräch durchgeführt wurde - der Ergebnisvermerk hierüber an die Schulaufsicht zu leiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Schulleiterin oder dem Schulleiter zu beteiligen; sie gibt ihre Stellungnahme zu dem Auswahlvorschlag ab. Der örtliche Personalrat sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind über den Auswahlvorschlag zu informieren. Das förmliche Beteiligungsverfahren dieser Interessenvertretungen findet jedoch auf der Ebene des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur statt, das über die Beförderung bzw. Höhergruppierung entscheidet.