

Empfehlungen zur Ausgestaltung von Stellenbesetzungsverfahren für Beigeordnete

- Bei jedem Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst ist das verfassungsrechtlich in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz enthaltene Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten; dies gilt auch für die Ausschreibung des im Grenzbereich zwischen politischer Willensbildung und fachlicher Verwaltung angesiedelten Amtes einer oder eines Beigeordneten
- Die Wahl einer oder eines Beigeordneten gehört zu den nicht übertragbaren Aufgaben des Rates (§ 41 Abs. 1 Buchst. c) GO NRW). Der Rat ist Herr des Stellenbesetzungsverfahrens und entscheidet über dessen Ausgestaltung. Der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister kommt als Vorsitzende oder Vorsitzender des Rats lediglich eine koordinierende Funktion zu
- Die zur Wahl einer Beigeordneten oder eines Beigeordneten berufenen Ratsmitglieder haben das organschaftliche Recht, sich über den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber im Vorfeld der Wahl zu informieren. Eine Geheimhaltung von Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber dem Rat ist auch dann ausgeschlossen, wenn beispielsweise zur Vorbereitung der Auswahl ein privates Personalberatungsunternehmen hinzugezogen oder eine Findungskommission des Rates eingesetzt wurde (siehe OVG NRW, Urteil vom 05. Februar 2002 – 15 A 2604/99 –)
- Beigeordnete müssen nach § 71 Abs. 3 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen die für ihr Amt erforderlichen fachlichen Voraussetzungen erfüllen und eine ausreichende Erfahrung für dieses Amt nachweisen
- Danach muss in kreisfreien Städten und Großen kreisangehörigen Städten mindestens einer der Beigeordneten die Befähigung zum Richteramt oder zur Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes im Land Nordrhein-Westfalen in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, besitzen. In den übrigen Gemeinden muss mindestens einer der Beigeordneten mindestens die Befähigung für die Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes im Land Nordrhein-Westfalen in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, besitzen. Eine Befähigung für eine andere Laufbahn, beispielsweise eine technische, reicht für die einzige Beigeordnete oder den einzigen Beigeordneten einer Gemeinde nicht aus
- Die Stelle einer oder eines Beigeordneten ist bei erstmaliger Wahl zwingend auszuschreiben, um die im öffentlichen Interesse liegende bestmögliche Besetzung dieses Amtes nach den Kriterien des § 71 Abs.3 der Gemeindeordnung, des Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes und des § 9 des Beamtenstatusgesetzes

zu sichern. Bei einer Wiederwahl kann von einer Ausschreibung abgesehen werden

- Zur Vereinfachung seiner Auswahlentscheidung kann der Rat die an die Bewerberinnen und Bewerber zu stellenden Anforderungen im Rahmen eines Anforderungsprofils festlegen. An ein solches Anforderungsprofil ist der Rat grundsätzlich für das Bewerbungsverfahren gebunden (siehe BVerwG, Urteil vom 16. August 2001 – 2 A 3/00 –, BVerwGE 115, 58-62), das heißt, er kann das Anforderungsprofil nicht im Lauf des Stellenbesetzungsverfahrens abändern
- Bei einem Anforderungsprofil ist zwischen konstitutiven und nicht konstitutiven Merkmalen zu unterscheiden. Als "konstitutiv" einzustufen sind dabei diejenigen Merkmale des Eignungs- und Befähigungsprofils, welche zum einen zwingend vorgegeben und zum anderen anhand objektiv überprüfbarer Kriterien, also insbesondere ohne gebotene Rücksichtnahme auf Wertungsspielräume des Dienstherrn, letztlich eindeutig und unschwer festzustellen sind. Demgegenüber kennzeichnet ein nicht konstitutives Anforderungsprofil solche Qualifikationsmerkmale, die entweder ausdrücklich nicht zwingend vorliegen müssen (weil sie beispielsweise nur "erwünscht" sind) oder die schon von ihrer Art her nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten festgestellt werden können (siehe OVG NRW, Beschluss vom 08. September 2008 – 1 B 910/08 –, juris Rn. 9)
- Bewerberinnen und Bewerber, die bereits die konstitutiven Merkmale eines Anforderungsprofils nicht erfüllen, sind im Wahlverfahren nicht weiter zu berücksichtigen
- Der Abbruch eines Bewerbungsverfahrens bedarf eines sachlichen Grundes, der zu dokumentieren ist (siehe BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 12. Juli 2011 – 1 BvR 1616/11 –)
- Eine Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber nach Ende der Bewerbungsfrist sollte transparent, nachvollziehbar und streng orientiert am Anforderungsprofil erfolgen, um zu dokumentieren, dass diese nicht willkürlich, sondern nach dem Prinzip der Bestenauslese getroffen wurde
- Auswahlgespräche können auf verschiedene Weise abgehalten werden, möglich ist u.a. die Durchführung von Gesprächen durch ein Gremium des Rates, durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister, durch die einzelnen Fraktionen oder auch durch ein Personalberatungsunternehmen
- Schon der Anschein einer Vorfestlegung während der laufenden Bewerbungsfrist sollte vermieden werden. Die öffentliche Parteinahme für eine Bewerberin

oder einen Bewerber innerhalb der Bewerbungsfrist durch Akteure im politischen Raum kann zu einer Verengung des Bewerberfeldes führen, indem Bewerberinnen und Bewerber möglicherweise von einer Bewerbung absehen, weil sie sie ohnehin für aussichtslos halten, und so einer Rechtmäßigkeit des Besetzungsverfahrens entgegenstehen

- Auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist sollte das Bewerbungsverfahren diskret behandelt werden und insbesondere der öffentliche Eindruck einer Vorfestlegung vermieden werden
- Im Umgang mit den Medien ist während eines laufenden Bewerbungsverfahrens, und hier vor allem während des Laufs der Bewerbungsfrist, strikte Zurückhaltung geboten, um die Durchführung eines rechtssicheren Verfahrens zu ermöglichen. Hinsichtlich eines solchen vorsichtigen und zurückhaltenden Umgangs mit den Medien bietet sich erforderlichenfalls eine Sensibilisierung aller Beteiligten im Vorfeld eines Besetzungsverfahrens an
- Die Einbindung eines geeigneten erfahrenen Personalberatungsunternehmens kann helfen, das Bewerbungsverfahren zu steuern und einen ordnungsgemäßen Ablauf unterstützen
- Zur Planung des Ablaufs eines Bewerbungsverfahrens kann die Erstellung eines Ablaufplanes durch die Verwaltung helfen, der dokumentiert, wer wann welche Aufgaben erfüllt