

Besetzung von Schulleiterposten mit hausinternen Bewerbern

Der durch uns vertretene Antragsteller vor dem Verwaltungsgericht Gelsenkirchen bewarb sich im Amt des Studiendirektors – als ständiger Vertreter des Leiters einer beruflichen Schule – auf die an seiner Einsatzschule frei gewordene und zu besetzende Schulleiterstelle. Die Bezirksregierung Arnsberg lehnte die Bewerbung ab und verwies auf § 61 Abs. 1 Satz 3 des Schulgesetzes NRW. Nach der Norm in der Fassung des 2. Gesetzes zur Änderung des Schulgesetzes vom 27.06.2006 (2. Schulrechtsänderungsgesetz) könnten Lehrerinnen und Lehrer der betroffenen Schule der Schulkonferenz als geeignete Kandidaten nur benannt werden, wenn sie vor der Tätigkeit an dieser Schule in mindestens einer anderen Schule oder in der Schulaufsicht gearbeitet und damit die Verwendungsbreite nachgewiesen haben. Das Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen habe im Erlasswege dazu geregelt, dass ein mindestens einjähriger Einsatz an einer anderen Schule oder in der Schulaufsicht erforderlich ist.

Der Antragsteller hat das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen angerufen um zu erreichen, dass er zum zulässigen Bewerber erklärt und in den Bewerberkreis einbezogen wird.

Das Eilverfahren vor dem Verwaltungsgericht Gelsenkirchen hatte Erfolg. Im Beschluss vom 03.06.2008, AZ: 1 L 531/08, führt das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen im Einzelnen aus:

„Die von der Bezirksregierung getroffene Entscheidung, die Bewerbung des Antragstellers deshalb nicht bei der Auswahlentscheidung hinsichtlich der Besetzung der Stelle der Schulleiterin/des Schulleiters an dem Hellweg-Berufskolleg in Unna zu berücksichtigen, weil der Antragsteller nicht über die von § 61 Abs. 1 Satz 3 SchulG NRW geforderte „Verwendungsbreite“ verfüge, ist offensichtlich rechtswidrig.

Beförderungsentscheidungen sind grundsätzlich an Hand einer Bestenauslese zu treffen. Der Dienstherr hat Eignung, Befähigung

und fachliche Leistung der Bewerber zu bewerten und zu vergleichen (Art. 33 Abs. 2 GG, § 7 Abs. 1 LBG). Ist ein Bewerber besser qualifiziert, darf er nicht übergangen werden. Für die Auswahl sind dabei in erster Linie aktuelle Beurteilungen maßgebend, die den aktuellen Leistungsstand wiedergeben.

Vgl. Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), Urteile vom 19.12.2002 - 2 C 31.01 -, DÖD 2003, 200, und vom 27.02.2003 - 2 C 16.02 -, DÖD 2003, 202, jeweils mit weiteren Nachweisen; OVG NRW, Beschluss vom 27.02.2004 - 6 B 2451/03 -, NVwZRR 2004, 626.

Gemessen hieran erweist es sich im vorliegenden Kontext als unzulässig, jedenfalls vorrangig oder sogar ausschließlich lediglich bei „Hausbewerbern“ auf das Kriterium der „Verwendungsbreite“ abzustellen und diese insofern von vornherein von einem Bewerbungsverfahren auszuschließen. Dies gilt auch und gerade mit Blick auf die Regelung des § 61 Abs. 1 Satz 3 SchulG NRW, die sich insofern als verfassungsrechtlich bedenklich erweist.

Vgl. bereits VG Düsseldorf, Beschlüsse vom 15.02.2008 - 2 L 2145/07 - und vom 20.02.2008 - 2 L 2090/07 -, jeweils bei juris; a.A. VG Aachen, Beschluss vom 06.02.2008 - 1 L 455/07 -, juris.

Ganz in diesem Sinne hat inzwischen auch das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen,

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 02.05.2008 - 6 B 355/08 -, juris und vom 07.05.2008 - 6 B 408/08 -, www.nrwe.de,

in den Beschwerdeverfahren zu den zuvor zitierten Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Düsseldorf ausgeführt:

„Das hinter § 61 Abs. 1 Satz 3 SchulG NRW zu vermutende gesetzgeberische Ziel, nur diejenigen Lehrer zu Schulleitern zu berufen, die hinreichend berufliche Erfahrungen – in der Regel an mehreren Schulen – gesammelt haben, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden. Allerdings scheint die Umsetzung dieses Ziels in der besagten Vorschrift (...) misslungen. Es ist sachlich nicht gerechtfertigt, einen besonderen Erfahrungshorizont nur von denjenigen Bewerbern zu verlangen, die an der Schule tätig sind, an der die Schulleiterstelle zu besetzen ist. Ein Bewerber von Außen, der bislang nur an einer Schule tätig war, hat mit seiner Bewerbung lediglich die Bereitschaft zu einem Schulwechsel

zu erkennen gegeben, was allerdings regelmäßig angesichts der Umstände des beabsichtigten Wechsels – nämlich die angestrebte Beförderung – für sich genommen nur geringen Wert hat. Diese Form der Flexibilität vermag die nachgewiesene Verwendungsbreite im Sinne einer ‚Erfahrungsbreite‘, wie sie von den hausinternen Bewerbern gefordert wird, nicht aufzuwiegen.

Soweit der Antragsgegner mit dem Beschwerdevorbringen die Erwartung in den Vordergrund rückt, ein Lehrer, der zuvor (auch) an einer anderen Schule tätig gewesen sei, werde auf Grund der dort gewonnen Erkenntnisse als Schulleiter neue Impulse geben und festgefahrene Strukturen aufbrechen, rechtfertigt dies die Schlechterstellung hausinterner Bewerber, die bisher nur an einer Schule unterrichtet haben, nicht. Dieser Gesichtspunkt mag im Gesetzgebungsverfahren eine Rolle gespielt haben, hat aber in der fraglichen Vorschrift letztlich keinen Niederschlag gefunden. Abgesehen davon, dass die Erwartung einer Fruchtbarmachung von an anderer Stelle erworbenen Erfahrungen keinen Aspekt der Verwendungsbreite beschreibt, taugt sie zu deren Nachweis schon deshalb nicht, weil es eben nur eine bloße Erwartung ist. Handelt es sich zudem um einen hausinternen Bewerber, der vor vielen Jahren und vielleicht sogar nur für einen kürzeren Zeitraum an einer anderen Schule tätig war, wird eine darauf fußende Erwartung innovativer Anstöße bei der Ausfüllung der Schulleiterstelle kaum begründet sein. Nach allem darf der Antragsteller nicht unter Berufung auf § 61 Abs. 1 Satz 3 SchulG NRW vom Auswahlverfahren ausgeschlossen werden.“

Gemäß diesen Ausführungen, denen sich die Kammer vollumfänglich anschließt, ist auch im vorliegenden Verfahren dem Antrag stattzugeben.“

Die Bezirksregierung hat keine Beschwerde eingelegt und den Antragsteller im parallel geführten Klageverfahren klaglos gestellt.

Der Mandant ist mittlerweile zum Schulleiter ernannt worden.