

Ein neuer Weg zu mehr Transparenz

Immer wieder kam es in den letzten Jahren zu Besetzungen richterlicher und staatsanwaltlicher Planstellen, die nicht den (gleichlautenden) Vorschlägen der Personalsenate bzw. Personalkommissionen folgten und damit auch Auslöser für Diskussionen, Kritik und – in manchen Fällen – auch vermutete politische Einflussnahme waren. Ob es tatsächlich politisch motivierte Besetzungen waren oder bloß der Umstand des Abweichens von Besetzungsvorschlägen richterlicher Personalsenate schon einen derartigen Verdacht auslöste, wird im Nachhinein nicht so leicht aufzuklären sein. Was jedoch feststeht ist, dass den Besetzungsvorschlägen, die zu den wichtigsten Aufgaben der Personalsenate zählen, künftig mehr Gewicht eingeräumt werden soll. Eine Bindung des Entscheidungsorgans an gleichlautende Besetzungsvorschläge, wie von den Standesvertretungen schon lange gefordert, wäre zweifellos die beste Lösung. Leider fehlt hier jeder politische Wille zu einer entsprechenden gesetzlichen Verankerung. Aber bereits mit mehr Transparenz kann ein erster Schritt in die richtige Richtung gesetzt werden.

Derzeit fehlt es an jeglicher Nachvollziehbarkeit, wenn von Besetzungsvorschlägen abgegangen wird und andere als erstgereichte Bewerberinnen oder Bewerber zum Zug kommen. Manchmal werden gerichtsorganisatorische Gründe oder Aspekte des Personalmanagements den Ausschlag geben.

Die Personalsenate haben sich aber ausschließlich nach den im RStDG determinierten Eignungskriterien zu orientieren und andere für das Funktionieren der Gerichtsbarkeit insgesamt ebenfalls relevante Aspekte nicht ihren Besetzungsvorschlägen zugrunde zu legen. Hier könnte man überlegen, dass unter Beibehaltung der Beurteilung der Bewerber ausschließlich nach ihrer persönlichen Eignung für die in Frage kommende Planstelle, die Personalsenate auch eine Meinung zu den anderen relevanten Aspekten einer Besetzung äußern können sollten. Dies könnte zu einer Stärkung der Personalsenate führen.

Es kommt aber offensichtlich auch zu Abweichungen von den (übereinstimmenden) Reihungen der Personalsenate, weil die Eignungseinstufung nicht geteilt wird. Bisweilen wird hier auch eine fehlerhafte Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes argumentativ herangezogen. Die Eignungsbeurteilung ist aus gutem Grund den Personalsenaten überantwortet, die hier die besten Grundlagen dafür haben. Wenn daher deren Beurteilung angezweifelt und eine Nichtberücksichtigung bestimmter eignungsrelevanter Aspekte behauptet wird, dann erscheint es sinnvoll, diese zusätzlichen Überlegungen nicht nur transparent zu machen, sondern auch den Personalsenaten die Möglichkeit zu geben, dazu ihre Meinung zum Ausdruck zu bringen.

In diesem Sinne haben die Standesvertretungen mit den verantwortlichen Vertretern des BMJ als Zwischenlösung vor gesetzlichen Anpassungen vereinbart, dass im Falle eines beabsichtigten Abgehens von einem Besetzungsvorschlag eines Personalsenates oder einer Personalkommission diesem/dieser vor der Ernennung eines Bewerbers/einer Bewerberin noch eine Gelegenheit zu einer Stellungnahme einzuräumen ist und auch die Gründe für das beabsichtigte Abgehen darzulegen sind. Hier war zu erwägen, dass die Möglichkeit einer weiteren Befassung mit schon erstatteten Besetzungsvorschlägen zu Verzögerungen und dadurch bei überraschend kurzfristig freiwerdenden Planstellen zu einer etwas längeren Vakanz führen kann. Auch bietet das RStDG für diese Erweiterung der Möglichkeiten der Personalsenate keine Grundlage, aber es verbietet sie auch nicht. Der Preis einer etwas späteren Besetzung der ausgeschriebenen Planstelle ist im Hinblick auf den Mehrwert durch die verbesserte Nachvollziehbarkeit wohl leistbar.

Die Mitglieder der Personalsenate sollen sich keinesfalls in einem Rechtfertigungsdruck sehen, was ihre schon getroffenen Entscheidungen betrifft. Eine Äußerung wäre nicht zwingend, es wird jedoch die Möglichkeit eröffnet, zur Argumentation des Ministers, die ja in der Regel auf „Neuerungen“ gestützt sein wird, zu denen sich der Senat bisher gar nicht geäußert hat, doch Stellung nehmen zu können, wodurch aber gleichzeitig die Argumentationsnotwendigkeit des Ministers geschärft und die Transparenz des Besetzungsvorgangs erheblich erhöht würde. Vielleicht gibt es ja den einen oder anderen Fall, wo Personalsenate ihre Entscheidungen im Hinblick auf die vom BMJ genannten Gründe noch ergänzend begründen und damit ein Abgehen verhindern oder zumindest erschweren können.

Jeder Weg, der zu einer Stärkung der Personalsenate und einer Erweiterung ihrer Kompetenzen und damit zu mehr Transparenz bis hin zu einer Bindung des Entscheidungsorgans führt, sollte beschritten werden.

WERNER ZINKL