

Bestenauslese, Chancengleichheit und Justizkarriere

Ein Gespräch mit Rechtsanwalt Dr. Ralph Heiermann, Hannover

Betrifft Justiz: Sie vertreten Richterinnen und Richter in Konkurrentenverfahren. Ist das Ihr Spezialgebiet?

Dr. Ralph Heiermann: Ja, aber Konkurrentenverfahren sind nur ein Teil meiner Arbeit. Ich befasse mich seit über 25 Jahren intensiv u.a. mit öffentlichem Dienstrecht. Dadurch bin ich von Anfang an mit dem Thema in Verbindung gekommen. Und ich fand das immer sehr spannend und arbeite gern in diesem Bereich.

Nehmen Konkurrentenstreitigkeiten zu?

Das kann ich so klar nicht beantworten, da allgemeine Erhebungen dazu mir jedenfalls nicht bekannt sind. Es gibt Bereiche, in denen die Anzahl der Konkurrentenverfahren schon bisher recht groß war, und z.B. im Bereich der Justiz nehmen die Verfahren jedenfalls nach meiner Wahrnehmung zu. Es gibt auch Bereiche, die traditionell noch sehr unberührt von Konkurrentenverfahren sind, z.B. die Kommunalverwaltung. Aber auch dort steigen die Zahlen nach meinem Eindruck.

Woran liegt es nach Ihrer Einschätzung, dass diese Streitigkeiten in der Justiz zunehmen? Sind Richter aufmüpfiger geworden?

Es gibt nicht mehr die Einstellung, die früher auch in der Verwaltung vorherrschte, eine Entscheidung des Dienstherrn automatisch zu akzeptieren. Ich komme aus einer Beamtenfamilie. Für meinen Vater wäre es unvorstellbar gewesen, gegen seinen Dienstherrn zu klagen. Das hat sich stark verändert, und ich halte das auch für richtig, denn man kann nicht einfach davon ausgehen, dass der Dienstherr immer eine Auswahlentscheidung trifft, die dem Prinzip der Bestenauslese genügt, d.h. den sich

immer weiter verfeinernden Erläuterungen der Anforderungen durch die Rechtsprechung. Bei Auswahlverfahren spielen zudem immer wieder Faktoren eine Rolle, die nicht oder jedenfalls nicht vollständig den verfassungsrechtlichen Anforderungen an Bestenauslese genügen. Das muss überprüfbar sein und korrigiert werden, und es kann nur überprüft und korrigiert werden, wenn



Foto: Andrea Kaminski



Illustration: Philipp Heinisch

die unterlegenen Bewerberinnen bzw. Bewerber sich dagegen wehren. Und das gibt es nach meiner Erfahrung inzwischen in der Justiz auch häufiger.

Glauben Sie nach Ihren Erfahrungen noch an Bestenauslese?

Ich glaube an Chancengleichheit, und die ist grundgesetzlich garantiert, in Art. 33 Abs. 2 GG speziell für die Auswahl für öffentliche Ämter allein nach dem Bestenauslesegrundsatz. Spiegelbildlich sorgt sie zugleich dafür, dass die staatliche Organisation durch die Besetzung offener Stellen nach Bestenauslesekriterien insgesamt funktionsfähig bleibt. Die Frage ist eher, ob in der Praxis diesem Grundsatz immer Genüge getan wird.

Gibt es eigentlich eine signifikante Anzahl von Personen, die isoliert gegen ihre Beurteilung vorgehen, oder tut man das nur, wenn es um eine Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle geht?

Auch das hängt ab von dem Bereich, in dem man sich bewegt: In der allgemeinen Verwaltung, wo grundsätzlich in Bund und Ländern mit Regelbeurteilungen gearbeitet wird, sind isolierte Streitigkeiten über dienstliche Beurteilungen nach meiner Erfahrung sehr viel häufiger als in der Justiz, wo jedenfalls in Niedersachsen nach Vollendung des 45. Lebensjahres für die

Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nur Anlassbeurteilungen erstellt werden.

Sie sagten, nach Ihrem Eindruck nehmen Konkurrentenverfahren in der Justiz zu. Woran liegt das nach Ihrer Einschätzung? Sind die Beurteilungen handwerklich schlechter geworden, sind die Bewerber kritischer geworden?

Ich vermute, die Grundhaltung der Richterschaft hat sich zu diesem Thema schlichtweg verändert. Das folgt Tendenzen, die man schon in anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung gesehen hat. Die Polizei nimmt für solche Tendenzen quasi eine Vorreiterrolle ein. Dort sind die Beurteilungsvordrucke mit Beurteilungsmerkmalen zur Bewertung im Ankreuzverfahren in den neunziger Jahren entwickelt worden. Die Einführung dieser Beurteilungsvordrucke in Nordrhein-Westfalen und in Niedersachsen führte zu zahlreichen Beurteilungsstreitigkeiten.

Betreffen Konkurrentenverfahren in der Regel herausgehobene Stellen, beispielsweise Präsidentenstellen, oder sind das auch Bewerbungen für R2-Stellen?

Das gibt es alles. Es kommt schlicht darauf an, was ausgeschrieben wird. Wir haben hier in Niedersachsen in den letzten Jahren auch eine Reihe von Neubesetzungen der Präsidentenstellen an

den Obergerichten gehabt, und dementsprechend gab es zu diesen Stellen Konkurrentenverfahren; ebenso bei der Besetzung von Landgerichtspräsidenten-Stellen. Gleiches gilt für Verfahren zur Besetzung von R2-Stellen.

Wie gehen Sie vor, wenn ein Mandant – Richterin oder Richter – kommt, der sich bei einer Bewerbung zurückgesetzt fühlt?

Ausgangspunkt ist regelmäßig die sogenannte Konkurrentenmitteilung, hier von vielen Richterinnen und Richtern »Leider-Schreiben« genannt, die Absage. Wenn diese Mitteilung vorliegt, hat man nicht viel Zeit, die Auswahlentscheidung zu überprüfen. Die Rechtsprechung schreibt eine Abwartezeit von mindestens zwei Wochen bis zur Stellenbesetzung vor, und innerhalb dieser Frist muss man entscheiden, ob es sich lohnt, ein einstweiliges Rechtsschutzverfahren einzuleiten. Wenn genug Zeit verbleibt, versuche ich im Regelfall zunächst über eine Akteneinsicht im Justizministerium festzustellen, ob das Auswahlverfahren korrekt abgelaufen ist und/oder ob ich materielle Fehler finde: Sind beispielsweise die zu beteiligenden Gremien beteiligt worden, hat die oder der Richtige über die Auswahl entschieden, ist der Bestenauslesegrundsatz korrekt angewandt worden? In Abhängigkeit davon berate ich die Mandanten, ob es sich lohnt, ein einstweiliges Rechtsschutzverfahren anzufangen.

Werden Konkurrentenverfahren nur streitig entschieden? Oder werden gelegentlich auch außergerichtlich Lösungen gefunden?

Bei der Justiz habe ich das noch nicht erlebt, weil die Justiz in der Regel davon überzeugt ist, dass ihre Entscheidung richtig ist. In anderen Bereichen der Verwaltung habe ich das schon erlebt, dass auf meinen außergerichtlichen Hinweis zu festgestellten Fehlern des Auswahlverfahrens hin die Auswahlentscheidung ohne gerichtliches Verfahren aufgehoben wird.

Was prüft man da?

Es geht immer um die Beachtung des Bestenauslesegrundsatzes nach Art. 33 Abs. 2 GG. In den Verfahren auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes nach § 123 VwGO prüfen die Gerichte nach dem bekannten Schema: Sind die jeweiligen Verfahrensvorschriften eingehalten und auch die vorgeschriebene Form, etwa ein notwendiger Kabinettsbeschluss für die Auswahl bei der Besetzung von Gerichtspräsidentenstellen? Ist die Auswahlentscheidung in der Sache allein am Grundsatz der Bestenauslese ausgerichtet, ist also beispielsweise der Notenvorsprung einer Bewerberin/eines Bewerbers bei Vergleich der Beurteilungen der Bewerber/innen beachtet worden? Sind die zugrunde gelegten Beurteilungen rechtmäßig und vergleichbar? Genügen bei Gleichheit der Gesamurteile der Beurteilungen die weiteren Auswählerwägungen den Anforderungen der Bestenauslese? Sind schließlich die Verfahrensschritte und die Auswählerwägungen korrekt dokumentiert worden?

Mit dem letztgenannten Prüfungsaspekt soll sichergestellt werden, dass der Dienstherr seine eigene Entscheidung durch das Nachschieben neuer Erwägungen in einem laufenden gerichtlichen Verfahren nicht gerichtsfest gestalten kann.

Werden Konkurrentenverfahren gewonnen wegen formaler Fehler, oder geht es fast immer um die Beurteilungen der Bewerber?

Die unzureichende Dokumentation ist ein häufig feststellbarer Fehler, der in der Praxis überwiegend unerfahrenen Behörden unterläuft. In der Justiz ist dieser Fehler selten anzutreffen. Dort erfolgt die Auswahldokumentation grundsätzlich sehr akribisch. Dort finde ich eher Beurteilungsfehler.

Nur die des/der Auserwählten, oder prüfen Sie auch die Ihres Mandanten, ob man darin nicht auch einen Fehler finden kann?

Zuerst schaut man, ob die Beurteilung der eigenen Mandantin oder des eigenen Mandanten rechtlich bedeutsame Fehler aufweist. Die Beurteilung bzw. die Beurteilungen der ausgewählten Bewerberin oder des ausgewählten Bewerbers kann ich erst prüfen, wenn ich Akteneinsicht in den Auswahlvorgang erhalten habe. Dann wird aber selbstverständlich auch diese Beurteilung bzw. werden diese Beurteilungen überprüft.

Sie schauen auch die Beurteilung Ihres Mandanten an?

Das ist richtig. Ich überprüfe, ob diese Beurteilung möglicherweise fehlerhaft ist. Wenn das der Fall ist, wird die Auswahlentscheidung schon deshalb fehlerhaft sein. Einhellige Rechtsprechung aller Verwaltungsgerichte ist nämlich: Auswahlentscheidungen müssen auf der Grundlage aktueller und vergleichbarer dienstlicher Beurteilungen getroffen werden. Und diese Beurteilungen müssen selbstverständlich rechtmäßig sein. So ist z.B. zu prüfen, ob die gesetzten Kreuze im Beurteilungsvordruck, also die Bewertung der einzelnen Leistungsmerkmale, und der jeweilige Text zur Begründung der Bewertung des Merkmals und des Gesamturteils widerspruchsfrei sind. Es ist aber zu beachten, dass nicht etwa ein Streit über die Rechtmäßigkeit der dienstlichen Beurteilung vollständig im einstweiligen Rechtsschutzverfahren inzident geführt wird. Erfolgversprechend sind im einstweiligen Rechtsschutz gegen die Auswahlentscheidung nur die Fehler der Beurteilungen, die auch ohne eine Beweisaufnahme festgestellt werden können.

Gibt es auch außerhalb der Akten Informationen, die Sie in den Konkurrentenverfahren nutzen? Ich denke da an die Gespräche mit dem unbotmäßigen Bewerber, in denen der Dienstherr versucht, ihm oder ihr die Bewerbung auszureden – ich nenne das Vergrämungsgespräche. Die können doch zu einer Befangenheit führen – das VG Karlsruhe hat 2015 einen solchen Fall entschieden und sehr klare Worte gefunden (Entscheidung vom 29. Oktober 2015, 2 K 3639/14, siehe BJ 125 (2016) S.3).

Das ist ein treffender Ausdruck, Vergrämungsgespräch. Selbstverständlich, und das ist auch hier in Niedersachsen so, werden die Bewerber/innen gefragt, die nicht zur Bewerbung aufgefordert worden waren, ob sie die Bewerbung wirklich aufrechterhalten wollen. Je nach Intensität, mit der die Gespräche geführt werden – es gibt offensivere und nicht so offensive Gesprächspartner – nutze ich Informationen darüber, denn das kann auf eine Befangenheit hindeuten.

Haben Sie damit schon mal Erfolg gehabt?

Die Gesprächsführung liefert in der Regel keine Anhaltspunkte für eine begründbare Befangenheit. Erfolgversprechender ist die Suche nach anderen Auswahlfehlern. Kommen die Bewerber beispielsweise aus unterschiedlichen Bundesländern, müssen die Beurteilungen vergleichbar gemacht werden, die auf unterschiedlichen Beurteilungsrichtlinien beruhen. Diese Vergleiche sind fehleranfällig.

Wie macht man das?

Der Vergleichsprozess ist jedenfalls nicht einfach, weil schon die Beurteilungsskalen regelmäßig voneinander abweichen, auch hinsichtlich der Spreizung, die eine einzelne Beurteilungsstufe umfasst. Man muss sich also die Notenskala und die Definitionen der Notenstufen anschauen, weiter wie die Notenverteilung in der Vergleichsgruppe ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Klärung der Frage nach Richtwertvorgaben. Erst dann lässt sich klären, welche Notenstufen der unterschiedlichen Beurteilungssysteme miteinander vergleichbar sind. Hinsichtlich der Einzelbewertungen ist zudem bedeutsam, was überhaupt beurteilt wird. Die Vergleichbarmachung kann deswegen sehr aufwändig sein. Und es können Fehler passieren, die man versucht im Rahmen eines Konkurrentenverfahrens zu finden.

Wie findet man heraus, wie bestimmte Noten in bestimmten Bundesländern zu verstehen sind? Gibt es da Sachverständige?

Im Regelfall geben die Beurteilungsrichtlinien selbst schon Auskunft darüber, wie sich die Richtliniengeber die Notenvergabe vorgestellt haben.

Es soll ja vorkommen, dass ein ungewollter Bewerber vertröstet wird und ihm die nächste entsprechende Stelle, z.B. eines OLG-Präsidenten, in Aussicht gestellt wird, wenn er sich jetzt nicht gegen die vom Ministerium gewünschte Besetzung mit einem anderen Kandidaten wehrt. Kann man daraus dann bei der nächsten Bewerbung Honig saugen?

Ich nehme an, Sie meinen den vertrösteten Bewerber. Das ist, wenn das Versprechen nicht gehalten wird, nicht möglich. Auch die Auswahlentscheidung zu der nächsten Stellenausschreibung hat allein auf der Grundlage des Bestenauslesegrundsatzes zu erfolgen.

Was kostet eigentlich ein Konkurrentenverfahren?

Der Streitwert bestimmt die Höhe der Verfahrenskosten. § 52 Abs. 6 GKG regelt die Berechnung des Streitwerts auch in den Konkurrentenverfahren und stellt zusammengefasst auf die Halbjahresbezüge in dem angestrebten Amt ab.

Die Regelung lässt einigen Raum für Interpretationen, wie man beispielsweise in der unterschiedlichen Rechtsprechung von OVG Münster einerseits und OVG Lüneburg andererseits sieht. Im Grundsatz ist bei Dienstverhältnissen auf Lebenszeit für die Verfahren in der Hauptsache die Hälfte der Jahresbezüge des angestrebten Amtes zugrunde zu legen, also nicht etwa nur die

Differenz zu den aktuellen Bezügen. Das OVG Lüneburg stellt für die Berechnung auf das Endgrundgehalt, das OVG Münster hingegen auf die aktuelle Erfahrungsstufe ab. Das OVG Münster legt zudem in den Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht die Halbjahresbezüge zugrunde, sondern nur die Vierteljahresbezüge und verweist hierfür auf die Vorläufigkeit der Entscheidungen.

Das OVG Lüneburg reduziert den Wert auch nicht für das Verfahren auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes auf den Vierteljahresbetrag des Endgrundgehalts des angestrebten Amtes, sondern belässt es bei den Halbjahresbezügen, denn in den Konkurrentenverfahren übernimmt das einstweilige Rechtsschutzverfahren die Funktion des Hauptsacheverfahrens – so das Bundesverfassungsgericht. Die Prüfungstiefe ist identisch, und im Normalfall erledigen sich die Verfahren auch durch die Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz. Ein Hauptsacheverfahren wird entbehrlich.

Wer im Konkurrentenverfahren obsiegt – hat der oder die Betroffene dann wirklich Aussicht, die Stelle zu bekommen?

Es kommt auf die Situation zum Zeitpunkt der dann zu treffenden neuen Auswahlentscheidung an. Tenor einer positiven Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz ist schließlich allein, dass dem Dienstherrn untersagt wird, diese Stelle der oder dem eigentlich ausgewählten Bewerber/in endgültig zu übertragen, solange eine neue Auswahlentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts nicht getroffen worden ist.

Ich habe mir sagen lassen, in Niedersachsen führe das häufiger dazu, dass die Stelle erst mal gar nicht besetzt wird – oder hängt das nur an dem Staatssekretär, der gerade gegangen ist?

Es hängt von der Bewerbersituation ab und wie intensiv der Dienstherr steuern wollte. Wenn es tatsächlich so ist, dass der Dienstherr keine präzise Vorstellung hatte, wer es werden sollte, dann läuft das neue Verfahren zügig und man hat eine Chance.

Gibt es das überhaupt?

Das gibt es – allerdings: Je höher die zu besetzende Position ist, desto unwahrscheinlicher ist es. Bei Präsidentenstellen ist es unwahrscheinlich, dass der Dienstherr sich nicht bereits fokussiert hatte. Es kommt im jeweiligen Fall auf das Leistungsbild des restlichen Bewerberfeldes an. Haben nur zwei einsam an der Spitze um den Posten gerungen, dann passiert es durchaus, dass man die Stelle als zunächst unterlegene Bewerberin oder Bewerber auch erhält. Häufig sind mehrere gleich beurteilte Bewerber/innen im Rennen. Entscheidend sind in diesen Fällen die Kriterien für die neue Stichentscheidung. Gegebenenfalls folgt dann jedoch ein weiteres Konkurrentenverfahren der oder des nunmehr unterlegenen Bewerberin/Bewerbers.

Und die Stelle wird sehr lange blockiert...

So ist es!

Haben Anforderungsprofile für die Bewerber auf bestimmte Stellen, wie sie inzwischen jedenfalls in NRW vorliegen, etwas am Vorgehen bei Konkurrentenstreitigkeiten geändert?

In Niedersachsen gibt es Anforderungsprofile für einzelne Stellen in der Justiz nicht. Das Bundesverwaltungsgericht ist zudem der Ansicht, dass sich die Auswahlentscheidung auf das Statusamt und nicht auf den Dienstposten bezieht. Demzufolge kann von dem Dienstherrn nicht vorgegeben werden, dass die Bewerberin oder der Bewerber für eine konkrete Stelle bestimmte besondere Qualifikationen haben muss, die nach den Laufbahnvorschriften nicht gefordert werden. Es kommt vielmehr darauf an, wie das Amt statusmäßig gestaltet ist, also etwa als Amt nach A 15 oder R2, R3 usw. Wenn in der Ausschreibung bestimmte zusätzliche Fähigkeiten verlangt werden, ohne dass diese im Statusamt grundsätzlich vorgeschrieben sind, dann könnten damit Bewerberinnen und Bewerber gezielt ausgegrenzt werden, obwohl sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen. Das soll verhindert werden. Das Bundesverwaltungsgericht lässt nur ganz enge Ausnahmen zu, in denen obligatorische Anforderungskriterien zu einer solchen Ausgrenzung führen dürfen.

Verstehe ich das richtig, dass eine R2-Stelle beim großen Amtsgericht, als Vorsitzender einer Kammer am Landgericht, als Leiter eines kleinen Amtsgerichts oder eines großen Amtsgerichts identische Vorgaben für die Bewerbung bedingt? Obwohl man doch deutlich unterschied-

liche Fähigkeiten und Kenntnisse für die verschiedenen Tätigkeiten braucht?

Ist die zu besetzende Stelle eine im Statusamt R2, kommt es allein auf die grundsätzlichen Anforderungen in diesem Statusamt an. Ob jemand bei Erfüllung dieser grundsätzlichen Anforderungen das Amt erhält, ist sodann von der aktuellen Beurteilung abhängig. Wenn etwa zwei Bewerber/innen für eine Stelle der Leitung eines Amtsgerichts konkurrieren und die abschließenden Gesamturteile der Beurteilungen gleich sind, muss der Dienstherr die zu vergleichenden Beurteilungen weiter ausschärfen, also prüfen, ob die Einzelaussagen – z.B. zu Führungsqualitäten und sozialer Kompetenz – unterschiedlich sind oder sich sonst aus den Beurteilungen Leistungsunterschiede ergeben und die Entscheidung darauf stützen. Bleibt es auch nach dieser Ausschärfung bei einem Gleichstand, kann der Dienstherr auf andere unmittelbar leistungsbezogene Kriterien zurückgreifen.

Wie sieht es aus, wenn die Auswahlentscheidung von einem Richterwahlausschuss getroffen wurde? Da finden Sie doch wohl keine inhaltliche Begründung.

Auch dort gilt, dass sich die Richterwahlausschüsse bei der von ihnen zu treffenden Auswahlentscheidung ausschließlich am Bestenauslesegrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG ausrichten müssen. Die Auswählerwägungen haben sie zu dokumentieren. Ab-



Illustration: pixabay

weichendes ergibt sich nur für die Besetzung von Bundesrichterstellen. Für diese hat das Bundesverfassungsgericht festgehalten, dass Art. 95 Abs. 2 GG und das darin vorgesehene Wahlverfahren Modifikationen gegenüber sonstigen Auswahl- und Beförderungsentscheidungen bedinge.

Woran liegt es nach Ihrer Einschätzung, dass inzwischen doch viele Konkurrentenverfahren Erfolg haben? Sind die Verwaltungsgerichte kritischer gegenüber den öffentlichen Dienstherrn geworden?

Die Verwaltungsgerichte entscheiden nach Recht und Gesetz. Die Erfolge in Konkurrentenverfahren sind darin begründet, dass es inzwischen eine immer feiner ausdifferenzierte Rechtsprechung der Obergerichte und des Bundesverwaltungsgerichts gibt und dass es auch für große Behörden offenbar oft schwierig ist, diesen Anforderungen zu genügen.

Im Detail kann man leicht stolpern und etwas übersehen. Und zugegeben: Wenn bestimmte Vorstellungen bestehen und daran die Auswahlentscheidung ausgerichtet werden soll, besteht die hohe Wahrscheinlichkeit, dass die Entscheidung nachher erfolgreich vor den Verwaltungsgerichten angegriffen wird.

Das Anforderungsprofil für eine konkrete Stelle ist ein schönes Beispiel: nicht so sehr für die Justiz, jedenfalls in Niedersachsen, aber für den Bereich der Verwaltung. Nachdem die Rechtsprechung den Wert von Regelurteilen stärker hervorgehoben hat, ist es schwieriger geworden, die Auswahl über Anlassurteile zu steuern. Das hat in der Folge dazu geführt, die Auswahlsteuerung über Anforderungsprofile zu versuchen. Beispiel: Will man jemanden fördern, die oder der z.B. über in der Laufbahn ungewöhnliche, besondere und nützliche IT-Qualifikationen verfügt, liegt der Versuch nahe, die Stelle als eine solche zu beschreiben, die eine entsprechende Qualifikation erfordert. Dem ist das Bundesverwaltungsgericht dadurch entgegengetreten, dass es die Statusamtbezogenheit der Auswahlentscheidungen hervorhebt. Anforderungsprofile dürfen sich in den Laufbahnen grundsätzlich nicht nach den Anforderungen eines konkreten Dienstpostens richten, wenn eine Beförderungsentscheidung vorbereitet wird.

Worauf muss ich mich einstellen, wenn ich als Richterin oder Richter in einen gerichtlichen Konkurrentenstreit gehe? Wie sieht das Häufchen Elend hinterher aus, wenn es sich hat auseinandernehmen lassen? Und wie gehen Sie als Prozessvertreter damit um?

Man braucht schon eine gewisse psychische Widerstandsfähigkeit, wenn man sich entschließt, als nicht aufgeforderte Bewerberin bzw. nicht aufgeforderter Bewerber in ein Konkurrentenverfahren zu gehen. Es sind mehrere Dinge zu beachten: Auf der einen Seite das Verhältnis zum Dienstherrn, also zur Gerichtspräsidentin/zum Gerichtspräsidenten, zum Ministerium, und auf der anderen Seite zu den Kolleginnen und Kollegen, deren Beförderung zunächst durch die Beantragung einstweiligen Rechtsschutzes gestoppt wird.

Und zu den Kollegen, die u.U. auf Monate oder Jahre die Vakanz als Vertreter ausfüllen müssen...

Ja, auch das. Das bedeutet immer einen gewissen psychischen Druck, den nicht alle aushalten. Dessen muss sich die oder der nicht ausgewählte Bewerber/in bewusst sein. Darauf weise ich auch immer hin. Es gibt die sonnenklaren Fälle, in denen ich sage, hier muss man jetzt etwas machen, und wenn die anderen Kolleginnen und Kollegen nicht nur sehr egoistisch auf eigene Bedürfnisse schauen, dann müssen sie das als richtig akzeptieren, auch diejenige oder derjenige, die oder der dann erst mal die Aufgaben der vakanten Stelle übernehmen muss. Denn alle müssen ein Interesse daran haben, dass Verwaltung und Justiz korrekt funktionieren. Das ist das Spiegelbild zur Chancengleichheit durch Bestenauslese: die Funktionsfähigkeit der staatlichen Organisation im weitesten Sinne. Aber in den Konstellationen, in denen die Konkurrenz ein bisschen knapper ausfällt, oder die Fälle, in denen z.B. Bewerberinnen und Bewerber miteinander konkurrieren, die sich vielleicht schon mal haben vertrösten lassen und jetzt tatsächlich ausgewählt worden sind, ist der soziale Druck nicht gerade gering. Das muss man im Blick haben.

Gibt es Mandanten, die aufgeben, weil sie den Druck nicht aushalten?

Ja, das gibt es immer mal wieder. Das hängt unter anderem von der Dauer der Verfahren ab. Ich habe es erlebt, dass Antragsteller aufgegeben haben, weil sie den Druck sehr lange aushalten mussten. Gerade in überlangen Verfahren wird der Druck auch durch die Vertretungssituation immer größer und werden die Kolleginnen/Kollegen unwilliger. Diese suchen die Verantwortung dann leider häufig nicht bei dem langsam arbeitenden Gericht, sondern bei der Antragstellerin oder dem Antragsteller in dem Konkurrentenverfahren. Deshalb bin ich sehr froh, dass hier in Niedersachsen die Verwaltungsgerichte zügig entscheiden. ■

Das Gespräch führte Andrea Kaminski im September 2020

In der Redaktion haben wir diskutiert, ob dieses Interview nicht zu entmutigend endet – natürlich schlägt in den Fragen auch die persönliche Skepsis der Interviewenden durch. Dass Richterinnen und Richter nicht mehr jede Beurteilung als gottgegeben brav akzeptieren, sondern zunehmend nachfragen und kritisieren, ist gut und richtig. Auch Konkurrentenverfahren sind legitim und tragen dazu bei, dass Beurteilungen besser begründet und durchdacht werden, und sind so im Interesse aller Kolleginnen und Kollegen.

Entmutigend allerdings finde ich in erster Linie, dass die Überprüfung im Konkurrentenverfahren eher nicht geeignet scheint, herauszufinden, ob ein Bewerber nun wirklich »gut« ist – ob er/sie gute Rechtskenntnisse hat, gut mit den Parteien umgeht, kommunikativ in der Lage ist, das Vorgetragene richtig zu erfassen, sich verständlich ausdrücken kann, Führungsqualitäten besitzt – und was auch immer für das angestrebte Amt materiell und inhaltlich von Bedeutung ist. Überprüft wird eher die Kompetenz des Beurteilers, ob er/sie nun alle formalen und logischen Hürden der diversen Beurteilungsrichtlinien elegant und formell korrekt gemeistert hat. Am eigentlichen inhaltlichen Problem von Beurteilungen ändern Konkurrentenverfahren und ändert eine ausgefeilte kleinteilige Rechtsprechung dazu leider wenig.

Andrea Kaminski