

Beamte sind keine Arbeitnehmer Besondere Rechte und Pflichten bestimmen das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis

Beamte seien wenig motiviert und viel zu gut bezahlt – so lautet leider auch heute noch ein bekanntes Vorurteil, das in der öffentlichen Meinung kursiert.

Dabei sind die den Beamten zugewiesenen Aufgaben heute mehr als anspruchsvoll, die Beanspruchungen sind teilweise – auch durch die Ableistung von Schichtdiensten – überproportional und im Hinblick auf die objektiven Gegebenheiten scheint die Vergütung heute vielen als nicht mehr angemessen.

Das besondere öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Beamten ist im Grundgesetz verankert, und das nicht ohne Grund. Der Staat soll sich auch in extremen Situationen auf seine Bediensteten verlassen können.

Das Dienstverhältnis der Beamten ist geprägt durch eine Dienst- und Treuepflicht des Beamten einerseits und eine Fürsorgepflicht des Dienstherrn andererseits. Das Verhältnis ist damit von einer wechselseitigen „Treuepflicht“ geprägt.

Wichtigste Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist eine amtsangemessene Alimentation. Hierzu zählt die Besoldung, die Altersversorgung im Ruhestand, das Recht auf Urlaub, Krankenhilfe (Beihilfe), Dienstunfallfürsorge, Sachschadensersatz und Reisekosten- und Umzugskostenvergütung.

Dienstrechtlich hat der Beamte ein Recht auf Einsicht in die Personalakte, ein Dienstzeugnis sowie ein Antrags- und Beschwerderecht.



Ihre Fragen zum Thema Öffentliches Dienstrecht und Disziplinarrecht beantwortet Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verwaltungsrecht Peter Hoffmann

Auch Beamte haben Rechte – die sie wahrnehmen sollten – und häufig auch müssen.

Es erscheint auf den ersten Blick paradox: Es besteht ein besonderes Treueverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn – kann oder soll der Beamte da zur Sicherung seiner eigenen Rechte gegen den Dienstherrn vorgehen?

Hier gilt, was für alle Rechtspositionen gilt: Dienstherrn und Beamte haben natürlich unterschiedliche Interessen. Es ist deshalb manchmal auch für den Beamten erforderlich seine Rechte zu prüfen und gegebenenfalls auch durchzusetzen.

Dabei steht ein Verfahren im Vordergrund,

das recht häufig einer richterlichen Überprüfung zugeführt wird:

Das **Bewerbersauswahlverfahren**.

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist der Dienstherr verpflichtet, im Rahmen eines Auswahlverfahrens für die Besetzung einer Planstelle den bestgeeignetsten Bewerber auszuwählen.

Häufig kann man allerdings den Eindruck gewinnen, dass Bewerber anhand anderer, nicht den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Kriterien ausgewählt werden und dass dann versucht wird, diese Bewerber entsprechend „aufzuhübschen“, d. h. es wird zum Beispiel Einfluss auf die zu erstellende aktuelle dienstliche Beurteilung dieses Bewerbers genommen, die Auswahlkriterien werden „passend“ gemacht.

Alle Beamten, die sich um eine Planstelle beworben haben, sind von dem Ausgang des Auswahlverfahrens vom Dienstherrn zu unterrichten. Es ist ihnen auch eine kurze Überlegungsfrist von mindestens einer Woche einzuräumen, damit sie prüfen können, ob sie gegen die Entscheidung Rechtsmittel einlegen wollen.

Als Rechtsmittel wird allgemein die **Konkurrenzklage** genannt – eine Klage, die aber gar keine ist.

Denn allgemeinen Verwaltungsgrundsätzen folgend, kann gegen eine derartige für den Bewerber nachteilige Entscheidung „Widerspruch“ eingelegt werden – da eine Rechtsmittelbelehrung häufig fehlt, noch innerhalb eines Jahres nach Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde.

Aber: Ist dem siegreichen Bewerber die Ernennungsurkunde erst einmal ausgehändigt, kann diese Entscheidung nicht mehr mit Rechtsmitteln rückgängig gemacht werden.

Deshalb muss regelmäßig „vorläufig“ verhindert werden, dass der Dienstherr mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde nicht unumkehrbare Fakten schafft.

Dies ist möglich durch Einreichung eines Antrages an das zuständige Verwaltungsgericht

nach § 123 VwGO - mit dem Antrag, dem Dienstherrn aufzugeben - vorläufig – bis zur Durchführung eines neuen ordnungsgemäßen Auswahlverfahrens die Aushändigung der Ernennungsurkunde an den ausgewählten Bewerber zu unterlassen.



Polizeibeamte müssen täglich in schwierigen Situationen schnelle Entscheidungen treffen – das gilt auch für das Vorgehen im Auswahlverfahren.

Im Rahmen der Auswahlentscheidungen werden in der Regel den Mitbewerbern nur die Ergebnisse – ohne Begründung – mitgeteilt.

Um hier prüfen zu können, ob das Auswahlverfahren fehlerbehaftet ist, ist es erforderlich, den gerichtlichen Eilantrag bei dem Verwaltungsgericht anhängig zu machen – und zwar bevor überhaupt die Möglichkeit besteht, die Erfolgsaussichten an Hand der Auswahlverfahrensakten zu prüfen.

Denn diese Akten können erst in diesem Verfahren eingesehen werden. Dann kann entschieden werden, ob der Antrag und der Widerspruch aufrecht erhalten bleiben sollen.

Dies ist zwar für den Betroffenen wenig erfreulich - es ist aber der einzige Weg, um zu verhindern, dass der Dienstherr durch die Aushändigung der Ernennungsurkunde nicht umkehrbare Fakten schafft.

Betroffene Beamte sollten das Auswahlverfahren mit anwaltlicher Hilfe überprüfen lassen.



Herausgeber:

Hoffmann / Peschkes & Partner GbR
Rechtsanwälte / Fachanwälte

Langgasse 36 / D-65183 Wiesbaden

Tel.: 0611 17455-0 / Fax: 0611 17455-10
eMail: info@hpp24.de / www.hpp24.de