



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat

Evaluationsbericht zu § 27 BLV: Ergebnisse der Ressortbefragung zu Erfahrungen mit der Regelung

Inhalt

Vorwort	3
I. Auswertung der Evaluation	3
1. Gesamtergebnis.....	3
2. Antworten der Behörden zur praktischen Anwendung	8
a) Bewährung der Regelung	8
b) Verankerung im Personalentwicklungskonzept.....	9
c) Bewährung der Absolventen des Verfahrens.....	9
d) Einsatz der Absolventen auf anderen Dienstposten als den Ursprünglichen	9
3. Änderungsbedarf an der Regelung, der durch die Behörden geltend gemacht wurde	9
a) Ausnahmecharakter der Regelung	9
b) Identifikation geeigneter Dienstposten	11
c) Persönliche Voraussetzungen für die Anwendung des § 27 Abs. 1 BLV	11
II. Stellungnahme.....	14
1. Ausnahmecharakter der Regelung	15
2. Identifikation geeigneter Dienstposten.....	15
3. Persönliche Voraussetzungen für die Anwendung des § 27 Abs. 1 BLV	16
a) Vorgaben der aktuellen Rechtsprechung	16
b) Bewertung der Änderungsvorschläge der Behörden zu den persönlichen Voraussetzungen .	17
4. Zusammenspiel mit § 55 BLV	17
III. Fazit	18
IV. Entwurf einer Änderung des § 27 Abs. 1 BLV	19

Vorwort

§ 27 BLV eröffnet die Möglichkeit des Wechsels in eine höhere Laufbahngruppe für besonders leistungsstarke Bundesbeamtinnen und -beamte. Dazu können abweichend von § 17 Absatz 3 bis 5 BLV geeignete Dienstposten des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes nach entsprechender Ausschreibung mit Beamtinnen und Beamten besetzt werden, die

1. sich in einer Dienstzeit von mindestens 20 Jahren in mindestens zwei Verwendungen bewährt haben,
2. seit mindestens fünf Jahren das Endamt ihrer bisherigen Laufbahn erreicht haben,
3. in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene beurteilt worden sind und
4. ein Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben.

Damit stellt § 27 BLV, der mit der Dienstrechtsreform 2009 in die BLV eingeführt wurde, eine Ausnahme von den gesetzlichen Voraussetzungen für eine Laufbahnbefähigung für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst gemäß § 17 Absatz 3 bis 5 Bundesbeamtengesetz und gegenüber dem Laufbahnaufstieg nach den §§ 35 bis 40 BLV dar.

Im Rahmen der Evaluation der Regelung des § 27 BLV wurden im Frühjahr 2017 sämtliche oberste Bundesbehörden der Bundesverwaltung einschließlich des nachgeordneten Bereichs nach ihren mit der Anwendung des § 27 BLV in den Jahren 2009 bis 2016 gewonnenen Erfahrungen befragt. Zudem wurden Erhebungen durchgeführt, wie viele Verfahren nach § 27 BLV in den Behörden eingeleitet bzw. durchgeführt wurden. Die Ergebnisse werden wie folgt zusammengefasst:

I. Auswertung der Evaluation

1. Gesamtergebnis

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Verfahren nach § 27 BLV schnell Verbreitung gefunden hat. Es wird in allen Laufbahngruppen angewendet, die größte Verbreitung findet es bei der Besetzung von Dienstposten im höheren Dienst (vgl. Abbildung 1). Die obersten Bundesbehörden wenden das Instrument besonders häufig an (Näheres s. u. unter 3. c)), prozentual weniger intensiv wird § 27 BLV in den nachgeordneten Behörden genutzt (vgl. Abbildungen 3 und 4). Männer sind bei der Zulas-

sung zur nächsthöheren Laufbahngruppe nach § 27 BLV überproportional vertreten, Frauen sind unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 2). Die Deutsche Bundesbank nutzt das Instrument besonders intensiv in den Laufbahnen des Bankdienstes. Im Übrigen wird das Verfahren nach § 27 BLV insbesondere in den Laufbahnen des nicht-technischen Verwaltungsdienstes eingesetzt.

Die Ergebnisse sind gegliedert nach Jahren, Laufbahngruppen und Geschlecht wie folgt dargestellt und beziffern die Bundesbeamtinnen und -beamten - auch aufgegliedert nach obersten Bundesbehörden und nachgeordneten Behörden, die jährlich das Verfahren nach § 27 BLV erfolgreich durchlaufen haben.

Abbildung 1 alle Behörden

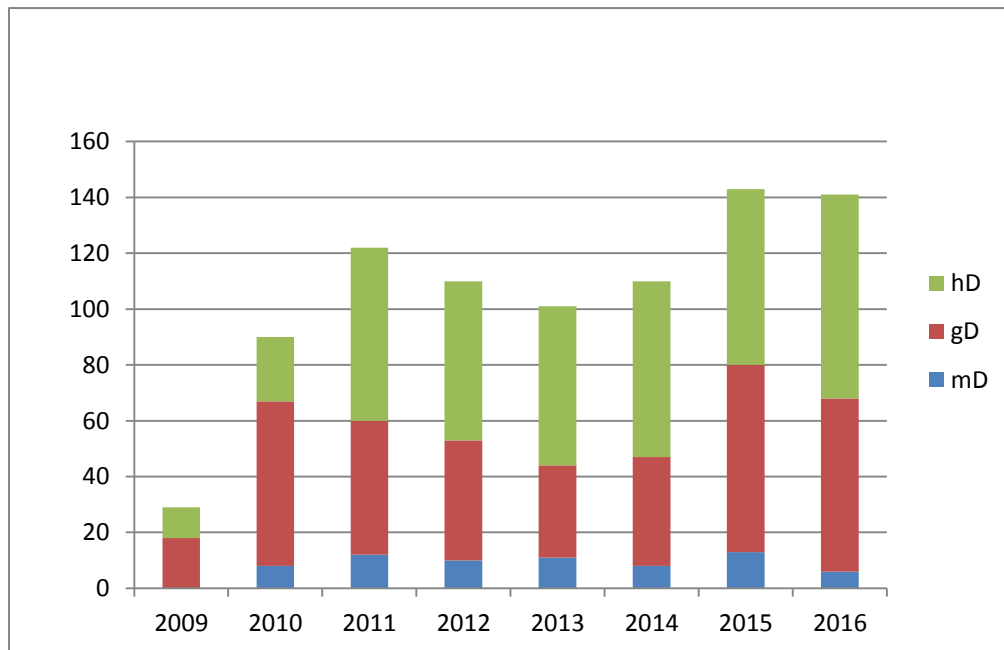


Tabelle 1

	alle Behörden								
	hD			gD			mD		
	w	m	insg.	w	m	insg.	w	m	insg.
2009	1	10	11	1	17	18	0	0	0
2010	1	22	23	8	51	59	2	6	8
2011	9	53	62	5	43	48	2	10	12
2012	10	47	57	7	36	43	2	8	10
2013	9	48	57	7	26	33	2	9	11
2014	6	57	63	3	36	39	1	7	8
2015	8	55	63	12	55	67	4	9	13
2016	21	52	73	18	44	62	2	4	6
	65	344	409	61	308	369	15	53	68

Abbildung 2 - Oberste Bundesbehörden

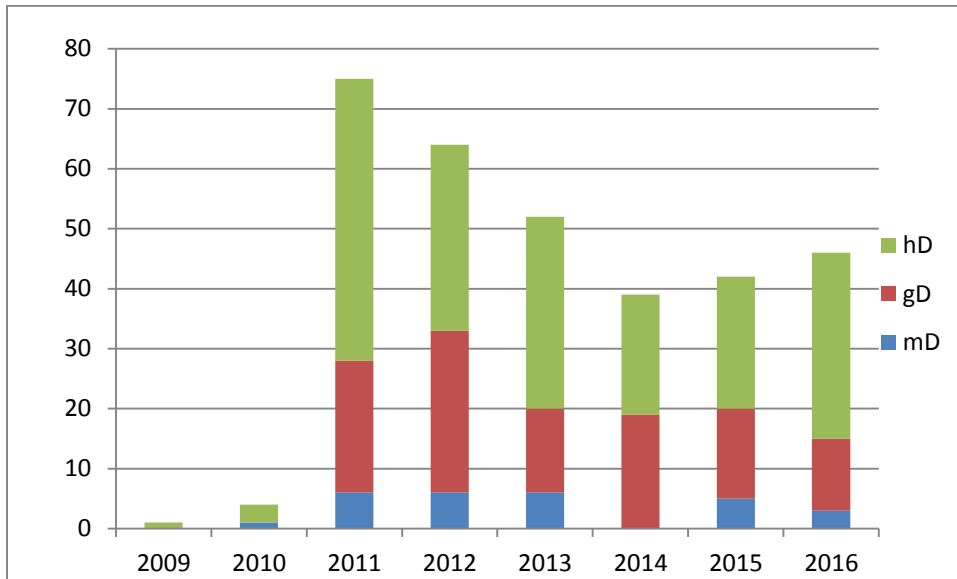


Tabelle 2

Oberste Bundesbehörden

	hD			gD			mD		
	w	m	insg.	w	m	insg.	w	m	insg.
2009	0	1	1	0	0	0	0	0	0
2010	0	3	3	0	0	0	0	1	1
2011	8	39	47	2	20	22	0	6	6
2012	6	25	31	4	23	27	1	5	6
2013	5	27	32	3	11	14	1	5	6
2014	0	20	20	1	18	19	0	0	0
2015	4	18	22	1	14	15	2	3	5
2016	11	20	31	6	6	12	1	2	3
	34	153	187	17	92	109	5	22	27

Abbildung 3 - nachgeordnete Behörden

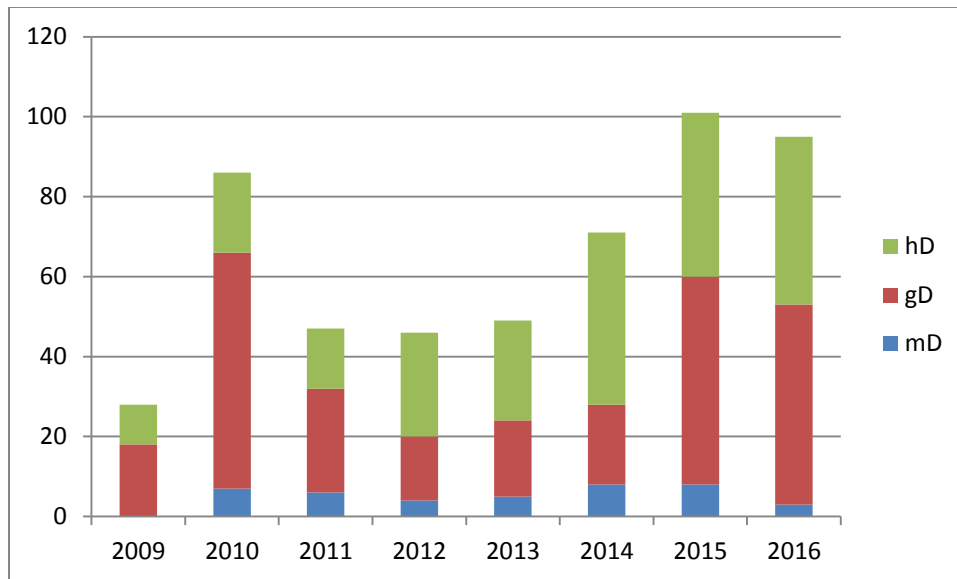


Tabelle 3

	nachgeordnete Behörden								
	hD			gD			mD		
	w	m	insg.	w	m	insg.	w	m	insg.
2009	1	9	10	1	17	18	0	0	0
2010	1	19	20	8	51	59	2	5	7
2011	1	14	15	3	23	26	2	4	6
2012	4	22	26	3	13	16	1	3	4
2013	4	21	25	4	15	19	1	4	5
2014	6	37	43	2	18	20	1	7	8
2015	4	37	41	11	41	52	2	6	8
2016	10	32	42	12	38	50	1	2	3
	31	191	222	44	216	260	10	31	41

Detailliertere statistische Übersichten finden sich in Anlage 1. Der Fragebogen findet sich in Anlage 2.

2. Antworten der Behörden zur praktischen Anwendung

a) Bewährung der Regelung

Die Frage nach der Bewährung der Regelung wurde einheitlich mit „ja“ beantwortet (vgl. Tabellen 1 bis 3). Die meisten Behörden, sowohl oberste Bundesbehörden als auch Behörden des Geschäftsbereichs, führen Verfahren nach § 27 BLV durch und nutzen diese als Personalentwicklungsmaßnahme für besonders leistungsstarke Bundesbeamtinnen und -beamte. Lediglich ein Ressort sowie drei sonstige oberste Bundesbehörden hatten zum Zeitpunkt der Abfrage das Verfahren nach § 27 BLV noch nicht durchgeführt. Auch in den Behörden des Geschäftsbereichs wird das Verfahren nach § 27 BLV überwiegend angewandt. In allen Behörden wird der § 27 BLV entsprechend seiner Zielrichtung als Ausnahme verstanden und daher nachrangig gegenüber Neueinstellungen angewendet.

Von Vorteil sei, dass bereits länger bestehende personelle Vakanzen mit geeignetem und erfahrenem Personal besetzt werden konnten. Insbesondere für Dienstposten, die langjährige berufliche Erfahrungen erfordern, sei der § 27 BLV ein wichtiges Instrument zur Stellenbesetzung. Damit stelle das Verfahren nach § 27 BLV eine Erweiterung der dienstlich möglichen Instrumente, Bundesbeamtinnen und -beamte gezielt zu fördern, sowie ein wichtiges Instrument zur flexiblen und schnellen Reaktion auf sich ändernde Anforderungen, die z.T. eine rasche Nachbesetzung des entsprechenden Dienstpostens durch gut qualifiziertes Personal erfordern, dar.

Herausgestellt wird ferner, dass das Verfahren für die Bundesbeamtinnen und -beamten motivierend wirke, dem erfolgreichen Wissenstransfer diene und zur Bindung an die jeweilige Behörde beitrage.

Nahezu alle Ressorts, überwiegend auch die Geschäftsbereichsbehörden, führen die Verfahren nach § 27 BLV selbst, z.T. nach von der jeweiligen obersten Bundesbehörde festgelegten Vorgaben für den Geschäftsbereich, durch. Einige Behörden geben an, sich zudem externer Dienstleister (Personalberater, Psychologen) zu bedienen.

Behörden, die keine Verfahren nach § 27 BLV anwenden, nennen verschiedene Gründe, wie etwa, dass aufgrund ihrer Behördengröße und/oder ihrer Aufgaben sowie ihrer behördenspezifischen Struktur keine geeigneten Dienstposten zur Verfügung stünden.

b) Verankerung im Personalentwicklungskonzept

In wenigen Ressorts ist das Verfahren nach § 27 BLV im Personalentwicklungskonzept bereits verankert, etliche Ressorts planen zum Zeitpunkt der Abfrage eine Aufnahme in das Personalentwicklungskonzept. Wenige Behörden haben Rahmenrichtlinien erlassen. In zwei Behörden sind Anforderungen, die über die Voraussetzungen des § 27 BLV hinausgehen, so z.B. Mindestdienstzeit in dieser Behörde oder höchste Beurteilungsnote (bei Anlassbeurteilungen) sowie Anforderungen der persönlichen Eignung, festgelegt.

c) Bewährung der Absolventen des Verfahrens

Alle Behörden, die das Verfahren nach § 27 BLV anwenden, bestätigen, dass sich die Bundesbeamtinnen und -beamten, die durch ein Verfahren nach § 27 BLV in eine höhere Laufbahngruppe gelangt sind, auf ihren Dienstposten bewährt haben.

d) Einsatz der Absolventen auf anderen Dienstposten als den Ursprünglichen

Bundesbeamtinnen und -beamte, die nach § 27 BLV ein Amt einer höheren Laufbahn verliehen bekommen haben, werden nur in wenigen Behörden auch auf anderen Dienstposten eingesetzt. Als ein Grund dafür wird genannt, die in Frage kommenden Personen stünden i. d. R. kurz vor dem Ruhestand.

3. Änderungsbedarf an der Regelung, der durch die Behörden geltend gemacht wurde

a) Ausnahmecharakter der Regelung

In größeren Behörden werden i. d. R. die Aufstiegsverfahren nach den §§ 35 ff. BLV vorgezogen, da die Mitarbeiter im Anschluss erheblich flexibler und breiter einsetzbar sind. Aus diesem Grund - so die Anmerkung mehrerer Behörden - sei die Zahl der Bewerber regelmäßig auch z.T. wesentlich geringer als bei Ausschreibungen zu Aufstiegsverfahren nach §§ 35 ff. BLV. In Anbetracht der geringen Bewerberzahl und der geringen Anzahl geeigneter Dienstposten wird von einigen Behörden auf den verhältnismäßig hohen Verfahrensaufwand hingewiesen. Auffällig sei z.T. auch, dass sich mehr Männer als Frauen bewerben würden bzw. bewerbungsfähig seien und auch erfolgreich das Verfahren nach § 27 BLV durchliefen (zu den Gründen s. u. unter 3. c)).

Diese Feststellung ist statistisch belegt. Frauen sind bei der Zulassung zur höheren Laufbahn nach § 27 BLV bislang im Verhältnis zum Gesamtanteil der Frauen bei den Bundesbediensteten - bis auf das Jahr 2016 - durchgehend unterrepräsentiert.

Im Folgenden ist das Verhältnis von Bundesbeamtinnen und -beamten in der Gesamtbeamtenschaft gegenüber dem Verhältnis bei den erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerbern im Verfahren nach § 27 BLV dargestellt.

Tabelle 4

alle Beamtinnen und Beamten aller Laufbahngruppen*					
	insgesamt	<i>w</i>	%	<i>m</i>	%
2009	124.251	30.963	24,9	93.288	75,1
2010	124.312	31.986	25,7	92.326	74,3
2011	122.086	32.467	26,6	89.619	73,4
2012	122.663	33.362	27,2	89.301	72,8
2013	122.628	34.061	27,8	88.567	72,2
2014	123.200	35.425	28,8	87.775	71,2
2015	124.495	36.615	29,4	87.880	70,6
2016	125.920	37.925	30,1	87.995	69,9

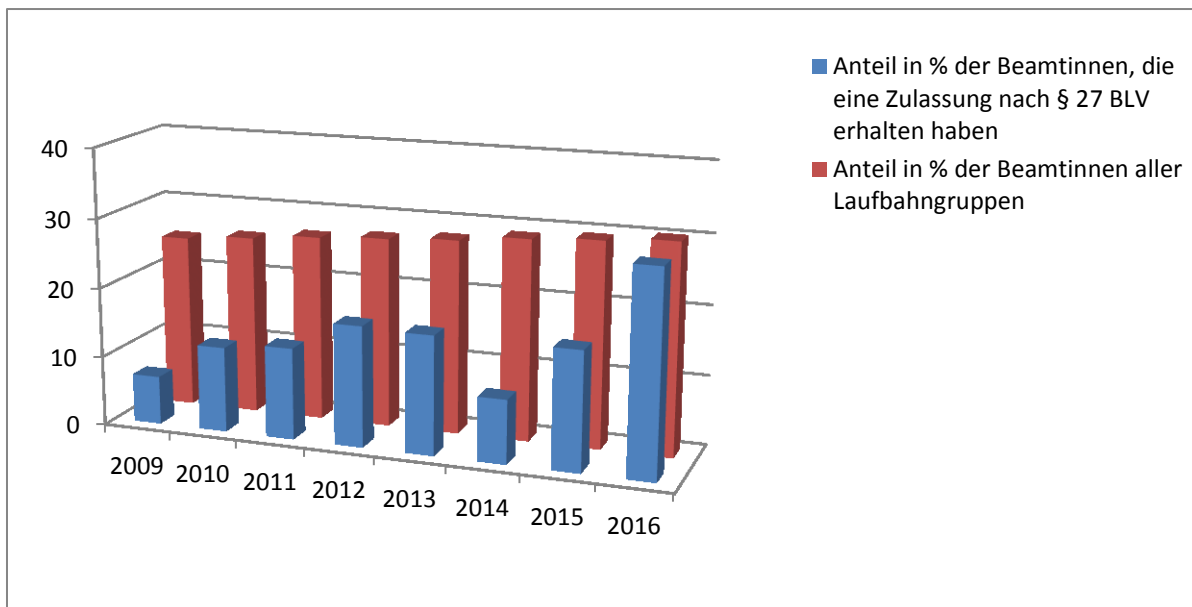
* im Kernhaushalt ohne Sozialversicherung und Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 5

Zulassungen nach § 27 BLV alle Laufbahngruppen*					
	insgesamt	<i>w</i>	%	<i>m</i>	%
2009	29	2	6,9	27	93,1
2010	90	11	12,2	79	87,8
2011	122	16	13,1	106	86,9
2012	110	19	17,3	91	82,8
2013	101	18	18	83	82
2014	110	10	9,1	100	90,9
2015	143	24	17	119	83
2016	141	41	29,1	100	70,9

* im Kernhaushalt ohne Sozialversicherung und Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 4



b) Identifikation geeigneter Dienstposten

Einige Behörden teilen mit, es gebe Schwierigkeiten bei der Identifikation geeigneter Dienstposten, die eine langjährige berufliche Erfahrung als wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils erfordern. In den meisten Behörden sei eher eine breitgefächerte Verwendungsmöglichkeit der Mitarbeiter von Vorteil.

Zwei Ressorts weisen darauf hin, dass die Ausschreibung eines Verfahrens nach § 27 BLV transparenter erscheinen würde, wenn sie unabhängig vom konkreten Dienstposten erfolgte, weil ansonsten Bundesbeamtinnen und -beamte mit fachlich verwandten Aufgaben als chancenreicher erscheinen könnten.

In einigen Fällen seien Bundesbeamtinnen bzw. -beamte, die nach § 27 BLV ein Amt der höheren Laufbahn verliehen bekommen haben, bereits auf anderen geeigneten Dienstposten eingesetzt. Auch hierbei sei die Bewährung festgestellt worden. Die Erforderlichkeit der Eignung der Dienstposten wird von den Ressorts mit einer Ausnahme nicht in Frage gestellt.

c) Persönliche Voraussetzungen für die Anwendung des § 27 Abs. 1 BLV

Einige Ressorts halten die in § 27 Abs. 1 BLV geregelten persönlichen Anforderungen - besonders bei der Anwendung in den Geschäftsbereichsbehörden - für zu hoch, was zu einer nur eingeschränkten Anwendbarkeit des § 27 BLV führe.

Mehrfach wird angemerkt, die Voraussetzung der **mindestens 20-jährigen Dienstzeit** in mindestens zwei Verwendungen stelle ein Hemmnis dar, z. B. da viele Bun-

desbeamtinnen und -beamte zuvor im Arbeitnehmerstatus beschäftigt gewesen seien. Lediglich eine Behörde spricht sich ausdrücklich dafür aus, die Voraussetzung der mindestens 20-jährigen Dienstzeit beizubehalten.

Auch die **fünfjährige Mindestdienstzeit** im Endamt wird kritisch gesehen. Fünf oberste Bundesbehörden, z. T. unter Verweis auch auf den nachgeordneten Bereich, sprechen sich für eine Absenkung aus, z. B. da es im Einzelfall lediglich stellentechnische Gründe habe, dass das Endamt noch nicht erreicht worden sei. Da insbesondere in nachgeordneten Behörden nur wenige Dienstposten mit dem Endamt bewertet seien, könnten Bundesbeamtinnen und -beamte dieses auf ihrem Dienstposten häufig nicht erreichen.

Dies wird statistisch untermauert durch die Zahlen der erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber, die das Verfahren nach § 27 BLV durchlaufen haben. Als Beispiel ist das Jahr 2016 gewählt. Obwohl insgesamt im Jahr 2016 der Anteil der erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren nach § 27 BLV in diesem Jahr im nachgeordneten Bereich in absoluten Zahlen relativ hoch im Vergleich zu den obersten Bundesbehörden erscheint (vgl. oben Tabellen 2 und 3), sind die nachgeordneten Behörden im Verhältnis zur Anzahl der dort beschäftigten Bundesbeamtinnen und -beamten unterrepräsentiert.

Anzumerken ist, dass die Anzahl der Bundesbeamtinnen und -beamten hier für das Datum 30.6.2016 angegeben ist, so dass der Vergleich mit allen erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerbern im Verfahren nach § 27 BLV statistisch nicht absolut genau ist. Eine Tendenz lässt sich gleichwohl verdeutlichen:

Im Jahr 2016 haben in den obersten Bundesbehörden insgesamt ca. 0,32 % aller Bundesbeamtinnen und -beamten das Verfahren nach § 27 BLV erfolgreich durchlaufen. In den nachgeordneten Behörden haben insgesamt ca. 0,08 % aller Bundesbeamtinnen und -beamten das Verfahren erfolgreich abgeschlossen. Bundesbeamtinnen und -beamte in den obersten Bundesbehörden profitieren damit besonders stark vom Instrument des § 27 BLV (vgl. Abbildungen 3 und 4).

Tabelle 6

	oberste Bundesbehörden		nachgeordnete Behörden	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Anzahl Bundesbeamtinnen und -beamte* Stichtag 30.06.2016 (abweichende Angabe)				
136.500	14.195	10%	122.300	90%
Zulassung nach § 27 BLV im Jahr 2016 insgesamt				
141	46	33%	95	67%

* einschl. Richter, ohne Sozialversicherung und Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 5

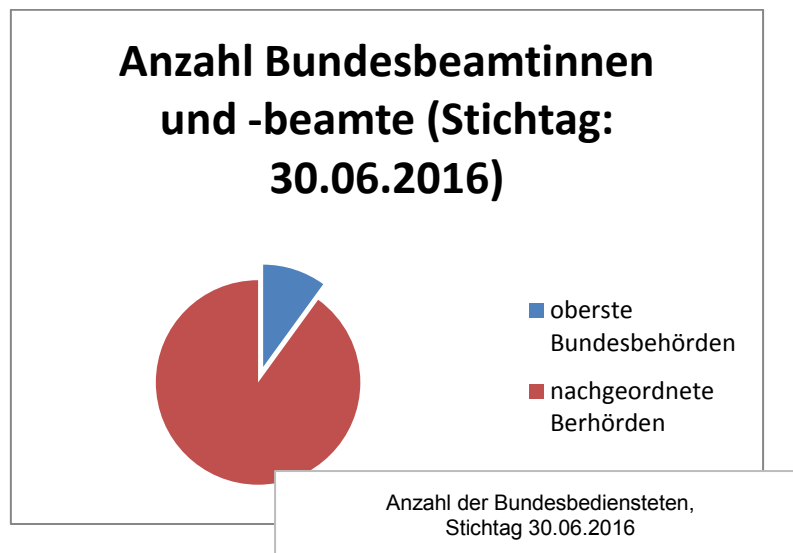
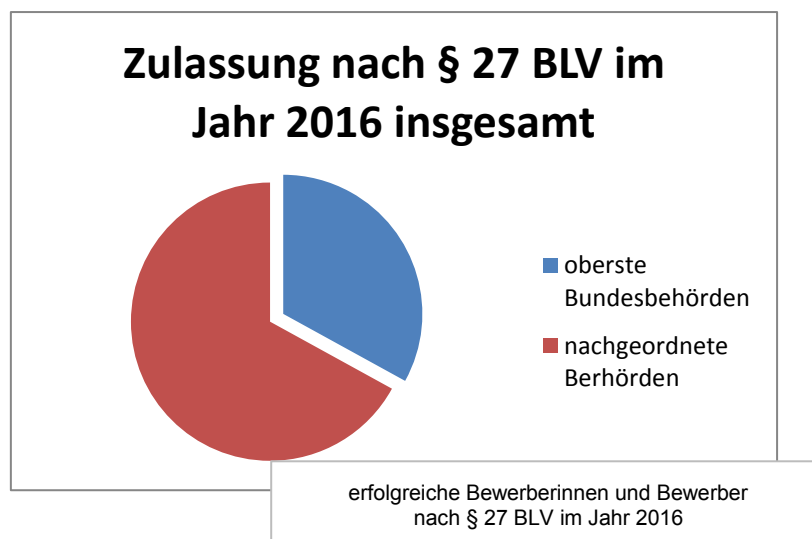


Abbildung 6



Daher wird seitens der Behörden vorgeschlagen, dass auch das vorletzte Amt ausreichen und die Mindestverweildauer auf drei bzw. zwei Jahre herabgesetzt werden sollte. Demgegenüber befürworten wenige Behörden die Voraussetzung des Endamtes.

Mitgeteilt wird auch, die gegenwärtige Regelung benachteilige Frauen, die aufgrund familienbedingter Auszeiten das Endamt erst viel später oder gar nicht erreichen würden, und so lange oder generell von der Maßnahme des § 27 BLV ausgeschlossen seien.

Statistische Angaben hierzu finden sich oben in Tabelle 4.

Zwei Behörden merken an, die **zwei geforderten Beurteilungen** seien hinderlich und würden das Verfahren verzögern.

II. Stellungnahme

Die durch die Evaluation gewonnenen Erkenntnisse sprechen für eine Beibehaltung des Personalentwicklungsinstruments.

Gemäß § 27 BLV können besonders leistungsstarke Bundesbeamtinnen und -beamte mit langjähriger fachlicher Erfahrung in eine höhere Laufbahn wechseln, ohne eine Qualifizierung samt Prüfung (wie beim Aufstieg nach §§ 35 ff. BLV) absolvieren zu müssen.

Im Ergebnis besteht Einigkeit hinsichtlich der Beibehaltung der Grundvoraussetzung, dass es sich um „geeignete Dienstposten des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes“ handeln muss, „bei denen eine lange berufliche Erfahrung ein wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils“ ist. Dies bedingt, dass die Personalverwaltungen die Entscheidung über die Anwendung des § 27 BLV anhand der zu erfüllenden Aufgaben zu treffen haben. Liegen keine geeigneten Dienstposten vor, ist § 27 BLV nicht anwendbar. In der Regel gibt es in nahezu jeder Behörde entsprechend geeignete Dienstposten.

1. Ausnahmecharakter der Regelung

Der Ausnahmecharakter der Regelung sollte gewahrt werden. Der Vorschlag einiger weniger Behörden, die Anforderung des Vorliegens eines geeigneten Dienstpostens aufzuheben sowie die Ämterreichweite in der neuen Laufbahn nicht mehr zu begrenzen, würde diesem Ausnahmecharakter widersprechen. Die Anforderung, dass ein geeigneter Dienstposten vorliegen muss, begründet sich daraus, dass nur in bestimmten Einzelfällen die Möglichkeit bestehen soll, vom Laufbahnprinzip abzuweichen. Grundsätzlich führen die jeweiligen Bildungsvoraussetzungen in eine bestimmte Laufbahn. Will eine Bundesbeamtin oder ein -beamter in eine höhere Laufbahn aufsteigen, ist dafür eine Qualifizierung notwendig. Sollten derartige Aufgaben einer höheren Laufbahn dadurch besser erledigt werden können, dass eine Bundesbeamtin oder ein -beamter über langjährige Erfahrungen auf diesem Fachgebiet verfügt, eröffnet § 27 BLV die Möglichkeit der Förderung derartiger leistungsstarker Bundesbeamtinnen und -beamten. Dabei kann es sich naturgemäß nur um Ausnahmefälle handeln.

2. Identifikation geeigneter Dienstposten

Die Evaluation zeigt, dass es in Fachbehörden, in denen berufliche Erfahrung von erheblicher Bedeutung ist, häufiger geeignete Dienstposten im Sinne des § 27 BLV gibt.

Wenige Behörden nehmen Stellung zu einem Einsatz der Absolventen auf anderen Dienstposten als den Ursprünglichen (s.o. 3 b)).

Das Auswahlverfahren im Rahmen des § 27 BLV wird im Hinblick auf die Eignung der Bundesbeamtin bzw. des -beamten für den nach § 27 BLV identifizierten Dienstposten durchgeführt, nicht hingegen in Bezug auf die Eignung für die gesamte Laufbahn der höheren Laufbahngruppe. Einer Zulassung für beliebige andere Dienstposten gleicher Wertigkeit - wie von einer Behörde angeregt - würde mangels Geeignetheit (Vorliegen der Bildungsvoraussetzungen) im Hinblick auf den Grundsatz der Bestenauslese auf verfassungsrechtliche Bedenken stoßen.

Auch deshalb kann das Verfahren nach § 27 BLV nicht zu einem Konkurrenzinstrument gegenüber den Aufstiegsformaten nach den §§ 35 ff. BLV, die grundsätzlich eine Ausbildung mit Prüfung beinhalten, fortentwickelt werden. Die Einsatzmöglichkeiten nur auf entsprechend bewerteten Dienstposten sind notwendige Konsequenz aus dem Ausnahmecharakter der Vorschrift.

3. Persönliche Voraussetzungen für die Anwendung des § 27 Abs. 1 BLV

Notwendig erscheint eine Verfahrensanpassung im Hinblick auf die von den Bundesbeamtinnen und -beamten zu erfüllenden persönlichen Voraussetzungen.

a) Vorgaben der aktuellen Rechtsprechung

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 2 C 74.10) verstößt die Festsetzung einer Mindestdienstzeit gegen Art. 33 Abs. 2 GG und ist mit dem Leistungsgrundsatz unvereinbar. Daher ist die bestehende Anforderung des § 27 Abs. 1 BLV, wonach sich die Bundesbeamtin oder der -beamte in einer Dienstzeit von mindestens zwanzig Jahren in mindestens zwei Verwendungen bewährt haben muss, entsprechend der Vorgaben des BVerwG zu überarbeiten.

Auch die zweite persönliche Voraussetzung, dass die Bundesbeamtin oder der -beamte seit mindestens fünf Jahren das Endamt der bisherigen Laufbahn erreicht haben muss, ist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung als Mindestdienstzeit unzulässig. In seiner Rechtsprechung zu den Anforderungen einer sachgerechten Differenzierung bei der Personalauswahl führt das BVerwG (BVerwGE 2 C 74.10 vom 26. September 2012, Juris Rn. 22 f.) aus, dass lange Mindestdienstzeiten nicht zu den unmittelbar leistungsbezogenen Gesichtspunkten gehören, die der Bewerberauswahl für einen Laufbahnwechsel gemäß Art. 33 Abs. 2 GG zugrunde gelegt werden könnten, da sie keine Rückschlüsse auf die Eignung des Bewerbers ermöglichen. An das Dienstalder anknüpfende Wartezeitregelungen seien nur dann mit dem Leistungsgrundsatz vereinbar, wenn mit ihnen die praktische Bewährung des Bewerbers in der bisherigen Laufbahn festgestellt werden solle. Dies setze dem zeitlichen Umfang solcher Regelungen Grenzen, wobei in der Regel der für eine Regelbeurteilung vorgesehene Zeitraum die Obergrenze darstelle.

Dementsprechend wird vorgeschlagen, als Anknüpfung an die Vorgaben der Rechtsprechung zur praktischen Bewährung des Bewerbers in der bisherigen Laufbahn einen Zeitraum von drei Jahren (vgl. § 48 Abs. 1 BLV, wonach Beurteilungen „spätestens alle drei Jahre“ erfolgen müssen) vorzusehen und § 27 Abs. 1 BLV anzupassen.

b) Bewertung der Änderungsvorschläge der Behörden zu den persönlichen Voraussetzungen

Die Vorgaben der Rechtsprechung entsprechen den Änderungsanmerkungen etlicher Behörden.

Zusätzlich ist von mehreren Behörden die Forderung erhoben worden, auch das Erreichen des vorletzten Amtes der bisherigen Laufbahn sei ausreichend,

Die Hinweise der Behörden hierzu sind berechtigt (vgl. oben 3. b)). Insbesondere in nachgeordneten Behörden scheitert das Instrument des § 27 BLV derzeit in Teilen daran, dass

- nur wenige Dienstposten mit Endamt bewertet sind oder
- Personen - in vielen Fällen Frauen - aufgrund familienbedingter Auszeiten das Endamt erst viel später oder gar nicht erreichen.

Dieser Ungleichbehandlung kann dadurch entgegen getreten werden, dass künftig auch das Erreichen des vorletzten Amtes für § 27 BLV ausreichend ist, wenn die Bundesbeamtin oder der -beamte dieses mindestens drei Jahre innehat.

Angesichts der Tatsache, dass aufgrund der Vorgaben des Bundesverwaltungsgerichts sowie der Vorschläge etlicher Behörden in der Gesamtschau die persönlichen Voraussetzungen des § 27 BLV erheblich gesenkt werden sollten, erscheint es - auch zur Wahrung des Ausnahmecharakters der Regelung - sachgerecht, die weiteren Voraussetzungen beizubehalten. Dem entspricht, dass etliche Behörden den Charakter der Regelung als Förderinstrument für besonders qualifizierte Bundesbeamtinnen und -beamte mit großer Berufserfahrung betonen. Diese Tatsache soll sich auch künftig in den Voraussetzungen für den Zugang zum Verfahren des § 27 BLV niederschlagen.

Daher soll sich die Bewerberin bzw. der Bewerber weiterhin in mindestens zwei Verwendungen bewährt haben und in den letzten zwei Regelbeurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Notenstufe beurteilt worden sein.

4. Zusammenspiel mit § 55 BLV

Einige Ressorts weisen auf die Übergangsregelung des § 55 BLV hin, die bis zum 31. Dezember 2019 gilt. Hiernach kann in bestimmten Fällen anstelle der in § 27 Abs. 1 Nr. 3 BLV geforderten zwei Beurteilungen eine Anlassbeurteilung erstellt werden. Die Geltung der Regelung ist bereits vom 31. Dezember 2015 auf den 31. Dezember 2019 verlängert worden. Einerseits wird die Regelung kritisiert, da sie die quotierte Regelbeurteilung durch eine nicht quotierte Anlassbeurteilung ersetze. An-

dererseits wird vereinzelt eine weitergehende Verlängerung befürwortet, von der Mehrheit der obersten Bundesbehörden jedoch nicht Infrage gestellt.

Hinzuweisen ist hierzu auf die aktuelle Rechtslage gemäß § 48 Abs. 1 BLV. Regelbeurteilungen sind spätestens alle drei Jahre zu erteilen. Die an die Beurteilung geknüpfte Zulassungsvoraussetzung (2 Beurteilungen im quotierten Bereich) stellt damit auf eine retrospektive Betrachtung von max. 6 Jahren ab.

Es wird daher kein Bedarf gesehen, eine mit der Dienstrechtsreform 2009 geschaffene Übergangsvorschrift erneut zu verlängern. Andernfalls könnten lebensältere Bundesbeamtinnen und -beamte die strenge Beurteilungsvorgabe von zwei Beurteilungen im oberen Bereich praktisch unterlaufen, da Anlassbeurteilungen keiner Quotierung unterliegen.

III. Fazit

Die Ergebnisse der Evaluation, die z.T. konträren Anmerkungen der Ressorts sowie die dazu dargelegten Überlegungen führen zu dem anliegenden Entwurf einer Überarbeitung der Regelung des § 27 Abs. 1 BLV.

IV. Entwurf einer Änderung des § 27 Abs. 1 BLV

Geltende Rechtslage	Referentenentwurf zur Änderung
(1) Abweichend von § 17 Absatz 3 bis 5 des Bundesbeamtengesetzes können geeignete Dienstposten des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes nach entsprechender Ausschreibung mit Beamtinnen und Beamten besetzt werden, die	(1) Abweichend von § 17 Absatz 3 bis 5 des Bundesbeamtengesetzes können geeignete Dienstposten des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes nach entsprechender Ausschreibung mit Beamtinnen und Beamten besetzt werden, die
1. sich in einer Dienstzeit von mindestens zwanzig Jahren in mindestens zwei Verwendungen bewährt haben,	
2. seit mindestens fünf Jahren das Endamt ihrer bisherigen Laufbahn erreicht haben,	1. seit mindestens drei Jahren das vorletzte Amt ihrer bisherigen Laufbahn erreicht haben,
	2. sich in mindestens zwei Verwendungen bewährt haben,
3. in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene beurteilt worden sind und	3. in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe oder Funktionsebene beurteilt worden sind und
4. ein Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben.	4. ein Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben.