

Herrn
Bürgermeister Tim Krämer
Hubertusstraße 17
52477 Alsdorf

Alsdorf, den 02.12.2025

Erwiderung der CDU-Fraktion auf die Verwaltungsantwort zur Stellenausschreibung eines Dezernenten für Jugend, Schulen und Soziales

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,
Sehr geehrter Herr Kahlen,

wir danken für die Antwort der Verwaltung vom 27.11.2025. Nach eingehender Prüfung stellen wir jedoch fest, dass wesentliche Punkte der Anfrage nicht beantwortet, zum Teil rechtlich fehlerhaft bewertet und einige Aussagen der Verwaltung in Widerspruch zur geltenden Rechtslage stehen. Die nachfolgenden Ausführungen stellen die aus unserer Sicht zwingend erforderliche Klarstellung dar.

1. Unklare laufbahnrechtliche Voraussetzungen – Verwaltung bestätigt selbst den Fehler

Die Verwaltung räumt ausdrücklich ein, dass der in der Ausschreibung formulierte Zusatz zur Befähigung „so verstanden werden könnte“, als richte er sich nur an tariflich Beschäftigte. Damit bestätigt sie selbst, dass die Ausschreibung an einer zentralen Stelle missverständlich und rechtlich unpräzise formuliert wurde.

Zudem wird eingeräumt, dass ursprünglich die Laufbahngruppe 2.2 als Voraussetzung vorgesehen war, jedoch „auf Drängen des Personalsrats“ die Laufbahngruppe 2.1 aufgenommen wurde. Diese Aussage belegt, dass die Anforderungen bewusst abgesenkt wurden – und zwar gerade in einem Bereich, der laufbahnrechtlich nicht absenkbar ist. Eine Beamtin oder ein Beamter der Laufbahngruppe 2.1 kann ohne abgeschlossene modulare

Qualifizierung nach § 25 LVO NRW nicht in ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 aufsteigen. Da die modulare Qualifizierung in der Ausschreibung nicht erwähnt wird, ergibt sich eine unzutreffende Anforderungslage. Damit wird ein Bewerberkreis eröffnet, der tatsächlich nicht laufbahnrechtlich beförderbar ist; das Verfahren wird so für Konkurrentenklagen geöffnet und die Rechtmäßigkeit der Bestenauslese bereits auf der Stufe der Ausschreibung in Frage gestellt.

2. Widersprüchliche Aussagen zur „Vergleichbarkeit“ tariflich Beschäftigter

Die Verwaltung führt in ihrer Antwort aus, ein „vergleichbar tariflich Beschäftigter“ müsse stets die Qualifikation eines Verwaltungslehrgangs II (ehem. Angestelltenlehrgang II) vorweisen, und verweist sinngemäß darauf, dies „ergebe sich“ aus den Eingruppierungsregelungen des TVöD/TVÜ. Diese Aussage ist in mehrfacher Hinsicht rechtlich und systematisch unzutreffend.

Zunächst ist festzuhalten, dass der Verwaltungslehrgang II eine tarifrechtliche Qualifikation ist, die sich aus der Praxis und aus Verweisungen in der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) für bestimmte Tätigkeitsmerkmale entwickelt hat, während die Laufbahnbefähigung der Laufbahngruppe 2, erstes oder zweites Einstiegsamt (LG 2.1 bzw. LG 2.2) eine beamtenrechtliche Qualifikation nach den Vorschriften der LVO NRW darstellt. Beide Qualifikationen gehören unterschiedlichen Rechtskreisen an: Der TVöD und die Entgeltordnung regeln das privatrechtliche Arbeitsverhältnis, tarifliche Qualifikationsanforderungen und die Eingruppierung nach Tätigkeit; die LVO NRW regelt das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, statusrechtliche Befähigungen und Laufbahnprüfungen. Eine „Gleichwertigkeit“ oder Gleichstellung kann deshalb nur dann angenommen werden, wenn ein entsprechender ausdrücklicher Normbefehl besteht. Einen solchen gibt es weder im TVöD noch in der LVO NRW.

Die Verwaltung beruft sich weiter auf die Eingruppierungsregelungen. Richtig ist, dass die Entgeltordnung (Anlage 1 zum TVöD/VKA) Tätigkeitsmerkmale und teilweise Anforderungen an Ausbildung und Prüfung enthält und in den Vorbemerkungen Nr. 7 zur Entgeltordnung für bestimmte Fallgruppen – insbesondere Fallgruppe 2 der EG 5–12 – als Voraussetzung einen „erfolgreich abgeschlossenen Verwaltungslehrgang II“ oder eine „Verwaltungsprüfung“ nennt. Diese Regelung bedeutet jedoch lediglich, dass für bestimmte Entgeltgruppen (EG 5–12) und bestimmte Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppe 2) der Verwaltungslehrgang II bzw. eine entsprechende Prüfung tarifliche Zugangsvoraussetzung ist, um in diese konkrete Fallgruppe eingruppiert zu werden. Sie bedeutet gerade nicht, dass damit eine laufbahnrechtliche

Befähigung der LG 2.1 oder LG 2.2 erworben würde oder dass der Verwaltungslehrgang II automatisch der Laufbahnprüfung für den gehobenen Dienst gleichgestellt wäre.

Die Entgeltordnung regelt somit, welche formalen Qualifikationen eine tarifbeschäftigte Person mitbringen muss, um in eine bestimmte Entgeltgruppe und Fallgruppe eingruppiert zu werden. Sie regelt ausdrücklich nicht, welche Personen die Befähigung für die Laufbahngruppe 2.1 oder 2.2 im Sinne des Beamtenrechts besitzen. Damit ist die Behauptung, aus den Eingruppierungsregelungen ergebe sich eine „stets“ bestehende Gleichwertigkeit, unhaltbar.

Weder im TVöD (allgemeiner Teil oder Besonderer Teil Verwaltung), noch in der Entgeltordnung (Anlage 1), noch in der LVO NRW findet sich eine Vorschrift, die lautet: „Der Verwaltungslehrgang II ist der Laufbahnbefähigung der Laufbahngruppe 2, erstes oder zweites Einstiegsamt, gleichgestellt.“ Eine solche Norm müsste – schon aus Gründen der Rechtssicherheit – klar und ausdrücklich geregelt sein. Da sie nicht existiert, reduziert sich jede Behauptung einer „stets“ bestehenden Gleichwertigkeit auf eine politische oder verwaltungspraktische Bewertung, aber nicht auf einen rechtlichen Maßstab.

Allenfalls lässt sich sagen, dass Kommunen für bestimmte Funktionen im Angestelltenbereich (z. B. Sachgebietsleitung, Amtsleitung) intern festlegen können, dass sie Bewerberinnen und Bewerber mit Verwaltungslehrgang II bevorzugen oder verlangen. Dies ändert jedoch nichts daran, dass es sich um eine rein tarifliche Qualifikation handelt, die keine laufbahnrechtliche Befähigung ersetzt.

Die Verwaltung versucht erkennbar, eine Parallele zu konstruieren: auf der Beamtenseite die Laufbahnbefähigung LG 2.1/LG 2.2, auf der Tarifseite den Verwaltungslehrgang II – und erklärt beide zu „vergleichbar“. Diese Gleichsetzung hat jedoch keine gesetzliche Grundlage, keine tarifliche Grundlage und ist auch in der Fachliteratur so nicht zu finden. Die Vorbemerkungen Nr. 7 zur Entgeltordnung dienen lediglich dazu, einen Mindestqualifikationsstandard für bestimmte Tätigkeiten im Tarifbereich festzulegen, nicht aber zur generellen Gleichstellung mit beamtenrechtlichen Laufbahnprüfungen. Insbesondere für die Entgeltgruppen 13–15/15Ü – also gerade die Ebene, auf der hier die Stelle angesiedelt ist – existiert keine parallele tarifliche Vorschrift, die eine bestimmte Ausbildung oder Prüfung als zwingende Zugangsvoraussetzung nennt. Hier kommt es wesentlich auf Art

und Schwierigkeit der ausgeübten Tätigkeit an. Die von der Verwaltung behauptete „ständige Voraussetzung“ Verwaltungslehrgang II für vergleichbare tarifliche Beschäftigte trägt daher fachlich nicht.

Wenn in der Ausschreibung von „vergleichbar tariflich Beschäftigten“ gesprochen wird, kann dies sinnvollerweise nur bedeuten, dass Personen gemeint sind, die nach ihrer Tätigkeit (Aufgabenzuschnitt, Verantwortung, Schwierigkeit), nicht aber zwingend nach einer bestimmten formellen Laufbahnprüfung, mit der ausgeschriebenen Position auf höherer Leitungsebene vergleichbar qualifiziert sind. Die Behauptung der Verwaltung, ein „vergleichbar tariflich Beschäftigter“ müsse „stets“ den Verwaltungslehrgang II absolviert haben, ist weder aus dem TVöD noch aus der Entgeltordnung noch aus der LVO NRW herzuleiten und widerspricht der Systematik von Tarif- und Laufbahnrecht. Damit ist die Antwort zu Ziffer 2 nicht nur unklar formuliert, sondern juristisch objektiv falsch und geeignet, einen falschen Eindruck von der tatsächlichen Rechtslage zu vermitteln.

3. Zwingende, aber nicht überprüfbare Anforderungen – Bewertung der Verwaltung unzutreffend

Die Verwaltung begründet die zwingenden Anforderungskriterien damit, dass diese Vorgehensweise „seit vielen Jahren praktiziert“ werde. Das beantwortet unsere Frage nicht. Selbst wenn eine unzutreffende oder rechtswidrige Formulierung jahrelang angewandt wurde, entsteht daraus keine Rechtmäßigkeit.

Zwingende Kriterien, die objektiv nicht messbar sind – etwa „strategisches Denken“, „diplomatisches Geschick“ oder „Integrationsfähigkeit“ – verstoßen gegen den Grundsatz der objektiven, nachprüfbaren Bestenauslese, wenn sie als Muss-Voraussetzungen formuliert werden, ohne dass gleichzeitig nachvollziehbare, dokumentierbare Bewertungsmaßstäbe benannt werden. Die Antwort der Verwaltung geht auf dieses Problem nicht ein, sondern dokumentiert lediglich die bisherige Praxis, ohne ihre Vereinbarkeit mit den rechtlichen Anforderungen an Auswahlverfahren darzulegen. Damit bleibt der rechtliche Kritikpunkt vollständig bestehen.

4. Entgeltgruppe 15Ü – tarifrechtlich eindeutig unzulässig

Die Ausschreibung sieht eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 15Ü für tariflich Beschäftigte vor. Die Antwort der Verwaltung, wonach dies ein Instrument zur „Gewinnung qualifizierter Fachkräfte“ sei und „kein Präzedenzfall dagegenspreche“, ist mit geltendem Tarifrecht nicht vereinbar.

Die Entgeltgruppe 15Ü ist nach dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den TVöD (TVÜ-VKA) eine reine Besitzstands- bzw. Übergangs-Entgeltgruppe. Sie kann nur für Beschäftigte angewendet werden, die am 01.10.2005 bereits im Arbeitsverhältnis standen und aus der Vergütungsgruppe I BAT oder entsprechenden Aufstiegsregelungen übergeleitet wurden [TVÜ-VKA, Anlage 1 (Überleitung), Teile B und C]. Neueinstellungen nach 2005 können niemals in die Entgeltgruppe 15Ü eingruppiert werden. Sie sind zwingend der regulären Entgeltgruppe E 15 zuzuordnen – oder ggf. außertariflich zu vergüten.

Die führende Kommentarliteratur ist hier eindeutig: Groeger/Altvater stellen fest, dass „eine Eingruppierung von Neueinstellungen in 15Ü ausgeschlossen“ ist und die Gruppe ausschließlich der Besitzstandssicherung dient [Groeger/Altvater, TVöD-Kommentar, § 12 und Anlage 1 TVÜ-VKA]. Sponer/Stein halten fest, dass „Ü-Gruppen nicht für Neueinstellungen vorgesehen“ sind [Sponer/Stein, TVöD-Kommentar, TVÜ-VKA, Anlage 1]. Dannenberg führt aus, dass Neueinstellungen zwingend einer regulären Entgeltgruppe zuzuordnen sind [Dannenberg, Eingruppierung im TVöD, Kap. 8.3]. Es existiert keinerlei Literaturstelle, die eine Neueingruppierung in 15Ü für zulässig erklärt.

Auch die kommunalen Spitzenverbände haben in Rundschreiben mehrfach klargestellt, dass E 15Ü nur bei übergeleiteten Beschäftigten angewendet werden kann und eine Anwendung auf Neueinstellungen tarifwidrig und unzulässig ist [KAV NRW, Mitgliederinformationen zur Überleitung 2005/2006, aktualisierte Hinweise 2010–2020; KAV Bremen, Rundschreiben 2012/2018; VKA-Anwendungshinweise]. Das Bundesarbeitsgericht hat zudem wiederholt entschieden, dass Übergangsregelungen eng auszulegen sind und ausschließlich dem Besitzstandsschutz dienen [BAG, Urteil vom 23.03.2011 – 4 AZR 366/09; BAG, Urteil vom 10.12.2008 – 4 AZR 881/07]. Daraus folgt zwingend: Ü-Gruppen sind nicht zur regulären Eingruppierung von Neueinstellungen nutzbar.

Die Ausschreibung der Stadt Alsdorf verstößt damit klar gegen die tariflichen Regelungen zur Eingruppierung. Eine Neueinstellung in E 15Ü ist tariflich ausgeschlossen, sodass die Ausschreibung rechtlich angreifbar und korrigierungsbedürftig ist. Wenn mit der Eingruppierung nach 15Ü eine außer- bzw. übertarifliche Bezahlung gemeint ist, so muss dies in der Ausschreibung eindeutig und transparent kenntlich gemacht werden.

5. Konkurrentenklagerisiko – Verwaltung bewertet Lage falsch

Die Verwaltung erklärt, eine Konkurrentenklage sei nur bei fehlender Bestenauslese aussichtsreich. Genau dieser Fall liegt jedoch bereits in der fehlerhaften Ausschreibung selbst. Unzutreffende laubahnrechtliche Voraussetzungen, eine tarifwidrige Eingruppierung, unprüfbare Muss-Kriterien und widersprüchliche Aussagen zur Gleichwertigkeit führen dazu, dass die Bestenauslese bereits auf der Ebene der Ausschreibung nicht rechtssicher gewährleistet ist.

Die Ausschreibung bestimmt den Kreis der überhaupt in Betracht kommenden Bewerberinnen und Bewerber und ist damit integraler Bestandteil des Auswahlverfahrens. Ist sie fehlerhaft, können Bewerberinnen und Bewerber geltend machen, von vornherein nicht chancengleich berücksichtigt worden zu sein. Damit ist das Risiko einer Konkurrentenklage nicht nur abstrakt möglich, sondern konkret gegeben. Die Bewertung der Verwaltung wird diesem Risiko nicht gerecht.

6. Notwendigkeit des Abbruchs des Ausschreibungsverfahrens

Die Antwort der Verwaltung sieht „keinen Anlass“ für einen Abbruch. Dies widerspricht jedoch sowohl der eigenen Einlassung (Ziffer 1) als auch der dargestellten Rechtslage. Ein Ausschreibungsverfahren ist zwingend abzubrechen, wenn die Anforderungen unklar oder falsch formuliert sind, die Ausschreibung tarifwidrige Angaben enthält oder das Verfahren aufgrund dieser Fehler angreifbar ist. Alle drei Voraussetzungen liegen hier eindeutig vor; hinzukommt, dass die Verwaltung selbst eine missverständliche Formulierung einräumt.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht vertretbar, das Verfahren in der derzeitigen Form fortzuführen. Ein Abbruch mit anschließender rechtskonformer Neuausschreibung ist rechtlich geboten und aus Gründen der Rechtssicherheit wie auch der Verantwortung gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern sowie gegenüber der Stadt Alsdorf der einzig sachgerechte Weg.

7. Zur Frage einer Beigeordneten-Stelle – organisatorische Alternative und falsch verstandene Hauptsatzung

In Ihrem Antwortschreiben verweisen Sie darauf, die Hauptsatzung der Stadt Alsdorf sehe „lediglich einen hauptamtlichen Beigeordneten“ vor. Dieser Hinweis beantwortet jedoch nicht die gestellte Frage. Weder haben wir behauptet, die bestehende Hauptsatzung ließe derzeit mehrere Beigeordnete

zu, noch zielte unsere Frage darauf ab, die geltende Regelung falsch darzustellen.

Die Frage lautete, ob die Verwaltung geprüft hat, anstelle eines Dezernenten eine Beigeordnetenstelle auszuschreiben – ein Vorgehen, das in zahlreichen Kommunen gängige Praxis ist, wenn strukturelle oder rechtliche Anforderungen dies nahelegen.

Dass die Hauptsatzung aktuell nur eine Beigeordnetenstelle vorsieht, bedeutet nicht, dass eine solche Option ausgeschlossen ist. Die Hauptsatzung kann jederzeit durch Ratsbeschluss geändert werden. Genau dafür ist sie ein kommunales Steuerungsinstrument. Die Verwaltung beantwortet keine unserer Fragen zu diesem Thema. Stattdessen wird die bestehende Hauptsatzung als unveränderliche Tatsache dargestellt, wodurch der Eindruck entsteht, dass eine politische oder strukturelle Diskussion über eine Beigeordnetenstelle bewusst vermieden werden soll.

Angesichts der zentralen Bedeutung des Aufgabenbereichs – Jugend, Schule und Soziales – und angesichts der erheblichen rechtlichen Mängel der aktuellen Ausschreibung wäre es jedoch sachgerecht gewesen, die Option einer Beigeordnetenstelle zumindest zu prüfen und transparent zu bewerten. Eine solche Organisationsentscheidung hätte zudem den Vorteil, dass die laufbahnrechtlichen Anforderungen eindeutig wären und die in Ihrer Antwort selbst skizzierten Unsicherheiten hinsichtlich LG 2.1/LG 2.2 und modularer Qualifizierung nicht bestünden.

Wir bitten daher ausdrücklich um Klarstellung:

- Hat die Verwaltung die Alternative einer Beigeordnetenstelle geprüft?
- Wenn ja: mit welchem Ergebnis?
- Wenn nein: warum wurde diese Prüfung unterlassen?
- Ist die Verwaltung gewillt, diese Alternative angesichts der identifizierten rechtlichen Fehler nachträglich zu prüfen?

Die Erwiderung der Verwaltung beseitigt keines der von uns angesprochenen Probleme. Im Gegenteil: Die Antworten offenbaren laufbahnrechtliche Unstimmigkeiten, tarifrechtliche Verstöße, systematische Brüche in der Argumentation und eine unzutreffende Bewertung der verfahrensrechtlichen Risiken. Aus Sicht der CDU-Fraktion ist die vorliegende Stellenausschreibung damit laufbahnrechtlich fehlerhaft, tarifrechtlich unzulässig – insbesondere mit Blick auf die vorgesehene Eingruppierung in E 15Ü –, verfahrensrechtlich riskant

und insgesamt rechtlich angreifbar. Vor diesem Hintergrund fordern wir Sie auf, das laufende Verfahren unverzüglich abubrechen, die Ausschreibung rechtskonform zu überarbeiten, die Rechtsabteilung erneut umfassend einzuschalten und dem Rat eine überarbeitete, rechtssichere Neufassung zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

gez.

Florian Weyand

Fraktionsvorsitzender

gez.

Fabian Dohms

Stellv. Fraktionsvorsitzender