



RECHNUNGSHOF  
RHEINLAND-PFALZ

---

## **Auszug aus dem Jahresbericht 2024**

### **Nr. 4 Stellenbesetzungsverfahren beim Ministerium des Innern und für Sport - Defizite bei Einstellungsverfahren, Beurteilungen unzureichend differenziert -**

---

**Impressum:**

Rechnungshof Rheinland-Pfalz  
Gerhart-Hauptmann-Straße 4  
67346 Speyer

Telefon: 06232 617-0  
Telefax: 06232 617-100  
E-Mail: [poststelle@rechnungshof.rlp.de](mailto:poststelle@rechnungshof.rlp.de)  
Internet: <https://rechnungshof.rlp.de>

**Nr. 4                    Stellenbesetzungsverfahren beim Ministerium des  
Innern und für Sport  
- Defizite bei Einstellungsverfahren, Beurteilungen  
unzureichend differenziert -**

**Die Einstellungsverfahren beim Ministerium wiesen Defizite auf:**

- **Die Stellenausschreibungen unterschieden nicht immer zwischen zwingenden und fakultativen Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber.**
- **Zur Ermittlung des Leistungsstands der Bewerberinnen und Bewerber wurde teilweise nicht auf aktuelle dienstliche Beurteilungen oder Arbeitszeugnisse zurückgegriffen.**
- **In zahlreichen Auswahlentscheidungen waren die wesentlichen Erwägungen nicht vollständig schriftlich dokumentiert.**

**Die Anlassbeurteilungen in Beförderungsverfahren waren nicht hinreichend differenziert. In den Jahren 2019 bis 2022 erreichten zwischen 72 % und 91 % der Beurteilten die höchste Bewertungsstufe. Dadurch verloren die dienstlichen Beurteilungen ihre Bedeutung als Auswahlinstrument für die Vergabe von Beförderungsstellen.**

**Die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht für Stellen von Beamtinnen und Beamten waren zu weitgehend. Eine Ausschreibungspflicht für Stellen von Tarifbeschäftigten im Landesdienst war einfachgesetzlich und tarifvertraglich grundsätzlich nicht vorgesehen.**

**1                    Allgemeines**

Öffentliche Ämter sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber zu besetzen.<sup>1</sup> Hierdurch wird das fachliche Niveau und die rechtliche Integrität des öffentlichen Dienstes gewährleistet.<sup>2</sup> Bewerberinnen und Bewerber haben einen Anspruch auf eine fehlerfreie Entscheidung über ihre Bewerbungen, den sogenannten Bewerberverfahrensanspruch.<sup>3</sup>

Der Rechnungshof hat beim Ministerium des Innern und für Sport die Ordnungsmäßigkeit von Stellenbesetzungsverfahren bei Einstellungen und Beförderungen stichprobenhaft geprüft. In die Prüfung einbezogen waren die vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2022 durchgeführten Verfahren

- zur Einstellung oder Beförderung von Beamtinnen und Beamten im dritten und vierten Einstiegsamt sowie
- zur Begründung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse oder Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen E 10 bis E 15.

---

<sup>1</sup> Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz und Artikel 19 Verfassung für Rheinland-Pfalz.

<sup>2</sup> Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Urteil vom 30. Januar 2003 - 2 A 1.02, - juris -.

<sup>3</sup> Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Beschluss vom 10. Dezember 2008 – 2 BvR 2571/07, Rn. 10, - juris -.

Insgesamt wurden 150 Stellenbesetzungsverfahren geprüft.

## **2 Wesentliche Prüfungsergebnisse**

### **2.1 In Stellenausschreibungen teilweise keine Unterscheidung zwischen zwingenden und fakultativen Anforderungen**

Im Anforderungsprofil für eine zu besetzende Stelle legt der Dienstherr verbindlich fest, welche Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber maßgeblich sind.<sup>4</sup> Dementsprechend ist in der Stellenausschreibung unmissverständlich zwischen konstitutiven und fakultativen Anforderungsmerkmalen zu unterscheiden.<sup>5</sup> Konstitutiv sind Anforderungen, die Bewerberinnen und Bewerber zwingend erfüllen müssen und deren Vorliegen objektiv und eindeutig feststellbar ist. Fakultativ sind demgegenüber Anforderungsmerkmale, die entweder nicht zwingend vorliegen müssen oder nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten festgestellt werden können.

In den Stellenausschreibungen war nicht immer zu erkennen, welche der genannten Anforderungsmerkmale zwingend sind. So ließ die häufig verwendete Formulierung „Wir erwarten ...“ den Schluss zu, dass alle Merkmale des Anforderungs- und Befähigungsprofils vorliegen müssen. Allerdings war nicht jedes Merkmal anhand objektiv überprüfbarer Kriterien feststellbar. Dies traf zum Beispiel auf die „Teamfähigkeit“ und „Belastbarkeit“ zu.

Werden Bewerberinnen und Bewerber, die nicht alle zwingend erforderlichen Anforderungsmerkmale erfüllen, bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt, verstößt dies gegen den Grundsatz der Bestenauslese.<sup>6</sup> Dies war in mehreren der geprüften Stellenbesetzungsverfahren der Fall. So wurde beispielsweise in der Ausschreibung für eine Sachbearbeiterstelle das Vorliegen eines Bachelorabschlusses in einer bestimmten Fachrichtung zwingend gefordert. Eingeladen und eingestellt wurde jedoch ein Bewerber mit einem Abschluss in einer anderen, nicht verwandten oder vergleichbaren Fachrichtung.

Das Ministerium hat erklärt, es habe bereits in der Vergangenheit zwischen konstitutiven und fakultativen Merkmalen differenziert. Um das Anforderungsprofil jedoch noch weiter zu schärfen und für die Bewerberinnen und Bewerber klar zu umgrenzen, sollen künftig die konstitutiven Merkmale noch deutlicher herausgestellt werden. Persönliche Merkmale, die einen Wertungsspielraum zulassen, sollen künftig gesondert aufgeführt werden. Das Ministerium werde gewährleisten, dass Bewerberinnen und Bewerber, die die konstitutiven Anforderungsmerkmale nicht erfüllen, bei der Auswahlentscheidung unberücksichtigt bleiben.

### **2.2 Auswahlentscheidungen nicht hinreichend nachvollziehbar dokumentiert**

Der Dienstherr hat die wesentlichen Erwägungen der Auswahlentscheidungen schriftlich zu dokumentieren. Nur so können unterlegene Mitbewerberinnen und Mitbewerber beurteilen, ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung ihrer Bewerbung bestehen und ob sie gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen möchten.<sup>7</sup> Zudem ermöglicht die Dokumentation dem angerufenen Gericht, die angegriffene Entscheidung zu überprüfen.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> BVerwG, Urteil vom 16. August 2001 - 2 A 3/00, Rn. 32, - juris -.

<sup>5</sup> Oberverwaltungsgericht (OVG) Schleswig-Holstein, Beschluss vom 22. August 2014 - 2 MB 17/14, Rn. 28, - juris -.

<sup>6</sup> BVerwG, Urteil vom 16. August 2001 - 2 A 3/00, Rn. 32, - juris -.

<sup>7</sup> BVerfG, Beschluss vom 10. Dezember 2008 - 2 BvR 2571/07, Rn. 10, - juris -.

<sup>8</sup> BVerfG, Beschluss vom 20. September 2016 - 2 BvR 2453/15, Rn. 20, - juris -.

Die Auswahlvermerke der Stellenbesetzungsverfahren sollten insbesondere beinhalten

- die Auswahlkriterien und die Begründung, warum die Bewerberinnen und Bewerber in die engere Auswahl einbezogen wurden oder nicht,
- die strukturierte Dokumentation des Inhalts der Auswahlgespräche und
- die wesentlichen Gründe der Auswahl.

Das Ministerium erstellte zwar bei jeder Einstellung einer Bewerberin oder eines Bewerbers Auswahlvermerke, jedoch genügten diese überwiegend nicht den Anforderungen. Beispielsweise waren die Gründe für die Auswahl der zu Vorstellungsgesprächen Eingeladenen und Gründe für die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern nicht dokumentiert. Ferner war der Inhalt der Gespräche nicht nachvollziehbar.

Durch die unzureichende Dokumentation der Auswahlgespräche konnte eine rechtsfehlerfreie Durchführung des Auswahlverfahrens nicht nachvollzogen werden.

Das Ministerium hat erklärt, die teilweise nicht hinreichende Dokumentation in den geprüften Fällen habe die Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidungen nicht tangiert. Es habe nunmehr zur standardisierten Dokumentation des Auswahlverfahrens ein Formular entwickelt, das die vom Rechnungshof definierten Anforderungen entsprechend umsetze und die maßgeblichen Erwägungen der Auswahlentscheidung festhalte.

### **2.3 Unzureichende Berücksichtigung dienstlicher Beurteilungen**

Nach dem Grundsatz der Bestenauslese ist für den Leistungsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern in erster Linie auf aktuelle dienstliche Beurteilungen oder Arbeitszeugnisse zurückzugreifen.<sup>9</sup> Liegen Beurteilungen verschiedener Dienstherren und/oder Arbeitszeugnisse öffentlicher oder privater Arbeitgeber vor, müssen die darin enthaltenen Aussagen „übersetzt“ und nach Möglichkeit miteinander „kompatibel“ gemacht werden.<sup>10</sup>

Nur wenn durch aktuelle oder frühere Beurteilungen oder Arbeitszeugnisse keine hinreichend verlässliche Grundlage für einen Leistungsvergleich besteht, ist zur Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Raum für den Rückgriff auf weitere Hilfskriterien<sup>11</sup> wie Berufserfahrung, Verwendungsbreite, Leistungsentwicklung sowie strukturierte Auswahlgespräche. Bei vergleichbaren Beurteilungen können Auswahlgespräche lediglich zur Abrundung des aus Beurteilungen oder Arbeitszeugnissen gewonnenen Leistungs- und Eignungsbildes herangezogen werden. Auswahlgespräche stellen Momentaufnahmen dar, die eine Einschätzung des Leistungsstandes nur bedingt zulassen.<sup>12</sup>

Das Ministerium forderte Beurteilungen oder Arbeitszeugnisse nicht durchgängig an. Die Auswahlentscheidungen erfolgten in diesen Fällen allein auf der Grundlage von Auswahlgesprächen. Lagen Beurteilungen oder Arbeitszeugnisse vor, war nicht erkennbar, wie diese bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt worden waren und wie sie im Verhältnis zu den Vorstellungsgesprächen gewichtet wurden.

Diese Vorgehensweise war mit dem Grundsatz der Bestenauslese nicht vereinbar.

---

<sup>9</sup> BVerfG, Beschluss vom 9. August 2016 - 2 BvR 1287/16, Orientierungssatz 1b, - juris -.

<sup>10</sup> BVerfG, Beschluss vom 9. August 2016 - 2 BvR 1287/16, Rn. 85, - juris -; BVerwG, Beschluss vom 27. April 2010 - 1 WB 39.09, Rn. 38, - juris -.

<sup>11</sup> OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 14. Oktober 2014 - 2 B 10648/14, Rn. 56 und 59, - juris -. Danach dürfen Hilfskriterien nicht zur wesentlichen Auswahlgrundlage werden.

<sup>12</sup> OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 29. November 2013 - 6 B 1193/13, Rn. 24, - juris -.

Das Ministerium hat erklärt, es werde künftig in Stellenausschreibungen deutlicher darauf hinweisen, dass der Bewerbung aussagekräftige Unterlagen, wie z. B. Lebenslauf, Nachweise der erforderlichen Abschlüsse sowie vorliegende Arbeitszeugnisse oder Beurteilungen beizufügen sind.

## **2.4 Zu weitreichende allgemeine Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht**

Freie oder frei werdende Planstellen sind grundsätzlich auszuschreiben.<sup>13</sup> Die Ausschreibungspflicht dient dem öffentlichen Interesse an einer möglichst breiten Entscheidungsgrundlage für die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber und gewährleistet die Chancengleichheit. Gesetzlich geregelt sind Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht u. a. für politische Beamtinnen und Beamte sowie für die unvorhergesehene Neubesetzung von Stellen.<sup>14</sup>

Über weitere Ausnahmen entscheidet der Landespersonalausschuss.<sup>15</sup> Dieser hatte weitreichende allgemeine Ausnahmen von der Pflicht zur Ausschreibung für Stellen von Beamtinnen bzw. Beamten zugelassen. Danach müssen beispielsweise Stellen der Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 und A 13 und A 14 grundsätzlich nicht ausgeschrieben werden, soweit es sich um Einstellungen im dritten bzw. vierten Einstiegsamt handelt.<sup>16</sup>

Ausnahmen von der Pflicht zur Stellenausschreibung können im Hinblick auf die Sicherung des Leistungsprinzips nur durch sachliche Gründe und eine Prüfung im Einzelfall legitimiert werden. Hierbei ist ein strenger Maßstab anzulegen.<sup>17</sup> Dies steht generellen Ausnahmen grundsätzlich entgegen.

Aufgrund des hohen Stellenwertes des Rechts auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt sollten allgemeine Ausnahmen vom Grundsatz der Ausschreibungspflicht, die eine wesentliche Einschränkung des Rechts bedeuten, nur vom Gesetzgeber getroffen werden. Der Rechnungshof hat deshalb angeregt, allgemeine Ausnahmetatbestände wie in anderen Bundesländern<sup>18</sup> auch in Rheinland-Pfalz gesetzlich zu regeln.

Das Ministerium hat erklärt, es werde eine gesetzliche Regelung der Ausnahmetatbestände von der Pflicht zur Stellenausschreibung prüfen.

## **2.5 Anlassbeurteilungen in Beförderungsentscheidungen nicht hinreichend differenziert**

Die Entscheidungen über Beförderungen erfolgen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen. Eine höchstmögliche Vergleichbarkeit wird durch Regelbeurteilungen

---

<sup>13</sup> § 11 Abs. 1 Satz 1 Landesbeamtengesetz (LBG).

<sup>14</sup> § 11 Abs. 1 Satz 3 bis 4 LBG.

<sup>15</sup> § 11 Abs. 1 Satz 5 LBG.

<sup>16</sup> Bekanntmachung des Vorsitzenden des Landespersonalausschusses vom 25. April 2018 (MinBl. 2018, S. 73). Ein inhaltlich gleichlautender Beschluss galt bereits seit mindestens 1995 (MinBl. 1995, S. 233).

<sup>17</sup> Grabendorff/Arend, Landesbeamtengesetz Rheinland-Pfalz, Erl. III zu § 99 LBG.

<sup>18</sup> Mehrere Bundesländer sehen in ihren Landesbeamtengesetzen bzw. Laufbahnverordnungen ausschließlich gesetzlich normierte Ausnahmetatbestände vor oder lassen Ausnahmen nur im Einzelfall zu. Die Möglichkeit, durch eine Entscheidung des Bundes- bzw. Landespersonalausschusses weitere Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht zuzulassen, sehen das Bundesbeamtenrecht und die überwiegende Zahl der Landesbeamtengesetze nicht bzw. nicht mehr vor.

erreicht. Mit Anlassbeurteilungen, die z. B. anlässlich bevorstehender Beförderungen erstellt werden, verbindet sich „eine gewisse Skepsis, dass sie zur Durchsetzung von vorgefassten, Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz nicht genügenden Personalentscheidungen benutzt werden könnten“.<sup>19</sup>

Das Ministerium erstellte für alle Beamtinnen und Beamten, die sich um ein Beförderungssamt beworben hatten, auf der Grundlage einer Verwaltungsvorschrift<sup>20</sup> jeweils Anlassbeurteilungen. Regelbeurteilungen waren nicht vorgesehen.

Die Verwaltungsvorschrift sah für die Leistungsbeurteilung fünf Stufen (Stufen I bis V) vor. Als Richtwert für die Beurteilungsergebnisse war festgelegt, dass bei der Leistungsbeurteilung 10 % der zu Beurteilenden die höchste Bewertungsstufe I und 30 % die Bewertungsstufe II erhalten sollten. Umfasst die Vergleichsgruppe weniger als dreißig derselben Laufbahn und Besoldungsgruppe angehörenden Personen, sollte bei der Festlegung der Leistungsgesamtbewertung eine Differenzierung angestrebt werden, die sich an diesen Orientierungsrahmen anlehnt.

Weiter sah die Verwaltungsvorschrift vor, dass innerhalb der Bewertungsstufen eine Differenzierung durch die Vergabe von Leistungspunkten zu erfolgen hatte, um zu verdeutlichen, ob die beurteilte Leistung an der Schwelle zur nächsthöheren oder nächstniedrigeren Bewertungsstufe steht.

Die Prüfung hat ergeben, dass in den Jahren 2019 bis 2022 zwischen 72 % und 91 % der Beurteilten die Spitzennote (Bewertungsstufe I) erreichten. Die Bewertungsstufen III bis V wurden nicht vergeben. Die von dem Ministerium erstellten Anlassbeurteilungen wichen damit von dem in der Verwaltungsvorschrift festgelegten Orientierungsrahmen ab.

Erzielen Bewerberinnen oder Bewerber in den Beurteilungen gleiche oder nur unwesentlich voneinander abweichende Gesamtergebnisse, ist eine weitergehende Differenzierung vorzunehmen.<sup>21</sup> Fehlt eine hinreichende Differenzierung, liegt ein Verstoß gegen das Leistungsprinzip vor.

Auch unter Berücksichtigung der Leistungspunkte bildeten die Beurteilungen keine geeignete Grundlage für eine mit dem Leistungsprinzip in Einklang stehende Auswahlentscheidung. So erhielten beispielsweise 83 % der im Jahr 2020 Beurteilten die Bewertungsstufe I mit der zweithöchsten Leistungspunktzahl 15.

Das Ministerium hat erklärt, derzeit werde ressortübergreifend ein Gesetzentwurf zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften erarbeitet. Dieser werde insbesondere die Umsetzung des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts zum derzeitigen Beurteilungssystem in Rheinland-Pfalz<sup>22</sup> zum Gegenstand haben. Unter anderem werde zur Gewährleistung einer höchstmöglichen Vergleichbarkeit ein einheitliches Regelbeurteilungssystem für die gesamte Landesverwaltung, den nachgeordneten Bereich und die Kommunen geprüft. Zu den in der Verwaltungsvorschrift festgelegten Richtwerten führte das Ministerium aus, deren Anwendung setze das Vorhandensein einer hinreichend großen Vergleichsgruppe voraus. Nach der Rechtsprechung bedürfe es hierfür einer Anzahl von 30 zu Beurteilenden einer Besoldungsgruppe. Bei kleineren Vergleichsgruppen, wie dies vorliegend durchgängig der Fall gewesen sei, sei das Abweichen von den Richtwerten unvermeidlich und nicht zu

---

<sup>19</sup> BVerwG, Urteil vom 9. Mai 2019 - 2 C 1/18, Rn. 41, - juris -.

<sup>20</sup> Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ohne den Bereich der Polizei, der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, der Struktur- und Genehmigungsdirektionen, des Statistischen Landesamtes, des staatlichen Personals bei den Kreisverwaltungen und der Vermessungs- und Katasterverwaltung - Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Sport vom 19. Januar 2017 (MinBl. 2017, S. 128).

<sup>21</sup> Zur Binnendifferenzierung: Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 11. Dezember 2009 - 3 CE 09.2350, - juris -.

<sup>22</sup> BVerwG, Urteil vom 7. Juli 2021 - 2 C 2/21, - juris -.

beanstanden. Durch Binnendifferenzierungen innerhalb einer Notenstufe sei jederzeit und in sämtlichen Beförderungsverfahren gewährleistet gewesen, dass nach dem Leistungsprinzip entsprechende Beförderungsentscheidungen getroffen werden konnten.

Der Rechnungshof begrüßt Überlegungen zur Einführung eines einheitlichen Regelbeurteilungssystems zur Gewährleistung einer höchstmöglichen Vergleichbarkeit der Leistungen der Beamtinnen und Beamten.

Der Rechnungshof merkt ergänzend an, dass die gebotene Differenzierung schon angesichts der großen Zahl vergebener Spitzennoten nicht möglich war. Bei einer derartigen Notenverteilung verlieren die dienstlichen Beurteilungen ihre Bedeutung als Auswahlinstrument für die Vergabe von Beförderungsstellen.<sup>23</sup>

Im Übrigen ist nach der Verwaltungsvorschrift die Beurteilung der Leistungsmerkmale mit einer Gesamtbewertung abzuschließen. Dabei sind die insgesamt gezeigten Leistungen mit denen anderer Beamtinnen und Beamten der gleichen Besoldungsgruppe und Laufbahn mit gleichwertigen Funktionen vergleichend zu würdigen. Ein solcher Vergleich war aus den geprüften Beurteilungen überwiegend nicht zu entnehmen. Die stattdessen vorgenommene Differenzierung anhand von Einzelnoten war in der Verwaltungsvorschrift nicht vorgesehen.

## **2.6 Keine Ausschreibungspflicht für Stellen von Tarifbeschäftigten**

Nach dem Grundgesetz und der Landesverfassung besteht ein Anspruch auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.<sup>24</sup> Öffentliche Ämter in diesem Sinne sind auch Stellen, die von Tarifbeschäftigten besetzt werden können.<sup>25</sup>

Eine Ausschreibungspflicht für Stellen von Tarifbeschäftigten im Landesdienst ist weder einfachgesetzlich geregelt noch tarifvertraglich festgelegt. Lediglich in Bereichen, in denen Frauen im Land unterrepräsentiert sind, ist auch für Tarifbeschäftigte festgelegt, dass die zu besetzenden Positionen öffentlich ausgeschrieben werden sollen.<sup>26</sup>

Durch eine Ausschreibungspflicht für Stellen von Tarifbeschäftigten wird gewährleistet, dass auch hier eine Bestenauslese bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben und die Chancengleichheit sichergestellt werden. Auch ist zu berücksichtigen, dass Tarifbeschäftigte oftmals im weiteren Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung zu Beamtinnen bzw. Beamten ernannt werden. Der Rechnungshof hat deshalb ange-regt, darauf hinzuwirken, dass freie und frei werdende Stellen von Tarifbeschäftigten grundsätzlich in allen Bereichen ausgeschrieben werden.

Das Ministerium hat erklärt, es schreibe derzeit bereits freie bzw. frei werdende Stellen für Tarifbeschäftigte aus. Grundsätzlich obliege es jedoch den Tarifvertragsparteien, eine entsprechende allgemeine Regelung zur generellen Ausschreibungspflicht zu vereinbaren.

Hierzu merkt der Rechnungshof an, dass das Land Berlin seine Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen<sup>27</sup> dahingehend erweitert hat, dass

---

<sup>23</sup> Hierzu auch OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 5. November 2012 - 2 B 10778/12, - juris -.

<sup>24</sup> Ziffer 1.

<sup>25</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Oktober 2010 - 9 AZR 518/09, - juris -.

<sup>26</sup> § 7 Abs. 4 Landesgleichstellungsgesetz.

<sup>27</sup> Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen (AV Stellenausschreibung) vom 15. Juli 2020 (Amtsblatt für Berlin, S. 4011).

diese nunmehr auch für die Ausschreibung von Stellen für Tarifbeschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes gelten.

## **2.7 Fehler bei der Neueinstellung von Tarifbeschäftigten**

Bei der Neueinstellung von Tarifbeschäftigten wurden mehrfach tarifvertragliche Regelungen nicht beachtet. So wurden in mehreren Fällen Tarifbeschäftigte bei ihrer Einstellung fehlerhaft höheren tariflichen Stufen zugeordnet, obwohl die hierfür erforderlichen Zeiten zum Erwerb von einschlägiger Berufserfahrung nicht vorlagen. In einigen Fällen war die Stufenzuordnung nicht dokumentiert und nachvollziehbar. Insbesondere fehlte der vorgeschriebene Vordruck<sup>28</sup> zur Dokumentation der Entgeltstufe.

Das Ministerium hat erklärt, es werde jeweils die Stufenzuordnungen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten korrigieren und eine Rückzahlung der überzahlten Beträge prüfen. Es werde sicherstellen, dass der ausgefüllte vorgeschriebene Vordruck bei jeder Stufenzuordnung zur Personalakte genommen werde.

## **3 Folgerungen**

### **3.1** Zu den nachstehenden Forderungen wurden die gebotenen Folgerungen bereits gezogen oder eingeleitet:

Der Rechnungshof hatte gefordert,

- a) im Anforderungsprofil der Stellenausschreibungen eindeutig zwischen konstitutiven und fakultativen Merkmalen zu unterscheiden,
- b) sicherzustellen, dass Bewerberinnen und Bewerber, die die konstitutiven Anforderungsmerkmale offensichtlich nicht erfüllen, bei der Auswahlentscheidung nicht berücksichtigt werden,
- c) sicherzustellen, dass die Durchführung der Auswahlverfahren und die Dokumentation der Auswahlentscheidungen nach einheitlichen Standards erfolgen und den rechtlichen Vorgaben entsprechen,
- d) zur Ermittlung des Leistungsstandards konkurrierender Bewerberinnen und Bewerber in erster Linie auf möglichst aktuelle dienstliche Beurteilungen und Arbeitszeugnisse zurückzugreifen sowie Beurteilungen interner und externer Bewerberinnen und Bewerber möglichst kompatibel zu machen und dies nachvollziehbar zu dokumentieren,
- e) die fehlerhaften Stufenzuordnungen und -vorweggewährungen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu korrigieren und eine Rückforderung der überzahlten Beträge zu prüfen,
- f) sicherzustellen, dass der ausgefüllte Vordruck zur Ermittlung der Entgeltstufe bei jeder Stufenzuordnung zur Personalakte genommen wird.

### **3.2** Folgende Forderungen sind nicht erledigt:

Der Rechnungshof hat gefordert,

- a) sicherzustellen, dass Beurteilungen als Grundlage von Auswahlentscheidungen hinreichend differenziert werden und die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze sowie die Richtwerte der Verwaltungsvorschrift beachtet werden,
- b) über die Ergebnisse der eingeleiteten Maßnahmen zu Nr. 3.1 Buchstabe e zu berichten.

---

<sup>28</sup> Rundschreiben des Ministeriums der Finanzen vom 16. Dezember 2021, Az.: P 0321-0020#2021/0023-0401 417.

**3.3** Der Rechnungshof hat empfohlen,

- a) darauf hinzuwirken, dass wesentliche Ausnahmetatbestände, nach denen von einer Stellenausschreibung abgesehen werden kann, gesetzlich geregelt werden,
- b) zur Wahrung des Leistungsprinzips Regelbeurteilungen als Grundlage für die Auswahlentscheidungen vorzusehen und Anlassbeurteilungen auf Ausnahmefälle zu beschränken sowie die geltende Verwaltungsvorschrift des Ministeriums „Beurteilung der Beamtinnen und Beamten“ entsprechend anzupassen,
- c) auf eine grundsätzliche Ausschreibungspflicht für Stellen von Tarifbeschäftigten hinzuwirken.