

# Das Risiko des höherwertigen Dienstpostens: Zu gleichmäßigen Richtwertquoten für Notenstufen in Behörden – sachgerechte Bestenauslese oder eine Gefahr in der Praxis?

Caroline Caspari<sup>1</sup>

*Das dienstrechtliche Instrument der Beurteilung ermöglicht die Reihung der Bediensteten nach Leistung, Eignung und Befähigung. Die Kunst der zutreffenden Einschätzung gelingt, sofern allen Beteiligten der mit den gleichmäßigen Richtwerten für Notenstufen verbundene Funktionsrahmen klar ist. Der nachfolgende Beitrag zeigt die Chancen ebenso wie die Grenzen der sog. Beurteilungsquoten auf. Er nimmt ausgehend von den rechtlichen einheitlichen Vorgaben vor allem deren Umsetzung in den Blick und offenbart die Risiken der Anwendungspraxis. Sie beginnen je nach Umständen nicht nur im Umgang mit der Behördengröße, sondern setzen sich in der Handhabung der Beurteilung der Bediensteten einzelner Arbeitsgebiete fort.*

## I. Zur Beurteilung

Da die Grundlagen der beamtenrechtlichen Beurteilung allgemein bekannt sind<sup>2</sup>, möchte ich zu Beginn des Beitrags nur kurz auf ihre Elemente und die damit verbundene Aussagekraft eingehen, um denkbare Missverständnisse zu vermeiden.

### 1. Der Beamte<sup>3</sup> als individuelle Person im Mittelpunkt

Die Basis der Beurteilung bilden Leistung, Eignung und Befähigung der einzelnen Beamten. Grundlage sind damit die spezifisch persönlichen Tätigkeiten und Möglichkeiten der jeweiligen Person. Die Einschätzung bezieht sich hierbei selbstverständlich auf den dienstlichen Rahmen.<sup>4</sup> Darüber hinaus gilt der Grundsatz der Statusamtsbezogenheit<sup>5</sup>, d. h. die Anforderungen des statusrechtlichen Amtes legen den Maßstab für die Einordnung der konkreten Aufgabenerfüllung. Die Richtschnur für die Einschätzung der individuell erbrachten Leistun-

gen usw. resultiert aus der jeweiligen Besoldungsgruppe einer Laufbahn.<sup>6</sup>

Zu Fehlern im Bereich der individuellen Bewertung erschien bereits hinreichend Fachliteratur<sup>7</sup> und zahlreiche Verfahren<sup>8</sup> wurden angestrebt. Die Fehlschlüsse reichen plakativ zum Beispiel von Attributionsirrtümern über Halo-Effekte bis hin zum Nikolausresultat oder unzulässigen Strenge- oder Schwächetendenzen.

### 2. Der Beamte im Kollektiv des Personalkörpers

Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Beurteilung ist deren relationale Dimension.<sup>9</sup> Erst das damit gekoppelte Verhältnis der Beamten untereinander ermöglicht die Reihung der Bediensteten. Ohne sie wäre die Beurteilung als dienstrechtliches Instrument unbrauchbar und zwecklos.

Verfassungsrechtlich fordert Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, dass im Sinne der sog. Bestenauslese<sup>10</sup> Auswahl- und Beförderungsentscheidungen seitens des Dienstherrn nach Leistung, Eignung und Befähigung zu treffen sind. Um in diesem Zusammenhang ein zielgerichtetes Vorgehen zu gewährleisten, kann der Bedienstete nicht unabhängig von anderen eingeschätzt werden, sondern die Beurteilung beinhaltet zwingend die Einordnung im Verhältnis zu anderen Personen im Personalkörper mit derselben Besoldungsgruppe der gleichen Laufbahn.

### 3. Zur Aussagekraft der Beurteilung

Die Beurteilung beruht daran anknüpfend primär auf der individuellen Leistung, Eignung und Befähigung und sekundär in deren In-Beziehung-Setzen im Kollektiv des Personalkörpers.

Da nach meiner Erfahrung gerade der letzte Gesichtspunkt für Missverständnisse sorgt und vor allem teils demotivierend wirkt, sei hier das zentrale Herzstück der Beurteilung noch einmal in klaren Worten dargelegt: Im Schulsystem erhält jeder, der alle Aufgaben vollständig erfüllt, die Note 1. In einem relationalen Verfahren dagegen ergibt sich eine Reihung. Klassische Beispiele sind Sportwettbewerbe; nur die besten drei bekommen eine Medaille. Erst im Verständnis dieser sekundären Dimension offenbart sich, warum trotz guter oder sehr guter Leistungen Beurteilungen im oberen Punktbereich nicht vergeben werden können. Die Beurteilung spiegelt anders als Schulnoten nicht nur individuelle Züge, sondern nimmt das Verhältnis der Bediensteten untereinander im Personalkörper bezogen auf dieselbe Besoldungsgruppe derselben Laufbahn in Form einer Reihenfolge auf.

Infolgedessen ist ein Rückschluss direkt von der Beurteilungsnote auf die geleistete Tätigkeit, ohne die relationale Komponente zu berücksichtigen, keineswegs realisierbar. D.h. konkret: Im Mittelfeld der Beurteilungspunkte zu liegen, bedeutet

1) Der Beitrag gibt die persönliche Auffassung der Verfasserin wieder und ist nicht in dienstlicher Eigenschaft verfasst.  
2) Aktuell weiterführend u. a. *Lorse*, ZBR 2022, S. 73 ff.  
3) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen 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.  
4) Hierzu u. a. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 8.3.2011 – 6 S 42.10.  
5) Statt Vieler BVerwG, Beschluss vom 21.12.2016 – 2 VR 1/16 – Rn. 26 ff. oder OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22.10.2008 – 2 10593/08 OVG.  
6) OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.09.1992 – 2 A 10724/92.  
7) U. a. *Lorse*, Die dienstliche Beurteilung, 7. Aufl. 2020.  
8) Lt. Fachdatenbank Juris bietet eine einfache Suche mehrere Tausend Verfahren.  
9) V. a. BVerwG, Urteil vom 26.9.2012 – 2 A 2/10 – Rn. 9.  
10) U. a. *Jarass*, in: *Jarass/Pieroth*, GG, 16. Aufl. 2020, Art. 33, Rn. 9 ff.