

# „Hervorragend geeignet“

## Die Eignungsprognose im Spannungsfeld von Beurteilung und Auswahlentscheidung

Prof. Dr. Christian Bamberger

*Bestenauslese erfolgt vorrangig auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen. In ihnen sollen Beurteilende nicht nur korrekt Auskunft über den Leistungsstand der Beamtinnen und Beamten geben, sondern vielfach auch Prognosen über künftig zu erwartende Leistungen der Beurteilten im höheren Statusamt anstellen. Spätestens im Auswahlverfahren sind solche Prognosen unerlässlich, um den Besten unter mehreren sich Bewerbenden herauszufiltern. Schon die Eignungsprognose in der Beurteilung hat ihre spezifischen Schwächen – diejenige im Auswahlprozess potenziert diese. Dabei drängen sich tragfähige Alternativen auf.*

### I. Einleitung

Es ist eine beamtenrechtliche Binsenweisheit: Auswahlentscheidungen für die Besetzung höherer Ämter haben auf der Grundlage von Eignung, Leistung und Befähigung zu erfolgen. Dieses Leistungsprinzip lässt sich zwanglos aus Art. 33 II GG ableiten<sup>1</sup>. Hiernach soll der qualifizierteste, bestmögliche<sup>2</sup> Bewerber für die Besetzung eines öffentlichen Amtes zum Zuge kommen. So weit, so gut und in seiner Zielsetzung mehr als wünschenswert. Die praktische Umsetzung hat es in sich. Spektakuläre Besetzungsstreitigkeiten um höchste Ämter, deren Protagonisten allesamt hervorragende Eignung attestiert worden ist, zeugen immer wieder von dieser Schwierigkeit.<sup>3</sup>

Vorrangiges Erkenntnismittel für diese Auswahlentscheidungen sollen dienstliche Beurteilungen sein. Diese sollen maßgeblichen Aufschluss darüber versprechen, wer einerseits in seinem Beamtenleben bereits die besten Leistungen erbracht hat, wer sie andererseits prognostisch im höheren Amt aber auch am besten erbringen wird. Das klingt nahezu nach einem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums im Sinne des Art. 33 V GG, der es aber selbstredend nicht ist. Diese Behauptung um den nahezu unumstößlich anmutenden Wert dienstlicher Beurteilungen setzt vielmehr vertieftere Ableitungsbemühungen voraus; an dieser Stelle soll ein Verweis auf die höchstrichterliche Rechtsprechung, der die Instanzgerichte folgen, genügen.<sup>4</sup>

Auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen, die die bisher gezeigte Leistung, Eignung und Befähigung eines Beamten abbilden, hat nach gefestigter Rechtsprechung im Auswahlvorgang eine Prognose zu erfolgen.<sup>5</sup> Die Grundzüge des Auswahlprozesses sind leicht illustriert: Der im Gesamturteil besser bewertete Bewerber soll prognostisch auch der für das angestrebte Amt am besten Geeignete sein.<sup>6</sup> Bei im Wesentlichen gleich beurteilten Bewerbern<sup>7</sup> sind, soweit die Beurteilung selbst keinen weiteren Aufschluss bietet, ergänzende Erkenntnismittel heranzuziehen, um diesen Vergleich anzustellen. Vorrangig sind leistungsbezogene Kriterien (wie z. B. Vorbeurteilungen) heranzuziehen. Diese dem Auswahlvorgang zugehörige Vorgehensweise firmiert gelegentlich unter „Eignungsprognose“.<sup>8</sup>

Dazu gesellt sich ein anderes Konstrukt vermeintlicher beamtenrechtlicher Qualifikationseinschätzung: die vom Beurteiler schon

in der Beurteilung selbst angestellte Eignungsprognose<sup>9</sup> – auch: Grad der Beförderungseignung<sup>10</sup>, Verwendungseignung<sup>11</sup> oder vorausschauende Eignungsbewertung<sup>12</sup> –, also das Urteil des Beurteilers (nicht des über eine Bewerberauswahl Entscheidenden) über die künftige Eignung des beurteilten Beamten für ein angestrebtes Amt. Was stellt dieses Urteil überhaupt dar? Wie verhält es sich zur Beurteilung der Eignung im Auswahlverfahren? Inwieweit ist es verwaltungsgerichtlicher Kontrolle zugänglich?

### II. Eignung und Eignungsprognose

Die Eignungsprognose zielt – wie der Name besagt – auf die prognostische Einschätzung des Dienstherrn darüber, ob und in welchem Maße ein Beamter für ein höheres Statusamt geeignet ist.

Damit grenzt sie sich von der in einer dienstlichen Beurteilung dokumentierten Eignung ab. Diese ist keine Prognose.<sup>13</sup> Wie Leistung und Befähigung auch ist die Eignung auf der Basis der im Beurteilungszeitraum vom Beamten auf dem Dienstposten gezeigten Leistungen und seines Verhaltens im Einzelnen auf das innegehabte Statusamt bezogen zu bewerten.<sup>14</sup> Sie soll eine möglichst realitätsgetreue Abbildung der von einem Beamten bereits gezeigten Eignung sein. Eignung erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes (Status)Amt von Bedeutung sind (§ 2 II BLV). Hierunter fallen u. a. anlage- und entwicklungsbedingte Persönlichkeitsmerkmale, psychische und physische Kräfte, emotionale, intellektuelle und charakterliche Voraussetzungen.<sup>15</sup> Mit den Worten eines Gesetzgebers: Auffassungsgabe, Einsatzbereitschaft, geistige Beweglichkeit, Entscheidungsfreude und Führungspotential (Art. 58 III Nr. 2 BayLlbG). Eignung ist damit auch keine Art Unterfall von Leistung oder Befähigung.

- 1) Vgl. BVerfG, ZBR 2013, 126, Rn. 10 (12); ZBR 2008, 167, Rn. 8; NVwZ 2011, 746, Rn. 10; OVG BB, ZBR 2022, 102, Rn. 9; *Lorse*, ZBR 2022, S. 73, 83, 85.
- 2) BVerwG, ZBR 2023, 379, Rn. 16.
- 3) BVerfG, IÖD 2024, 230.
- 4) BVerwG, ZBR 2023, 379, Rn. 21.
- 5) BVerfG, IÖD 2024, 230, Rn. 26.
- 6) BVerwG, ZBR 2023, 379, Rn. 21.
- 7) Vgl. OVG NW, Beschluss vom 5.10.2021 – 6 B 1426/21 – juris, Rn. 11.
- 8) BVerwG, ZBR 2015, 311, Rn. 45.
- 9) Z. B. § 7 BeurteilungsVO JM NW vom 14.12.2022.
- 10) Z. B. Nr. 8 Richtlinien für die dienstliche Beurteilung zur Vorbereitung von Personalmaßnahmen des MIK NW vom 19.11.2010.
- 11) Art. 58 IV 1 und 2 BayLlbG.
- 12) Vgl. BVerfG, ZBR 2020, 305, Rn. 2.
- 13) A. A. OVG NW, Beschluss vom 30.11.2021 – 1 B 1341/21 – juris, Rn. 49; kritisch hierzu *Hartung*, VBIBW 2023, S. 45.
- 14) Vgl. BVerwG, ZBR 2022, 92, Rn. 45.
- 15) BVerfG, NJW 2004, 1935, Rn. 67; *Lorse*, *VerwArch* 2021, S. 510 – charakterliche Eignung; zur Körpergröße *Masuch*, ZBR 2017, S. 81; *Battis*, BBG, 6. Aufl. 2022, § 9, Rn. 7, beck-online.