

Nana K. A. Baidoo

**Die dienstliche Beurteilung
und ihre Kontrolle durch Gerichte**

Anmerkungen zur Verbesserung der Personalauswahl
im öffentlichen Dienst



Nana K. A. Baidoo

Die dienstliche Beurteilung und ihre Kontrolle durch Gerichte

Anmerkungen zur Verbesserung der Personalauswahl im öffentlichen Dienst

Neue Juristische Beiträge
Band 118

Ebook (PDF)-Ausgabe:
ISBN 978-3-8316-7356-8 Version: 1 vom 08.02.2018
Copyright© Herbert Utz Verlag 2018

Alternative Ausgabe: Softcover
ISBN 978-3-8316-4661-6
Copyright© Herbert Utz Verlag 2018

Nana K. A. Baidoo

**Die dienstliche Beurteilung und
ihre Kontrolle durch Gerichte**

Anmerkungen zur Verbesserung
der Personalauswahl im öffentlichen Dienst



Herbert Utz Verlag · München

Neue Juristische Beiträge

herausgegeben von

Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen (Ludwig-Maximilians-Universität München)

Prof. Dr. Thomas Küffner (Fachhochschule Landshut)

Prof. Dr. Georg Steinberg (Universität Potsdam)

Prof. Dr. Fabian Wittreck (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

Band 118

D6



Zugl.: Münster (Westf.), Univ., Diss. der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, 2017

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwendung – vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH · 2018

ISBN 978-3-8316-4661-6

Printed in EU
Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · www.utzverlag.de

Vorwort

Die vorliegende Abhandlung wurde im Wintersemester 2016 vom Fachbereich Rechtswissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster als Dissertation angenommen. Für die Veröffentlichung wurden Rechtsprechung und Schrifttum bis einschließlich April 2016 berücksichtigt.

Für das Zustandekommen dieser Arbeit ist vielen Personen zu danken. Allen voran gebührt Dank jedoch meinem Doktorvater Prof. Dr. Fabian Wittreck. Dieser hat mich bereits während meiner Zeit als studentischer Mitarbeiter gefördert und auch in der Folge, während der Abfassung dieser Arbeit, fortlaufend unterstützt. Auch Herrn Prof. Dr. Janbernd Oebbeke bin ich über die zügige Fertigung des Zweitgutachtens hinaus zu Dank verpflichtet. Denn auch seine Veranstaltungen zum Beamtenrecht haben mich dazu ermutigt, mich mit diesem Thema näher zu befassen.

Darüber hinaus ist den vielen Helfern zu danken, die mich mit Diskussionen, Korrekturen und kritischen Anmerkungen etc. unterstützt haben und immer ein offenes Ohr für meine Anliegen hatten. Hervorzuheben sind Viktoria Kempf, Saskia Michel, Sabine Wimmers und Alexander Graf von Bernstorff.

Schließlich danke ich auch meiner Komplizin Stephanie Großler, die mir insbesondere in der Vorbereitung auf den Abschluss des Promotionsverfahrens mit Rat und Tat zur Seite stand sowie meiner geduldigen Familie, die zu der ein oder anderen Gelegenheit auf meine Anwesenheit verzichten musste.

Nana Kwesi Afriyie Baidoo
Düsseldorf, 2. August 2017

Inhalt

Einleitung	1
A. Personalentwicklung im öffentlichen Dienst	1
I. Ein Überblick über die Entwicklungsgeschichte der dienstlichen Beurteilung	1
1. Friedrich Wilhelm I.	1
2. Joseph II.	2
3. Friedrich Wilhelm III.	2
4. Friedrich Wilhelm IV.	3
5. Fazit	4
II. Notwendigkeit eines guten Beurteilungsverfahrens	4
III. Subjektivitätsfalle	5
B. Art. 33 Abs. 2 GG	5
I. Das öffentliche Amt	6
II. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung	6
III. Bestenauslese und Bewerbungsverfahrensanspruch	8
IV. Notwendigkeit der Leistungsmessung	9
C. Richterrecht	9
D. Gang der Untersuchung	9
Kapitel 1: Die Personalauswahl im öffentlichen Dienst	10
A. Die Beurteilung	10
I. Zweckbestimmung	10
II. Bedeutung der dienstlichen Beurteilung	12
III. Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung	12
1. Die Beurteilung der fachlichen Leistung	13
2. Die Beurteilung der Befähigung	14
3. Die Beurteilung der Eignung	15
IV. Beurteilungssachverhalt	16
1. Inhalt	17
2. Sonstige Leistungsnachweise	17
3. Plausibilisierung	18

V.	Das Gesamturteil	18
1.	Nutzen des Gesamtergebnisses	18
2.	Bildung des Gesamtergebnisses.....	19
B.	Das Beurteilungsverfahren.....	19
I.	Beurteilungszuständigkeit.....	20
II.	Beurteilung aufgrund mittelbarer Erkenntnisse	20
1.	Beurteilungsbeiträge	21
2.	Bedeutung für die dienstliche Beurteilung	22
3.	Inhalt.....	22
III.	Richtwertvorgaben	23
C.	Beurteilungsarten	24
I.	Regelbeurteilungen	1
1.	Anlasslose Beurteilung.....	24
2.	Beurteilungszeitraum	25
II.	Anlassbeurteilungen.....	25
1.	Probleme bei der Vergleichbarkeit	26
2.	Vergleichsgrundlage	27
3.	Vergleichszeitraum	27
4.	Ämterpatronage.....	27
5.	Notwendigkeit der Anlassbeurteilung.....	28
III.	Laufbahnbeurteilung	28
IV.	Potenzialbeurteilung.....	29
V.	Probezeitbeurteilung	29
D.	Das Anforderungsprofil	30
I.	Vielfältige Funktionen des Anforderungsprofils	31
II.	Vorrang der dienstlichen Beurteilung?	31
1.	Vorrang der dienstliche Beurteilung.....	32
2.	Vorrang des Anforderungsprofils	32
III.	Bindungswirkung des Anforderungsprofils.....	33
IV.	Ausgestaltung des Anforderungsprofils.....	34
V.	Arten von Anforderungsprofilen.....	34

1.	Konstitutives Anforderungsprofil	35
2.	Deklaratorisches Anforderungsprofil.....	35
3.	Allgemeine Abgrenzung	35
4.	Abgrenzung anhand der Beurteilungsmerkmale und ihrer Differenzierbarkeit	36
5.	Einschränkung der Organisationsgewalt.....	37
E.	Die Auswahlentscheidung.....	38
I.	Auswahlentscheidung nach dem Anforderungsprofil.....	38
II.	Die Funktion der dienstlichen Beurteilung im Auswahlverfahren	39
1.	Hinreichende Differenzierung.....	39
2.	Beurteilungsgleichstand	40
III.	Das Vorgehen bei Bewerbungsgleichstand	40
1.	Im Wesentlichen gleich.....	40
2.	Im Wesentlichen ungleich.....	42
3.	Hilfskriterien	43
	Kapitel 2 – Bewerbungsverfahrensanspruch.....	44
A.	Der Anspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG	45
I.	Fehlerfreie Ausübung des Gestaltungsspielraums	45
II.	Fehlerfreie und faire Verfahrensgestaltung.....	46
1.	Auswirkungen des Bewerbungsverfahrensanspruchs auf das Beurteilungsverfahren	46
2.	Auswirkungen auf das Auswahlverfahren	49
B.	Kein Anspruch auf Beförderung	52
	Kapitel 3: Grundlagen und Probleme des Beurteilungsspielraums	53
A.	Grundrechtsschutz durch gerichtliches Verfahren.....	53
I.	Effektiver Rechtsschutz	54
II.	Grundsätzlich präventiver Rechtsschutz.....	54
1.	Hauptsacheverfahren im Eilrechtsschutz	55
2.	Ämterstabilität.....	55
3.	„Beamtenrechtliche Superrevisionsinstanz“	56
III.	Rechtsschutz gegen die erfolgte Ernennung	57
IV.	Gegenstand der gerichtlichen Kontrolle	57

- B. Beurteilungsspielraum und effektiver Rechtsschutz..... 58
 - I. Gerichtliche Kontrolldichte..... 58
 - 1. Letztentscheidungskompetenz 59
 - 2. Interessen von Exekutive und Judikative..... 59
 - 3. Aufgabe der Gerichte 61
 - II. Art. 19 Abs. 4 GG 62
 - 1. Öffentliche Gewalt 63
 - 2. Schutz subjektiver Rechte 64
 - 3. Eingriff 65
 - III. Effektiver Rechtsschutz 65
 - 1. Wirksamer Rechtsschutz 66
 - 2. Grundsatz der vollständigen richterlichen Rechtskontrolle..... 66
 - IV. Exekutive Gestaltungsfreiheit 67
 - 1. Darlegungslast der Behörde 68
 - 2. Sachverhaltsaufklärung 69
 - V. Maßstab verwaltungsgerichtlicher Kontrolle..... 69
 - 1. Festlegung von Grenzen..... 70
 - 2. Aufgabenverteilung..... 70
 - 3. Richterrecht 71
- C. Ausnahmen von der vollständigen richterlichen Kontrolle 71
- D. Beurteilungsspielraum..... 72
 - I. Begriffsbestimmung 73
 - II. Voraussetzungen des Beurteilungsspielraums 73
 - 1. Unbestimmte Rechtsbegriffe..... 74
 - 2. Weitere Voraussetzungen..... 74
 - III. Wirkung des Beurteilungsspielraums: Eingeschränkte gerichtliche Kontrolle..... 75
 - 1. Begründung der Rechtsprechung 75
 - 2. Begründungsansatz aus der Literatur 76
 - 3. Einräumung in unbedenklicher Weise 77
 - IV. Stellungnahme 77
- E. Gerichtliche Kontrolle des Beurteilungsspielraums 78

- I. Vergleichbarkeit von Ermessen und Beurteilungsspielräumen 78
 - 1. Vergleich von Sinn und Zweck der Gestaltungsfreiheiten 79
 - 2. Ermessens- und Beurteilungsfehler 79
 - 3. Fazit 81
- II. Überprüfung von Beurteilungsspielräumen 81
- Kapitel 4 – Der Beurteilungsspielraum in der dienstlichen Beurteilung 82
 - A. Begrenzung des Beurteilungsspielraums im Prüfungswesen 83
 - I. Sachverhalt der Entscheidung 83
 - 1. Verfahrensgang des Beschwerdeführers zu 1) 83
 - 2. Verfahrensgang des Beschwerdeführers zu 2) 85
 - II. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 87
 - 1. Art. 12 Abs. 1 GG 87
 - 2. Grundrechtsschutz durch Verfahren 88
 - 3. Grenzen gerichtlicher Kontrolle 88
 - 4. Eingeschränkte verwaltungsgerichtliche Kontrolle 88
 - B. Übertragung der Rechtsprechung auf die gerichtliche Kontrolle dienstlicher Beurteilungen 92
 - I. Ablehnung der Rechtsprechung durch das Bundesverwaltungsgericht: Beschluss v. 17. März 1993 – 2 B 15/93 92
 - 1. Persönlichkeitsbedingtes Werturteil 93
 - 2. Reine Werturteile 93
 - 3. Art. 12 Abs. 1 GG 93
 - 4. Relevanz für dienstliche Beurteilungen 94
 - II. Bestätigung durch das Bundesverfassungsgericht: Der Nichtannahmebeschluss vom 29. Mai 2002 – 2 BvR 723/99 94
 - 1. Vollkontrolle 94
 - 2. Reine Werturteile 94
 - 3. Genügender Rechtsschutz 95
 - 4. Überprüfung fachlicher Meinungsverschiedenheiten 95
 - III. Unterschiede zwischen dienstlichen Beurteilungen und Prüfungsentscheidungen 95
 - 1. Grundrechtliche Prägung der dienstlichen Beurteilung 96
 - 2. Werturteile 97

- 3. Fachliche Anteile in der dienstlichen Beurteilung..... 99
- C. Fazit: Gewährleistung von Objektivität und Neutralität im
Beurteilungsverfahren..... 100
- I. Beurteilungsspielraum bei beurteilungsspezifischen Wertungen 100
- II. Einzelmerkmale und Tatsachengrundlagen 100
- Kapitel 5: Normative Ausgestaltung einzelner Beurteilungsverfahren 101
- A. Grundrechtsschutz durch (Verwaltungs-)Verfahren..... 102
- I. Eingeschränkte Kontrolle..... 103
- II. Auswirkungen auf das Verwaltungsverfahren..... 103
- B. Konkretisierungen von Art. 33 Abs. 2 GG 104
- C. Gang der Untersuchung..... 105
- D. Gesetzliche Regelungen 105
- I. Bundesbeamtengesetz (BBG) 105
- 1. Regelbeurteilung 105
- 2. Verordnungsermächtigung..... 106
- II. Landesbeamtengesetz (LBG) NRW..... 106
- 1. Probezeitbeurteilung 106
- 2. Anlass- und Regelbeurteilung 106
- 3. Fiktive Fortschreibung 107
- III. Soldatengesetz (SG) 107
- IV. Deutsches Richtergesetz (DRiG) 107
- V. Richter- und Staatsanwältegesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
(LRiStaG)..... 107
- E. Laufbahnverordnungen 108
- I. Bundeslaufbahnverordnung (BLV)..... 108
- 1. Regel- und Anlassbeurteilungen 108
- 2. Das Gesamturteil 109
- 3. Beurteilungsverfahren 109
- II. Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) 110
- 1. Regel- und Anlassbeurteilung 110
- 2. Richtlinienermächtigung 111
- 3. Beurteilungsinhalt 111

4.	Beurteilungszuständigkeit.....	111
5.	Vergleichsgruppen	111
6.	Richtwerte	111
7.	Abänderung und Aufhebung von Beurteilungen	112
8.	Eröffnung der Beurteilung	112
III.	Laufbahnverordnung (LVO) NRW.....	112
1.	Leistungsgrundsatz.....	113
2.	Probezeitbeurteilung	113
3.	Regelbeurteilung	113
4.	Vergleichsgruppen	113
5.	Richtwertvorgaben	113
6.	Fiktive Fortschreibung der Beurteilung.....	114
IV.	Verordnung über die Laufbahn der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung der Polizei – LVOPol)	114
1.	Probezeit.....	114
2.	Feststellung der Bewährung.....	114
F.	Beurteilungsrichtlinien.....	115
I.	Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) 20/6 – Bestimmungen über die Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr	115
1.	Zweck der Beurteilung.....	116
2.	Arten der Beurteilung.....	116
3.	Beurteilungsbeiträge	120
4.	Prognosen.....	121
5.	Beurteiler.....	122
6.	Verfahren.....	122
7.	Beurteilungszeitraum	124
8.	Behandlung von Beschwerden	125
9.	Stellungnahme.....	125
II.	Dienstliche Beurteilungen der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen	128
1.	Zweck der Beurteilung.....	129
2.	Arten der Beurteilung.....	129

3.	Zuständigkeit.....	130
4.	Beurteilungsmerkmale	130
5.	Benotung	131
6.	Prognose	132
7.	Verfahren.....	132
8.	Stellungnahme.....	133
III.	Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten im Bereich der Polizei (BRL Pol).....	134
1.	Zweck und Bedeutung der Beurteilung	134
2.	Beurteilungsarten	134
3.	Beurteilungsbeiträge	137
4.	Beurteilungssachverhalt	138
5.	Beurteilungsmerkmale	139
6.	Beurteilungszuständigkeit.....	140
7.	Beurteilungsverfahren	141
8.	Bewertung	142
9.	Berücksichtigung von Behinderungen.....	142
10.	Vergleichsgruppen und Richtwertvorgaben	143
11.	Gesamturteil	144
12.	Bekanntgabe.....	145
13.	Behandlung von Beschwerden.....	145
14.	Stellungnahme.....	145
Kapitel 6:	Kritische Auseinandersetzung mit der dienstlichen Beurteilungen und ihrer Kontrolle	148
A.	Kritik an der „Kultur“ in der Verwaltung	148
I.	Vermutungen zur Verwaltungserleichterung.....	149
1.	Das „Erfahrungs-Argument“.....	149
2.	Verfestigung von Strukturen und Denkweisen.....	150
3.	Steuerung durch dienstliche Beurteilungen	151
4.	Auswahlentscheidung mittels Prognosen.....	152
II.	Fazit	153
B.	Kritik am Umgang mit der dienstlichen Beurteilung.....	153

I.	Auswahl anhand eines Gesamturteils	154
1.	Laufbahnprinzip vs. Bestenauslese	154
2.	Besetzung von Ämtern	155
II.	Vergleichbarkeit von Beurteilungen	155
III.	Beurteilungsmaßstab	156
1.	Kein absoluter Maßstab	156
2.	Richtwertvorgaben und Quotenregelungen	157
3.	Fazit	160
IV.	Beurteilungszuständigkeit	160
1.	Mittelbare Beurteilung	161
2.	Unterstellungsverhältnis	161
3.	Beurteiler als Nebenamt	162
V.	Validität von Eignungs- oder Potentialbeurteilungen	162
1.	Mangelnde Dokumentation	162
2.	Praktische Handhabung	163
3.	Voraussetzungen für eine valide Prognose	163
4.	Fazit	163
C.	Kritik an der gerichtlichen Kontrolle dienstlicher Beurteilungen	164
I.	Reine Werturteile	164
II.	Rechtsschutz durch (unabhängige) Richter	165
1.	Richterliche Unabhängigkeit	165
2.	Sachliche und persönliche Unabhängigkeit	166
3.	Innere Unabhängigkeit	167
4.	Lösungsansatz: Entkoppelung der Beurteilungsgrundsätze	172
5.	Resümee	174
	Kapitel 7: Gedanken zu einer Verbesserung der Personalauswahl im öffentlichen Dienst	174
A.	Ziele	174
B.	Grundvoraussetzungen	175
I.	Attraktivität	175
II.	Objektivität	176
III.	Personalentwicklung	176

IV. Optimale Besetzung eines Dienstpostens	177
V. Transparenz und Akzeptanz	177
VI. Sicherstellung von korrekten Ergebnissen	177
VII. Justiziabilität.....	178
C. Dienstliche Beurteilung.....	178
I. Beurteiler.....	179
1. Überforderung	179
2. Schulungen	179
3. Unmittelbarkeit der Erkenntnisse.....	179
II. Beurteilungsarten	180
1. Strukturierte Regelbeurteilung	180
2. Anlassbeurteilungen	183
III. Beurteilungsmerkmale	186
1. Wertungen in der dienstlichen Beurteilung	186
2. Reine Werturteile	187
3. Sachwidrige Erwägungen.....	187
4. Fazit	188
IV. Beurteilungsmaßstab	188
V. Beurteilungszeitraum	189
VI. Stehzeiten	189
D. Beurteilungsverfahren	190
I. Digitalisierung des Beurteilungsverfahrens	190
II. Selbstbild.....	191
III. Einordnung in die Vergleichsgruppe	191
E. Auswahlverfahren	192
I. Auswahl nach dem Gesamturteil	192
II. Anforderungsprofil.....	192
1. Deklaratorisches Anforderungsprofil.....	192
2. Konstitutives Anforderungsprofil	193
III. Aktualisierung vor Personalmaßnahmen	193
IV. Digitalisierung und Auswalbeurteilung	193

Schlussbemerkungen	194
I. Stand des Beurteilungswesens	194
II. Gerichtliche Kontrolle dienstlicher Beurteilungen und Auswahlentscheidungen.....	195
III. Eigene Lösungsansätze	196
Literaturverzeichnis.....	197

Einleitung

A. Personalentwicklung im öffentlichen Dienst

Es gibt Bereiche in der öffentlichen Verwaltung, in denen sich die Praxis nur schleppend ändert. Die dienstliche Beurteilung im Beamtenrecht ist hier das Paradebeispiel. Seit der Einführung der Bewertung des Staatsdieners¹ durch den Vorgesetzten hat sich diesbezüglich kaum etwas geändert.

I. Ein Überblick über die Entwicklungsgeschichte der dienstlichen Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung wurde bereits früh in der Entwicklung des Staatsdienstes eingeführt. Bekannt waren diese Begutachtungen zu der Zeit unter dem Begriff „Konduitenlisten“. Erste Anhaltspunkte zu dieser frühen Form der dienstlichen Beurteilung finden sich für das Militär.

1. Friedrich Wilhelm I.

Mit dem preußischen Infanterie-Reglement von 1726 gab *Friedrich Wilhelm I.* seinen Obristen und Kommandeuren die Pflicht auf, zu jedem ersten Januar eine Liste der Offiziere des Regiments vorzulegen. Gleichzeitig verlangte er das wahrheitsgemäße „Conduite“ eines jeden Offiziers. Letzteres ist als Beurteilung der Persönlichkeit bzw. der persönlichen Umstände zu verstehen. Aufgeführt wurde in dieser Konduitenliste, „ob der Officier ein Säufer ist, ob er einen guten Verstand und einen offenen Kopf hat, oder ob er Dumm ist“². Die Listen waren als „fortlaufende Zeugnisse“ über die Untergebenen zu verstehen, welche ohne deren Wissen von ihren Vorgesetzten im Geheimen angefertigt und bei den höheren Vorgesetzten eingereicht wurden³. Für die preußischen Zivilbeamten wurden zunächst keine derartigen Listen geführt. Stattdessen holte der König Berichte über die persönliche Einstellung seiner Beamten ein⁴. Für die gegenseitige Kontrolle und Leistungsbewertung bzw. -steigerung wurde im neugeschaffenen Generaldirektorium das Kollegialitätsprinzip eingeführt. Die Beamten sollten sich dort gemeinsam beraten⁵. Die höchste Meinung von seinen Beamten hatte

¹ In der Arbeit werden die Begriffe Staatsdiener, Beamter, Richter und Soldat wegen der besseren Lesbarkeit ausschließlich in der maskulinen Form verwendet. Darüber hinaus wird zwischen Beamten, Richtern und Soldaten ausschließlich unterschieden, wenn sich für das jeweilige Dienstverhältnis Abweichungen ergeben.

² *H. Bleckwenn*, Reglement vor die Königl. [sic] Preußische Infanterie von 1726, 1968, S. XLV; *H. Hattenhauer*, Geschichte des Beamtentums, 2. Aufl. 1993, S. 141.

³ *K. Heinzen*, Die geheimen Konduitenlisten der Beamten, 1842, S. 7.

⁴ *K. Hübener/W. G. Hübscher*, ZBR 1998, S. 407 (410).

⁵ *K. Hübener/W. G. Hübscher*, ZBR 1998, S. 407 (410).

Friedrich Wilhelm I. nicht. Die Einführung des Kollegialitätsprinzips war Ausdruck seines Misstrauens ihnen gegenüber⁶.

2. Joseph II.

Der Begriff „Conduite“ war in der Adelsgesellschaft gebräuchlich⁷. Nachdem die Konduitenliste im militärischen Bereich bereits etabliert war, führte der römisch-deutsche Kaiser *Joseph II.* sie im Jahre 1783 als Erster „zur Verbesserung der Sittlichkeit und Leistungsfähigkeit“ auch für seine Zivilbeamten ein⁸. Kritische Stimmen bemängelten bei der Einführung, dass das System auf Einschüchterung beruhte. Beamte sollten zu „Werkzeugen“ ihrer Vorgesetzten gemacht werden und ihnen bedingungslos gehorchen⁹.

3. Friedrich Wilhelm III.

Erst durch die Order vom 29. Juli 1800 führte *Friedrich Wilhelm III.* die Konduitenliste auch in preußischen Zivilbehörden verpflichtend ein¹⁰. Die Begründung für die Einführung gab er in der „eigenhändige[n] königliche Ordre an sämtliche Departments, Kammern, Regierungen etc. vom 23. November 1797“¹¹. Darin beklagte *Friedrich* den mangelnden Arbeitseifer sowie die Unfähigkeit einiger „unnütze[r] Brodesser“. Außerdem monierte er, dass Postenbesetzungen nicht nach den Fähigkeiten der Beamten vorgenommen würden. So würden auf wichtigen Stellen Personen sitzen, die an anderer Stelle möglicherweise besser aufgehoben wären oder gar aus dem Dienst entfernt gehörten. Also auch insofern hat sich zur heutigen Beamtenlandschaft nicht viel verändert.

Wie seine Vorgänger setzte auch *Friedrich Wilhelm III.* auf das Urteilsvermögen der jeweiligen Vorgesetzten¹². Mit der Begutachtung durch den Vorgesetzten verfolgte der Monarch. das Ziel, das Dienstpersonal zu seiner alten „Schuldigkeit“ zurückführen und den „verderbten Geist“ aus der Verwaltung zu ver-

⁶ K. Hübener/W. G. Hübscher, ZBR 1998, S. 407 (410).

⁷ In der vornehmen Gesellschaft war die *Galante Conduite* gebräuchlich, dazu ausführlich *Ménantes* [C. F. Hunold], Die Beste Manier in Honnéter Conversation Sich Höflich und Behutsam aufzuführen, und in Kluger Conduite zu leben, 1707; *Hattenhauer*, Geschichte (Fn. 2), S. 171.

⁸ *Joseph II.*, Erinnerung an seine Staatsbeamten („Hirtenbrief“), 13. Dezember 1783, abgedruckt, in: H. Kluetting (Hrsg.), Der Josephinismus, 1995, S. 334 ff.; *Hattenhauer*, Geschichte (Fn. 2), S. 171.

⁹ *Heinzen*, Konduitenlisten (Fn. 3), S. 7.

¹⁰ Abgedruckt in: R. Stadelmann, Preussens Könige in ihrer Thätigkeit für die Landeskultur, Vierter Theil. 1887, S. 260 ff.; *Hattenhauer*, Geschichte (Fn. 2), S. 171.

¹¹ Abgedruckt in *Stadelmann*, Könige (Fn. 10), S. 198 f.

¹² Darauf setzte bereits Friedrich Wilhelm I. in seinem Reglement vor die Königl. Preußische Infanterie vom 1. März 1726, XI Theil, VII Titul, VII Artic., abgedruckt in: H. Bleckwenn, Reglement vor die Königl. [sic] Preußische Infanterie von 1726, 1968.