

Hochhinaus für das statusrechtliche Amt:

Zum Vorsprung durch eine höherwertige Tätigkeit oder die Eignung für einen höherwertigen Dienstposten im Prozess der Beurteilung, einer Stellenausschreibung oder Beförderungsentscheidung – Ein Dissens zur Regelbeurteilung?

Caroline Caspari*

Weicht die (analytische) Bewertung eines Dienstpostens, das sog. Amt im konkret-funktionellen Sinne, positiv vom eigenen statusrechtlichen Amt ab, weckt die Übernahme der höherwertigen Tätigkeit ebenso wie das Erlangen der Eignung für einen höherwertigen Dienstposten aus individueller Sicht den Wunsch nach einer Beförderung oder zumindest nach einer besseren Beurteilung. Zudem sorgen, ungeachtet der Vielzahl gerichtlicher Entscheidungen, in der Tiefe der praktischen Anwendung die beamtenrechtlichen Kollektivaspekte im Gebrauch der klassischen Listen zur Reihung immer noch für Zündstoff. Anhand eines Beispiels ist – zwischen dem unstrittigen Bewerberverfahrensanspruch und der zu wahren Chancengleichheit, dem Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung, vor allem aber den elementaren Regelungen der Bestenauslese sowie jenen, die das Organisationsermessen der Behörde disponieren – aufzuzeigen, warum ein gedankenloser Rückgriff auf eine stichtagsbezogene Regelbeurteilung in Auswahlverfahren juristische Brisanz entfalten kann und warum im Verständnis für deren richtigen Einsatz Rechtsstreitigkeiten vermieden werden können. Ein sachgerechtes Anwenden insbesondere in Masseverfahren, die festlegen, wer eine Ernennung erhält, verhindert nicht nur das selbstverständlich verbotene „Schubsen“ und „Schieben“, sondern bewirkt durch die sich lohnende Leistung des Einzelnen eine effektive Aufgabenerfüllung im Sinne der Verfassungsgrundsätze.

I. Prolog

Während Bedienstete mit Spannung die Eröffnung ihrer stichtagsbezogenen Beurteilungen¹ erwarten, stecken die personalführenden Stellen zuvor eine durchaus immense Energie in das dienstrechtliche Instrument zur Reihung der Beamten.² Die sich ergebende Liste bildet das unabdingbare Fundament unzähliger Entscheidungen. Ohne das berühmte Gesamturteil³ der Beurteilung ist ein rechtlich haltbarer Vergleich einzelner Bewerber in einem Stellenausschreibungsverfahren⁴ nicht möglich. Darüber hinaus formen die stichtagsbezogenen, sog. Regelbeurteilungen eine unerlässliche Grundlage für anstehende Beförderungsprozesse.⁵ Das Gegenüberstellen von Leistung, Eignung und Befähigung zu einem bestimmten Zeitpunkt ist damit die wesentliche und maßgebende Ausgangsbasis für alle denkbare Auswahlverfahren.⁶

Um im Praktischen existente Missverständnisse auszuräumen, wird im Nachfolgenden zu beleuchten sein, ob und ggf. inwieweit sich durch die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit oder das Erreichen der Eignung für einen höherwertigen Dienstposten nicht nur faktisch, sondern auch rechtlich eine besondere Konstellation realisiert, die ein Abweichen von der Regelbeurteilung als dem juristischen Kernstück ermöglicht oder sogar anbietet. Um die Bredouille in der komplex anmutenden Rechts-

materie näher zu umreißen, startet der Text mit einem hypothetischen Gespräch zweier Laien.

II. Ein Flurfunk-Gemurmel als Ouvertüre

Das frei erfundene Gespräch der rechtlich nicht versierten Personen enthüllt auf seine Weise mühelos die Probleme im Einzelfall. Es präsentiert exakt die Schwierigkeiten, vor denen der jeweilige Bedienstete sowie andere Betroffene stehen. Gleichzeitig konkretisiert das Beispiel, wenn auch zunächst in einer nicht juristisch anmutenden Gestalt, genauestens die Eckpunkte der aufgeworfenen Streitfragen, die es rechtstheoretisch aufzuklären gilt; insofern zu den beiden Laien im Zwiegespräch:

„Wussten Sie eigentlich, dass am 01. Oktober 2025 wieder Beförderungen von der Besoldungsgruppe A 10 nach A 11 erfolgen sollen?“ – „Nein, wirklich? Wer erhält denn diesmal eine Urkunde?“ – „Auf der Liste der Regelbeurteilungen zum 01.01.2024 der Besoldungsgruppe A 10 stehen Herr Erster, Frau Zweite, Herr Dritter, Frau Vierte, Herr Fünfter, Frau Sechste usw.; also in dieser Reihenfolge, oder?“ – „Aber ist für eine Beförderung nicht die Eignung für einen höherwertigen Dienstposten notwendig?“ – „Die hätten nur die Bediensteten auf dem Ranglistenplatz drei bis fünf; wobei Frau Vierte, nachdem ihre Eignung festgestellt wurde, aus dienstlichen Gründen im Moment amtsangemessen eingesetzt wird.“ – „Muss ihr im Verfahren deshalb ein höherwertiger Dienstposten angeboten werden?“

„Und was ist mit Frau Neu in der A 10 auf Ranglistenplatz 12, die das Stellenausschreibungsverfahren für den A 11er Dienstposten gewonnen hat?“ – „Gute Frage. Hat sie nicht sogar durch ihre fachliche Leistung gegenüber Frau Zweite im Assessment-

*) 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) Schnellenbach, *Beamtenrecht in der Praxis*, 11. Aufl. 2024, S. 329 ff., 333 f., Rn. 12 ff.

2) Zum Zweck der Beurteilung, der gerade nicht in der Motivation liegt u. a. Schnellenbach (Fn. 1).

3) Jüngst BVerwG, Beschluss vom 22.6.2023 – 2 VR 1/23; weiterführend v. d. Weiden, Anm. 4 jurisPR-BVerwG 19/2023 zu vorgenanntem Urteil vom 25.9.2023; BVerwG, Urteil vom 7.7.2021 – 2 C 2/21 – bes. Rn. 32 sowie 41; v. Roetteken zur Vergleichbarkeit der Gesamturteile Anm. 5 jurisPR-ArbR 12/2005 vom 23.3.2005 zu OVG NW, Beschluss vom 16.12.2004 – 1 B 1576/04; Schnellenbach (Fn.1), S. 337 f., Rn. 17.

4) Schnellenbach, *Konkurrenzen im öffentlichen Dienst*, 2. aktualisierte Aufl. 2018, S. 51 ff.

5) Schnellenbach (Fn. 1), S. 61 ff.

6) Schnellenbach (Fn. 1), S. 75 ff., Rn. 73 ff.