

Herrn
Bürgermeister Tim Krämer
Hubertusstraße 17
52477 Alsdorf

Alsdorf, den 25.11.2025

Anfrage zur Stellenausschreibung eines Dezernenten für Jugend, Schulen und Soziales

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,

die CDU-Fraktion im Rat der Stadt Alsdorf bittet um Prüfung und schriftliche Beantwortung der folgenden Fragen zur laufenden Stellenausschreibung „Dezernent/in für Jugend, Schulen und Soziales“. Im Rahmen der Durchsicht der Ausschreibung ergeben sich mehrere rechtliche und inhaltliche Unklarheiten, die aus unserer Sicht dringend klärungsbedürftig sind, um mögliche Verfahrensfehler und daraus resultierende rechtliche Risiken – insbesondere im Hinblick auf das Beamten- und Tarifrecht – zu vermeiden.

1. Fehlende Nennung der modularen Qualifizierung für Beamte (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt)

In der Ausschreibung wird als Zugangsvoraussetzung lediglich die Befähigung für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt genannt. Die zwingend erforderliche modulare Qualifizierung gemäß § 25 LVO NRW – notwendige Voraussetzung zur Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 und damit Grundlage für eine spätere Übertragung eines Amtes nach A 16 – wird an dieser Stelle jedoch nicht erwähnt. Damit könnten sich auch Beamte des gehobenen nichttechnischen Dienstes formal bewerben, obwohl sie laufbahnrechtlich nicht in ein Amt nach A 16 befördert werden könnten. Dies stellt aus unserer Sicht eine inhaltlich fehlerhafte Anforderungslage dar.

- a) Warum wurde bei den Anforderungen für Beamte die zwingende modulare Qualifizierung nach § 25 LVO NRW nicht aufgenommen?

- b) Soll nach Auffassung der Verwaltung die Bewerbung von Beamten ohne modulare Qualifizierung rechtlich möglich sein?
- c) Wie bewertet die Verwaltung das Risiko, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne laufbahnrechtliche Qualifikation eine Konkurrentenklage anstrengen könnten?
- d) Plant die Verwaltung, die Ausschreibung aufgrund dieses Fehlers anzupassen oder zurückzuziehen?

2. Unklare und widersprüchliche Anforderungen bei Tarifbeschäftigten („vergleichbar tariflich Beschäftigte“)

Im Spiegelstrich zu Tarifbeschäftigten wird eine „Vergleichbarkeit“ gefordert. Nicht spezifiziert wird jedoch, worauf sich diese Vergleichbarkeit beziehen soll. Zudem ist tariflich Beschäftigten der Erwerb einer laufbahnrechtlichen Befähigung definitionsgemäß nicht möglich, was die Bezugnahme auf die vorherigen Anforderungen (Befähigung LG 2.1) widersprüchlich macht. Gleichzeitig wird bei Tarifbeschäftigten – anders als bei Beamten – die Bereitschaft zur modularen Qualifizierung gefordert.

- a) Wie definiert die Stadtverwaltung den Begriff der „vergleichbaren“ tariflich Beschäftigten in diesem Zusammenhang?
- b) Auf welchen Anforderungskatalog soll sich die Vergleichbarkeit beziehen – auf die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen oder auf die fachlichen Anforderungen?
- c) Wie soll die Vergleichbarkeit im Auswahlverfahren objektiv festgestellt werden?
- d) Warum wird bei Tarifbeschäftigten die Bereitschaft zur modularen Qualifizierung verlangt, während dies bei Beamten nicht erwähnt wird?
- e) Teilt die Verwaltung die Auffassung, dass diese Formulierungen unklar sind und eine rechtssichere Bewertung erschweren?

3. Zwingende, aber objektiv nicht überprüfbare Anforderungen („Sie verfügen über ...“)

Die Formulierung „Sie verfügen über ...“ macht alle genannten Fähigkeiten zu zwingenden Voraussetzungen. Die letzten drei Spiegelstriche umfassen jedoch rein qualitative Merkmale (strategisch-konzeptionelles Denken, diplomatisches Geschick, Integrationsfähigkeit), die objektiv nicht messbar und nicht nachweisbar sind. Üblicherweise werden solche Kompetenzen unter „wünschenswert“ oder „von Vorteil“ geführt, um Rechtssicherheit zu wahren.

- a) Warum wurden nicht überprüfbare Fähigkeiten als zwingende Voraussetzungen formuliert?
- b) Wie soll die Verwaltung diese zwingenden Anforderungen im Auswahlverfahren rechtssicher prüfen und dokumentieren?
- c) Welche Kriterien oder Nachweise sollen zur Bewertung dieser Fähigkeiten herangezogen werden?
- d) Wurde eine Formulierung als „wünschenswert“ geprüft und wenn nein, warum nicht?

4. Fehlerhafte Angabe der Eingruppierung nach EG 15 Ü TVöD

Die Ausschreibung sieht für tariflich Beschäftigte eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 15 Ü TVöD vor. Diese Entgeltgruppe ist jedoch ausschließlich für ehemals übergeleitete Beschäftigte aus dem BAT vorgesehen. Eine Neueinstellung in EG 15 Ü ist tarifrechtlich nicht möglich. Andere Kommunen nutzen hierfür allenfalls außertarifliche Vereinbarungen – jedoch nicht in Form einer Eingruppierung nach EG 15 Ü.

- a) Auf welcher Rechtsgrundlage soll eine Eingruppierung in EG 15 Ü TVöD für Neueinstellungen erfolgen?
- b) Ist der Verwaltung bekannt, dass EG 15 Ü ausschließlich für übergeleitete Beschäftigte gilt?
- c) Wurde eine außertarifliche Bezahlung geprüft und wenn nein, warum nicht?
- d) Ist der Verwaltung bewusst, dass eine tarifwidrige Eingruppierung eine Anfechtbarkeit des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens zur Folge haben kann?
- e) Plant die Verwaltung eine Anpassung der Eingruppierungsangaben?

5. Risiko von Konkurrentenklagen

Durch die unklaren laubahnrechtlichen und tariflichen Voraussetzungen könnten sich auch Beamte niedrigerer Besoldungsgruppen formal bewerben. Im Falle einer Nichtberücksichtigung trotz guter Leistungswerte kann dies zu einer rechtlich gut begründeten Konkurrentenklage führen – mit potenzieller Sperrung oder Aufhebung des Verfahrens.

- a) Wie bewertet die Verwaltung das Risiko einer Konkurrentenklage aufgrund der derzeitigen Ausgestaltung der Ausschreibung?
- b) Welche Ausschreibungs- und Verfahrensschritte wurden unternommen, um dieses Risiko zu minimieren?
- c) Wurde seitens der Rechtsabteilung eine Vorprüfung vorgenommen?

- d) Sieht die Verwaltung aufgrund der vorliegenden Fehler die Notwendigkeit, das Ausschreibungsverfahren abubrechen und korrigiert neu zu starten?

6. Konsequenzen und eventuelle Alternativen

Angesichts der genannten Punkte stellt sich die Frage, ob ein korrigierter Neustart der Ausschreibung oder eine alternative Stellenkonstruktion (z. B. zweiter Beigeordneter nach A 16) rechtssicherer und sachgerechter wäre.

- a) Prüft die Verwaltung die Möglichkeit, das Verfahren aus rechtlichen Gründen abubrechen und nach Korrektur erneut auszuschreiben?
- b) Wurde die Alternative einer Stellenanpassung (z. B. Einrichtung eines zweiten Beigeordneten) geprüft?
- c) Welche Zeitschiene sieht die Verwaltung für eine mögliche Korrektur vor, um Schadensrisiken zu minimieren?

Da die Bewerbungsfrist bereits am 05.12.2025 endet und damit nur ein sehr kurzer Zeitraum für rechtssichere Korrekturen verbleibt, bittet die CDU-Fraktion im Rat der Stadt Alsdorf um eine umgehende schriftliche Beantwortung dieser Anfrage. Mehrere der aufgeführten Punkte bergen nach unserer Einschätzung erhebliche Risiken für die Rechtmäßigkeit des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens. Ohne eine zeitnahe Klärung besteht die Gefahr, dass die Stadt nach Ablauf der Frist in ein rechtlich angreifbares, im schlimmsten Fall unwirksames Verfahren eintritt, das Konkurrentenklagen, Verzögerungen und zusätzliche Kosten nach sich ziehen kann. Vor diesem Hintergrund halten wir eine kurzfristige Prüfung sowie – sofern erforderlich und rechtlich zulässig – eine sofortige Anpassung oder Aussetzung der Ausschreibung für dringend geboten, um Schaden von der Stadt Alsdorf abzuwenden und ein transparentes, fehlerfreies und rechtssicheres Verfahren zu gewährleisten.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Florian Weyand
Fraktionsvorsitzender

gez.
Fabian Dohms
Stellv. Fraktionsvorsitzender