



Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Ministerpräsident
Staatskanzlei

Ministerium für Justiz,
Kultur und Europa

Ministerium für
Bildung und Wissenschaft

Innenministerium

Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft,
Umwelt und ländliche Räume

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit,
Verkehr und Technologie

Ministerium für Soziales, Gesundheit
Familie und Gleichstellung

VI 12/VI 34

Im Hause

Nachrichtlich:

Präsident des Landesrechnungshofs

Präsident des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
- Landtagsverwaltung -

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Mein Zeichen: VI 141
Meine Nachricht vom:

Helmut Koch
helmut.koch@fimi.landsh.de
Telefon: 0431 988-4054
Telefax: 0431 988-6164054

02. Juli 2012

**Zulässigkeit gebündelter Dienstpostenbewertungen;
Folgerungen aus der Entscheidung des BVerwG vom 30. Juni 2011 – 2 C 19.10**

Wie Ihnen bekannt ist, hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in seiner Entscheidung vom 30. Juni 2011 die Frage der Beförderungsauswahl im Zusammenhang mit gebündelten Dienstpostenbewertungen im Bereich der Bundeszollverwaltung entschieden. Die Leitsätze der Entscheidung lauten wie folgt:

1. Ein Beförderungsranglistensystem, das Gruppen allein aufgrund des abschließenden Gesamturteils der dienstlichen Beurteilung bildet und innerhalb der Gruppen nach Behinderteneigenschaft und Geschlecht der Bewerber differenziert, verstößt gegen Art. 33 Abs. 2 GG
2. Ein Beförderungsranglistensystem verstößt gegen § 18 BBesG, wenn es auf sog. gebündelten Dienstposten beruht, ohne dass eine Ämterbewertung stattgefunden hat.
3. Die Zuordnung von Dienstposten zu mehreren Besoldungsgruppen (sog. gebündelte Dienstposten) bedarf der sachlichen Rechtfertigung, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben kann.

In der Folgezeit der Entscheidung haben sich auf Bund-/Länderebene die Facharbeitskreise mit den Folgerungen aus dieser Entscheidung befasst. Für die Länder stehen dabei weniger die in der Entscheidung ebenfalls aufgeworfenen Fragen der Aktualität von Beurteilungen und des Vorrangs leistungsnaher Auswahlkriterien im Vordergrund als vielmehr die Kritik des BVerwG an gebündelten Dienstposten. Die Frage der Bündelung von Dienstposten könnte in einem Beförderungsauswahlverfahren ggf. von Bedeutung werden, wenn in einem Auswahlverfahren nicht berücksichtigte Beamtinnen und Beamte sich in einem Konkurrentenstreitverfahren auf die Grundsätze der o.a. Entscheidung des BVerwG berufen.

Entsprechend dem Ergebnis der Beratungen des Arbeitskreises für Besoldungsfragen (AK Bes) und den Erörterungen auf Fachebene der Norddeutschen Kooperation (AG Nord) gebe ich folgende Hinweise und Empfehlungen:

1. Der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung (Artikel 33 Abs. 5 GG) ist in § 21 SHBesG und § 26 (entsprechen §§ 18 und 25 BBesG) festgelegt. Nach Auffassung des Arbeitskreises für Besoldungsfragen (AK Bes) lässt sich aus der Entscheidung des BVerwG weiterhin die Zulässigkeit gebündelter Dienstpostenbewertungen ableiten, sofern dafür sachliche Gründe gegeben sind. Die Anforderungen an die sachlichen Gründe sind umso höher, je mehr Besoldungsgruppen die Bündelung umfasst.

Die sachlichen Gründe können sich nur aus den Besonderheiten der einzelnen Fachbereiche ergeben und sind letztlich Ausfluss der jeweiligen Organisationsgewalt. Sofern Stellenbündelungen weiterhin für erforderlich erachtet werden, wird empfohlen, die verwaltungsspezifischen sachlichen Gründe aufzubereiten und aktenkundig zu machen. Eine allgemein gültige oder verbindliche Begründung ist hier nicht möglich. Es ist auf die Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung abzustellen.

Als Sachargumente lassen sich insbesondere personalwirtschaftliche und organisatorische Aspekte anführen. Hinzu kommen z.B. im Eingangsbereich der Laufbahnen die fehlenden Differenzierungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine dynamische Entwicklung der Anforderungen auf einem Dienstposten in Abhängigkeit von dem nötigen Erfahrungsgewinn für die jeweils wahrzunehmenden Aufgaben. So fehlen bei den Einstiegsämtern innerhalb der Laufbahngruppen häufig Differenzierungsmöglichkeiten; dies ermöglicht Bündelungen, weil die Inhaber entsprechender Dienstposten erst nötige Erfahrungen sammeln müssen und eine entsprechende Entwicklung erst beginnt. Inso-

weit bildet eine Bündelung auch die berufliche Entwicklung einer Funktion innerhalb des Bündelungsbereichs ab.

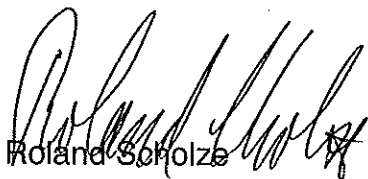
Nachstehend sind dazu einige Aspekte aufgeführt, die in der Begründung berücksichtigt werden sollten:

- Grundsätzliche Anforderungen der Dienstposten
- Hohes Veränderungspotential in den Aufgabeninhalten (z.B. durch Abhängigkeit von politischen oder fachlichen Vorgaben)
- Problematik auf kurzfristige Änderungen unter Beibehaltung der Fachkompetenz personell zu reagieren
- Besonderheiten, die neben den inhaltlichen Anforderungen erfüllt sein müssen (z. B. ein besonderes Maß an Einsatzbereitschaft oder besondere zeitliche Flexibilität)
- Bei einer mehr als zwei Besoldungsgruppen übersteigenden Bewertung ist besonderes Augenmerk auf eine differenzierte Begründung zu legen. Hierbei ist darzulegen, dass die Aufgaben nicht auf zwei oder mehr Dienstposten mit unterschiedlicher Bewertung verlagert werden können.

Für den Bereich der obersten Landesbehörden muss vor dem Hintergrund der im Wesentlichen nur durch die Einstiegsämter abgegrenzten Dienstposten dazu auf die besonderen Verhältnisse in den Ministerien hingewiesen werden. Diesbezüglich kann ergänzend zu den o.a. Aspekten der Verweis in Ziff. 29 der Entscheidung des BVerwG auf die Ziff. 16 b der Kommentierung Schwegmann-Summer zu § 18 BBesG herangezogen werden.

2. Unabhängig von der sachlichen Begründung gebündelter Bewertungen sind Möglichkeiten einer „Entbündelung“ gleichwohl zu prüfen. Soweit möglich ist vor dem Hintergrund der derzeitigen Rechtslage im Grundsatz eine Einzelbewertung der Dienstposten anzustreben. Zumind. wäre eine Bündelung von max. zwei Ämtern anzustreben, die eine berufliche Entwicklung auch innerhalb einer Funktion widerspiegeln können.
3. Im Interesse größtmöglicher Rechtssicherheit wird geprüft, eine Stellenbündelung – ggf. mit dem Charakter einer Ausnahmeregelung – gesetzlich zuzulassen. Hierzu bedarf es einer Änderung des Besoldungsgesetzes Schleswig-Holstein (§§ 21 und 26 SHBesG), die im Rahmen des nächsten Gesetzgebungsvorhabens zur Änderung besoldungs- und versorgungsrechtlicher Regelungen aufzunehmen wäre. Ein entsprechendes Vorgehen wurde vom Bund und mehreren Ländern in der letzten Sitzung des Arbeitskreises für Besoldungsfragen Anfang Mai angekündigt..

Für Rückfragen in Bezug auf die sachliche Begründung gebündelter Dienstposten steht das Finanzministerium gern zur Verfügung.


Roland Scholze