

Das Stellenbesetzungsverfahren in der beamtenrechtlichen Praxis

Teil 2: Die Auswahlentscheidung

Jurij Zilsdorf

Der folgende Beitrag befasst sich mit der Auswahlentscheidung im Beamtenrecht als Abschluss eines Stellenbesetzungsverfahrens und beleuchtet dabei ausführlich das verfassungsrechtlich verankerte Leistungsprinzip. Im Mittelpunkt stehen neben der Definition der Auswahlkriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ insbesondere die Bedeutung der dienstlichen Beurteilung bei der Eignungsfeststellung der Bewerber sowie verschiedene praxisrelevante Fragestellungen.*

I. Einleitung

Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche* nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Dieser Verfassungsgrundsatz verpflichtet den Staat, öffentliche Ämter nach dem Prinzip der Bestenauslese zu besetzen. Art. 33 Abs. 2 GG gewährleistet uneingeschränkt und ohne Vorbehalte die Geltung dieses Grundsatzes.

Die Norm dient dabei einer doppelten Zielsetzung: Zum einen verfolgt sie das öffentliche Interesse an einer möglichst qualifizierten Besetzung des öffentlichen Dienstes, um eine leistungsfähige und effiziente Verwaltung sicherzustellen. Zum anderen schützt sie das berechnete Interesse der Beamten und Bewerber, indem sie ihnen ein grundrechtsähnliches Recht auf eine ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in das Auswahlverfahren gewährt, den sogenannten Bewerbungsverfahrenanspruch. Dieser Anspruch sichert den Bewerbern eine rechtmäßige und faire Auswahl auf Grundlage des Art. 33 Abs. 2 GG.¹

In der Verwaltungspraxis haben sich aus der umfangreichen Rechtsprechung zur Bestenauslese einige Grundsätze entwickelt. So kommt beispielsweise den dienstlichen Beurteilungen eine bedeutende Rolle zu. Allerdings ergeben sich damit in der Verwaltungspraxis auch einige Fragestellungen und verfahrenstechnische Unsicherheiten.

In der folgenden Abhandlung werden die rechtlichen Anforderungen an eine beamtenrechtliche Auswahlentscheidung unter Einbeziehung der aktuellen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte erörtert. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Rolle

der dienstlichen Beurteilung als zentralem Element bei der Auswahlentscheidung, ergänzt durch weitere eignungsdiagnostische Instrumente wie das Auswahlgespräch. Zusätzlich werden die Möglichkeiten des Rechtsschutzes im Falle von Streitigkeiten über eine getroffene Auswahlentscheidung dargelegt.

II. Bestenauslese – Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

Das in Art. 33 Abs. 2 GG sowie § 9 S.1 BeamStG verankerte Leistungsprinzip stellt einen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 Abs. 5 GG dar und zählt zu den tragenden Prinzipien des Beamtenrechts. Es findet insbesondere Anwendung auf den Zugang zu allen öffentlichen Ämtern. Der Begriff „öffentliches Amt“ ist dabei weit zu verstehen und umfasst alle beruflichen und ehrenamtlichen Funktionen öffentlich-rechtlicher Art bei Bund, Ländern und Gemeinden und anderen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, einschließlich der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.² Im Ergebnis wirkt dieses Prinzip als maßgebliches beamtenrechtliches Auswahlkriterium für jede Auswahlentscheidung im öffentlichen Dienstrecht.³ Diese Entscheidungen dürfen grundsätzlich nur auf Kriterien gestützt werden, die unmittelbar die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen. Die Auswahl des am besten geeigneten Bewerbers muss dabei stets in Bezug auf das spezifisch angestrebte Amt erfolgen. Die auswählende Behörde kann bereits vor der Auswahlentscheidung durch die Festlegung eines Anforderungsprofils die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung konkretisieren.⁴ Die Prognoseentscheidung hinsichtlich dieser Merkmale basiert auf der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe, wobei der Behörde ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum zusteht.⁵

1. Eignung

Die Eignung im engeren Sinne stellt auf die persönliche Veranlagung und charakterliche Eigenschaften wie körperliche Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Intelligenz, Willensstärke, charakterliche Merkmale sowie Zuverlässigkeit, Arbeitsfreude, Kooperationsbereitschaft ab, die für das zu vergebende Amt von Bedeutung sind.⁶ Der Begriff „Eignung“ stellt das umfassendste Qualifikationsmerkmal dar, das die gesamte Persönlichkeit eines Bewerbers über rein fachliche Gesichtspunkte hinaus erfasst und damit die beiden anderen Merkmale der „Befähigung“ und „fachlichen Leistung“ bereits umschließt.⁷ Grundsätzlich handelt es sich bei der Beurteilung der Eignung um eine Prognoseentscheidung, ob der Bewerber künftig den Anforderungen an die zu besetzende Stelle gerecht wird. Sie ergibt sich aus Zeugnissen, Eignungstests und Auswahlgesprächen.⁸ Zusätzlich spielen auch subjektive Beurteilungen und Eindrücke eine wichtige Rolle, hier ist der Beurteilungsspielraum der Behörde am größten.

*) Aus Gründen der Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet. Alle anderen Geschlechter sind von der Formulierung umfasst.

1) BVerfG, Beschluss vom 8.10.2007 – 2 BvR 1853/07 = BeckRS 2007, 27002.

2) S. BVerwGE 61, 325 (330); BAGE 87, 171 (173).

3) Vgl. Battis, BBG, 6. Aufl. 2022, § 9, Rn. 2.

4) BVerfG, Beschluss vom 7.3.2013 – 2 BvR 2582/12 = BeckRS 2013, 49270.

5) Vgl. Battis (Fn. 3), Rn. 5.

6) BVerfG, Beschluss vom 20.4.2004 – 1 BvR 838/01 = BeckRS 2004, 22515.

7) BVerfG, Beschluss vom 27.5.2013 – 2 BvR 462/13 = BeckRS 2013, 53077.

8) Vgl. Zentgraf, in: PdK Bu C-17, § 9 BeamStG, Rn. 126.