

[Dezember 2013]

Informationen der
Vereinten
Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Bund + Länder
Nordrhein-Westfalen
www.nrw6.verdi.de

Grundsatz der Bestenauslese

Egal ob bei Einstellung, Beförderung, Aufstieg oder Versetzung von Beamtinnen und Beamten, der in Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz verankerte Grundsatz der Bestenauslese ist bei jeder Personalauswahl zu beachten.

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung

Mit den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung soll garantiert werden, dass nur die geeignetsten Personen für ein öffentliches Amt ausgewählt werden. Es gilt das so genannte Leistungsprinzip. Mit Eignung sind die geistigen, charakterlichen, physischen und psychischen Eigenschaften gemeint, die nicht bereits der Befähigung und fachlichen Leistung zuzuordnen sind. Bei der genauen Auslegung der Eignung kommt es stets auf das konkrete zu besetzende Amt an. Die Eignung umschreibt die Persönlichkeitsmerkmale, die zur Erfüllung der Dienstpflichten gehören, wozu auch die Verfassungstreue zählt. Befähigung bezeichnet die beruflich-fachliche Seite der Eignung im weiteren Sinne. Sie umfasst nicht nur die Laufbahnbefähigung, sondern auch die individuelle Befähigung des Bewerbers, also allgemeine für die Tätigkeit dienliche Fähigkeiten wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung. Die fachliche Leistung spielt vor allem bei der Beförderung eine Rolle. Hierunter werden die anwendungsbezogene, in der Praxis nachgewiesene Arbeitsleistung sowie die zu erwartende Befähigung verstanden. Nach § 2 der Bundeslaufbahnverordnung sind beispielsweise auf Bundesebene die Arbeitsergebnisse, die praktische Arbeitsweise, das Arbeitsverhalten und, je nach Position, auch das Führungsverhalten zu bewerten.

Unzulässige Kriterien

Bei der Auswahl dürfen grundsätzlich weder Geschlecht, Abstammung, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion, politische Anschauungen, Herkunft noch Beziehungen oder sexuelle Identität

als Kriterien für die Entscheidung herangezogen werden.

Bewerbersauswahl

Der Leistungsvergleich der Bewerber muss auf Grund aussagekräftiger, das heißt aktueller, hinreichend differenzierter und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhender dienstlicher Beurteilung erfolgen. Ausschlaggebend ist zunächst die abschließende Gesamtwertung der aktuellen dienstlichen Beurteilung. Wenn danach mehrere Bewerber gleichauf sind, kann der Dienstherr einzelne Gesichtspunkte begründet gewichten. Besteht auch nach Ausschöpfung der aktuellen dienstlichen Beurteilung ein Gleichstand zwischen den Bewerbern, so können frühere Beurteilungen und somit die Leistungsentwicklung herangezogen werden. Erst wenn nach Ausschöpfung dieser Leistungskriterien die Bewerber immer noch gleichauf liegen, können schlussendlich Hilfskriterien (wie Geschlecht oder Behinderung) zur Anwendung kommen. Sie sind aber keinesfalls darauf gerichtet, den Leistungsgrundsatz einzuschränken. Generell hat eine Bewerberin oder ein Bewerber keinen Rechtsanspruch auf ein Amt. Allerdings kann die unterlegene Person gegebenenfalls Rechtsschutz in Anspruch nehmen.

[Quelle: DGB Magazin für Beamte/innen, Ausgabe 10/2013, <http://www.beamten-magazin.de>]

Weitere Informationen zu uns finden Sie im Internet unter: www.nrw6.verdi.de