

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Ermessen des öffentlichen Arbeitgebers bei der Übertragung einer Beförderungsstelle

GG Art. 33 II, 3 III, 19 IV

1. Nur bei einer Ermessensreduzierung auf Null, also wenn jede andere Entscheidung rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft wäre, da der klagende Bewerber in jeder Hinsicht am besten geeignet ist und somit die Berücksichtigung des klagenden Bewerbers die einzig rechtmäßige Entscheidung wäre, kann ein unmittelbarer Anspruch auf Einstellung oder Beförderung bestehen.
2. Dem öffentlichen Arbeitgeber steht bei der Feststellung der Qualifikation eines Bewerbers unter Berücksichtigung der in Art. 33 II GG genannten Auswahlkriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ein Beurteilungsspielraum zu.
3. Stützt sich der öffentliche Arbeitgeber bei seiner Entscheidung auf eine ermessensbindende Verwaltungsvorschrift, die vorsieht, dass für die Auswahl primär das Ergebnis der dienstlichen Anlassbeurteilung zu berücksichtigen ist, liegt darin kein Verstoß gegen Art. 33 II GG. (red. Leitsätze)

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 17.4.2018 – 2 Sa 205/17 (ArbG Stralsund 18.10.2017 – 3 Ca 120/17), BeckRS 2018, 10459

Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin eine Beförderungsstelle zu übertragen.

Die Klägerin unterrichtet seit 1997 an einer Berufsschule und erlangte am 6.5.2004 die Befähigung zum Lehramt. Neben der Lehrtätigkeit übt sie sechs außerunterrichtliche Tätigkeiten aus. Sie bewarb sich auf eine vom Land ausgeschriebene funktionslose Beförderungsstelle mit der Entgeltgruppe 14 TV-L. Anlässlich der Bewerbung erteilte der stellvertretende Schulleiter ihr eine dienstliche Beurteilung mit der Gesamtbeurteilung „gut“. Neben der Klägerin bewarb sich auf die Stelle eine seit dem Jahr 1986 unterrichtende und seit dem 7.11.1996 lehramtsbefähigte Konkurrentin, die ebenfalls vom stellvertretenden Schulleiter eine Anlassbeurteilung mit der Gesamtbeurteilung „gut“ erhielt, zahlenmäßig aber weniger außerunterrichtliche Tätigkeiten als die Klägerin ausübte.

Das beklagte Land beabsichtigte, die Stelle mit der Mitbewerberin zu besetzen. Der Entscheidung lag eine Verwaltungsvorschrift zugrunde, nach der als Hauptkriterium das Ergebnis der dienstlichen Anlassbeurteilung maßgeblich sein soll. Bei gleicher Beurteilung soll als Hilfskriterium die der Lehrbefähigung entsprechende Beschäftigungszeit ausschlaggebend sein. Sofern sich dann immer noch keine Rangfolge abbilden lässt, können als weiteres Hilfskriterium die herausgehobenen Einsätze in der Schule – außerhalb des regulären Unterrichts – herangezogen werden. Im Ergebnis entschied

sich das beklagte Land für die Konkurrentin und teilte der Klägerin mit, dass neben dem Ergebnis der dienstlichen Beurteilung auch die Beschäftigungszeit für die Entscheidung ausschlaggebend gewesen sei.

Das ArbG hat die Konkurrentenklage abgewiesen.

Entscheidung

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat die Entscheidung des ArbG bestätigt und die Berufung der Klägerin als unbegründet zurückgewiesen.

Ein unmittelbarer Anspruch auf Beförderung ergebe sich hier nicht aus Art. 33 II GG, da die Klägerin im Vergleich zur Konkurrentin nach den in Art. 33 II GG genannten Eignungskriterien bei Berücksichtigung aller Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle nicht eindeutig qualifizierter sei, sodass das Ermessen des Landes im Hinblick auf die Beförderung der Klägerin nicht auf Null reduziert war. Seien zwei Bewerber gleich qualifiziert im Sinne des Art. 33 II GG, verbleibe dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber ein Auswahlermessen. Dabei könnten nicht zwingend festgelegte Hilfskriterien herangezogen werden, sofern diese nicht sachwidrig seien. Sofern Verwaltungsvorschriften zur Auswahl festgelegt wurden, seien diese ermessensbindend.

Die vom Land angewendete Verwaltungsvorschrift führte aufgrund der Beschäftigungszeiten zum Vorrang der Konkurrentin. Das weitere Hilfskriterium der außerunterrichtlichen Tätigkeit war nicht heranzuziehen.

Praxishinweis

Art. 33 II GG betrifft den gesamten öffentlichen Dienst und damit auch die Einstellung und Beförderung von Arbeitnehmern. Der öffentliche Arbeitgeber muss daher beachten, dass der einzelne Bewerber zwar unmittelbar Rechte aus Art. 33 II GG herleiten und verlangen kann, nach den dort aufgestellten Merkmalen beurteilt zu werden. Bei gleich qualifizierten Bewerbern steht dem Arbeitgeber aber ein Ermessen zu. Bei der Ausübung des Ermessens ist zu berücksichtigen, dass die in Art. 33 II GG genannten Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nicht abschließend sind. Vielmehr können auch Hilfskriterien herangezogen werden, sofern diese nicht verfassungswidrig oder in sonstiger Weise sachwidrig sind. Ein Einstellungs- oder Beförderungsanspruch des Bewerbers besteht daher erst dann, wenn er auch bei Berücksichtigung der Hilfskriterien geltend machen kann, dass er sowohl absolut als auch im Verhältnis zu den Mitbewerbern der in jeder Hinsicht am besten geeignete ist.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg ■