

## 02 / 01 Personal

### Verfahren der internen Personalauswahl

#### Leitsätze

**(1) Anforderungsprofile sind ein wesentliches Instrument zur Personalauswahl. Sie sollten Bestandteil jeder Stellenausschreibung sein. Erfüllen mehrere Bewerberinnen und Bewerber die Kriterien des Anforderungsprofils, sind den Auswahlentscheidungen nach der einschlägigen Rechtsprechung aussagekräftige Beurteilungen zugrunde zu legen.**

**(2) Die Behörden sollten Personalauswahlentscheidungen ordnungsgemäß, vollständig und nachvollziehbar dokumentieren. Sie sollten Mitteilungen an unterlegene Bewerberinnen und Bewerber hinreichend begründen.**

**(3) Die Stellenbesetzungsverfahren können jederzeit aus sachlichen Gründen abgebrochen werden.**

#### Hintergründe

Das Prinzip der Bestenauslese bestimmt die Personalauswahl für den öffentlichen Dienst und legt den Grundstein für einen möglichst wirksamen Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nach Artikel 33 Absatz 2 GG hat *jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt*. Der Grundsatz der Bestenauslese ist danach auch bei der Übertragung eines Beförderungsdienstpostens oder einer höher bewerteten Tätigkeit zu beachten. Die entscheidenden Beurteilungsgesichtspunkte für die Bewerberauswahl gibt Artikel 33 Absatz 2 GG abschließend vor. Das Auswahlverfahren ist weniger durch gesetzliche Vorgaben, sondern vielmehr durch Gerichtsentscheidungen geprägt. Der Bundesrechnungshof hat das Verfahren der internen Personalauswahl untersucht.

(1) Die Auswertung der einschlägigen Rechtsprechung und auch der Literatur zur Etablierung eines rechtssicheren Verfahrens ist sehr arbeitsintensiv und mithin sehr aufwendig, insbesondere für Behörden, die nur gelegentlich Stellen zu be-

setzen haben. Der Bundesrechnungshof stellte fest, dass sich die geprüften Behörden bei ihren Personalauswahlverfahren nicht immer an den Vorgaben der Rechtsprechung orientierten. So waren z. B. Anforderungsprofile noch nicht hinreichend etabliert oder den Beurteilungen wurde nicht der nötige Stellenwert zugedacht. Stattdessen maßen Dienststellen den Ergebnissen von Auswahlgesprächen, die uneinheitlich und nicht vergleichbar waren, eine hohe Aussagekraft bei.

(2) Die Auswahlvermerke entsprachen nicht durchgängig den Anforderungen einer ordnungsgemäßen Dokumentation, und die Mitteilungen an unterlegene Bewerberinnen und Bewerber waren regelmäßig nicht hinreichend begründet.

Der Ausgang eines Konkurrentenstreitverfahrens hängt aber maßgeblich davon ab, ob die Behörde ein rechtssicheres Verfahren betrieben hat. Fehlerhafte Personalauswahlverfahren können darüber hinaus zu Schadenersatzansprüchen der zu Unrecht unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber führen.

(3) Gelangt ein Dienstherr nach reiflicher Prüfung der Bewerberlage zu der begründeten Auffassung, dass eine Auswahl dem Maßstab der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung nicht gerecht wird und/oder dem Grundsatz der Bestenauslese zuwiderlaufen würde, liegt ein sachlicher Grund vor, das Besetzungsverfahren zu beenden. Die aus dem Organisationsrecht des Dienstherrn erwachsende Entscheidung zum Abbruch berührt grundsätzlich nicht die Rechtsstellung von Bewerberinnen und Bewerbern. Sachlich gerechtfertigt wäre es auch, ein Besetzungsverfahren abubrechen, wenn die Stellenausschreibung wesentliche Fehler enthält.

## **Anmerkungen**

Der Bundesrechnungshof hat auf der Grundlage seiner Prüfungserkenntnisse einen *Leitfaden zum Verfahren der internen Personalauswahl* erarbeitet, der vom Bundesministerium des Innern mit Schreiben vom 5. Oktober 2010 (Aktenzeichen: D 2 - 215 111/1) an die obersten Bundesbehörden per E-Mail versandt wurde. Der Leitfaden wurde auch in das Intranet des Bundes unter Prüfungserkenntnisse und Empfehlungen des BRH / Personalausgaben eingestellt. Er kann bei der Entscheidungsfindung als Wegweiser für die notwendigen Verfahrensschritte dienen.

Weitergehende Hinweise enthält ein Gutachten zum Verfahren der internen und externen Personalauswahl in der Bundesverwaltung, das der Bundesbeauftragte für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung am 11. März 2014 veröffentlicht hat (BWV-Band 19,

<http://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/gutachten-berichte-bwv/gutachten-bwv-schriftenreihe>). Das Gutachten fasst die maßgebende Rechtsprechung zum Stellenbesetzungsverfahren zusammen und zeigt mögliche Schwierigkeiten und Fehler auf.