Beamtenrecht – Stellenbesetzung

geschrieben von Thomas Puhe | 15. März 2021

Mit Beschluss vom 18. September 2018 (9 L 2275/18.F) hat das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main eine interessante Entscheidung bei der Bewerbung um eine beamtenrechtliche Beförderungsstelle getroffen. Ich vertrat in diesem Verfahren eine Lehrerin, die sich um eine Beförderungsstelle beworben hatte und deren Bewerbung zurückgewiesen worden war, da die ausgewählte Bewerberin ausweislich der Beurteilungen über ein besseres Gesamturteil verfügte.

Auf den ersten Blick sah die Sache eindeutig aus, da im Regelfall der direkte Vergleich der Bewerbungen zählt. Bewerber um eine Beförderungsstelle können den sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruch geltend machen. Nach Art. 33 Abs. 2 GG, § 10 Abs. 1 HBG und § 9 Beamtenstatusgesetz richtet sich der beamtenrechtliche Aufstieg ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Es ist dem Dienstherrn also verwehrt, systematisch bestimmte Beamtinnen oder Beamte zu fördern und sie gegenüber leistungsstärkeren Beamtinnen und Beamten vorzuziehen. Jedwede Personalplanung des Dienstherrn hat sich zwingend nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu richten, nicht nach ausschließlich personalpolitischen Grundsätzen. Immer wieder wird versucht, dies zu unterlaufen.

In dem entschiedenen Fall beschloss das Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, dass Land Hessen, vertreten durch das staatliche Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main, zu verpflichten, die Stelle vorläufig bis zur Durchführung eines neuen Auswahlverfahrens unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts nicht mit der ausgewählten Beamtin zu besetzen.

Im entschiedenen Fall wies die ausgewählte Beamtin zwar einen

etwas besseren Beurteilungswert als meine Mandantin vor, allerdings war von mir thematisiert worden, dass hinsichtlich des Gesamturteils in der Beurteilung bei beiden Beamtinnen unterschiedlich vorgegangen worden war. In dem Gesamturteil muss sich eine aussagekräftige abschließende Würdigung bezüglich Eignung, Befähigung und Leistung anhand der vergebenen Einzelbeurteilungen befinden. Im vorliegenden Fall monierte das Gericht, dass das Gesamturteil bei meiner Mandantin lediglich eine Feststellung enthielt. Vielmehr müsse das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen hergeleitet werden können. Das abschließende Gesamturteil sei dadurch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden. Diese Gewichtung bedürfe schon deshalb einer Begründung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet und das Gesamturteil nachvollzogen und einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden könne.