

Rechtlicher Rahmen bei Beurteilungen und Auswahlentscheidungen

Richter am VGH Dr. Markus Schütz

Ausgangspunkt

Verfassungsrechtliche Grundlage

Art. 33 Abs. 2 GG

Eignung, Befähigung, fachliche Leistung

Prinzip der Bestenauslese

Beurteilungszwecke

- **Auslese Zweck** (Mittel zur Bestenauslese)
- **Förderungs Zweck** (beruflicher Aufstieg)
- **Einsatz Zweck** (Sicherung optimaler Besetzung)
- **Motivations Zweck ?** (Zielkonflikt mit Wahrheit)
- **Hinweis Zweck ?** (Hinweis auf bestimmte Fehler; MAG)

Rechtsbehelfe

Formlose Rechtsbehelfe

- Gegenvorstellung
- Aufsichtsbeschwerde

Förmliche Rechtsbehelfe

- Widerspruch
- Klage

- Kein VA mangels Regelung
- deshalb keine Fristenbindung
- aber: Verwirkung möglich (abhängig vom Einzelfall)
- „Anfechtung“ möglich durch vorherigen Abänderungsantrag oder unmittelbar durch Widerspruch
- Bescheid über Änderungsantrag ist VA

Bei Richtern: Gespaltener Rechtsweg

Ausgangspunkt:

Beurteilung = Maßnahme der Dienstaufsicht

→ § 26 Abs. 3 DRiG: Richterdienstgerichte

aber: betrifft nur die richterliche Unabhängigkeit

3 Konstellationen:

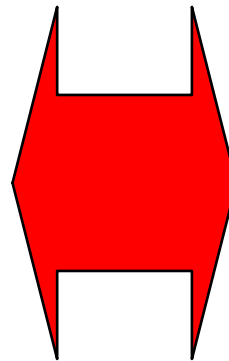
- 
- **nur Verwaltungsrechtsweg**
ausschließlich Verstoß gegen allgemeines öffentliches Dienstrecht
 - **nur Richterdienstgericht**
ausschließlich Verletzung richterlicher Unabhängigkeit
 - **zweispuriges Vorgehen**
„Sowohl -als auch“

Bestenauslese und Unabhängigkeit

Art. 33 Abs. 2 GG

gilt auch für den Zugang zu
richterlichen Eingangs- und
Beförderungsämtern

→ Richterliche Fähigkeiten
und Arbeitsweise müssen
bewertet werden



Art. 97 Abs. 1 GG

Richterliche
Unabhängigkeit

→ Weisungsfreiheit
auch i. S. eines
Verbotens nur mittelbarer
(psychologischer)
Einflussnahme

Lösung: Ausgleich im Wege **praktischer Konkordanz**

Exkurs: Dienstaufsicht über Richter

Richterliche Tätigkeit

Bereich äußerer Ordnung

Unterliegt der Dienstaufsicht

Kernbereich richterlicher Tätigkeit
Unterliegt keiner Dienstaufsicht

Ausnahme:

- Art und äußere Form
- offensichtliche und jedem Zweifel entrückte Fehler

Tätigkeiten nichtrichterlicher Art und außerdienstliches Verhalten

Unterliegen
der
Dienstaufsicht

Exkurs: Dienstaufsicht und Unabhängigkeit

Kernbereich: Spruchfähigkeit einsch. aller vorbereitenden und nachfolgenden Sach- und Verfahrensentscheidungen

z.B.: mündl. Verhandlung, Sitzungspolizei, Inhalt u. Art der Aufnahme des Protokolls, Beweisaufnahme, Äußerungen im Rahmen tatsächenaquater Wertung prozessualen Verhaltens (BGH: „dummdreiste Lüge“, „prozessunfähiger Psychopath“; anders bei verbalem Exzess)

Bereich äußerer Ordnung:

- Tätigk., die der eigentlichen Rechtsprechung weit entrückt sind
- auch Art und äußere Form richterlicher Amtsgeschäfte, selbst wenn diese inhaltlich dem Kernbereich zuzuordnen sind

Z.B.: Pünktlichkeit Sitzungsbeginn, Meldung überjähriger Verfahren, routinemäßige Geschäftsprüfung, Tragen der Amtstracht, Referendarausbildung, zeitlich begrenzter Zugang zu Gerichtsgebäude;

außerdem: Justiz- und Gerichtsverwaltungsaufgaben

Beurteilungsspielraum des Dienstherrn

Grundsatz: eingeschränkte gerichtliche Kontrolle

Argument: Basis ist der persönliche Eindruck des Beurteilers (Akt wertender Erkenntnis)

5 Umstände können überprüft werden:

- Verstoß gegen **Verfahrensvorschriften**
- **Verkennen des gesetzlichen Rahmens** und der anzuwendenden **Begriffe**
- **Falsche Beurteilungsgrundlagen**
- Nichtbeachtung allg. **Beurteilungsgrundsätze**
- **Sachfremde** Erwägungen

Verfahrensfehler

- Beurteilungsverbote und -gebote
- Zuständigkeitsmängel
- Voreingenommenheit des Beurteilers
- Stellungnahme eines voreingenommenen Vorbeurteilers bzw. Vorgesetzten
- Unterbliebene Beurteilerbesprechung, Anhörung bzw. Bekanntmachung

- ▶ **Spezielle Rechtsvorschriften über die dienstliche Beurteilung:**
 - Beamte:
 - ☑ Beurteilungsverordnung der Landesregierung über die d.B. der Beamten vom 06.06.1983
 - ☑ Gemeinsame Richtlinien aller Ministerien und des RH über die d.B. der Landesbeamten vom 08.09.1989
 - Notare:
 - ☑ Gemeinsame Richtlinien des JuM und des SM über die d.B. der Notare, Amtsanwälte und Rechtspfleger vom 04.04.1990
 - Richter/Staatsanwälte:
 - ☑ §§ 5, 87 LRiG
 - ☑ Beurteilungsrichtlinie für Richter und Staatsanwälte vom 16.04.2002
- ▶ **Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 GG)**
 - insb. gleichmäßige Anwendung der Richtlinien auf alle Beamten/Richter
- ▶ **Persönlichkeitsrecht (Art. 2 i.V.m. Art. 1 GG)**

Beispiele:

- „Fachliche Leistung“
= die nach den Anforderungen bewerteten Arbeitsergebnisse
- „Befähigung“
= Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstige Eigenschaften (Umfang des „Könnens“)
- „Eignung“
= aufgrund von Leistung und Befähigung prognostisch einzuschätzende Tauglichkeit für ein erstrebtes Amt

Tatsachenbehauptungen und Werturteile

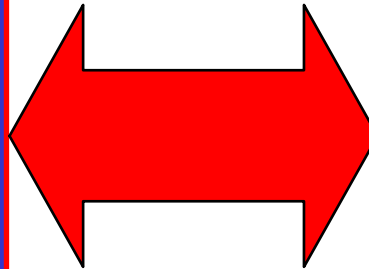
Beurteiler kann individuell entscheiden, ob er

- ▶ **einzelne Sachverhalte** („historische Einzelvorgänge“) aufgreift und aus Ihnen wertende Schlussfolgerungen zieht
- ▶ **nur Werturteile** ausspricht, die auf einer Vielzahl von Eindrücken und Beobachtungen beruhen
- ▶ **beide Möglichkeiten kombiniert**

Historische Einzelvorgänge

Beurteilung muss grds.
keine historischen Einzelvorgänge enthalten;

Ausnahme: hieraus
abgeleitetes **Werturteil** ist
ansonsten überhaupt **nicht**
verständlich

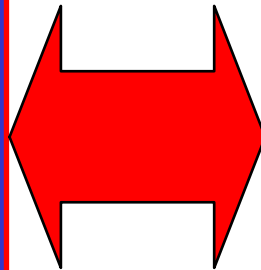


In die
Beurteilung
aufgenommene
Einzelvorgänge
müssen stets
zutreffend sein

Einzelvorgänge müssen ggf. aber im **Beurteilungsgespräch**,
Widerspruchs- oder **Klageverfahren** offen gelegt werden
können; entspr. **Beweislast** liegt beim **Dienstherrn**

Werturteile

Werturteil muss **nicht** erkennbar auf **einzelne Ereignisse** abstellen, sondern kann sich auch auf eine **Vielzahl von Beobachtungen und Eindrücken** stützen



Wertungen müssen aber trotzdem **plausibel** und **nachvollziehbar** sein

BVerwG

Beurteiler muss hierzu aber **nicht die zugrunde liegenden Tatsachen darlegen und nachweisen!** (Anders das BAG)

Werturteile - Argumente BVerwG

- Würde man den Nachweis der dem Werturteil zugrunde liegenden Tatsachen verlangen, ließe man außer acht, dass die einzelnen tatsächlichen Vorgänge in der zusammenfassenden und wertenden Beobachtung des Beurteilenden **verschmolzen** und **als solche nicht mehr feststellbar** sind
- auch keine **Benennung beispielhafter Vorgänge** nötig: hierdurch könnten Einzelereignisse, die für das Werturteil **ohne selbständig-prägendes Gewicht** sind, nachträglich eine Bedeutung gewinnen, die ihnen in Wahrheit nach der wertenden Erkenntnis des Beurteilers nicht zukommen sollte
- **unüberwindliche praktische Hindernisse**: ansonsten umfangreiche Dokumentationspflichten während des gesamten Beurteilungszeitraumes

Beispiele

- Besondere **Eigenarten des innegehaltenen Amtes** müssen berücksichtigt werden
- Verbot der Anhebung bzw. Senkung des Gesamturteils wegen des **Dienst- bzw. Lebensalters**
- Text der Beurteilung versetzt Dritte nicht in den Stand, sich ein **klares Bild** zu machen
- **Sachverhaltsschilderung und -bewertung** werden miteinander vermengt

Beispiele

- Sympathie/Antipathie
- „erzieherische Maßnahme“
- Hebung der „Arbeitsmoral“
- Bewertende Äußerung zu religiösem bzw. politischem Bekenntnis oder zur Weltanschauung

- **Beurteilungstäuschungen:**

Das Auge bzw. unser Gedächtnissystem „beträgt“ uns




- **Beurteilungsverzerrungen:**

Mit einem gewissen Grad an Bewusstheit wird bei dem einen ein wohlwollenderer, bei dem anderen ein strengerer Maßstab angelegt


- **Strategisches Beurteilen:**

Beurteilen nach leistungsfremden Gesichtspunkten

Beurteilungstäuschungen

- **Erster Eindruck** (kann zu sich selbst erfüllenden Prophezeiungen führen)
- **Halo-Effekt** (besonderes Merkmal überstrahlt alle anderen, z.B. Kleidung, Rhetorik)
- **Milde-Effekt** (Mitarbeitern nicht „weh tun“; befürchtete Motivationseinbußen)
- **Hang zum Durchschnittsurteil** (kann man am wenigsten falsch machen)
- **Neuheitseffekt** (letzte Informationen/Eindrücke überlagern frühere) 
- **Nikolauseffekt** (Beamter strengt sich vor Beurteilung besonders an)
- **Teilzeit-Effekt** (keine „volle Hingabe“) 
- **Selbstbezug** („Jede Beurteilung ist auch Selbstbiographie“) 
- **Andorraphänomen** (Beamter wird so gesehen, wie man es von ihm erwartet)

Beurteilungsverzerrungen

- **Hierarchieeffekt** (Überbewertung hierarchisch höher eingestufte Beamter) 
- **Nähe-Effekt** (Leistungserwartungen werden aufeinander abgestimmt und Zusammenarbeit wird optimiert)
- **Benjamin-Effekt** (je kürzer auf Dienstposten, umso kritischer ist die Beurteilung)
- **Konformitätsdruck** (Beurteilung durch andere wird übernommen)
- **Klebe-Effekt** (einmal erfolgte Leistungseinschätzung bleibt an der Person „kleben“)

- „Wegloben“
- „Senioritätsprinzip“ (Aktion „Abendsonne“)
- **Berücksichtigung von Beurteilungskonsequenzen**

Notwendiger Inhalt

- **Beurteilungszeitraum und wahrgenommene Aufgaben**
- **Einzelmerkmale (Leistung, Befähigung)**
- **Gesamturteil**

Aufgabenbeschreibung

- umfasst die **prägenden Tätigkeiten** sowie die **Sonderaufgaben von besonderem Gewicht**
- grds. nur die Tätigkeiten, die im **Hauptamt** verrichtet wurden
- **Nebentätigkeiten**: *können*, wenn z.B. auf Verlangen des Dienstherrn ausgeübt; *müssen* dann erwähnt werden, wenn die Ausübung in Wertung einbezogen
- **Tätigkeit in Personal- oder Berufsvertretung** sollen in der dienstlichen Beurteilung **nicht erwähnt** werden; zumindest dürfen sie **nicht** - auch nicht positiv - **gewürdigt** werden (vgl. § 107 BPersVG)!

Einzelmerkmale

- Beamte:
Merkmalkataloge in Verordnungen und/oder Richtlinien;
Gliederung in **Leistungs-** und **Befähigungsmerkmale**
- Richter/Staatsanwälte:
Spezielle Merkmalkataloge nur in Richtlinie;
z.B. quantitative Arbeitsergebnisse, Arbeitsweise, Belastbarkeit, Führungs-, Fach- und Sozialkompetenz
USW.

Einzelmerkmale - Richter (1)

Beispiele unzulässiger Aussagen

Nr. 1- 12

- „...Bemühen, einer Endentscheidung aus dem Weg zu gehen“
- „...auf Wahrung der richterlichen Unabhängigkeit bedacht...“
- „Ermittlungen zur Feststellung und Beurteilung des Sachverhalts sollten bisweilen in größerem Umfang gepflogen werden“
- „Sollte mehr als einen Sitzungstag in der Woche abhalten“
- „Verhandlungsführung könnte etwas straffer sein“
- „Zeugenaussagen werden manchmal durch temperamentvolle Zwischenfragen des Richters unterbrochen“
- Vorhalt, Richter habe das Vorbringen eines Beteiligten als „dummdreist“ bzw. den Beteiligten als „prozessunfähigen Psychopathen“ bezeichnet (tatsachenadäquate Wertung prozessualen Verhaltens ↔ verbaler Exzess)
- Vorwurf mangelnder Rücksichtnahme auf Servicekräfte infolge Nichtbenutzung techn. Gerätes (Tonaufnahmegerät); usw.

zulässig aber: „Richter lehnt technische Hilfsmittel ab“

Einzelmerkmale - Richter (2)

Beispiele zulässiger Aussagen

Nr. 13 - 26

- „Manchmal zeigt er mangelnde Bereitschaft zur Selbstkritik bei Neigung, sich ungerecht behandelt zu fühlen“
- „Richter übersieht häufiger einschlägige Rechtsvorschriften“
- „Richter weicht beharrlich von obergerichtlicher Rechtsprechung ab bzw. nimmt sie nicht zur Kenntnis“
- „Entscheidungsentwürfe konnten teilweise nur mit wesentlichen Änderungen übernommen werden“
- „Entscheidungen könnten in manchen Fällen durch eingehendere Würdigung des Parteivorbringens an Überzeugungskraft gewinnen“
- „Arbeitspensum vermag nicht zu befriedigen“ oder „Die Zahl der Entscheidungen bleibt hinter der vergleichbarer Dezernate zurück“
- „..unterlassen, bereits seit langem anhängige Verfahren mit der gebotenen Beschleunigung zum Abschluss zu bringen“ oder „sollte darauf bedacht sein, in angemessener Zeit zu Lösungen zu kommen“
- „Sitzungen beginnen nie pünktlich“
- „..beharrt auf einem einmal eingenommenen Standpunkt und zeigt in Beratungen ein problematisches Sozialverhalten“
- „Einzelrichtersitzungen gehen häufig über die Dienstzeit hinaus, was eine unzumutbare Belastung der Protokollführer zur Folge hat“; usw.

Gesamturteil (1)

- Beurteilungen sind **grundsätzlich mit einem Gesamturteil** nach vorgegebener Beurteilungsstufe abzuschließen
- **Zwischennoten** sind **unzulässig** (Vergleichbarkeit)
- Ebenso „**gespaltene**“ **Endnoten**; z.B. „entspricht den Anforderungen als RiLG, übertrifft sie als Beschwerderichter in FG-Verfahren“ → **Gewichtung der Teilleistungen** nötig, bei Anlassbeurteilungen unter Orientierung am Anforderungsprofil
- Assessoren: „**noch nicht geeignet**“ nur bei der **letzten**, vor der Lebenszeitanstellung zu erstellenden **Beurteilung** möglich

Zusammenhang zwischen Einzelbewertungen und Gesamturteil

- Gesamturteil muss zwar mit Einzelbewertungen **vereinbar** sein
- aber: wird jedoch legitimerweise von **Erwägungen** beeinflusst, die in Einzelbewertungen nicht zum **Ausdruck** kommen (können). Beispiele:
 - ▶ Laufbahnanforderungen, Vergleich mit anderen Richtern/StA, allg. Leistungsniveau im Zuständigkeitsbereich, Orientierung an Richtwerten/Quoten
- im Streitfall ist nur zu prüfen, ob Gesamturteil in **unlösbarem Widerspruch zu Einzelbewertungen** steht (**Argumentationslast** beim Richter)

Richtwerte und Quoten

Vorteile von Quoten:

- **Maßstabsgerechtigkeit**
- **Vergleichbarkeit**

Quoten sind zulässig, wenn

- sich die Richtwerte auf einen „**hinreichend großen Verwaltungsbereich**“ beziehen und
- eine „**im Großen und Ganzen vergleichbare Aufgaben- und Personalstruktur**“ vorliegt (gewisse Mindestzahl gleichzeitig zu beurteilender Richter derselben Besoldungsgruppe, und
- „**geringfügige Über- und Unterschreitungen**“ der Richtwerte möglich sind

Notenstufen und Richtwerte (Richter und Staatsanwälte)

(1) entspricht nicht den Anforderungen

(2) entspricht eingeschränkt den Anforderungen

(3) entspricht voll den Anforderungen

[etwa 33 % aller Stelleninhaber vergleichbarer Ämter]

(4) übertrifft teilweise die Anforderungen

[etwa 33 % aller Stelleninhaber vergleichbarer Ämter]

(5) übertrifft die Anforderungen

[etwa 20 % aller Stelleninhaber vergleichbarer Ämter]

(6) übertrifft deutlich die Anforderungen

[etwa 10 % aller Stelleninhaber vergleichbarer Ämter]

(7) übertrifft in herausragendem Maße die

Anforderungen [Wenige herausragende Einzelfälle]

Beurteilungsverfahren

- **Zuständigkeit**
- **Zeitpunkt der Beurteilung**
- **Anhörung**
- **Bekanntgabe**
- **Beurteilungsbesprechung**

aber: **rechtswidrige Beurteilung:**

Rückgabe mit der Bitte um
Überprüfung

offensichtlich fehlerhafte **Anwendung des Beur-** **teilungsmaßstabs:**

Rückgabe mit der Aufforder-
ung zur Abänderung

Zuständigkeit des **unmittelbaren** **Dienstvorgesetzten**

übergeordneter **Dienstvorgesetzter:**

- ▶ lediglich **allgemeine Dienstauf-**
sicht
- ▶ **kein Selbsteintrittsrecht**
- ▶ Abänderung im
Widerspruchsverfahren möglich

Zeitpunkt der Beurteilung

- **Grundsatz:** für ein und denselben Zeitraum darf nur eine dienstliche Beurteilung erstellt werden
- **Folge:** 4-Jahres-Turnus der Regelbeurteilung wird durch Anlassbeurteilungen unterbrochen, so dass nach jeder Anlassbeurteilung die Frist von neuem zu laufen beginnt
- **Anders:** bei Regelbeurteilungen zu einem festen Stichtag (BVerwG) → Regelbeurteilung erstreckt sich auch dann auf „vollen Beurteilungszeitraum“, wenn innerhalb dieses Zeitraum bereits aus besonderem Anlass beurteilt wurde; Argument: nur dann bleibt die Vergleichbarkeit der Regelbeurteilungen gewahrt und können Quoten eingehalten werden

Anhörung und Bekanntgabe

Vorherige Anhörung

- wenn in der Beurteilung aus einem **Sachverhalt ungünstige Schlüsse** abgeleitet werden
- zu ungünstigen **Werturteilen keine Anhörung** erforderlich

Bekanntgabe

- Grds. notwendig ist die **Aushändigung** oder **Zusendung** einer Abschrift
- Zuleitung eines **Beurteilungsentwurfs** genügt nicht
- mit der Bekanntgabe wird die Beurteilung gegenüber dem Beurteilten **rechtlich wirksam**

Beurteilungsbesprechung

- Zweck: Erläuterung der Beurteilung, insbesondere der Werturteile und ihrer Grundlagen
- setzt voraus, dass die (fertige) Beurteilung **zuvor bekannt gegeben** worden ist
- Abgrenzung zur Anhörung: umfasst den **ganzen Beurteilungsinhalt** und der der Beurteilte hat **keinen Einfluss** mehr auf die Feststellungen
- Besprechung ist vom **Verlangen des Beurteilten** abhängig
- **Fehlende Besprechung** macht sachlich-richtige Beurteilung **nicht rechtswidrig** (h.M.)

Beförderungskonkurrenzen

- **Auswahl der Bewerber** nach dem **Grundsatz der Bestenauslese** (Art. 33 Abs.2 GG)
- **Beförderung:** Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung
→ Ernennung durch VA
- **Übertragung eines Beförderungsdienstpostens:** Umsetzung ohne VA-Charakter
→ kann bereits Weichenstellung für Beförderung sein

Rechtsschutz (1)

Grundsatz:

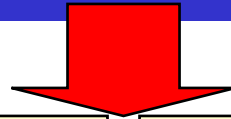
Kein Anspruch auf Beförderung oder Übertragung eines bestimmten Dienstpostens
→ kein subj.-öff. Recht auf Übertragung eines Amtes

Aber:

Anspruch, in einem **fehlerfreien Verfahren** beurteilt und ausgelesen zu werden
→ **Bewerbungsverfahrensanspruch**

Rechtsschutz (2)

Benachrichtigungspflicht des Dienstherrn über Auswahlentscheidung



Klage

- Verwaltungsrechtsweg
- Widerspruchsverfahren
- Verpflichtungs- oder Bescheidungsklage
- Erledigung durch Besetzung der Stelle mit anderem Bewerber
- evtl. FFK (SchE)

Vorl. Rechtsschutz

- Sicherungsanordnung, § 123 VwGO
- Ziel: Vorläufige Untersagung der Stellenbesetzung

Auswahlverfahren

- **Stellenausschreibung**
 - in § 3 LRiG vorgeschrieben
 - Ausschreibungsfrist ist keine Ausschlussfrist
 - Ausschreibung bindet grds nicht:
Stelle kann auch unbesetzt bleiben oder - aus sachlichen Erwägungen - neu ausgeschrieben werden (z.B. kein geeigneter Bewerber, Stellensperre u.ä.)
- **Mitteilungspflicht an unterlegene Bewerber**

Aspekte der Auswahlentscheidung

- **Dienstliche Beurteilungen**
- **Vorstellungs- und Bewerbungsgespräche**
- **„Im Wesentlichen“ gleich**
- **Anforderungsprofile**
- **Hilfskriterien**

Beurteilungen

- Verwirklichen den Leistungsgrundsatz und sind daher **Grundlage der Auswahlentscheidung**
 - über Aussagegehalt darf sich Dienstherr nur in Ausnahmefällen und nur aus schwerwiegenden Gründen hinwegsetzen
 - ältere Beurteilungen gehen Hilfskriterien vor
- Erfolg im Anordnungsverfahren regelmäßig nur bei **offensichtlichen Fehlern** der Beurteilung
- Beurteilungen müssen **hinreichend aktuell** sein (Zeitraum: ca. 18 Monate)

Vorstellungs- und Bewerbungsgespräche

- Gespräche dürfen **nicht** den Leistungsvergleich durch aktuelle **dienstliche Beurteilungen ersetzen**
 - Persönlicher Eindruck kann aber als **weiteres sachgerechtes Leistungskriterium** herangezogen werden (insb. bei Leitungsfunktionen), wenn Bewerber **im Wesentlichen gleich qualifiziert** sind
- kann deshalb nur **Hilfskriterium** sein
- Gespräche müssen mit allen geführt werden, die nach ihrer Beurteilung in den (engeren) Bewerberkreis einzubeziehen sind

„Im Wesentlichen gleich“

- Bedeutung: nur wenn Bewerber „im Wesentlichen“ gleich geeignet erscheinen, kann auf **Hilfskriterien** zurück gegriffen werden
- Wichtig: im „Wesentlichen“ **gleich beurteilt** ist **nicht** unbedingt **identisch** mit „im Wesentlichen“ **gleich geeignet** (Berücksichtigung des Anforderungsprofils des erstrebten Amtes, Eignungsvorsprung aufgrund Einzelfeststellungen in Beurteilung, unterschiedliche Statusämter etc.)
- Rspr. urteilt sehr unterschiedlich: es kommt auf den **Einzelfall** an (Unterschied von einer **vollen Notenstufe** jedenfalls keine gleiche Beurteilung mehr)

Anforderungsprofile

- Festgelegte **Anforderungsprofile** bleiben bei der Auswahlentscheidung stets **verbindlich**
 - Berücksichtigung des Anforderungsprofils kann dazu führen, dass einem (**geringfügig**) **schlechter Beurteilten der Vorzug** gegeben wird
- **kein automatischer Vorrang** eines **Versetzungs-
werbers** vor einem **Beförderungsbewerber** bei im Wesentlichen gleicher Eignung, wenn der **Beförderungsbewerber das Anforderungsprofil besser erfüllt !**

Hilfskriterien

Grundsätze:

- Hilfskriterien erst bei „**im Wesentlichen gleicher Eignung**“
- **keine feste Rangfolge** der Hilfskriterien

Beispiele zulässiger Hilfskriterien

- **Schwerbehinderung**
- bisherige **Leistungsentwicklung** (z.B. Flexibilität, Vielseitigkeit usw.). **NICHT**: ältere Beurteilungen; diese sind unmittelb. Erkenntnisse über Eignung, Leistung u. Befähigung!
- **Dienst- und Lebensalter**
- **Chancengleichheit („Frauenförderung“)**
- NICHT: Bevorzugung von Landeskindern, Engagement z.B. in karikativen Organisationen oder in der Kommunalpolitik, Familienstand, Anzahl der Kinder u.ä.

Aspekte der Frauenförderung (1)

Grundsätze:

- Überlegungen, die lediglich auf das **Geschlecht abstellen**, sind **keine zulässige Grundlage** für die Auswahlentscheidung
- Aber: bei **gleicher Eignung** ist Aspekt der Frauenförderung grds. **zulässiges Entscheidungskriterium**

Aspekte der Frauenförderung (2)

EuGH:

- Regelungen mit „**automatischem**“ **Vorrang** von Frauen sind **unzulässig** („Kalanke“)
- Regelungen mit „**Öffnungsklauseln**“ sind zulässig („Marschall“)

Öffnungsklausel:

- muss garantieren, dass Bewerbungen von Männern Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerberinnen eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zu Gunsten des männlichen Bewerbers überwiegen
- Diese Kriterien dürfen ihrerseits gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben (z.B. „Ernähreigenschaft“, Unterhaltsverpflichtungen).
- Umfang der Frauenunterrepräsentanz unerheblich, da nicht „in der Person des Bewerbers“ liegender Grund





	Bearbeitete Fälle im Beurteilungszeitraum			
Zeitraum	2001	2002	2003	2004
Bearbeiter 1	115	105	90	70
Bearbeiter 2	80	85	85	130
Bearbeiter 3	70	90	105	115



**Je höher der Rang innerhalb der Hierarchie, um so besser die
Beurteilung.**

Ein Beispiel:

	hervorragend/ sehr tüchtig	übertrifft erheblich	andere Noten
A 13	95,5 %	4,5 %	-
A 12	55,4 %	39,9 %	4,7 %
A 11	17,1 %	51,2 %	31,7 %
A 10	0,3 %	26,5 %	73,3 %
A 9	-	1,7 %	98,3 %

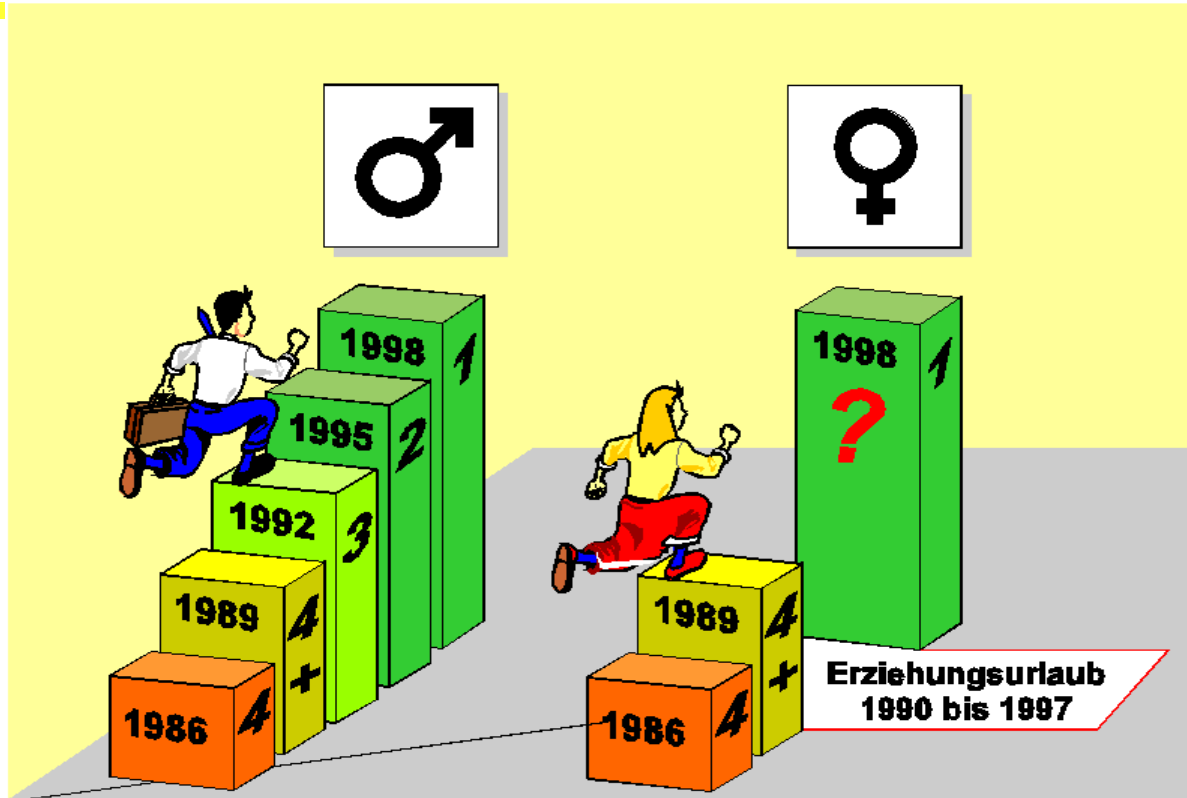
Notenspiegel der Allgemeinen Inneren Verwaltung Bayerns 1992 (vgl.:
Bayrisches Staatsministerium des Innern)



Meine Leistungen
werden nicht
angemessen
honoriert.

Ich weiß, aber ich
kann Sie ja nicht
verhungern lassen.





**Selektive Wahrnehmung:
Teilzeitkräfte braucht man immer dann,
wenn sie nicht da sind.**

Kleine Übersetzungshilfe aus der üblichen Zeugnissprache:

.. hatte Gelegenheit alle wichtigen Aufgaben zu bearbeiten	... die Arbeitsergebnisse waren enttäuschend
... hat seine Aufgaben ordnungsgemäss erledigt	... arbeitet umständlich
.. ist tüchtig und weiß sich auch positiv darzustellen	... Wichtigtuer
... galt im Kollegenkreis als beliebter Mitarbeiter	... neigt mehr zu geselligen Verhaltensweisen
... bemühte sich allen Anforderungen gerecht zu werden	... Versager, auf der ganzen Linie
... fleißig, hat die ihm gemässen Aufgaben zuverlässig bearbeitet	... ist nur für leichte, anspruchslose Aufgaben geeignet
... das Verhalten zu den Mitarbeitern war stets einwandfrei	... mit den Vorgesetzten gab es Probleme

hat die übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt	Sehr gut
hat die übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt	Gut
hat die übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt	Befriedigend
hat die übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt	Ausreichend
hat sich bemüht, den Anforderungen gerecht zu werden	Mangelhaft