

Beamte: Positive Beförderungsentwicklung?!

2016 waren erstmals nach langer Zeit wieder **mehr als 500 Beförderungen** im Bereich der Lokomotivführer zu verzeichnen. Die Bilanz ist auch 2017 als positiv zu bezeichnen. Erneut konnten sich **525 Kollegen** über eine Beförderung freuen. Natürlich liegt in der Natur der Sache, dass all diejenigen, die noch nicht befördert wurden, dies ganz anders bewerten, besonders dann, wenn noch wenig Zeit bis zur Zuruhesetzung bleibt.

Fest steht aber auch, dass ein Dienstposten erst dann wieder neu besetzt werden kann, wenn dieser zuvor freigemacht wurde. Dies passiert in der Regel immer dann, wenn ein Beamter zur Ruhe gesetzt wurde, und der freigewordene Dienstposten im Rahmen der Stellenabbauverpflichtung des Bundeseisenbahnvermögens (BEV) nicht einbehalten wurde.

Bei den Zuruhesetzungen wird es zukünftig eine gewisse Dynamik geben. So werden unter Betrachtung der Altersscheiben **bis 2020 zirka 25 Prozent** der verbliebenen zugewiesenen Beamten in den Ruhestand wechseln. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass unter den jetzigen Voraussetzungen davon ausgegangen werden kann, dass es mittelfristig bei dieser guten Beförderungssituation bleibt.

Schwergang bei Leistungsbeurteilung

Nach wie vor nicht befriedigend ist der bisweilen (zu) lange Zeitraum, bis es endlich von der Ausschreibung zur Übertragung eines Dienstpostens kommt. Niemand hat Verständnis dafür, dass es trotz der eindringlichen Appelle der GDL in einigen Zuweisungsgesellschaften teilweise Monate dauert, bis alle Kollegen, insbesondere diejenigen, die in einem Vergabeverfahren anlassbezogen beurteilt werden müssen, beurteilt werden. Dabei sollten die Führungskräfte es eigentlich besser wissen, denn jede Verzögerung bei Vergabe geht zulasten der Kollegen. Motivation und Wertschätzung für geleistete Arbeit sieht anders aus.

GDL: Versprechen eingehalten

Das Versprechen, jede Fehlentwicklung konsequent aufzuzeigen, konnte die GDL erneut halten, denn dem Ideenreichtum handelnder Personen sind bekanntlich keine Grenzen gesetzt, insbesondere dann nicht, wenn es um die nicht laufbahngerechte Besetzung von Beförderungsdienstposten aus dem Bereich der Lokomotivführer geht. Mehrfach konnte erneut in direktem Zusammenwirken mit dem BEV ein Besetzen von Lokführerbeförderungsdienstposten mit Beamten verhindert werden, die aufgrund ihres Tätigkeitsprofils eindeutig der Laufbahn der Bahnsekretäre zu zuordnen waren. Die GDL steht für eine stringente laufbahngerechte Beförderungskultur in der Selbstbedienung keinen Platz hat. Zu einer guten Beförderungskultur gehört auch, dass das BEV regelmäßig auf die vollständige Ausschöpfung der möglichen Beförderungskontingente hinweist, und so die DB in die Verantwortung nimmt.

Ausschreibung Beförderungsdienstposten

Stehen Beförderungsdienstposten zur Verfügung, sind diese zunächst auszuschreiben und dem möglichen Bewerberkreis an deren üblichen Arbeitsplätzen (z.B. Einsatz- oder Meldestellen, Lok- oder Transportleitung) zu veröffentlichen. Erfolgt die Auslegung nicht oder nur unvollständig, wäre dies ein Fehler in einem Vergabeverfahren. Dann müsste die Ausschreibung mit Fristverlängerung erneut an allen Arbeitsplätzen erfolgen.

Die Verfahrensweise bei der Deutschen Bahn beruht dabei auf den Grundsätzen des Betriebsverfassungsgesetzes, wonach der Betriebsrat verlangen kann, dass vakante Arbeitsplätze zunächst innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Um dem Arbeitgeber die zeitnahe Besetzung der Stelle zu ermöglichen, haben die Gerichte eine 14-tägige Frist für die interne Ausschreibung als angemessen angesehen. Daraus hat sich für die Ausschreibung von beamtenrechtlichen Bewertungen eine vergleichbare betriebliche Übung entwickelt.

Allerdings handelt es sich bei der im Rahmen einer Stellenausschreibung gesetzten Bewerbungsfrist nicht um eine Ausschlussfrist, sondern um eine Ordnungsfrist. Danach liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, ob eine verspätete Bewerbung noch berücksichtigt oder zurückgewiesen wird. Bei den zugewiesenen Beamten ist grundsätzlich davon auszugehen, dass eine verspätet eingegangene Bewerbung berücksichtigt wird, solange die Besonderen Personalräte ihre Mitbestimmung nicht wahrgenommen haben.

Für Mitbewerber die sich innerhalb der laufenden Bewerbungsfrist beworben haben, besteht jedoch kein Abwehrrecht gegenüber verspätet eingegangenen Bewerbungen. Dem stünde auch der Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz) entgegen, denn es besteht grundsätzlich kein sachlicher Grund, den Dienstherrn zu zwingen, nicht das volle, ihm bekannt gewordene Bewerberpotenzial auszuschöpfen.

Wer für einen längeren Zeitraum seinen Arbeitsplatz nicht aufsuchen kann, weil er sich beispielsweise im Urlaub befindet oder erkrankt ist, regelt die Benachrichtigung über eine Stellenausschreibung eigenverantwortlich über seinen Betriebsrat oder seine Kollegen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, länger abwesende Kollegen über seine Ausschreibungsabsicht persönlich zu informieren.

Akteneinsicht ist möglich

Jeder Bewerber erhält nach erfolgter Auswahl gesonderte Mitteilung über die Auswahlentscheidung. Nicht zwingend erforderlich ist es, die Auswahlerwägungen dem unterlegenen Bewerber in der Mitteilung über das Ergebnis der Auswahl bekannt zu geben. Es ist ausreichend, wenn der Bewerber Gelegenheit hat, sich durch Akteneinsicht Kenntnis über die maßgeblichen Auswahlerwägungen zu verschaffen. Dadurch wird dem unterlegenen Mitbewerber die Möglichkeit eröffnet, sachgerecht darüber zu befinden, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen und er Rechtsschutz in Anspruch nehmen will.

Bevor also die Verwaltungsgerichte (VG) angerufen werden, sollte bei berechtigten Zweifeln an der Auswahlentscheidung des Dienstherrn Akteneinsicht eingefordert werden. Der Gang vor das VG führt dann zum Stillstand des Vergabeverfahrens. Da sich der Bewerberverfahrensanspruch auf alle in dieser Beförderungsrunde zu vergebenen Dienstposten erstreckt, ist dem Dienstherrn bis zum Abschluss des Verfahrens untersagt, Beförderungen vorzunehmen. Dies kostet den Betroffenen Geld und Zeit, Zeit die möglicherweise am Ende fehlt, und einen übertragenen Dienstposten ruhegehaltfähig zu bekommen.

Wir bleiben natürlich weiterhin für unsere Beamten am Ball.

Bei Fragen sind wir jederzeit gerne für Dich da!

www.gdl.de - www.gdl-bayern.de - www.gdl-kempton.de - www.dbb.de