

Die Bestenauslese- zwischen Rechtsprechung und Wirklichkeit- ein Kommentar von Rolf Schölch, BesPR IV

Seit geraumer Zeit ist zu beobachten, dass die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) dazu tendiert, fast nur noch das bisher wahr-genommene Statusamt zur Grundlage von Beurteilungen und Auswahlentscheidungen zu machen. Leider werden damit zunehmend die Auswahlkriterien „Eignung“ und „Befähigung“ für den konkret wahrzunehmenden Arbeitsplatz vernachlässigt. Überträgt man diese Sichtweise des BVerwG auch auf die, der DB AG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten, wird es noch problematischer ...



Die Logik des BVerwG sieht momentan in etwa so aus:

„Ein Beamter, der seine Aufgaben im jetzigen Statusamt bestens erfüllt, wird auch in Zukunft alle Aufgaben des nächsthöheren Amtes seiner Laufbahn bestens erfüllen.“

Diese Annahme setzt eine grundsätzliche Eignung der Beamten aufgrund ihrer Laufbahnbefähigung voraus - und zwar für alle Aufgaben, die ihrem statusrechtlichen Amt zuzuordnen sind. Außerdem, dass nach entsprechender Einarbeitungszeit auch alle Aufgaben des nächsthöheren Amtes vollumfänglich und genau so gut erfüllt werden können.

Im BesPR führte diese Betrachtungsweise schon zu einigen Diskussionen und das aus mehreren Gründen:

- Würde man dieser Rechtsauffassung folgen und die Leistungsbeurteilung rein auf das statusrechtliche Amt beziehen, so blieben die tatsächlichen Anforderungen an den konkreten Arbeitsplatz völlig unberücksichtigt.
- Die persönlichen Fähigkeiten, die Stärken und Schwächen, die jeder Mensch unabhängig von seiner beruflichen Ausbildung mitbringt, würden so gut wie keine Rolle spielen.
- Gerade für die zur DB AG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten ist eine rein auf das Statusamt bezogene Betrachtung kaum machbar und wäre auch nicht zielführend.
- Beurteilung hängt unmittelbar mit Arbeitsplatz zusammen
- Als dienstliche Beurteilung gilt (im Einvernehmen mit dem BEV) bei der DB AG der sogenannte „Mitarbeiterdialog (MAD)“ nach der „KBV Mitarbeiterführung“. Dieser bezieht sich jedoch auf den konkreten Arbeitsplatz und nicht auf das Statusamt.
- Im DB Konzern gibt es keine klassischen Dienstposten (mit entsprechender Besoldung) wie in einer Behörde sondern lediglich tariflich eingruppierte Arbeitsplätze denen das BEV eine bestimmte „beamtenrechtliche Wertigkeit“ zugesteht. Das Statusamt der zugewiesenen Beamten hat aber mit ihrem tatsächlichen Arbeitsplatz und dessen „Wertigkeit“ überhaupt nichts zu tun.
- Das Spektrum der Arbeitsplätze, die mit Beamten besetzt sind, umfasst nahezu alle Tarifstufen sowie den außer- und übertariflichen Bereich. Bei der DB AG gibt es sowohl „A8er“ auf Arbeitsplätzen, die dem einfachen Dienst zuzuordnen sind (z. B. in Tarifstufe .11 $\hat{=}$ A 5), als auch „A8er“ deren Arbeitsplätze dem gehobenen oder sogar dem höheren Dienst zuzuordnen sind (z. B. in Tarifstufe .03 $\hat{=}$ A 13).

Im Konzern einen „A8er“ mit einem anderen „A8er“ derselben Laufbahn zu vergleichen – völlig unabhängig von seinen persönlichen Fähigkeiten und den Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes – über die Sinnhaftigkeit dieser Sichtweise kann sich gerne jeder selbst seine Gedanken machen ...Ein weiteres Problem stellen z. Zt. die dienstlichen Beurteilungen ($\hat{=}$ MAD) selbst dar.

Folgt man der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte, scheinen diese als Entscheidungsgrundlage für die Vergabe beamtenrechtlicher Höherbewertungen nicht wirklich geeignet zu sein. So war in vielen Fällen das Gesamtergebnis nicht nachvollziehbar begründet oder die Begründung fehlte in Gänze. Mitarbeiterdialoge waren untereinander nicht vergleichbar, wurden zum Teil nicht fristgerecht und im schlimmsten Fall gar nicht geführt.

All das führte bereits in einigen Fällen zu ärgerlichen Verzögerungen bei der Vergabe von Höherbewertungen. Genau das gilt es zukünftig zu vermeiden, denn zum Einen bekommen die Betroffenen die Besoldung des daraus resultierenden Beförderungsamts entsprechend verspätet und zum Anderen kann eine monatelange „Verschleppung“ dazu führen, dass eine Beförderung nicht mehr ruhegehaltfähig wird.

Im Konzern soll die Leistungsbeurteilung insgesamt auf neue Beine gestellt und der „Mitarbeiterdialog (MAD)“ zum 01.01.2020 durch „mein Performance Management (mPM)“ ersetzt werden. Aber auch bei mPM wird die Leistung der Beamtinnen und Beamten wohl an der ausgeübten Tätigkeit und nicht am Statusamt zu bemessen sein. Bleibt zu hoffen, dass wenigstens eine unbegründete „Punktevergabe“ und Terminversäumnisse systemisch ausgeschlossen werden.

Ob die Probleme damit dann gelöst sind, bleibt abzuwarten ...