

Außerdem geben die Beurteilungen der Konkurrenten im verwaltungsgerichtlichen Verfahren erste Aufschlüsse, ob und ggf. wie eine Nivellierung der Leistung, Eignung und Befähigung vorgenommen wurde. Indizien sind auffällige Häufungen zum Beispiel in der Behördenzugehörigkeit oder auch deren Fehlen trotz „höherwertiger“ Dienstposten.

V. Fazit

Im jeweiligen Gesamtergebnis einer Beurteilung spiegeln sich die Leistungen der individuellen Person ebenso wie ihr Verhältnis im Kollektiv des Personalkörpers zu Anderen derselben Laufbahn und der gleichen Besoldungsgruppe. Nur im Verständnis dessen erschließt sich, warum und wie die relatio-

nale Dimension sachgerecht und nachvollziehbar ausgestaltet ist.

Im ersten Schritt sind, wie die Beispiele aufzeigen, die Homogenität des Personalkörpers zu kontrollieren und mögliche Divergenzen zu filtern, um eine rechtlich zulässige Wirkung anzuschließen. Im zweiten Schritt sind quervergleichende Bezugspunkte zu finden, um zum Einen subjektive Präferenzen der Dienststellenleiter eruieren und ggf. korrigieren zu können und zum Anderen eine sinnvolle Erstellung der Gesamtreihung zu garantieren.

In diesem Sinne: Bitte „Judex calculat“, zumindest ein wenig!

Das individuelle subjektive Recht des Betroffenen und die Verpflichtung gegenüber der Allgemeinheit sind zwei Seiten derselben Medaille des verfassungsrechtlich verankerten Leistungsprinzips der Bestenauslese.³⁵ Eine sachgerechte Lösung liegt daher vor allem im Interesse einer zielführenden Personalleitung bzw. -entwicklung und ist damit immer gewinnbringend für alle Beteiligten.

35) U.a. BVerwG, Urteil vom 15.2.1990 – 1 WB 36/88.

Eignung nach Statusamt? – Ein grundlegendes Missverständnis des Bundesverwaltungsgerichts

Dr. Eberhard Baden

Merkwürdigerweise hat das BVerwG in letzter Zeit grundlegende Neuerungen in der Rechtsprechung zum Beamtenrecht zuerst in Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes entwickelt; aufgrund der erst- und letztinstanzlichen Sonderzuständigkeit des § 50 Abs. 1 Nr. 4 VwGO sind dies Streitigkeiten aus dem Bereich des Bundesnachrichtendienstes. Hier kann das BVerwG ausnahmsweise demonstrieren, wie es sich die rechtliche Handhabung beispielsweise in Konkurrentenstreitigkeiten vorstellt, die normalerweise gar nicht erst dorthin gelangen. Eine derartige Doktrin ist seit 2 VR 1.13 und 2 VR 1.14 die Vorstellung, Auswahlentscheidungen dürften grundsätzlich nur aufgrund einer Bewährung im Statusamt ohne Rücksicht auf die Anforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens getroffen werden. Diese Position muss jedoch, weil unbegründet und kontraproduktiv, nachdrücklich hinterfragt werden.

I. Das Problem der Eignung

„Die Verschiedenheit der Menschen ... [ist] nicht nur zu dulden, sondern freudig zu bejahen und als Bereicherung unseres Daseins zu empfinden“.¹

Der Herrgott² hat die Menschen mit unterschiedlichen Gaben ausgestattet. Demzufolge eignen sich die Menschen, wenn es um die Wahrnehmung von Aufgaben geht, dafür in unterschiedlicher Weise, in unterschiedlicher Ausprägung und in unterschiedlicher Intensität, je nachdem, welche Eigenschaft, Fähigkeit oder Begabung jeweils besonders benötigt wird, den

gestellten Anforderungen bestmöglich gerecht zu werden. Diese Grunderkenntnis negiert für beamtenrechtliche Auswahlverfahren die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts seit dem Beschluss vom 20.6.2013,³ mit dem der Grundsatz festgeschrieben wurde, dass die an Art. 33 Abs. 2 zu messende Auswahlentscheidung grundsätzlich allein auf das Amt im statusrechtlichen Sinne zu beziehen sei. In Konsequenz daraus wird zudem gefordert, dass die dienstliche Beurteilung, die als entscheidende Auswahlgrundlage heranzuziehen ist, gleichermaßen allein auf die Bewährung im Statusamt bezogen sein darf; die Berücksichtigung von Gesichtspunkten, die auf die spezifischen Anforderungen des bisher wie auch des künftig wahrzunehmenden Dienstpostens abheben will, ist danach unzulässig und soll die Beurteilung rechtswidrig machen.

Der das Beamtenrecht prägende Grundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG, wonach Ämter nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergeben sind, dient aber dazu, die bestmögliche Stellenbesetzung und die möglichst optimale Wahrnehmung der sich dort stellenden Aufgaben zu gewährleisten. Nicht zuletzt deswegen hebt der Grundsatz der Bestenauslese nicht allein auf die Merkmale der Befähigung und die fachliche Leistung, sondern auch auf die *Eignung* des auszuwählenden Stellenbewerbers ab. Es soll der jeweils Geeignteste, der möglichst auch noch in fachlicher Hinsicht bestens befähigt ist und mit seinem Leistungsverhalten bestechen kann, ausgewählt werden, damit die sich stellende Aufgabe bestmöglich wahrgenommen wird.

Welche Befähigungen und welche Eignungsmerkmale jeweils besonders benötigt werden hängt jedoch von der wahrzunehmenden Aufgabe ab. Dies leugnet indes im Anschluss an die o.g. Entscheidung die jüngere Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, indem sie postuliert, dass Eignung, Befähigung und fachliche Leistung allein nach Maßgabe der (bisherigen) Aufgabenerfüllung in dem wahrgenommenen Statusamt

1) Albert Einstein, *Gefühlsleben und Moral*, in: *Aus meinen späten Jahren*, 1979, S. 35 f.

2) Oder – je nach Glaubensrichtung – die Große Mutter, die Natur, die Schöpfung o.ä.

3) BVerwG vom 20.6.2013 – 2 VR 1.13 – ZBR 2013, 376.