

Unterrichtung

durch den Wehrbeauftragten
Jahresbericht 2011 (53. Bericht)

Zugeleitet mit Schreiben des Wehrbeauftragten vom 24. Januar 2012 gemäß § 2 Absatz 1 des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages.

A u s z u g

9.5 Umsetzung von rechtskräftigen Urteilen

Mehrfach war im Berichtsjahr die mangelnde Berücksichtigung neuerer Rechtsprechung bei Personalentscheidungen zu beklagen.

Bei der Entscheidung über die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten werden nach bereits dargelegter gängiger Praxis der Personal bearbeitenden Dienststellen jeweils die Bewerber eines Geburtsjahrganges betrachtet. Sinn und Zweck dieses Verfahrens ist es, zu einer ausgewogenen Altersstruktur zu kommen. Diese Praxis hat der Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg mit Beschluss vom 4. Oktober 2011 als rechtswidrig verworfen.

In seiner Entscheidung führt das Gericht aus, dass ohne gesetzliche Grundlage der begrenzten Betrachtung eines Jahrgangs kein Vorrang vor den durch Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz vorgegebenen Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung eingeräumt werden könne.

Trotz dieser Entscheidung wird an der bisherigen Betrachtungsweise festgehalten. Das ist unzulässig. **Auch wenn Urteile nur zwischen den beteiligten Parteien in Rechtskraft erwachsen, verstößt das Festhalten an einer als rechtswidrig bewerteten Praxis zumindest gegen die Grundsätze der Inneren Führung und bedarf dringend einer Korrektur.**

Gleiches gilt für das Merkmal der sogenannten „ganzheitlichen Betrachtung“ bei der Auswahl für Beförderungsdienstposten.

Entscheidungen zur Personalauswahl und Personalentwicklung in der Bundeswehr folgen einem aufwendigen, bis ins Detail festgelegten Verfahren. Ausgehend von den oben angeführten vom Grundgesetz vorgegebenen Auswahlkriterien erfolgt die Auswahl auf der Grundlage von Beurteilungen, Entwicklungsprognosen und der Berücksichtigung der Teilnahme an Auslandsverwendungen. Eine zusammenführende, die

Karrieraaussichten festlegende Entscheidung erfolgt sodann in einem Konferenzverfahren. Dabei kommt es zu einer ganzheitlichen Betrachtung der Bewerber.

Dieser Praxis ist durch Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen vom 8. Juni 2010 die rechtliche Grundlage entzogen worden. Das Gericht stellte unter anderem fest, dass „eine solche ‚ganzheitliche Betrachtung letztlich eine euphemistische Umschreibung des Umstands dar(stelle), dass die entscheidungserheblichen Auswahlkriterien im Einzelnen nicht benannt werden können“.

Der Verweis darauf, dass es sich dabei zwar um eine rechtskräftige, aber keineswegs höchstrichterliche Entscheidung handele, überzeugt nicht. Unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht sollte der Dienstherr alle Soldatinnen und Soldaten gleich behandeln.

Ebenso verhält es sich, wenn Vorgesetzte im Beschwerdeverfahren eines einzelnen Soldaten anderen, ebenfalls betroffenen Soldaten mündlich zu verstehen geben, die gerichtliche Entscheidung im Falle einer Stattgabe auch auf sie anzuwenden. So können Soldaten dazu bewegt werden, keine eigene Beschwerde zu erheben. In einem konkreten Fall sah das Bundesministerium der Verteidigung trotz einer solchen vorausgegangen mündlichen Zusage eines Vorgesetzten das stattgebende Urteil eines Verwaltungsgerichts als unrichtig an und verweist seitdem darauf, dass es sich nur um eine Einzelfallentscheidung handele, die lediglich zwischen den beiden beteiligten Parteien Wirkung entfalte. Die Haltung mag rein rechtlich nicht zu beanstanden zu sein. Eine gelebte Führungskultur sollte jedoch davon geprägt sein, dass sich Untergebene auch auf mündliche Äußerungen ihrer Vorgesetzten verlassen können. Es ist daher in jeder Hinsicht nachvollziehbar, wenn hier das Vertrauen der Betroffenen in die höheren Vorgesetzten und Dienststellen tiefgehend erschüttert wurde.