

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD

– Drucksache 17/13593 –

Juristenauswahlverfahren im Bundesministerium des Innern

Vorbemerkung der Fragesteller

Nach einem Bericht der Zeitung „DIE WELT“ vom 7. Mai 2013 („Personalpolitik nach Parteibuch bei Friedrich – Eine erfolgreiche Arbeitsgerichts-Klage offenbart die zweifelhafte Einstellungspraxis im unionsgeführten Innenministerium“) soll es bei einem Juristenauswahlverfahren im Bundesministerium des Innern zu Unregelmäßigkeiten gekommen sein, die Zweifel an einer Personalauswahl gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes nach der „Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung“ der Bewerberinnen und Bewerber begründen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Das Bundesministerium des Innern (BMI) hat mit dem Haushaltsgesetz 2013 im Sinne einer demographievorsorgenden Stellenpolitik 20 neue Stellen im höheren Dienst erhalten (die hälftig gemäß kw-Vermerk 2018 bzw. 2022 wieder entfallen).

Zur Besetzung dieser Stellen führte das BMI im Februar dieses Jahres ein Juristenauswahlverfahren unter Beteiligung der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertreterin im BMI durch, das nach einem seit Jahren praktizierten und bewährten Muster verlief und von den Interessenvertretungen in der Vergangenheit nicht beanstandet wurde. Durch diese antizyklische Personalmaßnahme konnten junge, hochqualifizierte Nachwuchskräfte für das BMI gewonnen werden, was aufgrund der demographischen Entwicklung auch für das BMI in den kommenden Jahren zunehmend schwieriger werden dürfte.

Für das Juristenauswahlverfahren gilt wie für alle Einstellungen und Beförderungen im BMI, dass diese stets im Einklang mit Grundgesetz und Bundesbeamtengesetz nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen und nicht nach parteipolitischen Orientierungen. Eine Parteizugehörigkeit wird nicht abgefragt. In Einzelfällen haben Bewerberinnen und Bewerber hierzu

eigeninitiativ Angaben in ihren Bewerbungsunterlagen gemacht. Über weitere Kenntnisse zum politischen Hintergrund verfügt das BMI nicht und hat dazu auch keine späteren Nachforschungen, etwa durch Internet-Recherchen, vorgenommen.

Gleiches gilt für einen religiösen oder weltanschaulichen Hintergrund der Bewerberinnen und Bewerber.

Der von den Fragestellern in ihrer Vorbemerkung zu dieser Kleinen Anfrage zitierte Arbeitsgerichtsprozess, der nach dem Auswahlverfahren von der Schwerbehindertenvertreterin im BMI gegen den Personalrat angestrengt worden war, hat sich im Übrigen nicht mit behaupteten „Unregelmäßigkeiten“ oder, wie ebenfalls behauptet wird, einer „zweifelhaften Einstellungspraxis“ des BMI beschäftigt. Das Verfahren betraf vielmehr die Rechte der Schwerbehindertenvertretung im BMI gegenüber dem Personalrat nach § 95 Absatz 4 Satz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) sowie § 39 Absatz 3 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Danach kann die Schwerbehindertenvertretung die vorübergehende Aussetzung eines Personalratsbeschlusses für die Dauer von sechs Arbeitstagen verlangen, wenn sie – so das Arbeitsgericht Berlin – „eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen subjektiv für gegeben erachtet, ausgenommen in Fällen eines Rechtsmissbrauchs“.

In der Zustimmung des Personalrats zu den Vorschlägen der Dienststelle zur Einstellung der in dem Juristenauswahlverfahren ausgewählten Nachwuchskräfte sah die Schwerbehindertenvertreterin eine solche Beeinträchtigung, weil die Dienststelle einen schwerbehinderten Bewerber nicht zur Einstellung vorgeschlagen hatte (vgl. Antwort zu Frage 17).

Das daraufhin von ihr angerufene Arbeitsgericht hat in seinem Beschluss jedoch weder Ausführungen zu inhaltlichen Fragen oder zur Ausgestaltung des Auswahlverfahrens noch zu Entscheidungen oder Vorschlägen aus dem Auswahlverfahren gemacht.

1. Wie lautet der Text der Ausschreibung für das Juristenauswahlverfahren des Bundesministeriums des Innern (BMI), und wann und wo wurde die Ausschreibung veröffentlicht?

Der Text der Ausschreibung lautete wie folgt:



Bundesministerium
des Innern



Das Bundesministerium des Innern sucht mehrere

Volljuristinnen und Volljuristen

Ihr Profil

- Erstes und zweites juristisches Staatsexamen mit überdurchschnittlichem Abschluss (mindestens Note "befriedigend"),
- gute Kenntnisse in Englisch und in einer weiteren Fremdsprache,
- gute IT-Anwenderkenntnisse.

Sie besitzen die Fähigkeit, auch unter Belastung systematisch und zielorientiert zu arbeiten, sind kooperativ und zeichnen sich durch eine hohe Kommunikationsfähigkeit aus. Sie engagieren sich sozial oder gesellschaftlich und können dies durch praktische Erfahrungen belegen.

Wir bieten

- Vielfältige, attraktive Aufgaben im höheren Dienst,
- qualifizierte Fortbildungen zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns wichtig.
- Verwendungen mit internationalem Bezug sind Teil unseres Personalentwicklungskonzeptes.

Ihre Bewerbung

Das Bundesministerium des Innern fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und begrüßt deshalb besonders Bewerbungen von Frauen. Die ausgeschriebenen Stellen sind grundsätzlich für die Besetzung mit Teilzeitkräften geeignet.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt. Es wird lediglich ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt.

Falls wir Ihr Interesse geweckt haben, freuen wir uns über Ihre Online-Bewerbung unter

<https://onlinebewerbung.dienstleistungszentrum.de/BaSys2Webapp/BMI-07-2012/index.html>

bis zum **31. Dezember 2012**.

Bitte übersenden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen (z.B. Zeugnisse, Referenzen, Beschäftigungsnachweise) erst **nach Aufforderung** durch das Bundesverwaltungsamt.

Weitere Informationen zu den Anforderungsprofilen des Bundesministeriums des Innern finden Sie auf den Internetseiten.

Die Auswahlverfahren werden voraussichtlich im Februar 2013 durchgeführt.

Für Fragen zum Bewerbungsverfahren stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Servicezentrum Personalgewinnung des Bundesverwaltungsamtes unter der Rufnummer **0228 99 358 - 8755** gerne zur Verfügung.

Die Stellenausschreibung wurde in den folgenden Medien veröffentlicht:

www.bund.de
www.vsz.bund.de
Neue Juristische Wochenschrift (NJW)
www.beck-stellenmarkt.de
Bundesagentur für Arbeit
Portal der EU-Kommission (EURES)

Die Veröffentlichung der Stellenausschreibung in der NJW sowie bei www.beck-stellenmarkt.de erfolgte vom 6. Dezember 2012 bis zum 31. Dezember 2012.

Die Veröffentlichungen auf www.bund.de und www.vsz.bund.de erfolgten ebenfalls vom 6. Dezember 2012 bis zum 31. Dezember 2012.

Die Veröffentlichungen auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit und bei EURES erfolgten im Zeitraum vom 11. Dezember 2012 bis zum 31. Dezember 2012.

2. Welche Institutionen, Verbände usw. wurden durch das BMI, das Bundesverwaltungsamt (BVA) oder persönlich durch den Leiter oder die Unterabteilungsleiter der Zentralabteilung oder Bedienstete der Arbeitsgruppe Z I 1 des BMI auf die Ausschreibung hingewiesen?

Über die erfolgte Ausschreibung hinaus (Frage 1) haben weder das BMI noch das Bundesverwaltungsamt (BVA) Institutionen, Verbände usw. auf die Ausschreibung hingewiesen. Gleiches gilt für den Leiter der Zentralabteilung, den Unterabteilungsleiter Z I und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsgruppe Z I 1 des BMI. Der Unterabteilungsleiter Z II hat in seiner Studentenverbindung Ripuaria Bonn auf die Ausschreibung hingewiesen.

3. Wie war das Auswahlverfahren im Einzelnen ausgestaltet?

Das BVA übernimmt die Veröffentlichung der vom BMI erstellten Stellenausschreibung in den Print- und elektronischen Medien.

Bewerberinnen und Bewerber werden in der Ausschreibung aufgefordert, online einen Bewerbungsbogen einzusenden. Anhand der Angaben im Bewerbungsbogen wird im BVA IT-gestützt automatisch die formale Eignung (erstes und zweites Staatsexamen mit mindestens der Note befriedigend) festgestellt. Das BVA fordert dann von allen formal geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten die schriftlichen Bewerbungsunterlagen an und leitet diese an das BMI weiter.

Auf Grundlage der vorgelegten schriftlichen Unterlagen trifft das BMI dann anhand von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Vorauswahl, welche Kandidatinnen und Kandidaten zum jeweils eintägigen Auswahlverfahren eingeladen werden. Dabei hat es sich bewährt, pro zu besetzender Stelle etwa vier Kandidatinnen und Kandidaten einzuladen.

Die im Rahmen der Auswahlverfahren vor einer mehrköpfigen Kommission unter beobachtender Teilnahme der Interessenvertretungen zu bewältigenden Aufgaben sollen Aufschluss über verschiedene Kompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten geben. Diese Kompetenzen werden in unterschiedlichen Übungen (Gruppenübung, Präsentation eines komplexen Falles, Rollenspiel)

beobachtet und von den Kommissionsmitgliedern bewertet. Auf der Grundlage des Anforderungsprofils werden in den Übungen des Auswahlverfahrens Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Argumentationsfähigkeit, kreatives Denken und Strukturierungsfähigkeit geprüft und bewertet. Beim komplexen Fall wird außerdem die Belastungsfähigkeit in schwierigen Situationen geprüft. Bewertung und Dokumentation aller Übungen erfolgen auf einheitlichen Bewertungsbögen.

Konnten die Kandidatin oder der Kandidat in den Übungen überzeugen, erfolgt im Anschluss ein Interview, um auf dieser Grundlage eine Entscheidung zu treffen. Anderenfalls erfolgt bereits nach den absolvierten Übungen ein Feedback-Gespräch. Überzeugt eine Bewerberin oder ein Bewerber im Interview nicht, erfolgt ebenfalls unmittelbar im Anschluss an das Interview ein Feedback-Gespräch. Im Laufe des Tages wird außerdem durch einen Übersetzer des BMI ein schriftlicher und mündlicher Englischtest durchgeführt.

4. Mit welchen Erlassen hat das BMI gegenüber dem mit der Durchführung des Auswahlverfahrens beauftragten BVA welche Kriterien und deren Gewichtung für die „vergleichende tabellarische Auswertung aller Bewerbungen“ bzw. die „Vorauswahl unter allen eingegangenen Bewerbungen nach dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung“ festgelegt (Zitate von der Netzseite des BVA www.vsz.bund.de/cln_331/nn_2151326/VSZ/dienstleistungen/SZP/020__Service/010__Behoerden/behoerden_inhalt.html)?

Für das Juristenauswahlverfahren des BMI gab es keinen Erlass, der eine Gewichtung bestimmter Kriterien vorsah. Das in der Fragestellung genannte Zitat von der Netzseite des BVA zur „Vorauswahl unter allen eingegangenen Bewerbungen nach dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung“ beschreibt im Übrigen lediglich ein Service-Angebot des BVA, das sich an Bundesbehörden und bundesnahe Institutionen richtet und von diesen in Absprache mit dem BVA wahrgenommen werden kann. Eine solche Absprache hat es zwischen BMI und BVA indes nicht gegeben.

Vom Juristenauswahlverfahren des BMI zu unterscheiden ist das sog. Zentrale Juristenauswahlverfahren, an dem die Behörden des Geschäftsbereichs teilnehmen. Auch das BMI hat in der Vergangenheit daran teilgenommen, nicht jedoch in diesem Jahr, da die Anzahl der Stellen und der damit verbundene zeitliche und personelle Aufwand ein eigenes Verfahren notwendig machten.

Für das sog. Zentrale Juristenauswahlverfahren existiert ein Erlass aus dem Jahr 2011 an die Geschäftsbereichsbehörden des BMI, der Bezug nimmt auf eine seit dem Jahr 2006 erfolgende automatisierte Punkte-Vergabe durch das BVA. Hintergrund für die Punktevergabe war das sehr hohe Bewerberaufkommen bei Ausschreibungsverfahren Mitte der 2000er-Jahre. Man ging seinerzeit davon aus, dass durch ein Punktesystem eine erste Vorauswahl durch die einstellenden Geschäftsbereichsbehörden auf Basis möglichst einheitlicher Kriterien erleichtert werden könnte. Nach diesem Erlass werden für alle Angaben, die die Kandidatinnen und Kandidaten bei ihrer Bewerbung online machen, Punkte vergeben. Dabei können je nach Selbsteinschätzung zum Beispiel zu den Sprachkenntnissen oder nach der angegebenen Zeitdauer einer ehrenamtlichen Tätigkeit ohne weiteren Nachweis mehr oder weniger Punkte erlangt werden. Die Punktzahl ergibt sich allein aufgrund der Angaben der Bewerberinnen und Bewerber und wird automatisch vom IT-System bei der Erfassung generiert.

Es zeigte sich aber, dass das Punktesystem nicht praktikabel war und durch die Geschäftsbereichsbehörden kaum genutzt wurde, insbesondere, da es auf Selbstangaben und persönlichen Einschätzungen der Bewerber basiert und die

fachlichen Anforderungen der inhaltlich breit gefächerten Geschäftsbereichsbehörden an die Bewerberinnen und Bewerber unterschiedlich sind.

Im Bemühen um eine praktikablere Regelung erfolgte daher im Jahr 2011 der o. g. Erlass an den Geschäftsbereich, mit dem das Punktesystem für die Geschäftsbereichsbehörden flexibler ausgestaltet wurde. Aufgrund der weiterhin bestehenden o. g. Unzulänglichkeiten und der rückläufigen Bewerberzahlen wird es derzeit mit den Geschäftsbereichsbehörden erneut evaluiert.

Im Februar 2013 hat das BMI das in Rede stehende Juristenauswahlverfahren allein ohne Teilnahme der Geschäftsbereichsbehörden durchgeführt und dabei das Punktesystem – wie bereits in den vergangenen Jahren – weder im Rahmen der Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber noch im Auswahlverfahren genutzt, auch wenn die Unterlagen, die der Auswahlkommission und den Interessenvertretungen im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Verfügung gestellt wurden, neben den üblichen Angaben zur Person und zum Werdegang am Ende der Kurzvita auch den vom BVA automatisch generierten „Gesamtpunktwert“ enthielten. Lediglich zur Vermeidung unnötigen Verwaltungsaufwands wurde darauf verzichtet, das BVA für das Juristenauswahlverfahren des BMI um die Erstellung einer speziellen Bewerberübersicht ohne Punkteangaben – die, wie erläutert, nicht angefordert waren – zu bitten. Die Punkteangaben haben im gesamten Verfahren keine Rolle gespielt.

5. Wie viele Bewerbungen sind auf die Ausschreibung eingegangen, wie viele davon erfüllten die formalen Mindestanforderungen der Ausschreibung, wie viele Bewerberinnen und Bewerber wurden zum sog. Assessment-Center eingeladen, und wie viele haben ein Einstellungsangebot erhalten oder sollen es erhalten (bitte jeweils getrennt nach Geschlecht aufzuführen)?

Auf die Stellenausschreibung des BMI gingen 573 Bewerbungen ein (348 Bewerberinnen und 225 Bewerber), davon waren 479 formal geeignet (293 Bewerberinnen und 186 Bewerber).

80 Kandidatinnen und Kandidaten wurden zum Auswahlverfahren des BMI eingeladen. Durch Absagen von Bewerberinnen und Bewerbern (z. B. aufgrund von Erkrankungen) und Rücknahmen von Bewerbungen nahmen letztlich 36 Bewerberinnen und 38 Bewerber am Auswahlverfahren teil.

Von den schließlich 23 Kandidatinnen und Kandidaten, die einvernehmlich mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung im BMI ein Einstellungsangebot erhalten haben, sind acht weiblich und 15 männlich.

6. Wie viele schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen befanden sich jeweils darunter?

Insgesamt gab es elf schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber. Alle sieben formal geeigneten schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber wurden nach vorheriger Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertreterin zum Auswahlverfahren eingeladen. Auf Wunsch der Schwerbehindertenvertreterin wurde zusätzlich ein schwerbehinderter Bewerber eingeladen, der die Mindestanforderungen für das Auswahlverfahren (zwei befriedigende Examina) nicht erfüllte. Von diesen acht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nahmen drei die Einladung zur Teilnahme am Auswahlverfahren wahr. Ein schwerbehinderter Bewerber wurde von der Auswahlkommission zur Einstellung vorgeschlagen.

7. Trifft es zu, dass nicht diejenigen Bewerberinnen und Bewerber zum sog. Assessment-Center eingeladen wurden, die nach den vom BMI vorgegebenen Kriterien vom BVA die höchsten Punktzahlen erhalten hatten, sondern eine neue Auswahl unter allen Bewerberinnen und Bewerbern, die die formalen Mindestanforderungen erfüllten, durch den Leiter der Zentralabteilung, Ministerialdirektor P. F., veranlasst und durch das Mitglied der Arbeitsgruppe Z I 1 des BMI durchgeführt wurde, und in welchem Zeitraum geschah dies?

Nein, dies trifft nicht zu. Durch das BMI wurde keine neue Auswahl, sondern erstmalig eine (Vor-)Auswahl unter den formal geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern getroffen. Dies geschah im Zeitraum vom 7. bis zum 23. Januar 2013. Das BVA hingegen nahm keine Vorauswahl vor. Es gab daher auch keine Rangliste des BVA. Die in der Antwort zu Frage 4 bereits erwähnte Punktevergabe stellt aus den dort genannten Gründen keine Rangliste dar und hat im gesamten Verfahren keine Rolle gespielt. Das BMI erhielt die Bewerberübersicht in alphabetischer Reihenfolge. Die Entscheidung, wer zum Auswahlverfahren eingeladen und letztlich eingestellt wird, kann ausschließlich das BMI als Einstellungsbehörde treffen. Es wäre auch mit der Personalhoheit des Dienstherrn nicht zu vereinbaren, wesentliche Teile der Personalauswahl einem Dritten zu überlassen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

8. An welchen Stellen der vom BVA aufgestellten Rangliste nach Punktzahlen standen jeweils die Bewerberinnen und Bewerber, die zum sog. Assessment-Center eingeladen wurden?

Die Bewerberübersicht des BVA stellt keine „Rangliste nach Punktzahlen“ dar. Es wird auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

9. Wie begründet das BMI ggf. den Wechsel von Auswahlkriterien – anscheinend auch entgegen einem eigenen Erlass vom 21. Dezember 2011 – innerhalb eines laufenden Auswahlverfahrens, welche Kriterien wurden dieser neuen Auswahl zugrunde gelegt, und wann und wo wurden sie in einem Aktenvermerk dokumentiert, um die Transparenz des Verwaltungshandelns (vgl. § 2 der Anlage zu § 12 Absatz 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien – Registraturrichtlinie) zu gewährleisten?

Es gab keinen Wechsel der Auswahlkriterien im laufenden Auswahlverfahren. Die Auswahlkriterien richteten sich ausschließlich nach der Ausschreibung.

10. Welche Kosten sind durch das Auswahlverfahren im BVA entstanden?

Es hat kein Auswahlverfahren im BVA stattgefunden. Sollte mit der Fragestellung gemeint sein, welche Kosten dem BVA durch das Auswahlverfahren des BMI entstanden sind, so beliefen sich diese, neben Porto- und sonstigen Materialkosten, auf Reisekosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BVA in Höhe von 2 182,00 Euro. Zur Erläuterung: Dem Auswahlverfahren gingen im Vorfeld eine Beobachterschulung der Kommissionsmitglieder sowie eine Rollenspielererschulung durch die Psychologin des BVA voraus. Diese nahm außerdem – wie auch der Leiter des Servicezentrums Personalgewinnung des BVA – teilweise am Auswahlverfahren teil. Das Auswahlverfahren wurde von zwei Mitarbeitern des BVA organisatorisch begleitet, denen im Wesentlichen die technische Abwicklung der Auswahlverfahren und die Betreuung der Kandidatinnen und Kandidaten oblagen.

11. Wurden alle Bewerbungsunterlagen und die vom BVA erstellte „vergleichende tabellarische Auswertung aller Bewerbungen“ bzw. die „Vorauswahl unter allen eingegangenen Bewerbungen nach dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung“ der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zugänglich gemacht, und wann und in welcher Weise ist dies erfolgt?

Wie bereits in der Antwort zu Frage 7 erläutert, gab es keine Vorauswahl des BVA. Wunschgemäß erhielten sowohl die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertreterin vor dem Auswahlverfahren die aus der Bewerberübersicht des BVA automatisch generierten Kurzviten aller eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten. Soweit einzelne Kandidatinnen und Kandidaten während des laufenden Auswahlverfahrens absagten, erhielten die Interessenvertretungen die Kurzviten der Neugeladenen am Tag des Verfahrens. Darüber hinaus nahm die Schwerbehindertenvertreterin Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller schwerbehinderten Kandidatinnen und Kandidaten. Während der Interviews lagen die vollständigen Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme auch für die Interessenvertretungen aus, wovon auch Gebrauch gemacht wurde.

12. Wann hat das sog. Assessment-Center stattgefunden?

Das Juristenauswahlverfahren fand vom 11. bis zum 22. Februar 2013 statt.

13. Trifft es zu, dass an dem sog. Assessment-Center nur zeitweise eine Psychologin teilgenommen hat?

Die Psychologin des BVA hatte im Vorfeld das Auswahlverfahren gemeinsam mit dem BMI konzipiert und die Kommission geschult. Darüber hinaus nahm sie noch an vier Tagen am Auswahlverfahren teil.

14. In welcher Weise waren die sog. Interviews verbindlich strukturiert, um die Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, und wurde der Verlauf zeitnah protokolliert?

Allen Kommissionsmitgliedern liegen strukturierte Interviewleitfäden vor, an Hand derer die Interviews geführt werden. Das Interview wird unmittelbar im Anschluss von den Kommissionsmitgliedern erörtert und bewertet; danach werden die Ergebnisse und die sie tragenden Gründe den Kandidatinnen und Kandidaten mündlich von der Kommission mitgeteilt und das Ergebnis schriftlich festgehalten.

15. Trifft es zu, dass Bewerberinnen und Bewerber, die offensichtlich unzutreffende Angaben über ihre Sprachkenntnisse gemacht und damit mindestens versucht haben, sich die Teilnahme am sog. Assessment-Center durch Täuschung zu erschleichen, nicht vom weiteren Verfahren ausgeschlossen und durch „Nachrücker“ ersetzt wurden, und wenn ja, wie begründet das BMI dies?

Die Angaben zu den Sprachkenntnissen im Onlinefragebogen beruhen auf einer Selbsteinschätzung der Bewerberinnen und Bewerber. Im Falle der Englischkenntnisse wurden diese im Rahmen des Auswahlverfahrens mit Hilfe eines Sprachtests überprüft. Der Sprachtest ist allerdings nur ein Baustein zum Nachweis der erforderlichen Sprachkenntnisse, die etwa auch durch Auslandsstudien

oder Sprachzertifikate belegt werden können. Eine Täuschungsabsicht konnte in keinem Fall festgestellt werden.

16. Welchen Bewerberinnen und Bewerbern wurden bereits Ablehnungsbescheide bekanntgegeben, wann endet die Rechtsbehelfsfrist für Konkurrentenklagen, und wurden bereits Ernennungsurkunden ausgehändigt, oder ist beabsichtigt, die Ernennungsurkunden vor Ablauf der Rechtsbehelfsfrist auszuhändigen?

Wie in allen vorangegangenen Verfahren auch, wurde die folgende Vorgehensweise praktiziert: Das BVA übersandte allen Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht zum Auswahlverfahren eingeladen worden waren und ihre Bewerbungsunterlagen elektronisch eingereicht hatten, mit Datum vom 28. März 2013 ein elektronisches Absageschreiben. Alle Bewerberinnen und Bewerber, die nicht zum Auswahlverfahren eingeladen worden waren und eine Bewerbungsmappe an das BVA gesandt hatten, erhielten mit Datum vom 22. April 2013 ein Absageschreiben (inkl. ihrer eingereichten Bewerbungsunterlagen).

Mit Datum vom 9. April 2013 erhielten alle Bewerberinnen und Bewerber ein Absageschreiben, die ohne Erfolg am Auswahlverfahren teilgenommen hatten. Die Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Bewerbung zurückgezogen haben, erhielten im Zeitraum vom 15. bis zum 26. April 2013 ein abschließendes Schreiben. Die ersten Ernennungsurkunden wurden ausgehändigt. Es gelten die gesetzlichen Rechtsbehelfsfristen.

17. Wurde den Bewerberinnen und Bewerbern, die das sog. Assessment-Center (einschließlich des strukturierten Interviews) erfolgreich absolviert hatten, mitgeteilt, dass als letzter Teil des Auswahlverfahrens noch ein Vorstellungsgespräch beim Leiter der Zentralabteilung vorgesehen sei?

Die endgültige Entscheidung über die Einstellung der Kandidatinnen und Kandidaten trifft die Leitung des BMI. Der Leiter der Zentralabteilung, der nicht am Auswahlverfahren teilgenommen hat, muss die Kandidatinnen und Kandidaten kennen, um dieser gegenüber auskunftsfähig zu sein. Daher wurden alle Kandidatinnen und Kandidaten, die das Auswahlverfahren erfolgreich absolviert hatten, zu einem Kennenlerngespräch beim Leiter der Zentralabteilung eingeladen. Das wurde diesen im Anschluss an das Interview angekündigt.

Nur in einem Fall hatte das Gespräch beim Leiter der Zentralabteilung einen anderen Charakter: Um der Schwerbehindertenvertreterin entgegen zu kommen, sollte bei einem – von ihr favorisierten – schwerbehinderten Kandidaten, der die Kommission im Interview nicht überzeugt hatte und der nach Ansicht der Kommission wie auch des anwesenden Vertreters des Personalrats nicht zur Einstellung vorgeschlagen werden sollte, die Entscheidung erst nach einem Gespräch mit dem Abteilungsleiter fallen. Bei diesem Gespräch war die Schwerbehindertenvertreterin ebenso anwesend wie der Unterabteilungsleiter Z I und ein Mitarbeiter des Personalreferats, die den Bewerber bislang nicht bzw. nicht aus dem Interview kannten.

Nachdem das Gespräch ebenfalls zu keinem positiven Votum zugunsten des Bewerbers geführt hatte, teilte die Schwerbehindertenvertreterin schriftlich mit, sie werde – sollte der Kandidat nicht eingestellt werden – das Verfahren im Personalrat anhalten und zudem den Personalrat bitten, seine Zustimmung zu den Einstellungen in toto zu versagen. Die Dienststelle kam dieser Forderung nach Einstellung des schwerbehinderten Bewerbers nicht nach. Der Personalrat stimmte allen Einstellungen zu. Hieraus ergab sich dann der in der Vorbemer-

kung dargestellte Arbeitsgerichtsprozess zwischen der Schwerbehindertenvertreterin und dem Personalrat, der später Gegenstand der Presseberichterstattung wurde.

18. Wann wurden diese Vorstellungsgespräche ggf. geführt, und wurde jeweils der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme ermöglicht, und wenn nein, warum nicht?

Die Kennenlerngespräche fanden zeitnah nach den Auswahlverfahren über einen Zeitraum von zwei Wochen statt. Die Schwerbehindertenvertreterin nahm nur an dem in der Antwort zu Frage 17 dargestellten Gespräch teil. In den übrigen Fällen bestand aufgrund des Charakters der Kennenlerngespräche, die nicht Bestandteil des Auswahlverfahrens waren, weder ein Grund noch eine Rechtspflicht zur Teilnahme des Personalrats, der Gleichstellungsbeauftragten oder der Schwerbehindertenvertreterin.

19. In welchem Stadium des Auswahlverfahrens wurde erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerbern ein Einstellungsangebot (vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrats und des Ergebnisses der amtsärztlichen Untersuchung) in Aussicht gestellt?

Die Kommission informierte die ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten unmittelbar nach dem Interview über den erfolgreichen Ausgang des Auswahlverfahrens. Allen wurde darüber hinaus mitgeteilt, dass es einen Vorschlag zur Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber geben werde. Dieser werde nach Billigung durch den Minister der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertreterin zur Zustimmung vorgelegt. Anschließend könne eine vorläufige Einstellungszusage erteilt werden, verbunden mit der Aufforderung zur amtsärztlichen Untersuchung. Zudem würden ein polizeiliches Führungszeugnis angefordert und die Referendar-Akten beigezogen. Ergäben sich hieraus keine Hinderungsgründe, erfolge eine endgültige Einstellungszusage.

20. Trifft es zu, dass mindestens die Hälfte aller erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber über eine oder mehrere der folgenden Eigenschaften verfügen: Mitgliedschaft bzw. Funktionärstätigkeit in der Jungen Union Deutschlands (JU), Christlich Demokratischen Union Deutschlands (CDU) oder Christlich-Sozialen Union in Bayern (CSU), Verwandtschaft mit Abgeordneten oder Berufstätigkeit für Abgeordnete von CDU oder CSU oder für die Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.?

Wenn ja, wie bewertet das BMI dies oder hält es für Zufall?

Nein, nach den vorliegenden Bewerbungsunterlagen trifft das nicht zu.

21. Beabsichtigt der Bundesminister des Innern, angesichts sich für die Fragesteller aufdrängender Zweifel an der Rechtmäßigkeit, das Auswahlverfahren aufzuheben oder den Bundesrechnungshof mit einer Prüfung des Verfahrens zu beauftragen, bevor Ernennungsurkunden ausgehändigt werden, und wenn nein, warum nicht?

Aus Sicht des BMI gibt es keine Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Auswahlverfahrens und es besteht kein Anlass für eine Aufhebung des Auswahlverfahrens oder einen Prüfauftrag an den Bundesrechnungshof.

Das Auswahlverfahren verlief in einem seit vielen Jahren bewährten strukturierten Auswahlprozess, in den die Interessenvertretungen umfassend eingebunden sind und bei dem bislang immer einvernehmliche Ergebnisse erzielt werden konnten. Auch beim diesjährigen Juristenauswahlverfahren haben Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte im BMI allen Einstellungen zugestimmt.

