3. Auswahlverfahren

3.1 Grundsatz

Die Auswahl unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern ist nach pflichtgemäßem Ermessen nach den Grundsätzen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität zu treffen (Art. 33 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz – GG, Art. 94 Abs. 2 Bayerische Verfassung – BV, § 9 BeamtStG).

3.2 Angehörigeneigenschaft

Die Berücksichtigung der Bewerbung einer Lehrkraft um eine Funktion in der Schulleitung (Schulleiterin bzw. Schulleiter, ständige Vertreterin bzw. ständiger Vertreter und weitere Vertreterin bzw. weiterer Vertreter in der Schulleitung) ist ausgeschlossen, wenn eine Angehörige oder ein Angehöriger im Sinne des Art. 20 Abs. 5 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) an der betreffenden Schule tätig ist. Dies gilt nicht, wenn sich der oder die Angehörige für den Fall der Auswahl der Bewerberin oder des Bewerbers, zu der bzw. dem die Angehörigeneigenschaft besteht, mit der Wegversetzung von der Schule einverstanden erklärt hat und die Wegversetzung möglich ist.

3.3 Auswahlentscheidung

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber sind an den Anforderungen des zu übertragenden Amtes zu messen. Der dienstlichen Beurteilung kommt dabei besondere Bedeutung zu. Voraussetzung für die Teilnahme am Auswahlverfahren ist damit grundsätzlich das Vorliegen einer aktuellen dienstlichen Beurteilung, ggf. ist eine Anlassbeurteilung gemäß den Beurteilungsrichtlinien zu erstellen.

In den Fällen, in denen die in Betracht kommenden Bewerberinnen und Bewerber nach den dienstlichen Beurteilungen im Wesentlichen gleich geeignet sind, sind weitere Kriterien ergänzend heranzuziehen. Dies sind z.B. frühere Beurteilungen, insbesondere die vorletzte, die Ergebnisse der Lehramtsprüfungen, besondere berufliche Kompetenzen oder Fortbildungen einschließlich einschlägiger Qualifizierungskurse. Die Ernennungsbehörde soll hierzu mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern Personalauswahlgespräche führen. Ein Personalauswahlgespräch ersetzt nicht den auf der Grundlage von dienstlichen Beurteilungen vorzunehmenden Vergleich der Bewerberinnen und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Es muss so ausgestaltet sein, dass die Bewerberinnen und Bewerber die gleiche Chance haben, ihre fachliche und persönliche Eignung unter Beweis zu stellen (gleicher und ausreichend bemessener Zeitraum, vergleichbare Themenbereiche).

3.4 Schriftform

Die wesentlichen Auswahlerwägungen (einschließlich der Erkenntnisse aus einem Personalauswahlgespräch) sind schriftlich festzuhalten. Sie müssen sachgerecht und nachvollziehbar sein.

3.5 Verfahren

Bewerbungen um eine ausgeschriebene Funktionsstelle sind bei der zuständigen Regierung über den Dienstweg (im Volksschulbereich gesammelt über das für die zu besetzende Stelle zuständige Staatliche Schulamt) mit einer Stellungnahme einzureichen. Bewerbungen von Lehrkräften aus anderen Schulamtsbezirken werden vom derzeitig für die Bewerberin bzw. den Bewerber zuständigen Schulamt mit einer Stellungnahme an das Schulamt, in dessen Zuständigkeitsbereich die Stelle zu besetzen ist, weitergegeben. Im Bereich der Förderschulen und Schulen für Kranke erfolgt die schriftliche Stellungnahme zur Eignung durch die Schulleitung. Die Regierung trifft die Auswahlentscheidung, führt die erforderlichen Beteiligungsverfahren durch und informiert die Bewerberinnen und Bewerber.

3.6 Beteiligung der Personalvertretung

Die Beteiligung des Personalrats richtet sich nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 2 Bayerisches Personalvertretungsgesetz – BayPVG. Auf die Rechte des Personalrats nach dem BayPVG, insbesondere auf Art. 69 Abs. 2 BayPVG (z.B. Unterrichtung über die mit den Bewerberinnen und Bewerbern geführten Personalauswahlgespräche) wird hingewiesen. Unabhängig davon ist bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern die Schwerbehindertenvertretung zu hören (§ 95 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – SGB IX). Eine eventuelle Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbeauftragten richtet sich nach Art. 18 Abs. 3 BayGlG.

3.7 Benachrichtigung der Bewerberinnen und Bewerber von der Auswahlentscheidung

Die Bewerberinnen und Bewerber sind nach Abschluss des Auswahlverfahrens einschließlich aller Beteiligungs- und Anhörungsverfahren von der Entscheidung schriftlich zu verständigen.

Die erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber sind davon zu unterrichten, dass die Entscheidung zu ihren Gunsten erfolgt ist, die Ernennung oder die Bestellung aber gesondert erfolgt.

Die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber sind davon zu verständigen, dass unter Anwendung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung eine andere Bewerberin oder ein anderer Bewerber bevorzugt wurde. Der Name, die Funktion und der Dienstort der erfolgreichen Bewerberin bzw. des erfolgreichen Bewerbers ist den nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern bekannt zu geben. Eine Rechtsbehelfsbelehrung erfolgt nicht.