



Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, 80327 München

An die
Leiterinnen und Leiter
der staatlichen Realschulen

in Bayern

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen (bitte bei Antwort angeben)
V.4 - 5 P 6010.2 - 5.9217

München, 02.02.2010
Telefon: 089 2186 2439
Name: Frau Kabs

Aktuelle Eignungs- und Leistungseinschätzungen

Anlagen: 1 [Formblatt „Aktuelle Eignungs- und Leistungseinschätzung“](#)

Sehr geehrte Frau Schulleiterin,
sehr geehrter Herr Schulleiter,

aufgrund mehrerer kürzlich ergangener Urteile sind an die bisherige Praxis hinsichtlich der Auswahlentscheidungen für die Vergabe höherwertiger Dienstposten strenge Anforderungen zu stellen. Die Erstellung so genannter Aktueller Eignungs- und Leistungseinschätzungen (AELE) wird in bestimmten Konstellationen erforderlich, um Auswahlentscheidungen in nicht zu beanstandender Weise treffen zu können.

Die nachfolgenden Hinweise sollen Sie dabei unterstützen. Sie richten sich selbstverständlich gleichermaßen an Schulleiterinnen und Schulleiter, auch wenn zur besseren Lesbarkeit des Textes nachfolgend nur von Schulleitern gesprochen wird.

A. Das Erfordernis von aktuellen Beurteilungen bzw. Eignungs- und Leistungseinschätzungen nach der Rechtsprechung

Die Notwendigkeit der Erstellung von Aktuellen Eignungs- und Leistungseinschätzungen ergibt sich aus der Rechtsansicht des BayVGH, wonach für den Fall, dass bei den Bewerbern seit dem Zeitpunkt der letzten periodischen Beurteilung relevante Veränderungen erfolgt oder signifikante Entwicklungen eingetreten sind, die Auswahlentscheidung nicht mehr allein auf die letzte Beurteilung des Bewerbers sowie die bewerbungsbegleitenden Stellungnahmen gestützt werden kann.

Dies begründet sich in dem Umstand, dass, für den Fall, dass unter mehreren Bewerbern eine Auswahl für die Besetzung eines Beförderungsdienstpostens zu treffen ist, die Feststellungen über Eignung, Befähigung und Leistung in erster Linie auf dienstliche Beurteilungen zu stützen sind. Die Beurteilungen müssen dabei den zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung (noch) aktuellen Zustand wiedergeben. Dies trägt dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 94 Abs. 2 BV Rechnung, denn demnach muss der im aktuellen Zeitpunkt am besten Geeignete ausfindig gemacht werden. Dies dient dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung von Beamtenstellen, berücksichtigt aber zugleich das berechnigte Interesse eines Beamten an einem angemessenen beruflichen Fortkommen.

Sind seit der letzten periodischen Beurteilung des Beamten relevante Änderungen in seinem Tätigkeitsfeld eingetreten, ist nach der Rechtsprechung eine aktuelle Anlassbeurteilung bzw. eine vergleichbare Eignungs- und Leistungseinschätzungen (AELE) im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu erstellen. Diese sind dann den periodischen Beurteilungen als gleichwertig anzusehen und werden der Auswahlentscheidung zugrunde gelegt. Es ist jedoch nach Ansicht der Rechtsprechung nicht ausreichend, die seit der letzten Beurteilung eingetretenen Veränderungen bzw. Entwicklungen allein in den

bewerbungsbegleitenden Stellungnahmen zu würdigen. Eine solche Vorgehensweise kann die Erstellung einer umfassenden Bewertung der aktuellen dienstlichen Leistungen nicht ersetzen, die in der Form einer Anlassbeurteilung oder in Form einer Allgemeinen Eignungs- und Leistungseinschätzung vorgenommen werden muss. Nur so kann eine Vergleichbarkeit dieser Bewerber mit denen, die über eine zeitgerechte dienstliche Beurteilung verfügen, erreicht werden.

B. Fallgruppen, in denen eine AELE erstellt werden muss

Eine AELE ist dann zu erstellen, wenn

1. eine periodische dienstliche Beurteilung noch gar nicht vorliegt, sondern der Bewerber / die Bewerberin nur über eine Probezeitbeurteilung verfügt,
2. die letzte dienstliche Beurteilung des Bewerbers/ der Bewerberin länger als vier Jahre zurückliegt oder in vereinfachter Form erstellt wurde,
3. der Bewerber / die Bewerberin seit der letzten dienstlichen Beurteilung befördert wurde oder
4. der Bewerber / die Bewerberin mit einer Funktionstätigkeit, insbesondere mit der Wahrnehmung amtsprägender Funktionen, betraut wurde, deren Ausübung im Rahmen der letzten dienstlichen Beurteilung noch nicht gewürdigt werden konnte.

Im Feld „Anlass der Erstellung“ ist durch den Schulleiter anzugeben, welche der oben dargestellten Konstellationen im Falle des Bewerbers / der Bewerberin zutrifft, so dass im Rahmen der AELE ersichtlich wird, warum nicht auf die letzte dienstliche Beurteilung zurückgegriffen werden kann.

C. Inhalt der AELE

1. Die AELE soll eine zeitgerechte Bewertung der Leistung des Bewerbers ermöglichen, die in ihrer Wertigkeit der einer periodischen dienstlichen Beurteilung gleichkommt. Sie stellt im Vergleich zur periodischen dienstlichen Beurteilung eine in formaler Hinsicht vereinfachte Form einer Eignungs- und Leistungsbewertung dar. **Sie ist daher nicht an die inhaltlichen und verfahrensrechtlichen Anforderungen der §§ 57 ff. LbV und der Beurteilungsrichtlinien gebunden.**

2. Um bei Bewerbungsverfahren einen Vergleich von den AELEn mit den periodischen dienstlichen Beurteilungen herstellen zu können, ist es notwendig, auch bei den AELEn ein Gesamtergebnis anzugeben. Hierfür sind die bei der dienstlichen Beurteilung vorgesehenen Prädikate entsprechend zu verwenden. **Die bei den periodischen dienstlichen Beurteilungen geltenden Maßstäbe gelten entsprechend!** Die Anwendung des gleichen Maßstabs ist unumgänglich, da im Auswahlverfahren Bewerber mit periodischen dienstlichen Beurteilungen und mit AELEn konkurrieren.

Daher muss sich die AELE – wie die periodische dienstliche Beurteilung – auf die Beurteilungsmerkmale der fachlichen Leistung sowie der Eignung und Befähigung erstrecken. Diese sind entsprechend dem Inhalt der dienstlichen Beurteilung in die Einzelbereiche der Beurteilungsmerkmale aufzugliedern. Die Aussagekraft einer AELE muss der einer periodischen dienstlichen Beurteilung gleichkommen.

3. Das Gesamtergebnis ist kurz zu begründen. Hierbei ist insbesondere darzulegen, wie sich gegebenenfalls ein von dem der letzten periodischen dienstlichen Beurteilung abweichendes Gesamtergebnis rechtfertigt (vgl. Feld 4 „Gesamtergebnis – Begründung“).
4. Da die AELE neben bewerbungsbegleitenden Stellungnahmen eingefordert werden und diese beiden Erklärungen gemeinsam eine tragfähige Grundlage der Auswahlentscheidung bilden sollen, **müssen sich diese entsprechen** und dürfen keine widersprüchlichen Bewertungen enthalten. Die in der AELE und in der bewerbungsbegleitenden Stellungnahme angestellten Erwägungen und Bewertungen müssen sich demnach gegenseitig widerspiegeln. Die bewerbungsbegleitenden Stellungnahmen sollen in dem Fall, dass sich ein Gleichstand der Bewerber im gleichen Statusamt hinsichtlich ihres Prädikats ergibt, im Rahmen einer „Binnendifferenzierung“ inhaltlich verwertet werden.
5. Der im Rahmen der AELE zu würdigende Zeitraum beginnt mit dem Ende des Beurteilungszeitraums der letzten periodischen Beurteilung und endet mit dem Tag der Erstellung der AELE (vgl. Feld 1 „Tätigkeitsgebiet und Aufgaben in der Zeit vom... bis...“).
6. Die AELE soll darüber hinaus eine klare Aussage zur Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle enthalten (vgl. Feld 3.1. „Eignung für die ausgeschriebene(n) Stelle(n).“) Hat sich der Bewerber / die Bewerberin für mehrere Stellen beworben, so sind Ausführungen zur Eignung hinsichtlich jeder Stelle zu treffen.

D. Verfahren

1. Die korrekte Erstellung einer AELE setzt voraus, dass die gegebenen Erkenntnisquellen ausgeschöpft werden: Der Erstellung muss mindestens ein damit zeitlich in Zusammenhang stehender – nicht angekündigter - Unterrichtsbesuch voraus gehen.
2. Die AELE erfordert auch vor ihrer Festlegung grundsätzlich kein gemeinsames Gespräch zwischen der Lehrkraft und dem Schulleiter.
3. Nachdem es sich bei der AELE um keine förmliche Beurteilung handelt und die Vorschriften der §§ 57 ff LbV und der Beurteilungsrichtlinien keine Anwendung finden, wird die AELE weder nach Nr. 4.7 der Beurteilungsrichtlinien eröffnet, noch können Einwendungen nach Nr. 4.8 der Beurteilungsrichtlinien erhoben werden. Ein Bewerber wird auf sein Verlangen hin durch den Schulleiter über die AELE informiert.
4. Eine förmliche Überprüfung der AELE durch den zuständigen Ministerialbeauftragten findet nicht statt. Der Ministerialbeauftragte kann jedoch die AELE dem Schulleiter zur Überarbeitung zurückgeben, wenn er dies zur Einhaltung eines einheitlichen Maßstabs für erforderlich hält.

Wird einer Lehrkraft eine im Vergleich zur vorherigen AELE oder zur vorherigen periodischen Beurteilung bzw. Anlassbeurteilung eine im Gesamtergebnis abweichende AELE erstellt, bedarf dies neben einer eingehenden Begründung (vgl. Punkt C.3) des Einvernehmens des Ministerialbeauftragten.

5. Die AELE gilt nur für das jeweils anhängige Auswahlverfahren. Sollte sich eine Lehrkraft infolge einer Stellenausschreibung für mehrere Funktionsstellen bewerben und zu dem Personenkreis gehören, für die eine AELE zu erstellen ist, so bestehen aus Gründen der Praktikabilität jedoch keine Bedenken, wenn nur eine Leistungseinschätzung erstellt wird. In diesem Fall ist jede Stellenbewerbung an entsprechender Stelle im Formblatt zur Erstellung der AELE einzutragen. Entsprechend ist unter Punkt 3.1 des Formblattes auf die Eignung für jede der ausgeschriebenen Stellen gesondert einzugehen. Jeder Stellenbewerbung ist dann ein Abdruck dieser AELE beizulegen.

Ebenfalls bestehen keine Bedenken, wenn in parallel laufenden oder zeitlich sehr nahe beieinander liegenden Auswahlverfahren gleich lautende Leistungseinschätzungen verwendet werden. Liegt die Erstellung der AELE jedoch mehr als ein Jahr zurück, muss sie vor einer weiteren Verwendung ausdrücklich aktualisiert werden.

Ich bitte daher, ab sofort bei künftigen Bewerbungsverfahren nach den genannten Grundsätzen zu verfahren und für die Erstellung der AELE ausschließlich das als Anlage beigegebene Formblatt zu verwenden. Das Formblatt für die AELE, die Formblätter „Stellungnahme zur Bewerbung um eine Funktionsstelle“ bzw. „Stellungnahme zur Bewerbung um die Stelle einer Beratungsrektorin / eines Beratungsrektors“ sowie ein Informationsschreiben zur Verfahrensweise bei Bewerbungen sind im BRN (www.realschule.bayern.de) unter der Rubrik „Schulleitung → Verwaltung → Personal → Beschäftigungsverhältnis – Änderung (Hinweise und Formulare)“ zu finden.

Hinsichtlich der bereits laufenden Bewerbungsverfahren wird sich der zuständige Ministerialbeauftragte an die jeweils betroffenen Schulleiter wenden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Schmid

Ministerialdirigent