



Landesrechnungshof  
Mecklenburg-Vorpommern

# Leitfaden

## Anforderungen an Stellenbesetzungsverfahren

Gz: 32B-2.06.0-4#1 - 970/2025

Schwerin, 28. April 2025

# Inhaltsverzeichnis

I. Anforderungen an Stellenbesetzungsverfahren.....	1
0 Vorbemerkungen.....	1
1 Aktenführung.....	1
2 Schutz personenbezogener Daten (Aufbewahrungsfristen, Behandlung).....	3
3 Organisatorische Entscheidung.....	5
4 Dienstpostenbeschreibung und -bewertung.....	6
5 Tätigkeitsdarstellung und -bewertung.....	8
6 Personalwirtschaftliche Entscheidungen zur Deckung des Personalbedarfs (Grundvermerk).....	9
7 Bestenauslese.....	10
8 Anforderungsprofil.....	11
8.1 Konstitutive und fakultative Anforderungen.....	12
8.2 Anforderungsprofil bei Besetzung von Planstellen mit Tarifbeschäftigten.....	14
8.3 Beschränkung des Bewerberkreises nach laufbahnrechtlichen und/oder organisatorischen Merkmalen.....	16
8.3.1 Beschränkung nach laufbahnrechtlichen Merkmalen.....	16
8.3.2 Beschränkung des Bewerberkreises nach Beschäftigungsstatus.....	17
8.3.3 Beschränkung nach organisatorischen Merkmalen (interne Auswahlverfahren).....	17
8.4 Öffnung des Bewerberkreises.....	18
8.5 Ausschluss befristet Beschäftigter.....	18
8.6 Ausschluss aufgrund des Lebensalters.....	19
8.7 Ermittlung der Bewerberinnen und Bewerber.....	19
9 Auswahlentscheidung.....	20

9.1 Vorauswahl (Feststellung der Bewerberinnen und Bewerber der engeren Wahl).....	20
9.2 Dienstliche Beurteilungen.....	20
9.2.1 Aktualität der Beurteilungen.....	21
9.2.2 Vergleich der Beurteilungen.....	23
9.2.3 Heterogene Bewerberfelder.....	24
9.3 Auswahlgespräche.....	25
9.4 Auswahlvermerk.....	27
9.5 Psychodiagnostische Begleitung von Auswahlverfahren.....	28
9.6 Abschluss des Auswahlverfahrens (Konkurrentenmitteilung).....	29
10 Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes (GlG M-V).....	30
11 Vorgaben des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX).....	31
12 Mitbestimmung des Personalrates.....	33
13 Stufenfestlegung bei Einstellung.....	33

## Abkürzungsverzeichnis

ALVO M-V	Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern - Allgemeine Laufbahnverordnung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BBesÜFG M-V	Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz M-V
BeurtRL	Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DSG M-V	Datenschutzgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern - Landesdatenschutzgesetz M-V
DS-GVO	Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG - Datenschutz-Grundverordnung
EntGO	Entgeltordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GGO I	Gemeinsame Geschäftsordnung I der Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Mecklenburg-Vorpommern
GIG M-V	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern – Gleichstellungsgesetz M-V
LBG M-V	Beamtengesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern – Landesbeamtengesetz M-V

LBesG M-V	Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern – Landesbesoldungsgesetz M-V
LfDI M-V	Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit M-V
LG	Laufbahngruppe
LHO	Landeshaushaltsordnung Mecklenburg-Vorpommern
LVerfG	Landesverfassungsgericht M-V
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
Staatskanzlei	Geschäftsbereich der Ministerpräsidentin – Staatskanzlei –
OVG	Oberverwaltungsgericht
SGB IX	Neuntes Buch Sozialgesetzbuch
TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
Verf. M-V	Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern
VV	Verwaltungsvorschrift

# I. Anforderungen an Stellenbesetzungsverfahren

## 0 Vorbemerkungen

- (1) Der Landesrechnungshof stellt unter Berücksichtigung seiner Prüfungserfahrungen die Anforderungen an Stellenbesetzungsverfahren dar. Seine Ausführungen können als Handlungsleitfaden für ein ordnungsmäßiges Verfahren zur Besetzung von Stellen herangezogen werden oder Basis für eine Checkliste sein, die den Stellenbesetzungsverfahren zugrunde gelegt werden kann.

Der Landesrechnungshof weist darauf hin, dass die Rechtmäßigkeit von Stellenbesetzungsverfahren maßgeblich durch die Rechtsprechung geprägt ist. Die Rechtsprechung ist nicht immer einheitlich. Sie ist dynamisch und wird ständig fortentwickelt. Die nachfolgend formulierten Anforderungen berücksichtigen die Prüfungserfahrungen des Landesrechnungshofes und die Rechtsprechung (Stand April 2025).

## 1 Aktenführung

**Das Auswahlverfahren ist in erster Linie stellen- und nicht personenbezogen. Daher zählen die Aufzeichnungen über die Auswahl zu den Sach-, nicht aber zu den Personalakten.<sup>1</sup> Mit Blick auf die Rechtsprechung des BVerwG<sup>2</sup> sind für das Stellenbesetzungsverfahren gesonderte Akten anzulegen. Diese sollten mit der Organisationsentscheidung beginnen und mit der Auswahlentscheidung enden. Die auf die folgende Einzelmaßnahme bezogenen Beteiligungen der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates sollten ohne die Auswahlvermerke in die jeweiligen Personalakten aufgenommen werden. Die Akten sind vollständig und aktuell zu halten.**

- (2) Die öffentliche Verwaltung ist verpflichtet, Akten zu führen. In diesen sind alle wesentlichen Verfahrenshandlungen vollständig und nachvollziehbar abzubilden. Dabei handelt es sich nicht nur um eine bloße Formalie. Rechtsstaatliches Handeln verlangt, dass Dritte – wie z. B. Betroffene, Gerichte, Rechts- und Fachaufsicht, Prüfungseinrichtungen – in einer Rückschau oder als Beteiligte an einem Verwaltungsverfahren erkennen können, ob und mit welchem Ergebnis erforderliche Verfahrenshandlungen durchgeführt worden sind. Dokumentation ist ein wesentlicher Bestandteil des rechtmäßigen Verwaltungshandelns.

Der Pflicht der Verwaltung, Akten zu führen, steht das Recht der am Verwaltungsverfahren Beteiligten gegenüber, sich durch Akteneinsicht Kenntnis vom Sach- und Verfahrensstand zu verschaffen (z. B. § 29 Verwaltungsverfahrensgesetz Mecklenburg-Vorpommern [VwVfg M-V]). Das Recht auf Akteneinsicht hat eine verfassungsrechtliche Grundlage. Es leitet sich aus dem Gebot des effektiven Rechtsschutzes (Rechtsweggarantie, Art. 19 Abs. 4 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland [GG]) ab. Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftig-

<sup>1</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 30. Juni 1983 – 2 C 76/81.

<sup>2</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 30. Juni 1983 – 2 C 76/81.

te haben gemäß § 87 Abs. 1 Landesbeamten-gesetz M-V (LBG M-V)<sup>3</sup> bzw. nach § 3 Abs. 6 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) einen Anspruch auf Einsicht in Personalakten. Der Anspruch schließt auch die Einsicht in andere Akten, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für das Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis verarbeitet werden, ein.<sup>4</sup>

Die Pflicht zur wahrheitsgetreuen und vollständigen Aktenführung wirkt auch präventiv auf das Verwaltungshandeln. Sie stärkt die Motivation zu allseits rechtmäßigem Verwaltungshandeln und erschwert rechtswidriges Verwaltungshandeln.<sup>5</sup>

- (3) Alle für das Verwaltungsverfahren wesentlichen Informationen müssen Teil der Akte sein (Grundsätze der Aktenmäßigkeit, Vollständigkeit und Nachvollziehbarkeit).<sup>6</sup> Die Vollständigkeit der Akte muss spätestens nach Abschluss einer Verfahrenshandlung mit der Schlussverfügung „zu den Akten“ gewährleistet sein. Dokumente, die inhaltlich und sachlogisch zusammengehören, sind einer Akte zuzuordnen.
- (4) Der Stand eines Vorgangs, die Verantwortlichkeiten für die getroffenen Entscheidungen sowie Kenntnismnahmen und Benachrichtigungen anderer Stellen müssen jederzeit aus den Akten ersichtlich sein. Bei Entwürfen für ein Dokument, das in den Geschäftsgang gegeben werden soll, ist eine Verfügung zu fertigen, die die Art der Erledigung aktenkundig macht. Rücksprachen, Anordnungen, Auskünfte und sonstige Informationen sind, soweit sie für die weitere Bearbeitung bedeutsam sind, in einem auf das Wesentliche beschränkten Vermerk mit Namen und Datum festzuhalten (vgl. § 15 Gemeinsame Geschäftsordnung I der Ministerien und der Staatskanzlei des Landes Mecklenburg-Vorpommern [GGO I]).
- (5) Das Auswahlverfahren ist in erster Linie stellen- und nicht personenbezogen. Daher zählen die Aufzeichnungen über die Auswahl zu den Sach-, nicht aber zu den Personalakten.<sup>7</sup>
- (6) Zu vollständigen Stellenbesetzungsvorgängen zählen insbesondere:
  - vorausgegangene Organisationsentscheidungen,
  - Verfügungen zur Festlegung des Anforderungsprofils und des Bewerberkreises,
  - Dienstpostenbeschreibungen und -bewertungen bzw. Tätigkeitsbeschreibungen und -bewertungen,
  - Verfügungen bei Zustimmungsvorbehalten,

---

<sup>3</sup> Beamten-gesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 17. Dezember 2009, GVBl. M-V S. 687, zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Mai 2024, GVBl. M-V S. 154.

<sup>4</sup> Rinck et al (2016): BeckOK TV-L, TV-L § 3, Rn. 57.

<sup>5</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 16. März 1988 – 1 B 153/87.

<sup>6</sup> Vgl. Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern (2016): Rundschreiben Nr. 3/2016: Aktenführung, <https://www.lrh-mv.de/Veroeffentlichungen/Rundschreiben/>.

<sup>7</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 30. Juni 1983 – 2 C 76/81.

- Unterlagen zur Mitwirkung oder Mitbestimmung inklusive der Rückmeldungen der Interessenvertretungen,
- Bewerberübersichten und Dokumentationen der Auswahlgespräche,
- Auswahlvermerke (ggf. einschließlich der Erkenntnisgrundlagen zur Bestenauslese),
- Vermerke zur endgültigen Besetzung, zur Prüfung laufbahnrechtlicher Voraussetzungen, von Erprobungszeiten und ggf. von Zulagen.

## 2 Schutz personenbezogener Daten (Aufbewahrungsfristen, Behandlung)

**Bewerberdaten (Bewerbungsunterlagen und Bewerberlisten) sind sechs Monate nach Abschluss des Auswahlverfahren ausschließlich pseudonymisiert aufzubewahren.**

- (7) Kommt ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis nicht zustande, sind gemäß § 10 Abs. 5 Datenschutzgesetz M-V (DSG M-V)<sup>8</sup> die zu diesem Zweck erhobenen personenbezogene Daten zu löschen. Dies gilt nicht, wenn die betroffene Person in die weitere Verarbeitung eingewilligt hat oder soweit Rechtsvorschriften einer Löschung entgegenstehen.

Gemäß § 84 Abs. 1 LBG M-V darf der Dienstherr personenbezogene Daten über Bewerber nur verarbeiten, soweit dies im Rahmen der Personalverwaltung zur Begründung und Durchführung des Dienstverhältnisses erforderlich ist. Kommt ein Dienstverhältnis nicht zustande, ist eine weitere Verarbeitung der personenbezogenen Daten zum Zweck der Personalverwaltung nicht mehr erforderlich.

Personenbezogene Daten sind dann zu löschen oder der Bewerberin oder dem Bewerber zurückzusenden. Hiervon unberührt bleibt die pseudonymisierte Verarbeitung von Bewerberdaten in Auswahlvermerken. Diese müssen, um eine spätere Überprüfung der Auswahlentscheidung zu ermöglichen, länger aufbewahrt werden.<sup>9</sup>

- (8) Vorhandene Unterlagen dürfen eine angemessene Zeit aufbewahrt werden, um sich gegen eine von dem abgelehnten Bewerber möglicherweise erhobene Klage zur Wehr setzen zu können. Dies folgt aus Art. 17 Abs. 3 lit. e Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)<sup>10</sup>. Mit Blick auf die Ausschlussfristen des § 15 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>11</sup>, § 61b Arbeitsgerichtsgesetz

<sup>8</sup> Datenschutzgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 22. Mai 2018, GVOBl. M-V S. 193.

<sup>9</sup> Kämpfe/Oehlich (2022): Landesdatenschutzgesetz Mecklenburg-Vorpommern, § 10 Rn. 86.

<sup>10</sup> Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) vom 27. April 2016, Amtsblatt der Europäischen Union, L 119/1.

<sup>11</sup> Vom 14. August 2006, BGBl. I, S. 1897, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022, BGBl. I, S. 768.

(ArbGG) wird hierfür unter Berücksichtigung der Fristen für eine Zustellung der Klage einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten zugebilligt.<sup>12</sup>

- (9) Der Landesrechnungshof überprüft die Auswahlentscheidung gem. Art. 68 Abs. 3 Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Verf. M-V), §§ 88 ff. Landeshaushaltsordnung Mecklenburg-Vorpommern (LHO M-V).

Zum Nachweis der Ordnungsmäßigkeit sowohl des Verfahrens als auch der Entscheidung sind Unterlagen erforderlich, die die Rechtmäßigkeit des Stellenbesetzungsverfahrens vollständig und eindeutig dokumentieren. Dazu zählen auch die Übersichten, in denen pseudonymisiert<sup>13</sup> Daten von Bewerberinnen und Bewerbern zusammengefasst niedergelegt sind. Es handelt sich um Unterlagen, die den Geschäftsvorfall beschreiben, der zur zahlungsauslösenden Einstellung führt (Beleg i. S. v. VV Nr. 4.3 zu §§ 70-80 LHO) bzw. um übrige notwendige Unterlagen (VV Nr. 4.7.1.4 zu §§ 70-80 LHO). Eine Namensnennung oder Rückbeziehbarkeit zu Namen der Bewerbenden ist für die Prüfung des Landesrechnungshofes dabei nicht zwingend erforderlich.

Bis zum Zeitpunkt der Entlastung der Landesregierung müssen jedenfalls alle für die Prüfung der Ordnungsmäßigkeit erforderlichen Unterlagen aufbewahrt werden (VV Nr. 4.7.6 zu §§ 70-80 LHO). Belege sind laut VV Nr. 4.7.4 zu §§ 70-80 LHO sechs Jahre aufzubewahren. Nach Abs. 3 lit. b DS-GVO gilt die Löschverpflichtung nicht, wenn die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung durchgeführt wird, die die Verarbeitung nach dem Recht der Union oder der Mitgliedstaaten erfordert. Weiterhin besteht die Löschpflicht nicht, wenn die Daten zur Wahrnehmung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse oder in Ausübung öffentlicher Gewalt verarbeitet werden.<sup>14</sup> Die Aufbewahrung der Belege ist eine haushaltsrechtliche Pflicht die zusätzlich im öffentlichen Interesse (Prüfung der Haushaltsrechnung) liegt. Mit Blick auf die Anforderungen der Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V, des AGG, des Gleichstellungsgesetzes M-V (GIG M-V)<sup>15</sup> und des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX)<sup>16</sup> an die Personalauswahl im öffentlichen Dienst müssen die Bewerberübersichten Angaben zum Geburtsjahr, zum Geschlecht, zur Behinde-

---

<sup>12</sup> Schaub (2023): Arbeitsrechts-Handbuch, § 25. Stellenausschreibung und Stellensuche, Rn. 6: Inwieweit generell die Aufbewahrung bis zum Ablauf der dreijährigen Regelverjährungsfrist zulässig ist – ggf. im Rahmen einer Abwägung, ist umstritten. Zum Streitstand siehe (Paal/Pauly (2021), DS-GVO BDSG, DS-GVO Art. 17, Rn. 46. Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern hält die Speicherung der Dokumentation über das Bewerbungsverfahren mit pseudonymisierten Bewerberdaten für drei Jahre gemäß § 10 Abs. 5 DSG M-V i. V. m. § 839 Abs. 1 S. 1 i. V. m. Art. 34 GG und § 195 BGB mit anschließend vollständiger Vernichtung bzw. Löschung für rechtlich vertretbar (Schreiben LfDI M-V vom 8. Oktober 2021, Az: 2.4.8.003/36/2021-07190, in Personalreferentenkonferenz bekannt gegeben, verfügbar über Landesrechnungshof).

<sup>13</sup> Pseudonymisierung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten in einer Weise, dass die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können (vgl. Art. 4 Nr. 5 DS-GVO).

<sup>14</sup> Vgl. Worms (2024): BeckOK DatenschutzR, DS-GVO Art. 17, Rn. 83; dabei muss es sich weder um ein Parlamentsgesetz noch um ein spezifisches Gesetz für jede einzelne Verarbeitung handeln (Ehmann/Selmayr (2024): Datenschutz-Grundverordnung, DS-GVO Art. 6, Rn. 29).

<sup>15</sup> Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 11. Juli 2016 (GVOBl. S. 550).

rung, zur Qualifikation und zur bisherigen beruflichen Laufbahn einschließlich Beurteilungsnoten enthalten.

- (10) Die Akten sind durch technische und organisatorische Maßnahmen vor unberechtigtem Zugriff zu schützen. Dies gilt ebenso für die zur Entschlüsselung ggf. erforderlichen Daten. Die Bewerberübersichten könnten dazu pseudonymisiert in der Stellenbesetzungsakte (als Sachakte) abgelegt werden.
- (11) Der Verantwortliche hat gem. Art. 5 Abs. 2 DS-GVO sicherzustellen, dass die Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 5 Abs. 1 DS-GVO) umgesetzt werden. Er muss deren Einhaltung nachweisen können („Rechenschaftspflicht“). Dazu zählt auch der Nachweis, dass personenbezogene Daten gem. Art. 17 DS-GVO oder nach Erreichen gesetzlich festgelegter Aufbewahrungsfristen gelöscht werden. Es sind Löschfristen festzulegen.<sup>17</sup> Diese sind im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten zu dokumentieren.<sup>18</sup>

Die Ausgestaltung eines Löschvorgangs sollte im Rahmen eines Löschkonzepts<sup>19</sup> schriftlich dokumentiert sein. Aus dem Konzept sollte ersichtlich sein, dass der Datenbestand regelmäßig auf die Einhaltung der Aufbewahrungsfristen und Löschansprüche geprüft wird und Löschvorgänge gemäß der im Konzept dokumentierten technischen und organisatorischen Vorgaben durchgeführt werden.

- (12) Gesundheitsdaten zählen zu den besonderen Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 DS-GVO. Werden diese verarbeitet, sind gemäß § 8 DSG M-V vom Verantwortlichen angemessene und spezifische Maßnahmen vorzusehen, um die Grundrechte und Interessen der betroffenen Person zu wahren. So ist z. B. der Zugang zu den personenbezogenen Daten innerhalb der Dienststelle des Verantwortlichen zu beschränken, z. B. indem diese Unterlagen in verschlossenen Umschlägen aufbewahrt werden.

### 3 Organisatorische Entscheidung

**Jede Vakanzenmeldung ist in einem regelgeleiteten Verfahren zu einer organisatorischen Entscheidung zu führen. Wird die Besetzung eines Dienstpostens empfohlen, so sind der Empfehlung insbesondere eine Dienstpostenbeschreibung und -bewertung, die Anforderungen an die zukünftige Dienstposteninhaberin bzw. den zukünftigen Dienstposteninhaber sowie eine Prognose zur Entwicklung der Aufgabenschwerpunkte beizufügen.**

- (13) Gemäß § 34 Abs. 2 LHO dürfen in der Ausführung des Haushaltsplans Ausgaben nur soweit und nicht eher geleistet werden, als sie zur wirtschaftlichen und sparsamen Verwaltung erforderlich sind. Die Mittel sind so zu bewirtschaften, dass

<sup>16</sup> Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen vom 23. Dezember 2016, BGBl. I, S. 3234, zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 2023, BGBl. I, S. 412.

<sup>17</sup> Vgl. Standarddatenschutzmodell (SDM), Baustein 60 „Löschen und Vernichten“, M60.P01.

<sup>18</sup> Vgl. SDM, Baustein 60, M60.P02.

<sup>19</sup> Vgl. SDM, Baustein 60, M60.P03.

sie zur Deckung aller Ausgaben ausreichen, die unter die einzelne Zweckbestimmung fallen.

- (14) Eine freie und besetzbare Stelle ist als Begründung für die Einleitung des Stellenbesetzungsverfahrens nicht ausreichend. Die mit der Stellenbesetzung verbundenen Ausgaben müssen gemäß § 34 LHO auch zu diesem Zeitpunkt notwendig und wirtschaftlich sein. Das setzt voraus, dass vor Beginn der Stellenbesetzung Prognosen zur zukünftigen Aufgabenentwicklung anzustellen sind. Aus der Wertigkeit der zu übertragenden Aufgaben leitet sich die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers ab. Aus der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe ergibt sich die Höhe der zu leistenden Personalausgaben. Die Instrumente zur Feststellung der Wertigkeit des Dienstpostens sind die Dienstpostenbeschreibung und -bewertung bzw. die tarifliche Tätigkeitsdarstellung und -bewertung. Sowohl mit der Dienstpostenbeschreibung als auch mit der Tätigkeitsdarstellung werden die Anforderungen an die Qualifikation der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers festgelegt.
- (15) Die Entscheidung über die Nachbesetzung frei werdender Dienstposten ist abhängig von der zukünftigen Aufgabenentwicklung der Organisationseinheit in qualitativer und quantitativer Sicht. Dabei ist festzustellen,
- ob vakant werdende Stellen weiterhin für die Aufgabenerfüllung erforderlich sind,
  - ob die Aufgaben auf andere Art und Weise effektiver oder effizienter erledigt und die Prozessabläufe optimiert und digitalisiert werden können,
  - ob die Aufgaben dauerhaft zu erledigen sind und
  - ob der Aufgabenumfang sich verändert hat oder verändern wird.
- (16) Werden Dienstposten neu geschaffen, ändert dies die Aufbauorganisation. Einer Änderung der Aufbauorganisation sollte grundsätzlich eine organisatorische Untersuchung vorausgehen.<sup>20</sup> Bevor Personalentscheidungen getroffen werden können, sind notwendige Dienstposten erstmalig einzurichten (Grundsatz: Organisation vor Personal). Die Notwendigkeit eines Dienstpostens ergibt sich nicht aus der Bewerberlage. Sie ist anhand organisatorischer Überlegungen (Aufgabenkritik, Aufbauorganisation, Ablauforganisation) zu begründen.

## 4 Dienstpostenbeschreibung und -bewertung

**Alle Dienstposten sind zu beschreiben und zu bewerten. Wenn ein Dienstposten normativ eindeutig bewertet ist, ist er zu beschreiben, um die Anforderungen an die Dienstposteninhaberin oder den Dienstposteninhaber zu begründen. Dienstpostenbeschreibungen und -bewertungen sind auf dem aktuellen Stand zu halten.**

---

<sup>20</sup> Vgl. Rechnungshöfe des Bundes und der Länder (2024): Grundsätze für die Verwaltungsorganisation, Nr. 8.7, [www.lrh-mv.de/Veroeffentlichungen/Gemeinsame-Dokumente-der-Rechnungshoe/](http://www.lrh-mv.de/Veroeffentlichungen/Gemeinsame-Dokumente-der-Rechnungshoe/).

- (17) Die Funktionen der Beamtinnen und Beamten sind gemäß § 22 Satz 1 Landesbesoldungsgesetz (LBesG M-V)<sup>21</sup> grundsätzlich nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen.

Unter den nach § 22 LBesG M-V zuzuordnenden Funktionen ist das Amt im konkret-funktionellen Sinne, also der tatsächliche Dienstposten zu verstehen.<sup>22</sup> Dieses Amt im konkret-funktionellen Sinne ist einem Amt im statusrechtlichen Sinne (Statusamt) zuzuordnen. Das Statusamt ist gekennzeichnet durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und Laufbahngruppe, durch das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe und durch die der Beamtin oder dem Beamten verliehenen Amtsbezeichnung.<sup>23</sup>

- (18) Soweit es sich bei der Stellvertretung um bloße Abwesenheitsvertretung handelt, ergibt sich daraus keine höhere Wertigkeit des Dienstpostens.<sup>24</sup> Sind mit der Stellvertretung ständig wahrzunehmende zusätzliche Aufgaben verbunden, sind diese zu bewerten.

Die Bewertung eines Dienstpostens kann nicht damit begründet werden, dass eine Planstelle gleicher Wertigkeit im Haushalt ausgebracht ist. Vielmehr sind Planstellen im Haushalt nur auszubringen, wenn ihre Notwendigkeit einschließlich der Bewertung organisatorisch begründet ist.<sup>25</sup>

- (19) Neben ihrer Funktion als Instrument der Organisation und zur Veranschlagung der Haushaltsmittel sind Dienstpostenbeschreibungen und -bewertungen eine wichtige Erkenntnisgrundlage, um die Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens festzustellen.

Aufgabe der Organisation ist es, die Dienstpostenbeschreibungen und -bewertungen mit Blick auf die Aufgabenentwicklung auf Aktualität zu überprüfen und entsprechend fortzuschreiben. Wenn aus organisatorischer Sicht die Nachbesetzung der Stelle vorgeschlagen wird, ist dazu eine (aktualisierte) Dienstpostenbeschreibung und -bewertung vorzulegen. Auf dieser Grundlage leitet die personalbewirtschaftende Stelle die (Nach-)Besetzung der Stelle ein. Damit das Organisationsreferat tätig werden kann, sind Vakanzen durch die personalbewirtschaftenden Stellen frühzeitig zu melden. Mit den Dienstpostenbeschreibungen und -bewertungen sind die Anforderungen an die zukünftigen Dienstposteninhaberinnen und -inhaber festzulegen.

<sup>21</sup> Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern, bis 31. Mai 2021 in § § 18 Abs. 1 Satz 1 Bundesbesoldungsüberleitungsfassungsgesetz – BBesÜFG M-V (In der Fassung der Bekanntmachung vom 12. März 2013, GVOBl. M-V, S. 182, aufgehoben mit Ablauf des 31. Mai 2021 durch Art. 13 Nr. 1 des Gesetzes vom 11. Mai 2021 GVOBl. M-V, S. 600).

<sup>22</sup> Vgl. Möller in: Schwegmann/Summer: Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, § 18 BBesG, Rn. 7, 8.

<sup>23</sup> Vgl. Möller in Schwegmann/Summer: Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, § 18 BBesG, Rn. 6.

<sup>24</sup> Vgl. z.B. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. Oktober 2019 – 21 Sa 1537/18, Rz. 68, zit. n. juris: Die Abwesenheitsvertretung findet – anders als die auf Dauer angelegte „ständige Vertretung“ – bei der Eingruppierung regelmäßig keine Berücksichtigung.

<sup>25</sup> Vgl. Landesrechnungshof Mecklenburg-Vorpommern (2022): Jahresbericht 2022 (Teil 1) – Landesfinanzbericht 2022, S. 196 ff.

- (20) Auch wenn der Gesetzgeber die Wertigkeit von Dienstposten eindeutig festlegt, sind die mit dem jeweiligen Dienstposten verbundenen Aufgaben verbindlich zu beschreiben und die Vorgaben für das Anforderungsprofil festzulegen.

Die standardisierte Erfassung der Merkmale eines Dienstpostens unterstützt die sachgemäße Entscheidung. Die Dokumentation wirkt dem Anschein entgegen, dass nicht sachgerechte Kriterien als Entscheidungsbegründung herangezogen werden. Dienstpostenbeschreibungen und -bewertungen sind auf dem aktuellen Stand zu halten.

## 5 Tätigkeitsdarstellung und -bewertung

**Bei der Besetzung von Stellen und in Fällen der möglichen Besetzung von Planstellen mit Beschäftigten sind in jedem Fall die nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten zu beschreiben und anhand der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung zum TV-L (EntGO, Anlage A zum TV-L) zu bewerten. Dies ist vollständig zu dokumentieren. Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen sind auf dem aktuellen Stand zu halten.**

- (21) Die Tarifautomatik des § 12 Abs. 2 TV-L erfordert die Bewertung der gesamten, von einem Beschäftigten nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit anhand der Tätigkeitsmerkmale der EntGO (Anlage A zum TV-L).

- (22) Die Stellenübersichten für andere Stellen als Planstellen sind gemäß § 49 Abs. 4 LHO verbindlich. Die haushaltsrechtliche Verfügbarkeit einer Stelle ersetzt nicht die tarifliche Tätigkeitsbewertung. Vielmehr ist die tarifliche Bewertung der Stelle vor der Besetzung zu überprüfen, einerseits um die Notwendigkeit der Ausgabe zu begründen und andererseits eine Überschreitung aufgrund der Tarifautomatik zu verhindern.

Daneben bilden Tätigkeitsbeschreibung und -bewertung die Grundlage, um die Anforderungen an die zukünftige Stelleninhaberin bzw. den zukünftigen Stelleninhaber zu ermitteln.

- (23) Die Vorbemerkungen zu allen Teilen der EntGO enthalten die maßgeblichen Grundsätze zur Handhabung der Eingruppierungsmerkmale. Sie beschreiben ferner das Verhältnis der einzelnen Teile der EntGO zueinander. Daraus ergibt sich, welchem Teil Vorrang einzuräumen ist, wenn eine Eingruppierung in mehreren Teilen möglich erscheint.

Dabei gilt als wichtigster Grundsatz, dass speziellere Merkmale Vorrang vor allgemeinen Merkmalen haben (vgl. Nr. 1 Abs. 3 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der EntGO). D. h. für besondere/spezielle Tätigkeiten gilt ausschließlich Teil II der EntGO, wenn dort diese Tätigkeiten ausgebracht sind. Für Tätigkeiten, für die kein spezielles Tätigkeitsmerkmal in Teil II vereinbart ist, besitzt Teil I eine Auffangfunktion.

- (24) Die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen (EG) und Fallgruppen bauen innerhalb der Wertebenen aufeinander auf. Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) zu Aufbau-fallgruppen ist auf die Systematik der EntGO zu übertragen. Demnach ist zu-

nächst zu prüfen, ob die Anforderungen der Ausgangsfallgruppe erfüllt werden. Dazu gehören auch die persönlichen Voraussetzungen der bzw. des Beschäftigten für die Eingruppierung (z. B. abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium und entsprechende Tätigkeit). Anschließend ist durch wertenden Vergleich festzustellen, ob auch die Tätigkeitsmerkmale mit den hierauf aufbauenden gesteigerten Anforderungen in der höheren EG erfüllt sind.

- (25) Vor der Besetzung einer Planstelle mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer ist die zu übertragende Tätigkeit anhand der einschlägigen Tätigkeitsmerkmale zu bewerten. Es ist zu begründen, ob und wie die Tätigkeitsmerkmale erfüllt werden. Dies soll verhindern, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgrund der Tarifautomatik einen Eingruppierungsanspruch erwirbt, der von der Besoldungsgruppe der zu besetzenden Planstelle nicht gedeckt wird.<sup>26</sup>

## 6 Personalwirtschaftliche Entscheidungen zur Deckung des Personalbedarfs (Grundvermerk)

**Die Erwägungen insbesondere zum Anforderungsprofil, zum Bewerberkreis sowie zur Ermittlung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber sind zu dokumentieren. Diese Trennung von der konkreten Auswahlentscheidung erhöht die Transparenz. Eine nachträgliche Veränderung der Auswahlgrundlagen ist zu verhindern. Zum Nachweis genügt ein entsprechender Vermerk.<sup>27</sup>**

- (26) Es ist zu prüfen, welche personalwirtschaftlichen Maßnahmen (Umsetzung<sup>28</sup>, Ausschreibung oder Absehen von einer Ausschreibung usw.) erforderlich sind, um den mit der Organisationsentscheidung abstrakt formulierten Personalbedarf zu decken.

Unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen und der Rechtsprechung ist

- das Anforderungsprofil auf Grundlage der Dienstposten- bzw. Tätigkeitsbeschreibung zu entwickeln,
- mit Blick auf die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit die Möglichkeiten zu prüfen, auf welchem Wege eine hinreichende Zahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber ermittelt werden oder ob der Dienstposten durch eine Umsetzung besetzt werden kann,
- im Regelfall der Text für die Stellenausschreibung, der Rahmen der Bekanntgabe und ggf. die Einschränkung des Bewerberkreises vorzuschlagen,
- in dem Fall, in dem unter Absehen von einer Stellenausschreibung eine hinreichende Zahl leistungsstarker Bewerberinnen und Bewerber ermittelt wer-

<sup>26</sup> Vgl. Durchführungsbestimmungen zu § 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Haushaltsgesetz 2024/2025 (jeweils Anlage zum 1. Bewirtschaftungserlass).

<sup>27</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 24. Februar 2022 – 1 WB 40/21, Rz. 25.

<sup>28</sup> Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn dadurch die Möglichkeit einer Beförderung oder Höhergruppierung weder eröffnet noch ausgeschlossen wird.

den kann, abstrakt die in die Auswahl einzubeziehenden Bewerberinnen und Bewerber vorzuschlagen und

- die jeweilige Entscheidung, einschließlich der tragenden Sachgründe, zu dokumentieren.

(27) Das dem Dienstherrn zustehende Organisationsermessen muss – gemessen an Art. 3 Abs. 1 GG – willkürfrei ausgeübt werden. Beschränkungen des Bewerberkreises müssen auf einem sachlich vertretbaren Grund beruhen.<sup>29</sup>

(28) Die ämtergleiche Besetzung eines Dienstpostens unterliegt nicht den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG. Es besteht daher auch kein aus dieser Norm folgender Bewerbungsverfahrenanspruch.<sup>30</sup> Zum Nachweis der Rechtmäßigkeit der Maßnahme sind dennoch die organisatorischen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen und die Ausübung des pflichtgemäßen Ermessens vollständig zu dokumentieren. Zum Nachweis genügt ein entsprechender Vermerk, solange er die Funktion erfüllt, eine nachträgliche Veränderung der Auswahlgrundlagen zu verhindern.<sup>31</sup> Ebenfalls ist die Eignung der Beamtin bzw. des Beamten (laufbahnrechtliche Voraussetzungen) zu prüfen. Das Ergebnis ist zu dokumentieren.

## 7 Bestenauslese

**Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V hat jeder Deutsche<sup>32</sup> nach seiner Eignung<sup>33</sup>, Befähigung<sup>34</sup> und fachlichen Leistung<sup>35</sup> gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Diese Regelung soll unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleisten, dass öffentliche Ämter nach Maßgabe des Grundsatzes der Bestenauslese<sup>36</sup> besetzt werden.**

(29) Als Zugang zu einem öffentlichen Amt sind nicht nur die Einstellung, sondern auch die Beförderung und der Aufstieg anzusehen.<sup>37</sup> Öffentliche Ämter sind sowohl Beamtenstellen als auch solche Stellen für tariflich Beschäftigte.<sup>38</sup> Zudem

---

<sup>29</sup> Vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 16. Februar 2023 – 1 B 1065/22, Rz. 21.

<sup>30</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 19. November 2015 – 2 A 6/13.

<sup>31</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 24. Februar 2022 – 1 WB 40/21, Rz. 25.

<sup>32</sup> Der deutsche öffentliche Dienst ist insbesondere auch für Angehörige von EU-Mitgliedstaaten geöffnet. (vgl. § 7 Abs. 1 Nummer 1 BeamtenstatusgesetzG).

<sup>33</sup> Die Eignung erfasst insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind (§ 2 Abs. 2 ALVO M-V). Bei Bewerberinnen und Bewerbern um ein Beamtenverhältnis ist auch die gesundheitliche Eignung zu beachten. Gemäß § 9 Abs. 3 LBG M-V darf von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen allerdings nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden.

<sup>34</sup> Befähigung umfasst die Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind (§ 2 Abs. 3 ALVO M-V).

<sup>35</sup> Die fachliche Leistung ist insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und für Beamtinnen oder Beamte, die bereits Vorgesetzte sind, nach dem Führungsverhalten zu beurteilen (§ 2 Abs. 4 ALVO M-V).

<sup>36</sup> Vgl. BVerwGE 86, S. 244, 249.

<sup>37</sup> Vgl. BVerwGE 76, S. 243, 251; BAGE 87, S. 165, 169.

<sup>38</sup> Ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), vgl. Urteil des 9. Senats vom 15. März 2005 – 9 AZR 142/04.

erfasst die Regelung nicht nur die Entscheidung über die Besetzung des Amtes, sondern auch alle vorbereitenden Schritte (z. B. die Ausschreibung).

Der Dienstherr ist an den Leistungsgrundsatz nach Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V gebunden, wenn er ein Amt im statusrechtlichen Sinne nicht durch Umsetzung oder eine den Status nicht berührende Versetzung, sondern durch Beförderung des Inhabers eines niedrigeren Amtes vergeben will. Gleiches gilt, wenn mit der Auswahlentscheidung nicht unmittelbar befördert wird, die Beförderung aber ohne ein anschließendes Verfahren nach Erfüllen aller Laufbahnvoraussetzungen (z. B. erfolgreiche Erprobung nach § 20 Abs. 2 Nr. 3 LBG M-V) unmittelbar vorgenommen werden soll. Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V dürfen Ämter nur nach Kriterien vergeben werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betreffen. Diese inhaltlichen Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V für die Vergabe höherwertiger Ämter machen eine Bewerberauswahl notwendig.

Die mit dem Grundsatz der Bestenauslese verbundene objektive Wertentscheidung bringt das Interesse der Allgemeinheit zum Ausdruck, möglichst qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber in die öffentlichen Ämter zu berufen.<sup>39</sup> Die ungeschmälerte Anwendung des Leistungsgrundsatzes soll ein hohes fachliches Niveau und die rechtliche Integrität des öffentlichen Dienstes gewährleisten.<sup>40</sup>

- (30) Die in Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V gewährleisteten Rechte können nur in einem angemessenen Auswahlverfahren sichergestellt werden. Denn durch die Gestaltung des Auswahlverfahrens wird unmittelbar Einfluss auf den Bewerberkreis und damit auf das Ergebnis der Auswahlentscheidung genommen.<sup>41</sup>

Auch wenn im konkreten Fall keine Pflicht zur Stellenausschreibung bestehen sollte, ist die/der am besten geeignete Bewerberin oder Bewerber in einem transparenten und diskriminierungsfreien Verfahren zu ermitteln. Andernfalls kann ihr/sein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl (Bewerbungsverfahrensanspruch) nicht gewährleistet werden. Dies setzt voraus, dass bestimmte Verfahrensschritte zu durchlaufen sind.

## 8 Anforderungsprofil

**Das Anforderungsprofil ist eine Funktionsbeschreibung der Stelle und bestimmt die Kriterien, welche die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber erfüllen muss oder soll.<sup>42</sup> Auch nach der Rechtsprechung des BAG haben Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes vor der Besetzung jeder Stelle ein Anforderungsprofil festzulegen.<sup>43</sup>**

<sup>39</sup> Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE) 56, 146/163.

<sup>40</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 – 2 C 16/09.

<sup>41</sup> Vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 20. September 2007 – 2 BvR 1972/07.

<sup>42</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 16. August 2001 – 2A 3/00.

<sup>43</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 21. Januar 2003 – 9 AZR 72/02 – und Urteil vom 7. April 2011 – 8 AZR 679/09.

- (31) Die Dienststelle beurteilt am Anforderungsprofil die Fähigkeiten und Eigenschaften der Bewerberinnen und Bewerber. Der Dienststelle steht es im Rahmen ihres Organisationsermessens frei, welche Aufgaben sie einem Dienstposten zuordnet und welche Anforderungen sie demgemäß der Auswahlentscheidung zugrunde legt. Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist sie aber an Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V gebunden. Daraus folgt ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessens- und beurteilungsfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl (Bewerbungsverfahrensanspruch).<sup>44</sup>

## 8.1 Konstitutive und fakultative Anforderungen

**Bei der Festlegung des Anforderungsprofils ist darauf zu achten, dass eine konkrete Laufbahnbefähigung gefordert wird. Die Aufnahme dienstpostenbezogener Merkmale in das konstitutive Anforderungsprofil bedarf einer gesonderten Begründung und eines konkreten Abgleichs mit den bei Laufbahnbewerbern regelmäßig vorauszusetzenden Kenntnissen und Fähigkeiten. Die konstitutiven Anforderungskriterien sind sprachlich eindeutig von den fakultativen abzugrenzen. Im Übrigen ist darauf zu achten, dass die Erfüllung konstitutiver Merkmale anhand der Bewerbungsunterlagen eindeutig geprüft werden kann und nicht vom Beurteilungsspielraum des Dienstherrn abhängig ist.**

- (32) Anforderungsprofile müssen konstitutive und können fakultative Anforderungen enthalten. Der Dienstherr muss aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sowie der einer potentiellen späteren Ernennung vorgelagerten Fürsorgepflicht den Unterschied zwischen konstitutiven und fakultativen<sup>45</sup> Anforderungsmerkmalen in der Ausschreibung unmissverständlich deutlich machen.<sup>46</sup>

Als konstitutiv einzustufen sind dabei diejenigen Merkmale des Eignungs- und Befähigungsprofils der Bewerberinnen und Bewerber, welche zum einen zwingend vorgegeben und zum anderen anhand objektiv überprüfbarer Kriterien, also insbesondere ohne gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn, letztlich eindeutig und unschwer festzustellen sind.

- (33) Demgegenüber kennzeichnen fakultative Anforderungen solche Qualifikationsmerkmale, die entweder ausdrücklich nicht zwingend vorliegen müssen (weil sie beispielsweise nur „erwünscht“ sind) oder die schon von ihrer Art her nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten – bejahend oder verneinend – festgestellt werden können. Bei Letzterem handelt es sich um Merkmale, die sich erst auf der Grundlage eines persönlichkeitsbedingten, das betreffende Element des Eignungs- und Befähigungsprofils näher in den Blick nehmenden Werturteils erschließen.

Derartige Merkmale eröffnen einen Wertungsspielraum. Der Dienstherr muss über diese Merkmale in der Regel in einer dienstlichen Beurteilung oder ver-

---

<sup>44</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss vom 20. September 2016, – 2 BvR 2453/15; BVerwG, Beschluss vom 23. Januar 2020, – 2 B VR 2/19.

<sup>45</sup> In Literatur und Rechtsprechung werden diese Kriterien auch als deklaratorische/deskriptive/beschreibende Anforderungen genannt.

<sup>46</sup> Vgl. OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 22. August 2014 – 2 MB 17/14.

gleichbaren Stellungnahme zunächst eine nähere Einschätzung treffen. Sie können in einem Stellenbesetzungsverfahren erst dann Bedeutung haben, wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber das konstitutive Anforderungsprofil erfüllt und deshalb zur näheren Überprüfung bzw. vergleichenden Gewichtung ihrer bzw. seiner im Übrigen vorliegenden Eignung in das weitere, eigentliche Auswahlverfahren einzubeziehen ist.<sup>47</sup>

- (34) Bei der Auslegung eines Anforderungsprofils kommt es nicht allein auf die Formulierung eines Merkmals, sondern auch auf den Charakter der Anforderung an. Anforderungsprofile sind entsprechend §§ 133, 157 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) anhand des objektiven Empfängerhorizonts potenzieller Bewerberinnen und Bewerber auszulegen. Sind Anforderungen aus ihrer Natur heraus oder im formulierten Kontext nicht als fakultatives Merkmal erkennbar, müssen Bewerberinnen und Bewerber davon ausgehen, dass diese Anforderungen zwingend erwartet werden. Die Anforderungsprofile sind so eindeutig zu formulieren, dass es einer Auslegung durch den Empfänger nicht bedarf.
- (35) Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V sind nicht die Funktionsbeschreibung oder die Anforderungen des konkret zu besetzenden Dienstpostens, sondern das angestrebte höhere Statusamt.<sup>48</sup> Das folgt aus dem allgemeinen Laufbahnprinzip und der Befugnis des Dienstherrn, den Aufgabenbereich eines Beamten aus sachlichen Gründen jederzeit zu ändern.<sup>49</sup> Die Auswahlentscheidung darf daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens vorgenommen werden.<sup>50</sup>

Hiermit ist in der Regel nicht vereinbar, eine Bewerberin bzw. einen Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, nur weil er den besonderen Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens nicht entspricht. Eine Beamtin bzw. ein Beamter wird regelmäßig aufgrund ihrer bzw. seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn als geeignet angesehen für Dienstposten, die dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind. Diese Feststellung ist mit der dienstlichen Beurteilung zu treffen. Zudem soll die ausgewählte Bewerberin bzw. der ausgewählte Bewerber am besten dafür geeignet sein, jeden vergleichbaren amtsangemessenen Dienstposten besetzen zu können.<sup>51</sup>

- (36) Diese Rechtsprechung korrespondiert mit der Systematik der dienstlichen Beurteilungen. Auch dienstliche Beurteilungen sollen sich auf die Anforderungen des Statusamtes beziehen, nicht hingegen auf die Anforderungen des konkreten Dienstpostens der Beamtin bzw. des Beamten.

<sup>47</sup> Vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 8. September 2008 – 1 B 910/08 – Rz. 9, zit. n. juris.

<sup>48</sup> Vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 7. März 2013 – 2 BvR 2582/12; BVerwG, Beschluss vom 22. Juni 2023 – 2 VR 1/23.

<sup>49</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 22. Juni 2023 – 2 VR 1/23.

<sup>50</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 – 2 VR 1/13.

<sup>51</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 22. Juni 2023 – 2 VR 1/23.

Es ist also nicht die Frage zu stellen, welche ganz speziellen Fähigkeiten für den zu besetzenden Dienstposten erforderlich sind. Vielmehr sind die Anforderungen durch das Statusamt des Dienstpostens (bereits) vorgegeben.

Das statusrechtliche Amt wird grundsätzlich durch die Zugehörigkeit zu einer Laufbahn und einer Laufbahngruppe, durch das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe und durch die der Beamtin bzw. dem Beamten verliehene Amtsbezeichnung gekennzeichnet.<sup>52</sup>

- (37) Ausnahmen hiervon sind zulässig, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die eine Laufbahnbewerberin bzw. ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann.<sup>53</sup>

Je stärker die fachliche Ausdifferenzierung der Organisationseinheiten ist und je höher die Anforderungen an die Spezialisierung der dort eingesetzten Beamtinnen und Beamten sind, desto eher kann es erforderlich werden, im Interesse der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung besondere Qualifikationsanforderungen an die künftigen Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber zu stellen.<sup>54</sup> Dies ist zu begründen.

- (38) Im Ergebnis heißt dies für die Praxis: Im Regelfall wird die erforderliche Laufbahnbefähigung das konstitutive Anforderungsprofil darstellen. Ergeben sich aus den Aufgaben besondere Qualifikationsanforderungen (z. B. bestimmte Hochschulabschlüsse, Zusatzqualifikationen), so ist die Notwendigkeit dafür zu begründen. Bezugspunkt sind dabei die Kenntnisse und Fähigkeiten, die eine Laufbahnbewerberin bzw. ein Laufbahnbewerber regelmäßig mitbringt. Zu prüfen ist dabei auch, ob sich eine Laufbahnbewerberin bzw. ein Laufbahnbewerber die Spezialkenntnisse in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung verschaffen kann. Wenn dies der Fall ist, bleibt es bei der Laufbahnbefähigung als einzige zwingende Anforderung. Werden über die Laufbahnbefähigung hinaus Anforderungen konstitutiv formuliert, deren Erforderlichkeit nicht nachgewiesen ist, führt dies zu einer rechtswidrigen Einschränkung des Bewerberkreises und damit zu einem materiellen Fehler bei der Bestenauslese.

## 8.2 Anforderungsprofil bei Besetzung von Planstellen mit Tarifbeschäftigten

**Soweit die Besetzung einer Planstelle mit Tarifbeschäftigten<sup>55</sup> zulässig ist, sind in den Anforderungsprofilen neben der erforderlichen Laufbahnbefähigung für Beamtinnen und Beamte die Anforderungen für Tarifbeschäftigte entsprechend der EntGO zu formulieren. Sind die Dienstposten nicht nach der EntGO**

---

<sup>52</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 18. September 2008 – 2 C 8/07 –, Rz. 15.

<sup>53</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 19. Dezember 2014 – 2 VR 1/14.

<sup>54</sup> Ebd.

<sup>55</sup> Haushaltsrechtlich handelt es sich um die Besetzung einer Planstelle mit „einer anderen Kraft“, siehe § 8 Abs. 1 Nr. 2 Haushaltsgesetz M-V 2024/2025.

**bewertbar, sind die Anforderungen für Tarifbeschäftigte entsprechend den Anforderungen an Beamtinnen und Beamte auszuformulieren.**

(39) Wird eine geeignete Stelle sowohl für Angestellte als auch für Beamte ausgeschrieben, so dürfen ohne einen sachlichen Grund keine Anforderungen gestellt werden, die nur von einem Beamten erfüllt werden können.<sup>56</sup>

(40) Der Leistungs- und Befähigungsvergleich kann nur mit Blick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle vorgenommen werden. Dabei muss das Anforderungsprofil zur Gewährleistung eines hinreichenden Rechtsschutzes des unterlegenen Bewerbers nach Art. 19 Abs. 4 GG so dokumentiert sein, dass die Auswahlentscheidung nach den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V überprüft werden kann.

(41) Der Schutzbereich der Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V differenziert nicht zwischen Beamtinnen bzw. Beamten und Tarifbeschäftigten. Ein bloßer Hinweis auf die vorgesehene EG ist unzureichend, wenn sich die konkreten Anforderungen der zu besetzenden Stelle aus ihr nicht feststellen lassen.<sup>57</sup>

Für Dienstposten, deren Tätigkeiten von den Tarifmerkmalen der EntGO erfasst werden, reicht es demnach nicht aus, lediglich die sich aus der Tätigkeitsbewertung ergebende EG anzugeben.

Eine solche Formulierung schließt beispielsweise regelmäßig Tarifbeschäftigte aus, die zwar über ein wissenschaftliches Hochschulstudium verfügen, derzeit aber in einer anderen EG beschäftigt werden. Dieser Ausschluss ist rechtfertigungsbedürftig. Sind keine Sachgründe dokumentiert, verstößt der Ausschluss gegen den Grundsatz der Bestenauslese.

(42) Für die Dienstposten der Laufbahngruppe 2, deren Tätigkeiten nicht mehr von den Tarifmerkmalen der EntGO erfasst werden (oberhalb der EG 15), sind von Tarifbeschäftigten entsprechend den Voraussetzungen für die Befähigung für Ämter ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 mindestens zu fordern:

- als Bildungsvoraussetzung ein mit einem Staatsexamen, einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium und
- als sonstige Voraussetzung ein mit einer Prüfung abgeschlossener Vorbereitungsdienst oder eine geeignete hauptberufliche Tätigkeit (vgl. § 12Allgemeine Laufbahnverordnung [ALVO M-V]<sup>58</sup>).

<sup>56</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 18. September 2001 – 9 AZR 410/00, Rz. 24 ff., zit. n. Juris. Zum gemeinsamen Anforderungsprofil siehe auch BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 25. November 2011 – 2 BvR 2305/11, Rz. 19 ff, zit. n. juris.

<sup>57</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 21. Januar 2003 – 9 AZR 72/02, Rz. 34 ff., zit. n. juris.

<sup>58</sup> Landesverordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern vom 29. September 2010, GVOBl. M-V S. 565, S. 611, zuletzt geändert durch Verordnung vom 25. Januar 2023 GVOBl. M-V S. 447.

Ist das konstitutive Anforderungsprofil unvollständig, ist es als Grundlage für die Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V in der Regel nicht geeignet.

## 8.3 Beschränkung des Bewerberkreises nach laufbahnrechtlichen und/oder organisatorischen Merkmalen

### 8.3.1 Beschränkung nach laufbahnrechtlichen Merkmalen

**Die Beschränkung des Kreises der Bewerberinnen und Bewerber nach laufbahnrechtlichen Merkmalen ist zu unterlassen; es sei denn, dienstliche Gründe bedingen die Beschränkung. Im Falle der Beschränkung des Bewerberkreises sind die Gründe dafür zu dokumentieren. Der Bewerberkreis ist dabei abstrakt zu definieren.**

(43) Eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerberinnen und Bewerber darf nur aufgrund sachlicher Erwägungen vorgenommen werden.<sup>59</sup> Die Gestaltung des Anforderungsprofils muss dem Rechnung tragen. Die Verengung des Bewerberfeldes mittels eines Anforderungsprofils ist rechtfertigungsbedürftig.<sup>60</sup>

Die Einhaltung dieser Maßstäbe unterliegt der gerichtlichen Kontrolle, denn mit dem Anforderungsprofil nehmen die Behörden einen wesentlichen Teil der Auswahlentscheidung vorweg. Fehler im Anforderungsprofil führen grundsätzlich auch zur Fehlerhaftigkeit des Auswahlverfahrens, weil die Auswählerwägung dann auf sachfremden, nicht am Leistungsgrundsatz orientierten Gesichtspunkten beruht.<sup>61</sup>

Dabei ist regelmäßig davon auszugehen, dass eine Stelleninhaberin bzw. ein Stelleninhaber auf ihrem bzw. seinem Dienstposten die notwendigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben kann, die sie bzw. ihn im Rahmen ihrer bzw. seiner Laufbahnbefähigung für das nächsthöhere Amt befähigen.

Dies kommt auch in einem Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Mecklenburg-Vorpommern (OVG Mecklenburg-Vorpommern)<sup>62</sup> zum Ausdruck. Dieses führt aus, dass eine bisherige positive berufliche Entwicklung eine Bewerberin bzw. einen Bewerber dazu befähigt, die Anforderungen eines höherwertigen Dienstpostens zu erfüllen. Demzufolge sei die prognostische Annahme gerechtfertigt, dass eine Bewerberin bzw. ein Bewerber in einem gleichen oder nur um eine Stufe geringer bewerteten Amt besser geeignet seien, als eine bzw. ein mehr als eine Stufe niedriger besoldete Beamtin bzw. besoldeter Beamter.

(44) Einschränkungen des Bewerberkreises ohne sachliche Begründung sind unzulässig und verstoßen gegen den Grundsatz der Bestenauslese.

---

<sup>59</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss vom 8. Oktober 2007 – 2 BvR 1846/07.

<sup>60</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 19. Dezember 2014 – 2 VR 1/14.

<sup>61</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss vom 8. Oktober 2007 – 2 BvR 1846/07.

<sup>62</sup> Vgl. OVG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 16. November 2007 – 2 M 153/07.

### 8.3.2 Beschränkung des Bewerberkreises nach Beschäftigungsstatus

**Ergibt sich aus den Umständen des Einzelfalls nicht, warum der Bewerberkreis auf Personen eines bestimmten Beschäftigungsstatus beschränkt ist, sind die sachlichen Gründe für die Beschränkung zu dokumentieren.**

- (45) Zur Dokumentation der Entscheidung, die ausgeschriebene Stelle ausschließlich mit Beamten (Beförderungsbewerbern) und nicht auch mit Tarifbeschäftigten zu besetzen, genügt der so formulierte Ausschreibungstext.<sup>63</sup> Einer Erläuterung der hierfür ausschlaggebenden personalwirtschaftlichen und/oder haushaltsrechtlichen Erwägungen bedarf es unter Berücksichtigung des Willkürverbots ausnahmsweise nur dann, wenn diese auch nicht inzident oder mittelbar aus den Umständen des Einzelfalls zu erkennen sind.<sup>64</sup>

### 8.3.3 Beschränkung nach organisatorischen Merkmalen (interne Auswahlverfahren)

**Bewerberkreise sind nicht auf Personen bestimmter Organisationseinheiten zu beschränken. Bedingen in der Personal- und Organisationshoheit liegende Gründe die Beschränkung des Bewerberkreises, so sind diese Gründe mit dem verfassungsrechtlich gebotenen Grundsatz der Bestenauslese vor Beginn der eigentlichen Auswahl abzuwägen. Die Abwägung ist konkret und vollständig zu dokumentieren. Zur Durchsetzung des Leistungsprinzips ist auf eine hinreichend große Zahl leistungsstarker Bewerberinnen und Bewerber hinzuwirken, um aus diesem Kreis die Beste bzw. den Besten auszuwählen.**

- (46) Aus dem gemäß Art. 46 Abs. 2 Verf. M-V garantierten Ressortprinzip folgt die Organisations- und Personalhoheit der Staatskanzlei und der Ministerien jeweils in ihrem Geschäftsbereich. Der Dienstherr kann im Rahmen der ihm von Verfassung wegen zukommenden Personal- und Organisationshoheit den Kreis der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerberinnen und Bewerber aufgrund sachlicher Erwägungen einschränken.<sup>65</sup> Eine Beschränkung des Bewerberkreises ist zulässig, solange sie sachgerechten Kriterien folgt und nicht zum willkürlichen Ausschluss Einzelner führt.<sup>66</sup> Die Entscheidung muss durch Dokumentation (z. B. Aktenvermerk) vor der Auswahlentscheidung nachgewiesen werden.<sup>67</sup>
- (47) Mit Blick auf das öffentliche Interesse an der bestmöglichen Besetzung jedes Dienstpostens ist aus einer hinreichend großen Zahl leistungsstarker Bewerberinnen und Bewerber die Beste bzw. der Beste auszuwählen. Daher ist insbesondere auch zu begründen, wenn beispielsweise für den Dienstposten einer Abtei-

<sup>63</sup> Vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 16. Februar 2023 – 1 B 1065/22, Rz. 34.

<sup>64</sup> Vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 16. Februar 2023 – 1 B 1065/22, Rz. 42.

<sup>65</sup> Vgl. OVG Lüneburg, Beschluss vom 3. Dezember 2018 – 5 ME 141/18.

<sup>66</sup> Vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 20. September 2007 – 2 BvR 1972/07.

<sup>67</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. Oktober 2015 – 1 WB 56/14; OVG Lüneburg, Beschluss vom 3. Dezember 2018 – 5 ME 141/18.

lungsleitung in einer obersten Landesbehörde lediglich alle Referatsleitungen des eigenen Hauses in Frage kommen sollen.

Eine solche Einschränkung ist nicht aufgrund § 4 Nr. 2 ALVO M-V gerechtfertigt, da diese Vorschrift nur regelt, dass von der Pflicht zur öffentlichen Stellenausschreibung abgewichen werden darf. Daraus folgt keine Rechtfertigung, den verfassungsrechtlich gebotenen Grundsatz der Bestenauslese einschränken zu dürfen.

## 8.4 Öffnung des Bewerberkreises

**Eine Öffnung des Bewerberkreises für Beamtinnen und Beamte, die nicht über die Befähigung für die Laufbahn oder die Laufbahngruppe verfügen, zu der der Dienstposten gehört, ist fehlerhaft und verstößt gegen das Laufbahnprinzip.**

- (48) Eine Beamtin bzw. ein Beamter wird aufgrund ihrer bzw. seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen für Dienstposten, die ihrem bzw. seinem oder dem nächsthöheren Statusamt entsprechen.
- (49) Bewerberinnen und Bewerber der Laufbahngruppe 1 verfügen nicht über die Befähigung für Dienstposten der Laufbahngruppe 2. Soll ein Dienstposten der Laufbahngruppe 2 im Wege des Aufstiegs aus der Laufbahngruppe 1 besetzt werden (Organisationsentscheidung), sind diese Aufstiegsmöglichkeit und die dafür notwendigen Anforderungen eindeutig in den Text der Stellenausschreibung aufzunehmen.

## 8.5 Ausschluss befristet Beschäftigter

**Befristet Beschäftigten ist die Möglichkeit der Bewerbung einzuräumen bzw. sie sind in die Auswahl einzubeziehen, es sei denn, dienstliche Gründe, z. B. haushaltsrechtlicher Art, sprechen dagegen. Liegen Gründe vor, die gegen die Einbeziehung befristet Beschäftigter sprechen, so sind diese in jedem Stellenbesetzungsvorgang vollständig zu dokumentieren. Dies gilt auch für Einschränkungen bei der Stellenbesetzung aufgrund landesspezifischer Regelungen, wie z. B. dem Personalkonzept. Stehen besetzbare unbefristete Stellen zur Verfügung, so sind befristet Beschäftigte über das Beschäftigungsangebot zu informieren.**

- (50) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf gemäß § 4 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)<sup>68</sup> wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Gemäß § 18 TzBfG hat der Arbeitgeber die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen.

---

<sup>68</sup> Vom 21. Dezember 2000, BGBl. I 2000, 1966.

## 8.6 Ausschluss aufgrund des Lebensalters

**Anforderungen sollten möglichst altersunabhängig beschrieben werden. Werden Altersgrenzen festgelegt, sind die Gründe dafür zu dokumentieren.**

(51) Bestehen die Altersgrenzen aufgrund gesetzlicher Vorschriften wird empfohlen, dies transparent im Vorgang und in der Stellenausschreibung zu dokumentieren. Ist beabsichtigt, eine Altersgrenze zur Vereinfachung des Verfahrens festzusetzen, z. B. weil besondere körperliche und geistige Fähigkeiten für erforderlich gehalten werden, besteht das Risiko, gegen das AGG zu verstoßen. Um einer Diskriminierung wegen Alters vorzubeugen, sind die besonderen Anforderungen altersunabhängig zu beschreiben.

## 8.7 Ermittlung der Bewerberinnen und Bewerber

**Bewerberinnen und Bewerber sollten grundsätzlich durch Stellenausschreibung oder Interessenbekundung ermittelt werden. Werden Bewerberinnen und Bewerber nicht durch Stellenausschreibung ermittelt, so ist der Bewerberkreis abstrakt und konkret personell vollständig zu ermitteln und zu dokumentieren.**

(52) Nach allgemeinem Arbeitsrecht ist es nicht erforderlich, freie Stellen auszuschreiben. Vorbehaltlich der besonderen Mitwirkungsrechte ist es daher ausschließlich Angelegenheit des Arbeitgebers, ob er vor einer Einstellung eine freie Stelle auf dem Stellenmarkt anbietet.<sup>69</sup> Im Beamtenrecht existieren keine einheitlichen Regelungen für die Ausschreibung von freien Stellen. Die Regelungen sind sehr unterschiedlich und ergeben sich zum einen aus den Gleichstellungsgesetzen und zum anderen aus den einzelnen Landesbeamtengesetzen (vgl. z. B. § 9 LBG M-V) oder dem Bundesbeamtengesetz (vgl. § 8 Abs. 1 S. 2 BBG, wonach (auch intern) zu besetzende Stellen auszuschreiben sind und die externe Ausschreibung bei der Einstellung von Bewerbern wie bisher ausdrücklich vorgeschrieben ist).<sup>70</sup> Wird in rechtlich zulässiger Weise unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und mit Zustimmung des Personalrates von einer Ausschreibung abgesehen<sup>71</sup>, sind die sachlichen Gründe für das Absehen von einer Stellenausschreibung in jedem Einzelfall vollständig und nachvollziehbar zu dokumentieren. Dem Grundsatz der Bestenauslese ist so weit wie möglich Rechnung zu tragen.

(53) Werden Bewerberinnen und Bewerber nicht durch Stellenausschreibung ermittelt, so ist der Bewerberkreis abstrakt und konkret personell vollständig zu ermitteln und zu dokumentieren. Aufgrund des damit verbundenen erhöhten Dokumentations- und Begründungsaufwands sollten die Bewerberinnen und Be-

<sup>69</sup> Wichmann, Langer (2017): Öffentliches Dienstrecht, Teil III: Arbeitsrecht, Rz. 478 m. w. N.

<sup>70</sup> Conze et al. (2024): Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst, Stellenausschreibung, Rz. 10 f.

<sup>71</sup> In Mecklenburg-Vorpommern siehe dazu § 7 GIG M-V und § 68 Abs. 1 Nr. 25 PersVG M-V. Letztgenannte gilt auch bei Vorliegen einer Ausnahme von der Stellenausschreibungspflicht nach beamtenrechtlichen Laufbahnverordnungen (z.B. § 4 ALVO M-V), siehe BVerwG, Beschluss vom 14. Januar 2010 – 6 P 10/09.

werber grundsätzlich durch Stellenausschreibung oder Interessenbekundung ermittelt werden.

- (54) Die Bewerbungsfrist stellt keine Ausschluss-, sondern lediglich eine Ordnungsfrist dar. Es steht im Ermessen des Dienstherrn, ob er eine verspätete Bewerbung zulässt oder zurückweist. Es muss zumindest geprüft werden, welche öffentlichen Belange einer Berücksichtigung der verspäteten Bewerbung entgegenstehen. Sind solche Interessen nicht gefährdet, so ist es zur bestmöglichen Verwirklichung des Leistungsprinzips geboten, die Bewerbung noch einzubeziehen. Wenn das Auswahlverfahren zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht weiter fortgeschritten ist, sodass es durch eine Einbeziehung dieser Bewerbung nicht zu einer zeitlichen Verzögerung des Verfahrens kommt, ist die Bewerbung noch einzubeziehen. In solchen Fällen ist das Ermessen des Dienstherrn dahingehend reduziert, dass sich nur eine Einbeziehung der Bewerbungen als rechtmäßig darstellt.<sup>72</sup>

## 9 Auswahlentscheidung

### 9.1 Vorauswahl (Feststellung der Bewerberinnen und Bewerber der engeren Wahl)

**Die Vorauswahl, also die Prüfung, ob Bewerberinnen und Bewerber die konstitutiven Merkmale des Anforderungsprofils erfüllen, unterliegt in vollem Umfang gerichtlicher Kontrolle.**

- (55) Das Auswahlverfahren ist regelmäßig zweistufig ausgestaltet. In einem ersten Schritt (Vorauswahl) entscheidet die Dienststelle anhand der vorgelegten Bewerbungsunterlagen, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber die objektiven Kriterien des Anforderungsprofils erfüllt und in das weitere Auswahlverfahren einzubeziehen ist.
- (56) Der öffentliche Arbeitgeber hat daneben auch §§ 151 Abs. 1, 165 S. 3 SGB IX zu beachten. Er hat schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen die Möglichkeit der Vorstellung zu geben, soweit er Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. ihrer Gleichstellung hat. Eine Ausnahme besteht, wenn sie offensichtlich fachlich nicht geeignet sind. Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem vom öffentlichen Arbeitgeber mit der Stellenausschreibung bzw. Bewerbungsaufforderung bekannt gemachten objektiven Anforderungsprofil zu messen.<sup>73</sup>

### 9.2 Dienstliche Beurteilungen

**Vor der Besetzung von höherwertigen Dienstposten ist in jedem Fall zu prüfen, ob hinreichend aktuelle Beurteilungen vorliegen. Ist dies nicht der Fall, sind zwingend Anlassbeurteilungen zu erstellen. Dies gilt insbesondere auch für die**

---

<sup>72</sup> Vgl. VG Wiesbaden, Beschluss vom 6. März 2009 – 8 L 763/08.WI –, Rz. 14, zit. n. juris; siehe dazu auch Boecken et al. (2023): *Gesamtes Arbeitsrecht* (2023), GG Art. 33 Rn. 30.

<sup>73</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 3. März 2011 – 5 C 16/10 –, BAG, Urteil vom 21. Juli 2009 – 9 AZR 431/08 – und 7. April 2011 – 8 AZR 679/09.

**Bewerberinnen und Bewerber, die bereits von der Regelbeurteilung ausgenommen sind. Aus den Beurteilungen sind dann die Erkenntnisse zur Bestenauslese zu gewinnen.**

## 9.2.1 Aktualität der Beurteilungen

(57) Ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V kann sich daraus ergeben, dass ein Leistungsvergleich gar nicht möglich ist, weil es an aussagekräftigen dienstlichen Beurteilungen fehlt. Der eigentliche Leistungsvergleich verletzt Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V, wenn nicht unmittelbar leistungsbezogene Gesichtspunkte in die Auswahlentscheidung einfließen oder die Leistungsmerkmale fehlerhaft gewichtet werden.<sup>74</sup>

Dem Grundsatz der Bestenauslese entspricht es, zur Ermittlung des Leistungsstandes konkurrierender Bewerberinnen und Bewerber in erster Linie auf unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen. Dies sind regelmäßig aktuelle dienstliche Beurteilungen. Gemäß § 61 LBG M-V besitzen dienstliche Beurteilungen hinreichende Aktualität, deren Ende des Beurteilungszeitraums zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht länger als drei Jahre zurück liegt. Maßgeblich für Auswahlentscheidungen sind demnach vor allem die aktuellen dienstlichen Beurteilungen.<sup>75</sup>

(58) Bei nur einer Bewerberin bzw. nur einem Bewerber ist keine Auswahl im engeren Sinne zu treffen. Ein Beamter wird regelmäßig aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn als geeignet für die Dienstposten angesehen, die dem nächsthöheren Statusamt seiner Laufbahn zugeordnet sind.<sup>76</sup> Daher sind neben der Prüfung der persönlichen Voraussetzungen auch hier Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im aktuellen Statusamt mittels dienstlicher Beurteilung festzustellen.

(59) Für den Fall, dass Erstbeurteilende nicht über eigene Erkenntnisse über Leistung und Befähigung der Beamtin bzw. des Beamten verfügen, müssen sie sich entsprechende Informationen verschaffen.

Hierfür kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, schriftliche oder mündliche Beurteilungsbeiträge von Personen in Betracht, die die Dienstausbildung der zu beurteilenden Beamtin bzw. des zu beurteilenden Beamten aus unmittelbarer eigener Anschauung kennen. Sie müssen in Umfang und Tiefe so beschaffen sein, dass sie die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in der erforderlichen Differenzierung ermöglichen.<sup>77</sup>

Auch Beurteilungsbeiträge von inzwischen in den Ruhestand getretenen früheren Vorgesetzten sind einzuholen, es sei denn, dass diese nicht erreichbar sind

<sup>74</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 4. November 2010 – 2 C 16/09.

<sup>75</sup> Bundesbeauftragter für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung (2014): Gutachten des Bundesrechnungshofes zum Verfahren der internen und externen Personalauswahl in der Bundesverwaltung, S. 39 ff.

<sup>76</sup> Vgl. OVG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 16. November 2007 – 2 M 153/07, Rz. 21.

<sup>77</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10/17.

oder ihnen die Erstellung eines Beurteilungsbeitrags aus gesundheitlichen oder Altersgründen nicht möglich ist.<sup>78</sup>

- (60) Die Ermittlung des Sachverhalts, auf den ein höchstpersönliches Werturteil gestützt werden soll, muss umfassend angelegt sein. Sie darf zugängliche und greifbare Erkenntnisquellen nicht von vornherein aussparen, indem auf das Wissen mit dem Sachverhalt vertrauter Auskunftspersonen verzichtet wird.<sup>79</sup>
- (61) Gemäß Nr. 4.1 der Richtlinien<sup>80</sup> über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung (Beurteilungsrichtlinien – BeurRL)<sup>81</sup> sind Beurteilungsbeiträge auf Anforderungen der personalbearbeitenden Stelle zu erstellen, wenn das Unterstellungsverhältnis zwischen Erstbeurteilenden und einer bzw. einem zu Beurteilenden endet. Das Bundesverwaltungsgericht empfiehlt die Erstellung von Anlassbeurteilungen beim absehbaren Ausscheiden einer bzw. eines Vorgesetzten aus dem aktiven Dienst.<sup>82</sup>
- (62) Die dienstliche Beurteilung muss einen hinreichend aussagekräftigen Beurteilungszeitraum abdecken. Im Verhältnis der Bewerberinnen und Bewerber untereinander dürfen die Beurteilungen nicht von erheblich unterschiedlicher Aktualität sein.<sup>83</sup>

Die Funktion einer dienstlichen planmäßigen Beurteilung oder einer Beurteilung aus besonderem Anlass in einer Auswahlentscheidung als Instrument der „Klärung einer Wettbewerbssituation“ erfordert die Gewährleistung einer Vergleichbarkeit der Beurteilungen. Deshalb muss schon im Beurteilungsverfahren soweit wie möglich gleichmäßig verfahren werden; die Beurteilungsmaßstäbe müssen gleich sein und gleich angewendet werden. Insbesondere der gemeinsame Beurteilungsstichtag und der jeweils gleiche Beurteilungszeitraum garantieren eine höchstmögliche Vergleichbarkeit.<sup>84</sup>

Mit Blick auf die erforderliche Aktualität der Dokumentation des Leistungsstandes der konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerber um einen Dienstposten darf das Ende des Beurteilungszeitraums in den zu vergleichenden Beurteilungen nicht zu weit auseinander fallen. Umfasst die Differenz zwischen dem jewei-

---

<sup>78</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 28. Januar 2016 – 2 A 1/14.

<sup>79</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 1. März 2018 – 2 A 10/17.

<sup>80</sup> Vgl. BVerwG, NVwZ 2021, 1608: Wegen der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden. Dabei hat der Gesetzgeber das System – Regel- oder Anlassbeurteilungen – sowie die Bildung eines zusammenfassenden Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie der Rhythmus von Regelbeurteilungen oder der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale, können einer Rechtsverordnung auf der Grundlage einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Ermächtigung überlassen bleiben.

<sup>81</sup> Vom 23. September 2013, AmtsBl. M-V S. 706 in der Fassung der VwV vom 9. Mai 2017, AmtsBl. M-V S. 374.

<sup>82</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 28. Januar 2016 – 2 A 1/14.

<sup>83</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 28. Januar 2016 – 2 A 1/14.

<sup>84</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 3. Februar 2015 – 1 WDS VR 2/14.

ligen Ende der Beurteilungszeiträume bei einem zweijährigen Beurteilungszeitraum acht Monate, also ein Drittel, hat das BVerwG<sup>85</sup> eine gravierende Divergenz angenommen.

## 9.2.2 Vergleich der Beurteilungen

**Die Beurteilungen sind, soweit sie aussagekräftig sind, in ihrer Gesamtheit zugrunde zu legen. Liegen nach den Gesamtergebnissen wesentlich gleiche Beurteilungen vor, sind grundsätzlich weitere Merkmale zur Ausschärfung heranzuziehen.**

- (63) Beim Vergleich der Beurteilungen ist ein abgestuftes Verfahren anzuwenden:
1. in erster Linie Vergleich des abschließenden Gesamturteils, welches anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet wurde,<sup>86</sup>
  2. Prüfung der Auswirkungen des Statusunterschieds auf den Beurteilungsmaßstab,
  3. Ausschärfung anhand besonders wichtiger Merkmale sowie
  4. ggf. Einbeziehung vorheriger Beurteilung.
- (64) Ob nach ihrem Gesamtergebnis wesentlich gleiche Beurteilungen vorliegen, die einen solchen weiteren Vergleich ermöglichen, richtet sich nicht allein nach dem formalen Gesamturteil. Vielmehr gebietet es der Leistungsgrundsatz, bei einem Vergleich des Gesamtergebnisses auch etwaige Unterschiede im Maßstab der Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber zu berücksichtigen.
- (65) Solche Unterschiede kommen etwa dann in Betracht, wenn sich bei konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerbern die dienstlichen Beurteilungen auf unterschiedliche Statusämter beziehen. Hier wird in der Rechtsprechung der Fachgerichte vielfach angenommen, dass bei formal gleicher Bewertung die Beurteilung der Beamtin bzw. des Beamten im höheren Statusamt regelmäßig besser ist als diejenige der bzw. des in einem niedrigeren Statusamt befindlichen Konkurrentin bzw. Konkurrenten. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass an eine Inhaberin bzw. einen Inhaber eines höheren statusrechtlichen Amtes von vornherein höhere Erwartungen zu stellen sind als an die Inhaberin bzw. den Inhaber eines niedrigeren statusrechtlichen Amtes. Mit einem höheren Amt sind regelmäßig gesteigerte Anforderungen und ein größeres Maß an Verantwortung verbunden. Wo sich der Statusunterschied dementsprechend auf den Beurteilungsmaßstab ausgewirkt hat, ist er in den Beurteilungsvergleich einzustellen.<sup>87</sup>
- (66) Der Grundsatz vom höheren Statusamt gilt nicht ausnahmslos und kann nicht schematisch auf jeden Fall einer Beförderungskonkurrenz zwischen zwei Beam-

<sup>85</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 12. April 2013 – 1 WDS VR 1/13.

<sup>86</sup> Ständige Rechtsprechung u. a. BVerwG, Beschluss vom 22. November 2012 – 2 VR 5/12.

<sup>87</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Oktober 2012 – 2 BvR 1120/12, Rz. 13; Zum Vorgehen des sog. Ausschärfens siehe vertiefend: Beamtenrecht des Bundes und der Länder -(2016) Teil C Kommentierung Landesrecht NRW LBG NRW, § 92 Dienstliche Beurteilung, Rz. 12.4 (rehm eLine).

ten unterschiedlicher Statusämter angewendet werden. Vielmehr hängt das zusätzlich zu berücksichtigende Gewicht der in einem höheren Statusamt erteilten Beurteilung von den Umständen des Einzelfalles ab, insbesondere ist der Grund für eine statusrechtliche Besserstellung in den Blick zu nehmen, und ob zwischen den Ämtern der Konkurrenten eine unmittelbare Beförderungshierarchie besteht.<sup>88</sup>

- (67) Wenn mehrere Beamtinnen und Beamte das gleiche Gesamturteil erhalten, ist es möglich, die Auswahlentscheidung auf bestimmte, als besonders bedeutsam angesehene Leistungsgesichtspunkte zu stützen.<sup>89</sup>

Wenn sich aus den aktuellen dienstlichen Beurteilungen ein Leistungsgleichstand von Bewerbern ergibt, sind vor der Heranziehung leistungsfremder Hilfskriterien auch ältere Beurteilungen zu berücksichtigen, soweit das Ende des Beurteilungszeitraums nicht länger als neun Jahre vor der Auswahlentscheidung liegt.<sup>90</sup> Beurteilungen, die circa acht bis neun Jahre zurückliegen, werden überwiegend als geeignete Prognosegrundlage für fiktive Fortschreibungen angesehen. Ihnen ist damit noch eine gewisse Aussagekraft für die Gegenwart und Zukunft beizumessen.<sup>91</sup>

### 9.2.3 Heterogene Bewerberfelder

**Auch bei heterogenen Bewerberfeldern (Bewerberinnen und Bewerber mit bzw. ohne dienstliche Beurteilung) ist eine Bestenauslese durch den Vergleich von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Hierzu sind vorrangig dienstliche Beurteilungen und Arbeitszeugnisse heranzuziehen.**

- (68) Die auswählenden Stellen haben ihre Entscheidung auf eine möglichst breite Erkenntnisgrundlage zu stellen. Sie haben Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vollständig zu ermitteln. Für beamtete Bewerberinnen und Bewerber sind aktuelle und vergleichbare dienstliche Beurteilungen zugrunde zu legen. Soweit für nichtbeamtete Personen aus dem öffentlichen Dienst dienstliche Beurteilungen zulässig sind, sind diese anzufordern, andernfalls qualifizierte Arbeitszeugnisse. Bei einer Auswahlentscheidung können das qualifizierte Arbeitszeugnis eines Tarifbeschäftigten und die dienstliche Beurteilung eines Beamten grundsätzlich miteinander verglichen werden.<sup>92</sup> Die Vergleichbarkeit scheitert nicht daran, dass nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bei der Erstellung eines Arbeitszeugnisses ein wohlwollender Maßstab anzulegen ist.<sup>93</sup> Für das Arbeitszeugnis gilt nicht nur der Maßstab eines wohlwollenden Arbeitgebers, sondern auch der Grundsatz der Wahrheit.<sup>94</sup>

---

<sup>88</sup> OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 31. März 2021 – 1 M 12/21, Rz. 26.

<sup>89</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss vom 4. Oktober 2012 – 2 BvR 1120/12, Rz. 13.

<sup>90</sup> Vgl. OVG Bremen, Beschluss vom 20. Oktober 2022 – 2 B 129/22, Rz. 16.

<sup>91</sup> Vgl. VGH München, Beschluss vom 25. Januar 2016 – 3 CE 15/2014, Rz. 32.

<sup>92</sup> Vgl. Thüringer Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 26. Februar 2019 – 2 EO 883/17 – Rz. 15, zit. n. Juris.

<sup>93</sup> Vgl. Thüringer Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 26. Februar 2019 – 2 EO 883/17 – Rz. 17, zit. n. Juris.

- (69) Liegen in einem heterogenen Bewerberfeld<sup>95</sup> für einige Bewerber Arbeitszeugnisse und für andere dienstliche Beurteilungen vor, dürfen die Ergebnisse der dienstlichen Beurteilungen laut der herrschenden Rechtsprechung grundsätzlich nicht durch das gleichgewichtige Heranziehen von Auswahlinstrumenten, wie Intelligenztests und strukturierten Auswahlgesprächen, entwertet werden.<sup>96</sup>

Die auswählende Stelle muss einer Entwertung der dienstlichen Beurteilungen vielmehr entgegenwirken. Dies kann etwa dadurch geschehen, dass sie es beim Vergleich der – jeweils vergleichbar gemachten – Arbeitszeugnisse bzw. dienstlichen Beurteilungen der Bewerber belässt. Grundsätzlich denkbar erscheint es auch, eine Vorauswahl unter den internen Bewerbern anhand der Gesamtnote der jeweiligen dienstlichen Beurteilungen zu treffen und den sich daraus ergebenden besten Bewerber mit den externen Bewerbern zu vergleichen.<sup>97</sup>

- (70) Nur in einer durch ein außergewöhnlich inhomogenes Bewerberfeld gekennzeichneten Ausnahmesituation kann es gerechtfertigt sein, den nach dem Prinzip der Bestenauslese gebotenen Vergleich von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausnahmsweise durch andere geeignete Mittel vorzunehmen. Dabei ist dem Prinzip der Bestenauslese größtmögliche Geltung zu verschaffen. Dies kann etwa durch strukturierte Auswahlgespräche oder Assessment-Center geschehen.<sup>98</sup> Selbstredend muss eine solche Ausnahmekonstellation im Besetzungsvorgang dokumentiert sein.

### 9.3 Auswahlgespräche

**Auswahlgespräche bieten für sich allein keine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung. Auswahlgespräche sind zu dokumentieren. Die Bewertungsmaßstäbe sind vor dem Auswahlverfahren festzulegen und zu begründen.**

- (71) Ergibt der Qualifikationsvergleich nach den Gesamturteilen der aktuellen dienstlichen Beurteilungen sowie nach Ausschöpfung der in ihnen enthaltenen Einzelbewertungen eine im Wesentlichen gleiche Eignung der Bewerber, liegt es – vorbehaltlich normativer Regelungen – im Ermessen des Dienstherrn, welche weiteren leistungsbezogenen Erkenntnisquellen (zweite Ebene) er zur Bestenauslese im Auswahlverfahren heranzieht. Als leistungsbezogene Erkenntnisquellen kommen frühere dienstliche Beurteilungen unter dem Blickwinkel der Kontinuität

<sup>94</sup> Vgl. Thüringer Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 26. Februar 2019 – 2 EO 883/17 – Rz. 19, zit. n. Juris.

<sup>95</sup> Heterogenes Bewerberfeld: Bewerberinnen und Bewerber mit dienstlichen Beurteilungen und solche mit Arbeitszeugnissen.

<sup>96</sup> Vgl. Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 14. Juli 2021 – 1 B 1822/20 – Rz. 21, zit. n. juris.

<sup>97</sup> Ebd. Inwieweit Bewerber aufgrund fehlender Nachweise (z. B. Arbeitszeugnisse) bei der Vorauswahl vom weiteren Verfahren ausgeschlossen werden können, scheint höchstrichterlich nicht geklärt. Eine Tendenz in der Rechtsprechung scheint einen solchen Ausschluss zumindest bei vorheriger Aufforderung zur Nachlieferung zu akzeptieren, vgl. Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 10. August 2023 – 3 SaGa 14/23, Rz. 34, zit. n., juris.

<sup>98</sup> VG Gelsenkirchen, Beschluss vom 15. Mai 2020 – 12 L 1795/19 Rz. 22 ff, zit. n. juris. Ähnlich zu Sonderkonstellationen OVG Münster NVwZ-RR 2004, S. 771 ff.

und der (prognostischen) Entwicklung des Leistungsbildes der Bewerber in Betracht, aber auch in einem sogenannten nicht-konstitutiven (fakultativen) Anforderungsprofil enthaltene Qualifikationserwartungen des Dienstherrn, die zudem an Erfordernisse des zu vergebenden konkreten Dienstpostens anknüpfen können. Auf dieser zweiten Ebene sind auch auf konkrete Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens bezogene strukturierte Auswahlgespräche als leistungsbezogene Erkenntnisquellen zulässig.

- (72) Ein Auswahlgespräch kann – bei Vorliegen eines Qualifikationsgleichstands aufgrund des es aus den dienstlichen Beurteilungen gewonnenen Leistungs- und Eignungsbildes – lediglich zur Abrundung des aus den dienstlichen Beurteilungen gewonnenen Leistungs- und Eignungsbildes herangezogen werden. Auch wenn die in dem Auswahlgespräch behandelten Fragestellungen vorwiegend im Zusammenhang mit den Aufgaben und Anforderungen des zu besetzenden Fachbereich stehen, handelt es sich lediglich um eine Momentaufnahme, die schon ihrer Konzeption nach nicht geeignet ist, an die Stelle einer Beurteilung zu treten, die regelmäßig einen längeren Leistungszeitraum abbildet.<sup>99</sup>
- (73) Erst wenn sowohl nach den aktuellen dienstlichen Beurteilungen (erste Ebene) als auch nach den im jeweiligen Einzelfall auf Grund einer Ermessensentscheidung heranzuziehenden bestimmten leistungsbezogenen Erkenntnisquellen (zweite Ebene) ein qualifikatorisches Patt verbleibt, darf der Dienstherr bei der Auswahlentscheidung auf nicht leistungsbezogene Hilfskriterien (dritte Ebene) zurückgreifen.<sup>100</sup>
- (74) Auswahlgespräche haben als Erkenntnisquelle im internen Personalauswahlverfahren nur eine begrenzte Aussagekraft. Sie stellen eine „Momentaufnahme“ dar, während Beurteilungen einen längeren Zeitraum einbeziehen.
- (75) In internen Verfahren ist in der Regel auf Auswahlgespräche zu verzichten, da diese für sich allein keine tragfähige Grundlage für die Auswahlentscheidung bieten.
- (76) Werden Vorstellungsgespräche (wenn zulässig) genutzt, muss der Dienstherr die anteilige Gewichtung spätestens vor der Durchführung und Bewertung der Auswahlgespräche festlegen. Nur auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass der Dienstherr die Gewichtung unabhängig vom im Auswahlverfahren erzielten Ergebnis in objektiver und transparenter Weise unter Beachtung des Leistungsprinzips festgelegt hat.<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> Vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 29. November 2013 – 6 B 1193/13; Zur „Sonderkonstellation“, in denen bestimmte Gruppen von Bediensteten gar nicht beurteilt werden und sich deshalb insoweit das interne, maßstababbildende Kontrollprinzip eines regelmäßig wiederkehrenden Beurteilungsvorgangs gar nicht erst herausbilden kann, vgl. OVG Münster (NVwZ-RR 2004, S. 771).

<sup>100</sup> VGH Hessen, Beschluss vom 14. Juli 2021 – 1 B 1822/20 –, Rz. 24 f., zit. n. juris, und Beschluss vom 16. April 2020 – 1 B 2734/18. Weiterführend zur Zulässigkeit von Vorstellungsgesprächen: Schnellbach/Bodanowitz, *Beamtenrecht* (2024), § 3, Tz. 69.

<sup>101</sup> VG München, Beschluss vom 23. Mai 2023 – M 5 E 23.1516 –, Rz. 33, zit. n. juris. Weitergehend: VG Augsburg, Beschluss vom 28. Februar 2018 – Au 2 E 17.1880 –, Rz. 47, zit. n. juris, : Gewichtung bereits in der Ausschreibung bzw. den Ausschreibungsrichtlinien.

(77) Für die Auswahlentscheidung sind aktuelle und vergleichbare Beurteilungen heranzuziehen und weitere Instrumente der Personalauswahl nur ergänzend oder bei Notwendigkeit zur weiteren Differenzierung bei einem sich aus den dienstlichen Beurteilungen ergebenden Qualifikationsgleichstand mehrerer Bewerberinnen und Bewerber einzusetzen. Die Entscheidungen für das jeweils eingesetzte Verfahren ist zu begründen. Diese Begründung ist zu dokumentieren, um einen effektiven Rechtsschutz zu gewährleisten.

(78) Um eine nachvollziehbare und rechtsfehlerfreie Auswahlentscheidung treffen zu können, muss das Anforderungsprofil bekannt sein. Sofern aufgrund von Auswahlgesprächen entschieden wird, kommt der Dokumentation der Auswahlgespräche eine besondere Bedeutung zu. Der Verlauf des Gesprächs einschließlich Vergabe eventueller Teilbewertungen (Fragenkatalog, Bewertungsbögen, Protokolle) muss sich aus den Aufzeichnungen ergeben.

Die Bewertungsmaßstäbe müssen der Auswahlkommission vorher bekannt sein. Sie müssen sachlich begründet sein und sich am Anforderungsprofil orientieren. Nur eine vollständige schriftliche Dokumentation gewährleistet eine transparente und überprüfbare Auswahlentscheidung.

## 9.4 Auswahlvermerk

**Es sind Auswahlvermerke zu erstellen, die alle für das Verfahren wesentlichen Schritte und Informationen enthalten, um die Auswahlentscheidung transparent und nachvollziehbar zu machen.**

(79) Zur Sicherung des Gebots effektiven Rechtsschutzes folgt aus Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V in Verbindung mit Art. 19 Abs. 4 GG auch die Verpflichtung, die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich niederzulegen. Nur so kann die Mitbewerberin bzw. der Mitbewerber sachgerecht darüber befinden, ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen. Dies ist Voraussetzung dafür, entscheiden zu können, ob sie bzw. er gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch nehmen will.

Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen<sup>102</sup>.

(80) Mit dem Auswahlvermerk wird der gesamte Verlauf des Verfahrens nachvollziehbar dargestellt und die Auswahlentscheidung begründet. Er muss mindestens Folgendes enthalten:

- das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle,
- die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen insgesamt, Differenzierung nach Geschlecht und Angaben zu schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen oder alternativ den Kreis der in die Auswahl

<sup>102</sup> Ständige Rechtsprechung, vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 9. Juli 2007 – 2 BvR 206/07 –, vom 25. November 2015 – 2 BvR 1461/15 –, sowie vom 20. September 2016 – 2 BvR 2453/15.

einzubeziehenden Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht und Angaben zur Schwerbehinderung,

- Feststellungen zur Unterrepräsentanz eines Geschlechts,
- die Auswahlkriterien und die Begründung, warum die Bewerberinnen und Bewerber in die engere Auswahl einbezogen wurden oder die nächste Stufe des Verfahrens nicht erreichten,
- Informationen zur Besetzung der Auswahlkommission, ggf. Begründung wenn keine paritätische Besetzung ermöglicht werden konnte,
- Begründung für die weitere Auswahl nach den Auswahlgesprächen anhand der Auswahlkriterien,
- gesonderte Begründung für den Fall, dass schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen beteiligt waren, aber den Zuschlag nicht erhalten haben, das gleiche gilt für die Nichtberücksichtigung von befristet Beschäftigten.

(81) Bei nur einem Bewerber muss aus dem Auswahlvermerk hervorgehen, dass die bzw. der Ausgewählte das Anforderungsprofil erfüllt und über die Eignung und Befähigung für das höhere Amt verfügt (vgl. Tz. (59)).

## 9.5 Psychodiagnostische Begleitung von Auswahlverfahren

**Es ist sorgfältig zu prüfen, welchen Mehrwert ein psychodiagnostisches Verfahren hat. Es ist abzuwägen, ob es unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen angemessen und notwendig ist, ein psychodiagnostisches Verfahren durchzuführen. Auch vor dem Hintergrund der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit bei der Mittelverwendung ist hier der Aufwand gegen den Nutzen abzuwägen. Dies gilt umso mehr bei internen Verfahren, bei denen aus dienstlichen Beurteilungen Erkenntnisse über die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gewonnen werden können.**

(82) Der Einsatz psychodiagnostischer Verfahren im Auswahlverfahren ist eine Maßnahme, deren Notwendigkeit und Wirtschaftlichkeit gemäß §§ 6, 7 und 34 LHO nachzuweisen ist. Bei Prüfung der Notwendigkeit der Maßnahme ist hierbei mit Blick auf die Persönlichkeitsrechte der Bewerberinnen und Bewerber besonders nachzuweisen, dass eine Entscheidung ohne diese Maßnahme nicht möglich ist und die Erkenntnisse nicht auf andere Weise erlangt werden können.

(83) Soweit auf dienstliche Beurteilungen zurückgegriffen werden kann, können psychodiagnostische Verfahren grundsätzlich erst dann erforderlich werden, wenn bei gleicher Eignung mehrerer Bewerberinnen und Bewerber nach Ausschärfung der dienstlichen Beurteilungen und weiterer Leistungskriterien etc. weitere Erkenntnisse zu Eignung, Leistung und Befähigung benötigt werden. Dies gilt besonders, wenn alle in einem Auswahlverfahren konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerber denselben Regelungen zur Beurteilung unterliegen.

## 9.6 Abschluss des Auswahlverfahrens (Konkurrentenmitteilung)

**Auswahlverfahren sind mit einer aussagefähigen Konkurrentenmitteilung gegenüber den unterlegenen Bewerberinnen und Bewerbern abzuschließen. Eine Rechtsschutzverhinderung ist nachweislich auszuschließen, auch um die Ämterstabilität einer nachfolgenden Ernennung nicht zu gefährden. Das gilt auch für die Fälle, in denen eine Auswahl unter allen infrage kommenden Beschäftigten ohne vorherige Ausschreibung vorgenommen wurde. Die wesentlichen Gründe für die negative Mitteilung sind dabei anzugeben, alternativ kann nach entsprechendem Hinweis Akteneinsicht gewährt werden.**<sup>103</sup>

(84) Mit der Auswahl einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers geht zwangsläufig die Ablehnung der Mitbewerberinnen und Mitbewerber einher. Die gesonderten Mitteilungen der Auswahlentscheidung an jede Bewerberin bzw. jeden Bewerber stellen keine inhaltlich eigenständigen Entscheidungen dar. Sie geben die einheitliche, rechtlich untrennbare Auswahlentscheidung bekannt. Ihre Begründung muss die maßgebenden Erwägungen des Dienstherrn erkennen lassen. Eine pauschale Formulierung im Sinne von: „weil ein anderer Bewerber die spezifischen Anforderungen besser erfüllt“ reicht nicht aus. Den unterlegenen Bewerberinnen und Bewerbern ist zudem der Name der obsiegenden Bewerberin bzw. des obsiegenden Bewerbers mitzuteilen.<sup>104</sup>

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts handelt es sich bei den Konkurrentenmitteilungen nicht um selbstständige Verwaltungsakte. Vielmehr wird ein Verwaltungsakt mit Drittwirkung nur angekündigt und soll den unterlegenen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit geben vorbeugenden Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen.<sup>105</sup>

(85) Die Wirksamkeit des Rechtsschutzes vor der Ernennung hängt aber davon ab, dass der Dienstherr die gerichtliche Nachprüfung seiner Auswahlentscheidung ermöglicht. Er muss mit der Ernennung der ausgewählten Bewerberin bzw. des ausgewählten Bewerbers zuwarten, bis die unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber ihre Rechtsschutzmöglichkeiten ausgeschöpft haben. In der Praxis der Verwaltungsgerichte hat sich eine Wartezeit von zwei Wochen ab Zugang der Mitteilung über die Ablehnung der Bewerbung als angemessen herausgebildet. Wenn der Dienstherr die Ernennung ohne vorherige Mitteilungen an die unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber oder vor Ablauf der Wartefrist für den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung, der gesetzlichen Frist für die Beschwerde an das Oberverwaltungsgericht oder der Wartefrist für die Anrufung des Bundesverfassungsgerichts vornimmt, liegt eine Rechtsschutzverhinderung vor. Verstößt der Dienstherr vor der Ernennung gegen Art. 19 Abs. 4 Satz 1 und Art. 33 Abs. 2 GG und Art. 71 Abs. 1 Verf. M-V, muss der verfassungsrechtlich gebotene Rechtsschutz nach der Ernennung nachgeholt werden. Der Dienstherr

<sup>103</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 A 5.18.

<sup>104</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 A 5.18.

<sup>105</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 8. Dezember 2011 – 2 B 106/11.

kann sich auf die Ämterstabilität nicht berufen, um Verletzungen des vorbehaltenen gewährleisteten Grundrechts aus Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG zu decken. Ansonsten hätte er es in der Hand, die Grundrechte unterlegener Bewerberinnen und Bewerber durch vorzeitige Ernennungen auszuschalten.<sup>106</sup>

- (86) Es ist also für das weitere Verfahren und die Rechtssicherheit der beabsichtigten Ernennung von wesentlicher Bedeutung, dass das Auswahlverfahren mit Konkurrentenmitteilungen abgeschlossen wird.

## 10 Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes (GIG M-V)

**Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig bei der Vorbereitung und Durchführung von Stellenausschreibungen zu beteiligen. Die Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist vor Beginn des Stellenbesetzungsverfahrens nachweislich zu prüfen und das Ergebnis im Auswahlverfahren unter Beachtung des GIG M-V entsprechend zu berücksichtigen.**

- (87) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt insbesondere bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.<sup>107</sup> Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 GIG M-V gehören zu den personellen Maßnahmen auch die Vorbereitung und Entscheidung über Ausschreibungen sowie Einstellungen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig zu beteiligen. Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.<sup>108</sup> Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Mitwirkung und Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten.<sup>109</sup>

- (88) Gemäß § 18 GIG M-V gibt die Gleichstellungsbeauftragte Hinweise zur Umsetzung des GIG M-V und wirkt auch bei der Vorbereitung von Stellenausschreibungen mit. Nach § 7 Abs. 3 GIG M-V ist der Ausschreibungstext so zu formulieren, dass er bei einer Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung die Angehörigen dieses Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert.

- (89) Die Veröffentlichung einer Stellenausschreibung ohne vorherige Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten verstößt gegen das GIG M-V. Die Gleichstellungsbeauftragte ist aktiv um ihre Mitwirkung zu bitten. Wird der Ausschreibungstext lediglich zur Kenntnis übersandt, ist die Veröffentlichung bis zu einer Äußerung, längstens bis zum Ablauf von zehn Arbeitstagen (Frist zur Beanstandung nach § 20 GIG M-V) zurückzustellen.

- (90) Die Verpflichtung zu einer Aussage zur Teilzeitbeschäftigung ergibt sich aus § 7 Abs. 2 GIG M-V. Die dienstlichen Gründe für die Beschränkung der Teilzeitfä-

---

<sup>106</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 A 5.18.

<sup>107</sup> Vgl. § 18 Abs. 1 GIG M-V.

<sup>108</sup> Vgl. § 18 Abs. 3 GIG M-V.

<sup>109</sup> Vgl. § 18 Abs. 4 GIG M-V.

higkeit der vakanten Dienstposten sind am Teilzeitanspruch des § 12 Abs. 1 GlG M-V zu messen. Demnach kann Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben eine Teilzeit mit mindestens zehn Wochenstunden nur bei Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe verwehrt werden. Die erforderlichen Voraussetzungen für die Einrichtung eines (solchen) Teilzeitarbeitsplatzes sind zu schaffen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Da nach § 12 Abs. 2 GlG M-V Teilzeitbeschäftigten die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten, kann die Teilzeitfähigkeit von Dienstposten nur bei Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe auf mindestens 35 oder auch 30 Wochenstunden beschränkt werden. Sind diese zwingenden Gründe nicht dokumentiert, kann nicht ausgeschlossen werden, dass Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben in ihrer beruflichen Entwicklung rechtswidrig benachteiligt werden.

(91) Es ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten die Dienststelle bei der Umsetzung des Gesetzes zu unterstützen. Bei frühzeitiger Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten können solche Fehler vermieden werden.

(92) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich mit Unterrepräsentanz eines Geschlechts aufgrund struktureller Benachteiligung müssen ebenso viele Frauen wie Männer zu Auswahlgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sofern entsprechende Bewerbungen in ausreichender Zahl vorliegen. § 165 Satz 3 und 4 des SGB IX bleibt unberührt.

In einer Beschäftigungsgruppe, in der ein Geschlecht aufgrund von struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist, sind Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts gemäß § 9 GlG M-V bevorzugt einzustellen oder zu befördern, soweit sie im Wesentlichen die gleiche Qualifikation aufweisen wie Bewerberinnen oder Bewerber des nicht unterrepräsentierten Geschlechts. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person einer Bewerberin oder eines Bewerbers des nicht unterrepräsentierten Geschlechts liegen.

(93) Gemäß § 8 Abs. 2 GlG M-V sollen Auswahlkommissionen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich Mitglied der Auswahlkommission und damit stimmberechtigt.

## 11 Vorgaben des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)

**In jedem Stellenbesetzungsverfahren ist eindeutig zu dokumentieren, ob schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen beteiligt sind. Bei Beteiligung schwerbehinderter oder diesen gleichgestellten behinderter Menschen sind die Regelungen des SGB IX zu beachten. Die Schwerbehindertenvertretung ist ausschließlich unter den gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen zu beteiligen.**

- (94) Die öffentlichen Arbeitgeber sind nach § 164 Abs. 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen besetzt werden können. Insbesondere sind bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu berücksichtigen. Hierzu müssen die öffentlichen Arbeitgeber frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufnehmen.

Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Verstöße gegen diese Verfahrensgrundsätze können unterlegene schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerber in einer möglichen Klage auf Schadenersatz als Indiz für eine Benachteiligung eines schwerbehinderten oder diesem gleichgestellten behinderten Menschen anführen.

- (95) Die Meldung freier Stellen an die Agentur für Arbeit ist jeweils im Stellenbesetzungsvorgang zu dokumentieren.

- (96) Nach § 164 Abs. 2 SGB IX dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Haben schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen sich um einen Arbeitsplatz beworben, werden sie zu einem Auswahlgespräch eingeladen. Gleiches gilt, wenn sie von der Agentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden sind.

Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Ob ein schwerbehinderter oder diesem gleichgestellter behinderter Bewerber offensichtlich ungeeignet ist, muss am Anforderungsprofil gemessen werden. Diese Feststellung muss im Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung getroffen werden. Nur im Falle der offensichtlichen Nichteignung kann die Einladung unterbleiben.

Bei Zweifeln an der fachlichen Eignung sind schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Bewerberinnen und Bewerber dennoch einzuladen.<sup>110</sup> Insofern sind diese besser gestellt als nicht schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Konkurrentinnen und Konkurrenten.

- (97) Der Arbeitgeber hat gemäß § 178 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne diese Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen,

---

<sup>110</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 20. Januar 2016 – 8 AZR 194/14.

die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.

- (98) Mit der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung werden immer personenbezogene Daten übermittelt. Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss gem. Art. 5 Abs. 1 lit. c DS-GVO auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein (Datenminimierung). Sie ist nur rechtmäßig, wenn eine der Bedingungen gem. Art. 6 DS-GVO gegeben ist. Personenbezogene Daten können an die Schwerbehindertenvertretung gem. Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO übermittelt werden, wenn schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen im Auswahlverfahren beteiligt sind. Die Verarbeitung ist dann erforderlich, um die rechtliche Verpflichtung gem. § 178 SGB IX umzusetzen.

Ohne Beteiligung von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen am Auswahlverfahren verstößt die Übermittlung personenbezogener Daten an die Schwerbehindertenvertretung gegen die DS-GVO.

## 12 Mitbestimmung des Personalrates

**Der Personalrat ist gem. § 68 PersVG M-V zu beteiligen.**

- (99) Soweit eine Maßnahme<sup>111</sup> der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie gemäß § 62 Abs. 1 PersVG M-V nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Die Dienststellenleitung unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Personalmaßnahmen unterliegen der Mitbestimmung nach § 68 PersVG M-V. Der Personalrat hat über die beantragte Zustimmung gemäß § 62 Abs. 2 PersVG M-V zu beschließen und den Beschluss der Dienststellenleitung innerhalb von zehn Arbeitstagen mitzuteilen. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Personalrat nicht innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Der Vorsitzende vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse.

## 13 Stufenfestlegung bei Einstellung

**Die Prüfung der Stufenfestlegung für Tarifbeschäftigte bei Einstellung ist vollständig und nachvollziehbar in einem Vermerk zu dokumentieren (Stufenvermerk). Dabei sind die früheren Tätigkeitszeiten inhaltlich anhand der zukünftig auszuübenden Tätigkeiten zu bewerten. Eine tabellarische Aufzählung der bisherigen beruflichen Positionen und die Addition der Zeiten reichen als Begründung nicht aus.**

- (100) Die Stufenzuordnung ist in § 16 TV-L geregelt. Die Norm regelt folgende Fallgruppen:
- Einstellung mit bzw. ohne einschlägige Berufserfahrung,
  - Neueinstellung zur Deckung des Personalbedarfs – Anerkennung förderliche Zeiten,

<sup>111</sup> Z.B. Einstellung, Beförderung, Versetzung, Absehen von einer Stellenausschreibung gem. § 68 Abs. 1 Nr. 1, 3, 9, 25 PersVG M-V.

- Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst und
- Vorweggewährung von Stufen oder Zulagen.

(101) Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.<sup>112</sup> Das Vorhandensein einschlägiger Berufserfahrung indiziert nach Einschätzung der Tarifvertragsparteien bei typisierter Betrachtung, dass eine Einarbeitungszeit entfallen wird.<sup>113</sup>

Wesentliche Grundlage der Prüfung, ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, sind Tätigkeitsdarstellung und -bewertung des zu besetzenden Dienstpostens und der vorherigen Stelle. Für vorab nicht im öffentlichen Dienst tätige Bewerberinnen und Bewerber sind vergleichbare Belege heranzuziehen.

Der oder die Beschäftigte muss in der früheren Tätigkeit einen Kenntnis- und Fähigkeitszuwachs erworben haben, der für die nach der Einstellung konkret auszuübende Tätigkeit erforderlich und prägend ist und ihm damit weiterhin zugeht. Das ist nach dem hinter dem Stufensystem des TV-L stehenden Leistungsgedanken der Fall, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war. Das setzt grundsätzlich voraus, dass der Beschäftigte die Berufserfahrung in einer Tätigkeit erlangt hat, die in ihrer eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit der Tätigkeit entspricht, die er nach seiner Einstellung auszuüben hat. Dabei kommt es nicht auf die formale Bewertung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber, sondern auf die entgeltrechtlich zutreffende Bewertung an.<sup>114</sup>

(102) Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Die Berücksichtigung förderlicher Zeiten muss somit zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich sein. Der Personalbedarf muss objektiv vorliegen, indem es entweder nicht genügend Bewerbungen (quantitativer Mangel) oder nicht ausreichend qualifizierte Bewerbungen (qualitativer Mangel) gibt.<sup>115</sup>

Die Vortätigkeit ist nur dann förderlich, wenn sie in einem sachlichen Zusammenhang zur auszuübenden Tätigkeit steht und die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen offenkundig von Nutzen sind. Eine Gleichwertigkeit ist im Gegensatz zur einschlägigen Berufserfahrung jedoch nicht erforderlich.<sup>116</sup>

(103) Bei der Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst kann der Arbeitgeber gem. § 16 Abs. 2a

---

<sup>112</sup> Vgl. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L.

<sup>113</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 29. Juni 2022 – 6 AZR 475/21, Rz. 22, zit. n. juris.

<sup>114</sup> Vgl. BAG; Urteil vom 27. März 2014 – 6 AZR 571/12, Rz. 17, zit. n. juris.

<sup>115</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 21. November 2013 – 6 AZR 23/12, Rz. 47, zit. n. juris.

<sup>116</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 5. Juni 2014 – 6 AZR 1008/12, Rz. 30.

TV-L die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen.

Es muss sich um eine unmittelbare Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses handeln, d. h. zwischen der Beendigung des alten und Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses darf es keine zeitliche Unterbrechung geben. Allgemein arbeitsfreie Tage am Wochenende oder gesetzliche Feiertage zwischen dem Beschäftigungswechsel sind dabei unschädlich.

Das vorherige Arbeitsverhältnis muss mit einem Arbeitgeber, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedsverbandes der TdL ist und den TV-L anwendet, abgeschlossen gewesen sein. Es kann auch mit einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber bestanden haben. Dies sind insbesondere der Bund und Arbeitgeber, die Mitglied eines Mitgliederverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts. Die Berücksichtigung von Zeiten und Stufen aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis setzt die Gleichwertigkeit der vorherigen und der neu übertragenen Tätigkeiten voraus.<sup>117</sup>

- (104) Darüber hinaus kann der Arbeitgeber abweichend von der tariflichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewähren (§16 Abs. 5 TV-L). Diese Möglichkeit besteht zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten. Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten.
- (105) Die Beteiligung des Personalrates bei der Stufenzuordnung wird in den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen geregelt. Hierzu hat sich eine umfangreiche Kasuistik in der Rechtsprechung herausgebildet.<sup>118</sup>
- (106) Die Prüfung der Stufenzuordnung/Zulagengewährung ist vollständig und nachvollziehbar in einem Vermerk zu dokumentieren (Stufenvermerk). Dabei sind die früheren Tätigkeitszeiten inhaltlich anhand der zukünftig auszuübenden Tätigkeiten zu bewerten. Eine tabellarische Aufzählung der bisherigen beruflichen Positionen und die Addition der Zeiten reichen als Begründung nicht aus.

<sup>117</sup> BeckOK TV-L (2024), TV-L § 16 Tz 158 ff., m.w.N.

<sup>118</sup> Nach Auffassung des BVerwG sollen die Fälle von Ermessensentscheidungen des Arbeitgebers nicht der Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung unterliegen. Nach BVerwG, Beschluss vom 13. Oktober 2009 – 6 P 15/08 sind mitbestimmungspflichtig: die Zuordnung zu Stufe 1 nach § 16 Abs. 2 S. 1 bzw. zu Stufe 2 nach § 16 Absatz 3 S. 2 TV-L sowie die Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung. Nicht mitbestimmungspflichtig sind laut der vorgenannten Entscheidung des BVerwG die Stufenanrechnung aus einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst nach § 16 Abs. 2a TV-L und die Vorweggewährung von Stufen nach § 16 Abs. 5 TV-L. Zu den Einzelheiten siehe BeckOK TV-L (2024), TV-L § 16 Tz 234 ff.