



Bezirksregierung Köln, 50606 Köln

Datum: 11. September 2023

Seite 1 von 5

Leitfaden zur Wahl von Beigeordneten nach § 71 GO NRW

Die nachfolgende Aufzählung enthält, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, wesentliche Rechtmäßigkeitselemente, die für die Vorbereitung und Durchführung einer Beigeordnetenwahl relevant sind.

1. 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 grundsätzlich auch für die Ausschreibung des im Grenzbereich zwischen politischer Willensbildung und fachlicher Verwaltung angesiedelten Amtes einer oder eines Beigeordneten. Nur die eigentliche Wahl des Beigeordneten durch den Rat ist einer am Prinzip der Bestenauslese zu messenden inhaltlichen gerichtlichen Kontrolle entzogen (OVG NRW, Beschl. v. 16.11.2021 – 6 B 1176/21).
2. Eine **Vorauswahl** der Bewerber:innen 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.
3. Die **Wahl von 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. Dem/r Bürgermeister:in kommt lediglich eine koordinierende Funktion zu.
4. Der **Rat** kann die an die Bewerber:innen zu stellenden Anforderungen im Rahmen eines **Anforderungsprofils** festlegen. Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils ist er an die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere auch die des § 71 Abs. 3 GO NRW, gebunden (vgl. BVerwG, Urteil vom 16. August 2001 – 2 A 3/00 –, BVerwGE 115, 58-62). Daher kann der Rat diese objektiven gesetzlichen Maßstäbe nicht durch Formulierung eines minderen Anforderungsprofils unterlaufen. An das den objektiven gesetzlichen Maßstäben und zusätzlichen Festlegungen des

Aktenzeichen:

31.1

Auskunft erteilt:

Dr. Schaub-Englert/Liebermann

Billing

karen.billing@brk.nrw.de

Zimmer: H 369

Telefon: (0221) 147 - 2236

Fax: (0221) 147 -

Zeughausstraße 2-10,
50667 Köln

DB bis Köln Hbf,
U-Bahn 3,4,5,16,18
bis Appellhofplatz

Besuchereingang (Hauptpforte):
Zeughausstr. 8

Besuchstermine nur nach
telefonischer Vereinbarung

Landeshauptkasse NRW:
Landesbank Hessen-Thüringen
IBAN:
DE59 3005 0000 0001 6835 15
BIC: WELADEDXXX
Zahlungsbillete bitte an
zentralebuchungsstelle@
brk.nrw.de

Hauptsitz:

Zeughausstr. 2-10, 50667 Köln

Telefon: (0221) 147 – 0

Fax: (0221) 147 - 3185

USt-ID-Nr.: DE 812110859

poststelle@brk.nrw.de

www.bezreg-koeln.nrw.de



Rates entsprechende Anforderungsprofil ist er sodann gebunden; er kann es im Laufe des Stellenbesetzungsverfahrens nicht mehr abändern.

Das Anforderungsprofil muss hinreichend bestimmt, klar, eindeutig, in sich schlüssig und auch sonst nachvollziehbar sein (VG Münster, Urteil vom 25.02.2015 – 4 L 25/15).

Orientiert am Anforderungsprofil müssen aussagekräftige und valide Erkenntnisse über die Eignung der Bewerber ermöglicht werden (OVG NRW, Beschl. vom 16.11.2021 – 6 B 1167/21).

5. Der **Rat** kann die **Verwaltung beauftragen**, das Stellenausschreibungs- und –besetzungsverfahren oder bestimmte Teile desselben durchzuführen. Die übertragenen Aufgaben müssen klar definiert sein.
6. Sollte ein externer Dienstleister und/oder ein Gremium wie z.B. eine Findungskommission oder Auswahlkommission für das Stellenbesetzungsverfahren eingerichtet werden, so müssen die **Aufgaben klar definiert** sein. Dem Rat steht im Hinblick auf die Einberufung und personelle Besetzung der Kommission ein **Organisationsermessen** zu. Begrenzt wird dieses Organisationsermessen lediglich durch den **Willkürgrundsatz**. Die organisatorischen Entscheidungen dürfen nicht auf sachfremden Erwägungen beruhen. Letztlich muss der Rat Herr der Auswahlentscheidung bleiben (OVG NRW, Beschl. v. 16.11.2021 – 6 B 1176/21).
7. Schon der **Anschein einer Vorfestlegung** während der laufenden Bewerbungsfrist muss **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 Bewerber:innen möglicherweise von einer Bewerbung absehen, weil sie sie ohnehin für aussichtslos halten, und so einer Rechtmäßigkeit des Besetzungsverfahrens entgegenstehen.
8. Auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist sollte das **Bewerbungsverfahren diskret behandelt** und insbesondere der öffentliche Eindruck einer Vorfestlegung vermieden werden.



9. Im **Umgang mit den Medien** ist während eines laufenden Bewerbungsverfahrens, und hier vor allem während des Laufes 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.
10. Die zur Wahl von Beigeordneten berufenen Ratsmitglieder haben das **organschaftliche Recht**, sich über den Kreis der Bewerber:innen im Vorfeld der Wahl zu **informieren**. Eine Geheimhaltung von Bewerber:innen gegenüber dem Rat ist auch dann ausgeschlossen, wenn beispielsweise zur Vorbereitung der Auswahl ein privates Personalberatungsunternehmen hinzugezogen oder eine Findungskommission des Rates eingesetzt wurde (vgl. OVG NRW, Urteil vom 05. Februar 2002 – 15 A 2604/99).
11. Nach § 71 Abs. 3 Satz 1 GO NRW müssen die Beigeordneten die für ihr Amt **erforderlichen fachlichen Voraussetzungen** erfüllen und eine **ausreichende Erfahrung für dieses Amt nachweisen**. Der Rat als zuständiges Gemeindeorgan für die Wahl der kommunalen Wahlbeamten darf dementsprechend keinen Bewerber in das Amt eines Beigeordneten wählen, der zwar den politischen Erwartungen entspricht, die Eignungskriterien nach § 71 Abs. 3 GO NRW aber nicht erfüllt (VG Münster, Urteil vom 25.02.2015 – 4 L 25/15). Ob die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle, es gibt keinen gerichtsfreien Beurteilungsspielraum.
12. Der Nachweis einer ausreichenden Erfahrung im Sinne des § 71 Abs. 3 Satz 1 GO NRW muss insgesamt, also als Summe aller beruflichen Erfahrungen einschließlich der Führungserfahrung, belegen, dass es sich bei dem Beigeordneten um einen **im Hinblick auf seinen Aufgabenbereich als Beigeordneter erprobten Fachmann** handelt, der den vielfältigen Anforderungen eines kommunalen Spitzenamtes voraussichtlich gewachsen sein



wird (ursprünglich VG Potsdam, LKV 2006, 566; aufgegriffen von BeckOK KommunalR NRW/Kallerhoff, 23. Ed. 1.3.2023, GO NRW § 71 Rn. 36).

Die Führungsperson muss den Umfang und den fachlichen Inhalt ihres Arbeitsgebiets sachverständig überblicken und leitend beeinflussen können; sie muss den konkreten Aufgabenbereich wie eine Einzelverwaltung selbständig führen und als Leiterin oder Leiter eines großen Aufgabenbereichs die Fähigkeit haben, Mitarbeiter zu führen, sie also zu veranlassen, nach seinen fachlichen und politischen Vorstellungen zu arbeiten (Plückhahn, in: PdK NW B-1, GO NRW § 71 Ziff. 5.1).

Welche Anforderungen im Einzelfall an einen Bewerber zu stellen sind, hängt weitgehend von den **Gegebenheiten des jeweiligen Amtes** und der **Struktur des Amtsbereichs** ab. Je größer und/oder umfassender der mit der Beigeordnetenstelle verbundene Verantwortungs- und Aufgabenbereich ist, desto höher sind die zu stellenden Anforderungen an die bisher erworbenen Erfahrungen (einschließlich der Führungserfahrung) im Rahmen einer **Gesamtschau** für das Anforderungsprofil des konkreten Amtes.

Im Hinblick auf den zu übernehmenden Verantwortungs- und Aufgabenbereich sind dabei in den Blick zu nehmen:

- die Größe der Gemeinde,
- der (personelle) Umfang des zu übernehmenden Dezernates und
- die konkreten Aufgabeninhalte.

Darüber hinaus und insbesondere sind nachfolgende Aspekte zu gewichten:

- Die Anzahl der bisher geführten Mitarbeiter, wobei das Vorliegen der ausreichenden (Führungs-) Erfahrung nicht ausschließlich und isoliert an konkreten Mitarbeiterzahlen gemessen werden kann.
- Im Einzelfall kann eine ausschließliche Verwendung in einer Funktion als stellvertretende Führungskraft (ausschließlich Abwesenheits- und Urlaubsvertretungen) ausreichen, sofern sie in Art und Umfang einer kommissarischen Leitung gleichkommt.



- Eine ehrenamtliche Tätigkeit z.B. als Mitglied einer kommunalen Vertretungskörperschaft und/oder Vorsitzende/r eines kommunalen Ausschusses ist zu berücksichtigen, kann aber isoliert betrachtet und als einziges Kriterium keine ausreichende Erfahrung i.S. des § 71 Abs. 3 Satz 1 GO NRW begründen (vgl. Kleebaum/Palmen, § 71 Ziff. 2a).
- Der Besuch von Führungsfortbildungen stellt ebenfalls keine Führungserfahrung dar, da hier theoretische Kenntnisse vermittelt, jedoch keine echte Führungserfahrung erworben werden kann.

gez. Koloniaris