

Wenn der Boden sich verschiebt

und die Neubewertung eines Dienstpostens durch sachliche (analytische) Verfahren zur Herab- oder Heraufstufung der dazugehörigen Besoldungsgruppe führt

Caroline Caspari*

Ändert sich die Bewertung eines Dienstpostens und folgt hieraus eine neue Besoldungsgruppe im Sinne des § 18 BBesG, ergeben sich viele Fragen für den jeweiligen Amtsinhaber, sofern sein eigenes statusrechtliches Amt im Widerspruch zu dem im methodischen Einordnungsprozess gefundenen Ergebnis steht. Einer der zentralen und drängendsten Gesichtspunkte einer Höherstufung lautet: Ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen hat ein geführtes Auswahlverfahren Bestand? Wann bedarf es einer nochmaligen Stellenausschreibung? Welche Konsequenzen resultieren aus der modifizierten Einschätzung des Dienstpostens hinsichtlich gefertigter Beurteilungen sowie möglicher Beförderungen? Die individuellen Interessen des Betroffenen treffen auf jene des kollektiven Personalkörpers. Im systematisierenden Versuch der Rechtsfolgen sind anhand von Praxisbeispielen die Herab- und Heraufstufung des Dienstposten zu unterscheiden, um die für eine gerichts feste Entscheidung relevanten Argumente zu finden; gleichzeitig bedarf es einer klaren Differenzierung zwischen dem Fall des konstitutiven und damit qualitativen Wandels der Aufgabensilhouette (Neugestaltungsfall) und der richtigstellenden bzw. fehlerkorrigierenden Praxis-konstellation (Korrekturfall), d. h. einer nachträglichen Berichtigung der Wertigkeit eines bisher fälschlich eingestuften Dienstpostens.

I. Vorbemerkungen

Führt eine Dienstpostenbewertung zur Anhebung oder Senkung der Wertigkeit des sich dahinter im Sinne des § 18 BBesG verborgenden Amtes¹, steht die Person der jetzt höher bzw. niedriger eingestuften Aufgabe² plötzlich und ungefragt im Mittelpunkt.

Die Situation einer formal neu zugeordneten Besoldungsgruppe³ berührt nicht nur im Bedauern einer durchaus denkbaren negativen Entwicklung die konkreten Individualinteressen des Einzelnen, sondern sie entfaltet gleichzeitig, insbesondere für den ebenso in Betracht kommenden positiven Fortschritt, Drittwirkungen im gesamten Personalkörper. Sofern sich aus einer vorgenommenen Umgestaltung des Dienstpostengefüges höher dotierte Positionen ergeben, weckt dies im Kreis der anderen Beamten und damit potentieller Bewerber ggf. Wünsche und Hoffnungen im Sinne beruflichen Gewinns.

Um im Zwiespalt zwischen Kollektivaspekten und jenen des speziell Betroffenen die Aufgabe der Personalentwicklung und effizienten Organisation konfliktarm umzusetzen, beschäftigten sich die nachfolgenden Ausführungen mit den rechtlichen Konsequenzen einer sich ändernden Wertigkeit von Dienstposten. Sie beleuchten die Folgen einer Herab- und Heraufstufung u. a. bezüglich des Beurteilungsverfahrens, möglicher Stellenausschreibungen sowie einer in Rede stehenden Beförderungsreife und der Beförderung selbst.

Darüber hinaus beschäftigt sich der Text mit dem Sonderfall der Berichtigung und damit mit jenem eines in der praktischen An-

wendung nicht auszuschließenden Fehlers, der später erkannt und korrigiert wird, sodass ein inhaltlich in der Vergangenheit bereits unverändert bestehender Dienstposten in seiner Wertigkeit neu einzuordnen ist.

II. Zu den Ausgangsprämissen

Die Frage der veränderten Wertigkeit des Dienstpostens bewegt in vielen Konstellationen die Gemüter; umso wichtiger ist es, die Gründe hierfür zu kennen und die Handlungsoptionen strukturiert zu erörtern.

1. Die Ursachen des Wandels

Für die Änderung der zu einem einzelnen Dienstposten gehörenden Aufgaben gibt es unterschiedliche Anlässe. Nach einer ersten Beschreibung können im Zeitverlauf sowohl strategische Erwägungen des Dienstherrn unter dem Aspekt der Personalentwicklung ebenso eine Rolle spielen wie unausweichliche gesellschaftliche Prozesse oder rechtlich nicht außer Acht bleiben könnende Reformen. Fallen, zum Beispiel aufgrund technischer Unterstützung oder der Umgestaltung von Rechtsnormen, Tätigkeiten weg oder kommen neue hinzu, bedarf es in einem ersten Schritt der Anpassung der Darstellung der wahrzunehmenden Aufgaben und in einem zweiten einem Check, ob und inwieweit die Funktionen noch der vormaligen Zuordnung zum laufbahnrechtlichen Amt entsprechen. So beginnt die (erneute) Bewertung des bisherigen Dienstpostens oder neu geschaffene werden systematisch eingeordnet.

Verschiedene zulässige Verfahren⁴ beurteilen mit Hilfe äußerst umfangreicher, komplexer und häufig sehr langwieriger Bewertungsprozesse in teils mehrstufigen, akribischen Schritten unter anderem den Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung

*) Der Beitrag gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Verf. wieder und ist nicht in dienstlicher Eigenschaft verfasst. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei allgemeinen Personenbezeichnungen grundsätzlich die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung. Sie hat allein redaktionelle Gründe

- 1) U.a. Wichmann/Langer, Öffentliches Dienstrecht, Das Beamten- und Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst, 8. Aufl. 2017, S. 80, Rn. 47 sowie S. 84, Rn. 50.
- 2) Zur Differenzierung des statusrechtlichen Amtes, dem Amt im konkret-funktionellen Sinne und der Haushaltsstelle: U.a. Wichmann/Langer (Fn. 1), S. 80, Rn. 47, S. 84; Rn. 50, sowie S. 81 f., Rn. 51.
- 3) v. Roetteken, in: v. Roetteken/Rothländer, BeamStG, 384. Aufl. 2020, § 9, Rn. 406 ff. (407); bereits BVerfG, Beschluss vom 16.12.2015 – 2 BvR 1958/13 – Rn. 17; hierzu kritisch v. Roetteken, ZBR 2016, S. 151 ff.; BVerfG, Urteil vom 30.6.2011 – 2 C 19/10 – Rn. 27 ff.
- 4) Zur Bedeutung Discher, ZBR 2021, S. 325 ff.; zur Übersicht der Verfahren Rittig, DÖV 2016, S. 253 ff., 256 f. sowie Wichmann/Langer (Fn. 1), S. 86 f., Rn. 56.