

Auswahlkriterien bei der Bestenauslese

von Rechtsanwalt G. Brüggem

Für eine rechtsfehlerfreie Auswahl zwischen mehreren Bewerbern muss der Dienstherr ein an den Erfordernissen des zu besetzenden Dienstpostens orientiertes Anforderungsprofil bestimmen, das objektiv die Kriterien festlegt, die der Bewerber erfüllen muss, um in die Auswahlentscheidung einbezogen zu werden¹. Bei seiner Entscheidung muss der Dienstherr das von ihm vor der Ausschreibung in einem Vermerk festzulegende und zu dokumentierende Anforderungsprofil bei seiner Entscheidung beachten².

Dabei obliegt es einerseits dem organisatorischen Ermessen, wie der Dienstherr einen Dienstposten zuschneiden will und welche Anforderungen demgemäß der Bewerberauswahl zugrunde zu legen sind. Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist die öffentliche Verwaltung jedoch andererseits an die gesetzlichen Vorgaben gebunden; eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt kann deshalb nur aufgrund sachlicher Erwägungen erfolgen³. Denn die Organisationsgewalt ist dem Dienstherrn nicht schrankenlos zugesprochen; dieser hat vielmehr die gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen und darf sich nicht von sachwidrigen Erwägungen leiten lassen⁴.

Ist die Auswahl von Auswahlkriterien fehlerhaft erfolgt, so ist das Auswahlverfahren, weil die Auswahlverfahrensentscheidungen dann auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruhen, ebenfalls fehlerhaft⁵.

¹ OVG Bautzen, Beschl. v. 16.12.2008, Az.: 2 B 254/08 Rdnr. 5, zitiert nach Juris (eingesehen am 24.02.2009).

² BVerwG, Urt. v. 16.8.2001, NVwZ-RR 2002, 47.

³ BVerfG, Kammerbeschl. v. 8.10.2007 a. a. O. m. w. N.

⁴ OVG Bautzen, Beschl. v. 16.12.2008, Az.: 2 B 254/08 Rdnr. 5, zitiert nach Juris (eingesehen am 24.02.2009).

⁵ BVerfG, Kammerbeschl. v. 8.10.2007 a. a. O. unter Verweis auf BayVGH, Beschl. v. 29.7.1993, ZBR 1994, 350.