



Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

Abgeordneter Daniel Sturm (CDU)

Konkurrentenklagen im Bereich der Stellenbesetzung öffentlicher Dienst

Kleine Anfrage - **KA 6/7668**

Vorbemerkung des Fragestellenden:

Die Anzahl der Konkurrentenklagen bei der Besetzung von Stellen des öffentlichen Dienstes scheint sich in den letzten Jahren erheblich erhöht zu haben. Das führt zum Teil zu schmerzlichen Vakanzen bei der Stellenbesetzung. Es ist natürlich ein Recht der Konkurrenten, die im Besetzungsverfahren unterlegen sind, die Gründe ihrer Nichtberücksichtigung gerichtlich nachprüfen zu lassen, dennoch muss man sich fragen, falls es zu solch einem vermuteten Anstieg gekommen ist, ob das Gründe hat und worin diese zu sehen sind.

Antwort der Landesregierung erstellt von der Staatskanzlei

Vorbemerkung:

Stellen in der Landesverwaltung und die Besetzung von Beförderungssämtern sind nach Maßgabe von Eignung, Leistung und Befähigung (Art. 33 Abs. 2 GG) zu besetzen. Der sich für die einzelne Bewerberin/den einzelnen Bewerber daraus ableitende verfassungsrechtliche Bewerberverfahrensanspruch kann mit einem Konkurrentenstreitverfahren vor den Verwaltungs- oder Arbeitsgerichten überprüft werden. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens hat daher die Verwaltung nach Maßgabe von Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur Vermeidung von Schadensersatzansprüchen die unterlegenen Bewerber oder alle in Betracht zu ziehenden Beschäftigten in verfassungsrechtlich gebotener Weise zu unterrichten und ihnen die Möglichkeit gerichtlichen Rechtsschutzes zu geben. Die Entscheidung zu klagen, trifft jede Bewerberin/jeder Bewerber höchstpersönlich aufgrund individueller Motive und Erwägungen. So können u. a. Einwände gegen das Anforderungsprofil, gegen zugrunde liegende Beurteilungen oder Einwände gegen den Abbruch eines Stellenbesetzungsverfahrens Motive für eine Klage sein.

(Ausgegeben am 04.12.2012)

In den erhobenen Fallzahlen wurden für die ausgewiesenen Jahre Verfahren des Vorbereitungsdienstes für Lehrämter nicht berücksichtigt, da damit keine Stellen in der Landesverwaltung auf Dauer besetzt werden. Im Übrigen wurde der Erhebung Folgendes zugrunde gelegt:

Erfasst wurden Verfahren im vorläufigen Rechtsschutz sowie Klagen gegen Beförderungen, Höhergruppierungen, Dienstpostenübertragungen, Aufstiegsverfahren sowie auf Fortsetzung abgebrochener Ausschreibungsverfahren. Verfahren über mehrere Instanzen sind einmal erfasst worden; Verfahren mehrerer Bewerber gegen eine Entscheidung sind mehrfach erfasst worden. Verfahren sind als erfolgreich erfasst worden, wenn in Folge der letzten Gerichtsentscheidung die Auswahlentscheidung aufzuheben und eine neue Entscheidung zu treffen war. Ob klagende Bewerber letztendlich auch persönlich ihr Ziel erreicht haben, anstelle konkurrierender Bewerber ausgewählt zu werden, ist nicht erfasst worden. Soweit sich Verfahren anderweitig erledigt haben, sind die Verfahren dann als erfolgreich erfasst worden, wenn aufgrund Bedenken zur Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung (z. B. auf richterlichen Hinweis, Entscheidung in anderen Verfahren) die Entscheidung aufgehoben bzw. das Stellenbesetzungsverfahren abgebrochen wurde.

1. Trifft die Vermutung zu, dass sich die Fallzahlen von Konkurrentenklagen in der Landesverwaltung einschließlich der Justiz in den letzten 10 Jahren erhöht haben?

Vgl. Antwort zu 2.

2. Wie viele Konkurrentenklagen gab es von 2001 bis 2011 (aufgeführt nach Jahresscheiben)?

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Gesamt	5	11	9	11	20	32	12	40	66	53	74

3. Wie viele der gerichtlichen nachgeprüften Verfahren hatten Erfolg, wie viele blieben erfolglos?

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
erfolglos	3	10	8	9	11	27	10	32	13	21	24
erfolgreich	2	1	1	2	9	5	2	8	53	30	38
offen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	12

4. Worin werden die Gründe für den vermuteten Anstieg der Klageverfahren gesehen?

Allgemeingültige Gründe für die jährlichen Fallzahlen lassen sich nicht feststellen. Die Motivlage klagender Bewerberinnen und Bewerber ist dafür zu heterogen. In den letzten 4 Jahren sind Einmaleffekte, wie gesetzgeberische Verwaltungsreformmaßnahmen oder vom Haushaltsgesetzgeber veranlasste Stellenhebungen zu berücksichtigen, die zu einer sehr stark erhöhten Zahl von Konkurrenzsituationen geführt haben. So waren etwa aufgrund der Polizeistrukturreform Dienstposten und Beförderungen in sehr großer Anzahl neu auszu-schreiben und zu besetzen. Allein im Bereich einer Polizeidirektion waren in Folge der Zusammenlegung ab 2008 mehr als 600 Auswahlverfahren durchzu-

führen; bei Beförderungen war aufgrund der neuen Verwaltungsstruktur ein sehr großer Kreis von Beamten (zum Teil mehr als 800) einzubeziehen. In den letzten vier Jahren sind daher in einzelnen Bereichen Konkurrenzsituationen in einem Umfang entstanden, wie sie in den Jahren bis 2007 nicht bestanden haben. Zudem sind seit einiger Zeit verstärkt Mehrfachklagen gegen Auswahlentscheidungen zu beobachten, welche die jährliche Fallzahl beeinflussen.

- 5. Nach den gesetzlichen Bestimmungen sind mit den Angehörigen des öffentlichen Dienstes in gewissen Zeitabständen immer wieder Beurteilungsgespräche durchzuführen. Sollten diese nicht jedem Bediensteten zeigen, wie seine Arbeit und sein Auftreten eingeschätzt wird oder finden diese Gespräche nur auf dem Papier statt? Erfolgen hierzu Schulungen der Vorgesetzten?**

Die Gemeinsame Geschäftsordnung der Ministerien schreibt vor, dass der unmittelbare Vorgesetzte mit dem ihm zugeordneten Bediensteten mindestens einmal jährlich ein Personalführungsgespräch durchzuführen hat. Das Gespräch dient insbesondere der Förderung der beiderseitigen Aufgabenwahrnehmung und der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Eine Pflicht zur Dokumentation der Gespräche besteht nicht. Das Ausbildungs- und Fortbildungsinstitut des Landes bietet für Vorgesetzte Seminare zu Personalführungsgesprächen an.

- 6. Ließe sich die Anzahl von Klageverfahren bei einer ausführlichen, gut begründeten Bescheidung und einem eventuell noch vorgeschalteten Gespräch mit dem unterlegenen Mitbewerber nicht vermindern?**

Die Bewerberinnen und Bewerber sind - wie bereits in der Vorbemerkung ausgeführt - in verfassungsrechtlich gebotener Art und Weise schriftlich zu bescheiden. Ihnen und ihren Prozessbevollmächtigten steht es frei, Akteneinsicht in den Besetzungsvorgang zu nehmen, um die erforderlichen Kenntnisse zur Bewertung ihrer rechtlichen Interessen zu erlangen. Ob und inwieweit die jeweilige Behörde zusätzliche Gespräche mit unterlegenen Bewerbern und Bewerberinnen über die von ihr getroffene Entscheidung führt, kann nur im Einzelfall beurteilt werden.

- 7. Unlängst wurde eine Konkurrentenklage bei Besetzung der Stelle des Leiters der Landeszentrale für politische Bildung erhoben, die aus formellen Gründen Erfolg hatte. Damit bleibt diese Stelle mehr als 1 ½ Jahre unbesetzt. Was gedenkt die Landesregierung zu tun, dass diese Stelle möglichst bald wieder besetzt werden kann?**

Das Gericht hat keine Entscheidung in der Sache getroffen. Es hat rechtliche Hinweise, u. a. zu dem vom Kultusministerium formulierten Anforderungsprofil, gegeben und angeregt, die Auswahlentscheidung aufzuheben und das Auswahlverfahren unter Beachtung dieser Hinweise erneut durchzuführen. Auf Initiative des Kultusministeriums sind die Ausschreibung und Auswahlentscheidung aufgehoben worden; die Bewerber sind über die Aufhebung und deren Gründe informiert. Das Kultusministerium hat eine neue Ausschreibung veranlasst, und wird auf dieser Grundlage das Bewerbungsverfahren durchführen sowie dem Ministerpräsidenten einen Entscheidungsvorschlag unterbreiten.