



# HESSISCHER LANDTAG

20. 02. 2015

## Kleine Anfrage

des Abg. Degen (SPD) vom 01.12.2014

betreffend Stellenbesetzungsverfahren in der Schulverwaltung

und

## Antwort

des Kultusministers

Die Kleine Anfrage beantworte ich wie folgt:

Frage 1. Als wie endgültig sind gesetzte Bewerbungsfristen in den Bereichen des Landesschulamts und des Kultusministeriums anzusehen bzw. welche Kulanzfristen hält die Landesregierung für angemessen, um verspätet eingegangene Bewerbungen auch nach Bewerbungsschluss noch zu berücksichtigen?

Das Vorgehen im Falle von Bewerbungen nach Ablauf der Bewerbungsfrist erfolgt nach Maßgabe der Umstände des Einzelfalles anhand der Vorgaben der Rechtsprechung.

Beispielhaft sei diesbezüglich auf das Urteil des BVerwG vom 29.11.2012, Az.: 2 C 6/11, (m.w.N.) verwiesen (a.a.O., Randzahl 30 - 32).

Nach Maßgabe dessen bedarf es in jedem Einzelfall der Prüfung, ob die nach Ablauf der Bewerbungsfrist eingegangene Bewerbung zu einer nennenswerten Verzögerung des Verfahrens führen würde. Ist dies nicht der Fall, **darf** die Bewerbung nicht zurückgewiesen werden.

Aus den Ausführungen des BVerwG, wonach sich der Dienstherr regelmäßig auf die zu erwartende Verzögerung berufen könne, wenn das Verfahren bereits das Stadium der Entscheidungsreife erreicht hat, d.h. der Leistungsvergleich, dokumentiert durch den sogenannten Auswahlvermerk, stattgefunden hat, aber auch dann die Zurückweisung nachvollziehbar begründen müsse (a.a.O., Randzahl 31), lässt sich keine rechtliche Verpflichtung ableiten, die Zulassung einer Bewerbung explizit zu dokumentieren und zu begründen, sondern vielmehr - im gegenteiligen Fall - die Nichtzulassung wegen Verzögerung des Verfahrens zu begründen. Die Beachtung der Vorgaben der Rechtsprechung sichert zugleich die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Eine Rechtsprechung des VG Gießen aus dem Jahr 2013, wonach es eine "gerichtlich definierte Grenze von drei Monaten" geben soll, ist hier nicht bekannt.

Frage 2. In wie vielen Fällen und für welche Stellenbeschreibungen wurden in den vergangenen drei Jahren innerhalb des Hessischen Kultusministeriums sowie innerhalb des Landesschulamts Bewerbungen nach dem Ende der Bewerbungsfrist noch angenommen?

Frage 3. Zu welchen zeitlichen Überschreitungen kam es dabei? (Differenz zwischen Bewerbungsschluss und Eingang der Bewerbung)

Frage 4. In wie vielen dieser Fälle war eine solch nachgereichte Bewerbung erfolgreich und führte zur Stellenbesetzung? (Bitte differenzieren nach Stellenbeschreibungen und Jahr)

Die Fragen 2 bis 4 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet. Die nachgefragten Daten werden im Bereich des Hessischen Kultusministeriums und des Landesschulamts nicht erhoben. Da eine nachträgliche Erhebung nur durch händische Auswertung sämtlicher Stellenbesetzungsverfahren der vergangenen drei Jahre erfolgen könnte und dies mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wäre, können die Fragen in diesem Rahmen nicht beantwortet werden.

Frage 5. Nach welchen Kriterien entscheidet die Landesregierung über die Zulassung von nachträglich eingegangenen Bewerbungen und welche Rolle spielt dabei die vom Verwaltungsgericht Gießen im Jahr 2013 gerichtlich definierte Grenze von drei Monaten?

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

Frage 6. Wird die Zulassung von verspätet eingegangenen Bewerbungen zum Auswahlverfahren schriftlich begründet und dokumentiert?

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

Frage 7. Entspricht es den Tatsachen, dass Mitglieder der Landesregierung im Geschäftsbereich des Kultusministeriums gezielt Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Geschäftsbereich des HKM auffordern, sich auf ausgeschriebene Stellen in der Bildungsverwaltung auch nach dem Überschreiten der Bewerbungsfrist zu bewerben?

Dem Hessischen Kultusministerium liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

Frage 8. Wie stellt die Landesregierung sicher, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wird, wenn Bewerbungen nach dem Überschreiten der Bewerbungsfrist noch angenommen werden?

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

Frage 9. Welche formalen Voraussetzungen, Mindestanforderungen und Qualifikationen sind Voraussetzung für die Leitung eines Staatlichen Schulamts, auch in Hinblick auf die "Richtlinien zur Förderung der Rotation der Beschäftigten des höheren Dienstes in der Landesverwaltung"?

Die Ausschreibung von Stellen für Leiterinnen und Leiter der Staatlichen Schulämter erfolgt unter Verwendung eines grundsätzlich einheitlichen Anforderungsprofils, das sowohl allgemeine berufliche Qualifikationen (insbesondere: pädagogische oder juristische Staatsexamina, Leitungserfahrungen in Schule oder Bildungsverwaltung sowie idealerweise in der Leitung einer Behörde) als auch fachliche und überfachliche Kompetenzen festlegt. Das Anforderungsprofil berücksichtigt auch bereits die Rotations-Richtlinien, die im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Anwendung kommen.

Frage 10. In wie weit spielen bei Stellenbesetzungen Erfahrungswerte eine Rolle, wenn eine entsprechende Position auf die sich eine Person bewirbt, bereits kommissarisch ausgeübt wird?

Da z.B. bei der Besetzung von Stellen für Leiterinnen und Leiter von Staatlichen Schulämtern u.a. Leitungserfahrungen vorausgesetzt werden (vgl. auch die Antwort auf Frage 9), werden die jeweils vorhandenen Erfahrungen beim Vergleich der Bewerberinnen bzw. Bewerber im Rahmen der Bestenauslese einander gegenüber gestellt und bewertet. Dabei können auch Erfahrungen aus der kommissarischen Wahrnehmung von Aufgaben eines Dienstpostens eine Rolle spielen.

Wiesbaden, 10. Februar 2015

**Prof. Dr. Ralph Alexander Lorz**