

Von Rechtsanwältin Alexandra Kötting, CNH-Anwälte

## **BAMF verliert Verfahren über die Entfristung einer Bonner Mitarbeiterin**

Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 14.06.2018, Aktenzeichen 3 Ca 406/18

---

Bei dem Arbeitsgericht Bonn erlitt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine Niederlage. Es ging um die Entfristung einer befristet beschäftigten Bürosachbearbeiterin.

Das Bundesamt hatte aufgrund der stark ansteigenden Zahl von Migranten in den Jahren 2015 und 2016 mehrere tausend Mitarbeiter befristet für zwei Jahre neu eingestellt. Darunter auch die Klägerin in Bonn. Vor Ablauf der Befristungen in diesem Jahr schrieb das Bundesamt die Stellen intern aus und führte ein Bewerbungsverfahren durch, das sich auf eine Beurteilung der Bewerber und einen Fragebogentest stützte. Die Klägerin hatte nur eine durchschnittliche Beurteilung erhalten und war deswegen abgelehnt worden. Ihr Arbeitsverhältnis wäre daher noch in 2018 ausgelaufen.

Die abgelehnte Mitarbeiterin verlangte vor dem Arbeitsgericht Bonn die Feststellung, dass ihre Ablehnung rechtswidrig war. Sie stützte ihre Klage auf inhaltliche Mängel im Auswahlverfahren. Ein Vorgesetzter habe nach der Ablehnung geäußert, dass er ganz andere Noten vergeben hätte, wenn er die Bewertungen in anderen Bereichen gekannt habe. Außerdem sei die nur durchschnittliche Beurteilung nicht mit einer Leistungsprämie

für die Klägerin und ihrem Zwischenzeugnis mit einer überdurchschnittlich guten Note vereinbar.

Das beklagte Bundesamt argumentierte, dass es die besten Mitarbeiter für die Entfristung mit einem mehrstufigen Auswahlverfahren ausgewählt habe. Nach dem auf dieser Basis erstellten Ranking der bestbeurteilten Mitarbeiter musste der Klägerin abgesagt werden.

Das Gericht gab der Klage statt. Das beklagte Bundesamt habe nicht nachvollziehbar aufgeklärt, wie genau das Auswahlverfahren in Bezug auf die Klägerin verlaufen sei und warum die durchschnittliche Beurteilung im Auswahlverfahren so deutlich von dem Zwischenzeugnis abweiche. Dies sei aber Voraussetzung, um zu überprüfen, ob das Auswahlverfahren tatsächlich die Voraussetzungen der Bestenauslese für die Vergabe von Stellen im öffentlichen Dienst erfülle. Das Bundesamt sei wie jeder öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, die freien unbefristeten Stellen an die am besten qualifizierten Bewerber zu vergeben. Die Beurteilung eines Bewerbers sei dabei gerichtlich nur sehr eingeschränkt überprüfbar. Das Bewerbungsverfahren an sich müsse aber in Ordnung sein. Das habe das Gericht nach der Verhandlung mangels ausreichender Angaben des Bundesamtes nicht aber feststellen können.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

*Quelle: Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Bonn 2/2018*

---

### CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano ·  
Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting · Gerda Reichel  
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29  
[kanzlei@cnh-anwaelte.de](mailto:kanzlei@cnh-anwaelte.de) · [www.cnh-anwaelte.de](http://www.cnh-anwaelte.de)

---

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.  
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.

---