

**2010 20-4****Ansættelser i overborgmesterens sekretariat**

På baggrund af omtale i pressen undersøgte ombudsmanden af egen drift forløbet af en række ansættelser i overborgmesterens sekretariat i Københavns Kommune. Ansættelserne fandt sted i forbindelse med at en ny overborgmester skulle tiltræde. Ombudsmanden kritiserede bl.a. kommunens annoncering af stillingsopslagene og ansøgningsfristerne. Han kritiserede også forløbet omkring ansættelsessamtalerne som efter hans opfattelse kunne bestyrke den mistanke der havde været rejst i pressen, om at det på forhånd var afgjort hvem der skulle tilbydes ansættelse. Ombudsmanden havde ikke grundlag for at kritisere den nye overborgmesters rolle i sagen.

(J.nr. 2010-0200-8102).

Den 18. januar 2010 bad jeg Københavns Kommune om en redegørelse på baggrund af bl.a. en artikel på dagbladet Politikens hjemmeside den 15. januar 2010 under overskriften "Frank Jensen ansætter sine partisoldater". Det fremgik af artiklen at Københavns Kommunes overborgmester, Frank Jensen, havde ansat medarbejdere fra sin valgkampagne i ledende embedsmandsstillinger i kommunen. Artiklen omtalte også ansættelse af personer med nære bånd til det politiske parti som overborgmesteren er medlem af. Det fremgik endvidere at stillingerne kun havde været opslået på kommunens hjemmeside. Jeg bad om redegørelsen til brug for mine overvejelser af om der var grundlag for at jeg af egen drift tog sagen op til undersøgelse. Der kom efterfølgende flere artikler i pressen om de samme emner.

Jeg modtog på den baggrund kommunens redegørelse af 27. januar 2010 med bilag, og i et brev af 3. februar 2010 meddelte jeg herefter kommunen at jeg havde besluttet at tage sagen op. Jeg bad derfor kommunen om en udtalelse.

Jeg bad bl.a. kommunen om nærmere oplysninger i relation til de ansøgningsfrister som kommunen havde anvendt i forbindelse med besættelsen af stillingerne. Jeg bad desuden om nærmere oplysninger om indkaldelse af ansøgere til ansættelsessamtaler, og jeg bemærkede i den forbindelse at spørgsmålet om indkaldelse af ansøgere til samtale (også) kunne være af betydning for min bedømmelse af om opslag på jobportalen på kommunens hjemmeside kunne anses for tilstrækkeligt. Jeg bad endvidere om en nærmere redegørel-

14. april 2010

Ansættelses- og arbejdsret
2.2
2.9

Forvaltningsret
1114.1
1121.1

se for overborgmester Frank Jensens personlige rolle i forbindelse med ansættelserne i sekretariatet, herunder også inden hans tiltræden som overborgmester den 1. januar 2010. Samtidig bad jeg om at låne alle akter i sagen.

Kommunens udtalelse med bilag forelå den 25. februar 2010.

Efter en foreløbig gennemgang af udtalelsen og bilagene bad jeg den 9. marts 2010 kommunen om – inden jeg foretog min endelige gennemgang af sagen – at komme med yderligere oplysninger om ansættelsessamtalerne, tidspunktet for indberetning af ansættelserne til personaleafdelingen og kommunens brug af "annoncepakker".

Kommunen svarede mig i brev af 26. marts 2010.

I en udtalelse af 14. april 2010 skrev jeg følgende:

Ombudsmandens udtalelse

"Det er oplyst at der i forbindelse med overborgmester Frank Jensens overtagelse af posten som overborgmester i Københavns Kommune den 1. januar 2010 skulle besættes 7 ledige stillinger i Overborgmesterens Sekretariat. Af de 7 ledige stillinger blev 3 besat ved interne røkeringer og 4 efter eksterne opslag på kommunens hjemmeside.

Baggrunden for min undersøgelse er som nævnt flere artikler fra bl.a. dagbladet Politiken. I artiklerne blev der rejst mistanke om at der ved flere af ansættelserne i sekretariatet var blevet inddraget usaglige hensyn. Der blev i den forbindelse peget på at kommunen havde fraveget de normale procedurer for opslag af ledige stillinger og indkaldelse af ansøgere til samtale, og at der var blevet ansat ansøgere som havde været tilknyttet overborgmesterens valgkampagne forud for kommunalvalget i november 2009. Desuden havde flere af de ansatte nære bånd til overborgmesterens politiske parti.

Det er et grundlæggende krav ved besættelse af stillinger i det offentlige at ansættelsesmyndigheden skal søge stillingen besat med den ansøger der efter en samlet vurdering må anses for bedst kvalificeret.

Som grundlag for beslutningen om at ansætte den bedst kvalificerede ansøger må myndigheden effektivt søge at tiltrække et bredt felt af ansøgere til stillingen. For at nå dette mål er det af betydning at myndigheden på en effektiv måde opslår den ledige stilling således at eventuelle ansøgere bliver bekendt med stillingen, at interesserede kandidater til stillingen får en rimelig

frist til at indgive en ansøgning, og at egnede ansøgere indkaldes til en samtale.

Endvidere følger det af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger at der ved bedømmelsen af ansøgere til stillinger i den offentlige forvaltning udelukkende kan lægges vægt på hensyn der kan anses for saglige i relation til den pågældende stilling. Jeg henviser til Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 2. udgave (2009), s. 27 f, og Kaj Larsen mfl., Forvaltningsret, 2. udgave (2002), s. 206 ff.

1. Annoncering af ledige stillinger

De 4 stillinger som blev besat efter eksterne opslag, var stillinger i Overborgmesterens Sekretariat som henholdsvis pressechef, deltidsansat konsulent, personlig assistent og borgmestersekretær. Der var efter det oplyste i alle tilfælde tale om ansættelse i henhold til overenskomst. Disse stillinger blev kun slået op på jobportalen på Københavns Kommunes hjemmeside.

Retsgrundlaget mv.

Der findes ikke på det kommunale område generelle regler om hvordan der skal foretages opslag af ledige stillinger som skal besættes på overenskomstvilkår.

Tjenestemandregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde indeholder i § 5, stk. 1, en bestemmelse om at ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve eller i henhold til reglerne i § 12.

I medfør af bestemmelsen i § 5 i regulativet har KL i cirkulære 21.11 2009 efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer fastsat nærmere regler om opslag af tjenestemandstillinger i kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

§ 2 i cirkulæret handler om avertering og fastsætter at offentligt opslag sker ved anvendelse af sådan form for avertering som findes bedst egnet til at bringe opslaget til offentlig kundskab. Alt efter stillingens art og tjenestestedets beliggenhed kan avertering ske gennem dagspressen eller fagblade eller på anden måde som findes formålstjenlig. Af en bemærkning til cirkulærebestemmelsen fremgår det at opslag på elektroniske medier der har en vis udbredelse, f.eks. internettet, må anses for at opfylde kravet om offentligt opslag.

Som Københavns Kommune også selv har henvist til i forbindelse med sagen, er de omhandlede stillinger der blev besat på overenskomstvilkår, ikke

direkte omfattet af tjenestemandregulativet på det kommunale område og dermed heller ikke af KL's cirkulære.

Kommunen har endvidere henvist til kommunens interne retningslinjer (cirkulære nr. 10 af 13. juli 2005 og cirkulære nr. 16 af 30. november 2006 om regler om opslag af ledige stillinger). Heraf fremgår det at ledige stillinger principielt skal slås op offentligt, medmindre der er tale om visse kortvarige ansættelser. Forvaltningerne kan således kun i undtagelsestilfælde undlade at slå en ledig stilling op.

Kommunens praksis er præciseret i et notat af 11. oktober 2006 om opslag af ledige stillinger. Det fremgår af notatet at stillingsopslaget skal være offentligt tilgængeligt et sted der i det konkrete tilfælde er egnet til at tiltrække en bred kreds af ansøgere. Det kan f.eks. være på kommunens hjemmeside, i relevante fagblade og/eller aviser. Det er ikke tilstrækkeligt kun at lægge et stillingsopslag på intranettet. Der er endvidere henvist til bestemmelserne i tjenestemandsvedtægten, ligesom det er anført at også stillinger der besættes på overenskomstmæssige vilkår, skal slås op offentligt.

Efter § 33, stk. 1, i bekendtgørelsen om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats (bekendtgørelse nr. 735 af 3. juli 2009) skal offentlige arbejdsgivere ved opslag af ledige stillinger offentliggøre dem på www.jobnet.dk.

Jeg har tidligere haft lejlighed til at behandle spørgsmålet om opslag af ledige stillinger i staten via internettet. I den sag som en gengivet i Folketingets Ombudsmands beretning for 2003, s. 102 ff, skrev jeg bl.a. følgende:

'Det er således efter min opfattelse svært at sige noget endegyldigt om hvad der skal til for at kunne sige at de gældende regler om offentligt opslag af ledige stillinger (og lønnede hverv) i staten er opfyldt. Det beror i et vist omfang på et skøn. Ud fra en samlet vurdering er det dog min umiddelbare opfattelse at på nuværende tidspunkt vil offentligt opslag af ledige stillinger (og lønnede hverv) i staten alene i form af annoncering på www.job-i-staten.dk i almindelighed ikke opfylde gældende regler herom. Jeg har lagt vægt på formålet med reglerne sammenholdt med at lovgivningsmagten efter min opfattelse i de ovenfor omtalte 2 tilfælde er veget tilbage fra – i hvert fald på tidspunktet for bestemmelsernes vedtagelse – at forudsætte at borgerne havde adgang til pc, herunder internettet.

Heroverfor står imidlertid som nævnt at det ganske givet bliver mere og mere almindeligt at borgere via egen pc, på biblioteket eller andet sted har adgang til internettet. Der vil således efter min opfattelse være tale om en glidende overgang fra den nugældende situation og til en situation hvor formålet med de gældende regler om offentligt opslag af ledige stillinger (og lønnede hverv)

i staten vil være tilgodeset også ved i almindelighed alene at annoncere på www.job-i-staten.dk.

Under henvisning til at der må være tale om en sådan glidende overgang, er det min umiddelbare opfattelse at en ordning hvor offentligt opslag af ledige stillinger (og lønnede hverv) i staten sker i form af såvel en annoncering på www.job-i-staten.dk som en oplistning i to landsdækkende dagblade i en mere udbygget form end den der foregår i dag, vil kunne opfylde gældende regler for offentligt opslag. Herudover gælder selvfølgelig stadig den eksisterende forpligtelse til at foretage en vurdering af annoncemediets egnethed i forhold til den konkrete stilling, dvs. om det er tilstrækkeligt at anvende annoncering på internettet og oplistning i to landsdækkende aviser.

For så vidt angår min bemærkning om at en oplistning i to landsdækkende dagblade bør ske i en udbygget form i forhold til den der anvendes i dag, henviser jeg til at der i de nuværende annoncer ikke angives et telefonnummer hvortil der kan rettes henvendelse med et ønske om yderligere oplysninger om stillingen, herunder rekvirering af selve stillingsopslaget, eller en postadresse hvortil en anmodning om disse oplysninger og en ansøgning kan sendes. Efter min opfattelse vil det således være bedst i overensstemmelse med gældende regler, herunder deres formål, om offentligt opslag af ledige stillinger (og lønnede hverv) i staten hvis henvisningsannoncerne indeholder et telefonnummer hvortil der kan ringes om yderligere oplysninger om stillingen, herunder rekvirering af selve stillingsopslaget, og en postadresse hvortil en anmodning om disse oplysninger og en ansøgning kan sendes, for på den måde at tilgodesede dem der ikke har (nem) adgang til internettet.'

Som det fremgår, vedrørte denne tidligere sag opslag af ledige stillinger i staten. Efter min opfattelse gør de synspunkter som jeg har citeret ovenfor, sig dog også gældende i forhold til opslag af stillinger i kommunerne.

Publikationen 'Det digitale samfund 2009' fra It- og Telestyrelsen indeholder en række oplysninger om befolkningens it-færdigheder. Det fremgår heraf (s. 31) at i aldersgruppen 16–74 år havde 71 pct. af de adspurgte i 2003 anvendt internettet inden for de seneste 3 måneder. I 2009 var tallet steget til 86 pct. Det fremgår endvidere at uddannelsesniveaue er af betydning for borgernes it-færdighedsniveau. Generelt er tendensen at jo længere uddannelse en person har, jo bedre er it-færdighedsniveauet (undersøgelsens s. 34).

Kommunens bemærkninger

I forbindelse med sagen har kommunen oplyst at kommunen i forbindelse med sagen er blevet opmærksom på at kommunens interne retningslinjer om stillingsopslag ikke er opdateret med forpligtelsen til at opslå ledige stillinger på www.jobnet.dk.

Kommunen har beklaget dette og oplyst at man straks vil tage initiativ til at kommunens retningslinjer opdateres. Kommunen har endvidere anført at Borgerrepræsentationen har besluttet pr. 1. januar 2010 at samle opgaverne med kommunens jobannoncering i en central enhed i Økonomiforvaltningen. Dette vil ifølge kommunen sikre en central kontrol af at retningslinjerne efterleves.

Om valget af annonceringsform i de foreliggende tilfælde har kommunen herudover gjort gældende at den ikke er i strid med de gældende regler – bortset fra manglende annoncering på www.jobnet.dk. Kommunen har endvidere anført at målgruppen for stillingsopslag i den konkrete sag antages primært at se efter ledige stillinger i elektroniske medier. Kommunen har endvidere nævnt at kommunen anser de 4 ansøgere som blev ansat, for at være meget kvalificerede, og det må efter kommunens opfattelse antages at der efter opslag og annoncering af stillingerne var tilvejebragt et forsvarligt grundlag for rekruttering af kvalificerede ansøgere til stillingerne. Kommunen har tillige lagt vægt på den offentlighed og interesse der i øvrigt var om den nyvalgte overborgmester i december 2009, og at der rent faktisk indkom i alt 33 ansøgninger til stillingerne (30 rettidige ansøgninger, 3 ansøgninger blev indgivet efter ansøgningsfristens udløb). Kommunen har i den forbindelse også forklaret at der til stillinger af denne karakter generelt ikke er et meget bredt, kvalificeret rekrutteringsgrundlag.

Kommunen har i øvrigt til sagen oplyst at jobportalen på kommunens hjemmeside typisk har 5-6.000 unikke besøgende om ugen, og at alle der har tilmeldt sig kommunens e-mail-service, i 2009 to gange om ugen modtog en mail om ledige stillinger inden for deres interesseområde.

I udtalelsen af 26. marts 2010 har kommunen yderligere forklaret at det er normal praksis at kommunen indrykker alle ledige stillinger i de medier der er omfattet af en såkaldt 'KK-pakke'. KK-pakken bestod i 2009 af indrykning i følgende elektroniske medier: kk.dk, jobnet.dk, ofir.dk og offentligestillinger.dk. Det var således ikke i overensstemmelse med kommunens normale praksis at de to stillingsopslag kun blev annonceret på kommunens egen hjemmeside. Dette skyldtes en misforståelse af de gældende regler. Kommunen har udtalt at det er beklageligt at stillingerne ikke blev opslået i overensstemmelse med de gældende regler.

Ombudsmandens bemærkninger

Jeg er enig med kommunen i at det er beklageligt at kommunen ikke har offentliggjort ledige stillinger på www.jobnet.dk i overensstemmelse med reglerne herom. Jeg har noteret mig kommunens oplysninger om at kommunen straks vil opdatere sine retningslinjer i overensstemmelse med reglerne og sikre en central kontrol af efterlevelsen af retningslinjerne. Jeg foretager mig ikke mere vedrørende spørgsmålet.

Også efter at kommunen har iværksat offentliggørelse af ledige stillinger på www.jobnet.dk, vil det afhænge af en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde om der bør ske yderligere annoncering af ledige stillinger ud over annoncering på www.jobnet.dk og kommunens egen hjemmeside. Jeg forstår på kommunens notat af 11. oktober 2006 om opslag af ledige stillinger at kommunen er enig med mig i at opslag skal ske på en sådan måde at det i det konkrete tilfælde er egnet til at tiltrække en bred kreds af ansøgere.

Under hensyn til den yderligere udbredelse af borgernes almindelige adgang til og brug af internettet som har fundet sted siden jeg kom med min udtalelse i 2003, kan det efter min opfattelse ikke udelukkes at Københavns Kommunes annoncering af en ledig stilling udelukkende elektronisk – herunder på www.jobnet.dk, jf. ovenfor – i dag i visse tilfælde vil kunne anses for at være en tilstrækkelig effektiv måde at gøre eventuelle ansøgere bekendt med stillingen. Det må i den forbindelse antages at stillinger der forudsætter et højt uddannelsesniveau, eller som i øvrigt forudsætter gode it-færdigheder, som udgangspunkt i videre omfang end andre stillinger kan opslås udelukkende elektronisk. Jeg henviser til det jeg har gengivet ovenfor fra It- og Telestyrelsens publikation om 'Det digitale samfund 2009'.

Det fremgår af sagen at kommunen mener at indholdet i de 4 stillinger i Overborgmesterens Sekretariat var af en sådan karakter at den relevante målgruppe for stillingsopslagene var forholdsvis begrænset.

Det forhold at der er tale om stillinger som kun kan besættes med personer med specialiserede kompetencer, skærper efter min mening kommunens forpligtelse til at sikre at stillingerne bliver opslået på en sådan måde at flest mulig potentielle, relevante ansøgere bliver bekendt med de ledige stillinger, for dog at sikre et tilfredsstillende felt af ansøgere.

Jeg er opmærksom på det som kommunen har oplyst om antallet af ugentlige besøgende på kommunens jobportal og om at det er muligt at abonnere på information om ledige stillinger i kommunen. Imidlertid indeholder kommunens jobportal stillingsopslag inden for en lang række meget forskellige stillingskategorier i kommunen. Det samlede antal besøgende på jobportalen kan derfor efter min opfattelse ikke i sig selv godtgøre at tilstrækkeligt mange blandt de mulige ansøgere til stillinger af netop den helt særlige karakter som denne sag handler om, besøger jobportalen.

Alt i alt må jeg anse det for betænkeligt at kommunen udelukkende annoncerede stillingerne på kommunens jobportal uden samtidig at anvende andre (elektroniske) annonceringsmuligheder. Uanset kommunens oplysninger om at der til stillinger af denne karakter generelt ikke er et meget bredt, kvalificeret rekrutteringsgrundlag, og oplysningen om at de personer som blev ansat, anses for meget kvalificerede, er det efter min opfattelse tvivlsomt om frem-

gangsmåden i tilstrækkelig grad var egnet til at tiltrække det bredest mulige felt af ansøgere til de 4 stillinger. Jeg har i den forbindelse også noteret mig at kommunen blandt de ansøgere der responderede på opslagene, kun fandt grundlag for at indkalde én ansøger til samtale om hver stilling.

Efter kommunens normale praksis for stillingsopslag skulle opslagene have været indrykket i de elektroniske medier kk.dk, jobnet.dk, ofir.dk og offentligestillinger.dk. I lyset af det som jeg har anført ovenfor, er jeg enig med kommunen i at det er beklageligt at kommunens normale praksis for annoncering ikke blev fulgt.

Jeg har ikke taget stilling til om kommunen – på grund af stillingernes særlige karakter – ud over de elektroniske medier som er omfattet af kommunens normale praksis, også burde have annonceret stillingerne i andre elektroniske medier, men jeg har ikke grundlag for at kritisere at stillingerne udelukkende blev annonceret elektronisk.

2. Ansøgningsfrister

De fire stillinger som blev besat med eksterne ansøgere, blev slået op på jobportalen på kommunens hjemmeside henholdsvis den 7. december 2009 med ansøgningsfrist den 14. december 2009 kl. 12, (pressechefen) og den 11. december 2009 med ansøgningsfrist den 17. december 2009 kl. 12 (de tre øvrige stillinger). Ansøgningsfristerne var således henholdsvis 7 dage og 6 dage. Jeg lægger til grund at stillingsopslagene var tilgængelige for besøgende på hjemmesiden i hele ansøgningsperioden.

For så vidt angår kommunale tjenstemandsstillinger, fremgår det af § 5, stk. 3, i Tjenstemandsregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde at ansøgningsfristen ikke må være mindre end 14 dage, medmindre ganske særlige forhold er til stede. Samme regel fremgår af tjenstemandslovens § 5, stk. 6, og § 7, stk. 1, i bekendtgørelse om opslag af tjenstemandsstillinger i staten (bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2010).

Som kommunen også har påpeget, er stillingerne i den foreliggende sag ikke tjenstemandsstillinger, og de er derfor ikke direkte omfattet af tjenstemandsregulativet.

Det bærende hensyn bag reglerne om 14 dages ansøgningsfrist er imidlertid, som jeg omtalte indledningsvis, hensynet til at tiltrække et bredt felt af ansøgere. Dette hensyn gør sig i lige så høj grad gældende i forbindelse med kommunale ansættelser på overenskomstmæssige vilkår. Jeg henviser herved også til cirkulæreskrivelse nr. 40 af 8. marts 1976 om opslag af ledige stillinger og lønnede hverv i staten. Efter pkt. 3 i cirkulæreskrivelsen anvendes

de bestemmelser om bl.a. ansøgningsfrister som fremgår af bekendtgørelsen om opslag af tjenestemandstillinger i staten, også på andre ansættelsesformer i staten end tjenestemandsansættelser, i det omfang bestemmelserne er anvendelige.

Bestemmelserne om at ansøgningsfrister som hovedregel skal være på mindst 14 dage, må derfor efter min mening også være vejledende for ansættelser i kommunerne på overenskomstmæssige vilkår.

Københavns Kommune har i forbindelse med sagen oplyst at kommunen ved fastsættelsen af ansøgningsfristerne lagde vægt på at stillingerne så vidt muligt skulle besættes pr. 1. januar 2010 af hensyn til det særlige behov der var for et funktionsdygtigt overborgmestersekretariat ved starten af den nye kommunale funktionsperiode. Kommunen har desuden oplyst at ansøgningsfristen ved tidligere opslag af ledige stillinger i Overborgmesterens Sekretariat har været fastsat til 10–14 dage og nogle gange kortere. Ved fastsættelsen af fristerne i de konkrete sager tog kommunen hensyn til at ansøgningsfristen ikke måtte være til hinder for et forsvarligt rekrutteringsgrundlag. Kommunen har i den forbindelse henvist til at der indkom i alt 30 rettidige ansøgninger til stillingerne. Efter kommunens opfattelse var fastsættelsen af ansøgningsfristerne i den konkrete sag ikke i strid med gældende regler, og de hensyn som blev lagt til grund ved forvaltningens skøn i forbindelse hermed, var saglige hensyn.

Jeg har i forbindelse med sagen spurgt kommunen hvornår de medarbejdere i sekretariatet hvis stillinger efterfølgende blev besat efter opslag, opsagde deres stilling eller søgte orlov. Med hensyn til dem som opsagde deres stilling, bad jeg endvidere om at få oplyst hvornår deres ansættelse i kommunens tjeneste ophørte. Under hensyn til den tidsramme som kommunen havde sat for besættelse af stillingerne, bad jeg desuden kommunen om at oplyse om muligheden for i første omgang at besætte stillingerne midlertidigt ved konstitution blev overvejet ved planlægningen af ansættelsesforløbet. Hvis det ikke var tilfældet, bad jeg kommunen om at oplyse baggrunden herfor.

Kommunen har på den baggrund sendt mig en oversigt over udskiftningen af medarbejdere i Overborgmesterens Sekretariat omkring 1. januar 2010. Vedrørende de 4 stillinger som blev besat med eksterne ansøgere, fremgår det heraf at én af de tidligere medarbejdere gik på pension pr. 31. december 2009. Det fremgår ikke hvornår denne medarbejder opsagde sin stilling. En anden af de medarbejdere hvis stillinger skulle besættes, fratrådte i sommeren 2009, mens de to sidste af de tidligere medarbejdere hvis stillinger skulle besættes eksternt, fratrådte henholdsvis 30. november 2009 og 31. januar 2010 (ved udløbet af et vikariat).

Kommunen har om baggrunden for at stillingerne ikke blev opslået straks efter at det stod klart at de ikke ville være besat efter 1. januar 2010, og om muligheden for midlertidigt at besætte stillingerne ved konstitution for at opnå et længere ansættelsesforløb, henvist til de særlige opgaver i Overborgmesterens Sekretariat og til stillingsstrukturen i sekretariatet. Kommunen har i den forbindelse bemærket at pressechefens opgaver, deltidskonsulentens opgaver og de administrative opgaver tæt på overborgmesteren ikke – heller ikke for en kortere periode – antages at ville kunne være løst forsvarligt af medarbejdere i kommunens faglige centre. Begrundelsen herfor er opgavernes særlige karakter der ikke findes tilsvarende i den øvrige del af forvaltningen.

Ombudsmandens bemærkninger

Jeg kan ikke kritisere at kommunen ved fastsættelsen af ansøgningsfristerne foretog en afvejning af hensynet til at skaffe et forsvarligt rekrutteringsgrundlag, dvs. et tilstrækkeligt bredt felt af kvalificerede ansøgere, over for hensynet til at der blev etableret et fungerende sekretariat for overborgmesteren hurtigst muligt efter den 1. januar 2010.

Som nævnt må udgangspunktet imidlertid være – også for overenskomstmæssige ansættelser – at ansøgningsfristen ikke må være kortere end 14 dage, medmindre ganske særlige forhold er til stede. Spørgsmålet er således om der i det konkrete tilfælde forelå sådanne ganske særlige forhold.

Det kan i den forbindelse diskuteres om kommunen kunne have etableret et funktionsdygtigt sekretariat fra valgperiodens begyndelse på anden måde end ved at fastsætte meget korte ansøgningsfrister på henholdsvis 7 og 6 dage. Det var baggrunden for at jeg over for kommunen rejste spørgsmålene om hvornår det var klart at stillingerne ville blive ledige, og fra hvilket tidspunkt. Det var også derfor jeg spurgte om muligheden for midlertidig overflytning af medarbejdere fra andre dele af forvaltningen (konstitution) under ansættelsesforløbet.

Efter oplysningerne i den oversigt som kommunen har sendt mig, må jeg lægge til grund at stillingen som personlig assistent var ledig fra sommeren 2009. Endvidere fremgår det at stillingen der blev besat med en deltidskonsulent, blev ledig i forbindelse med udløbet af et vikariat (der oprindeligt skulle være ophørt den 31. december 2009, men var blevet forlænget til 31. januar 2010). Vedrørende stillingen som borgmestersekretær er det oplyst at den tidligere sekretær gik på pension pr. 31. december 2009. Jeg må gå ud fra at kommunen på et tidspunkt der lå væsentlig forud for fratrædelsestidspunktet, var bekendt med at også denne stilling ville blive ledig. Den tidligere pressechef sagde op den 12. november 2009 og fratrådte den 30. november 2009. I hvert fald efter den 12. november 2009 var kommunen således bekendt med at stillingen som pressechef ville blive ledig.

Som sagen er oplyst, må jeg herefter være af den opfattelse at det ikke ville have været umuligt at opslå stillingerne på tidligere tidspunkter end sket og med mindst 14 dages ansøgningsfrist, uden at det ville have forsinket ansættelsesprocessen.

Jeg er opmærksom på at kommunen har begrundet beslutningen om ikke at tage initiativ til genbesættelse af de ledige stillinger før forvaltningen vidste hvem der ville blive ny overborgmester, med stillingernes særlige karakter. Jeg bemærker i den forbindelse at selv om beslutningerne om hvem der skulle ansættes i stillingerne, eventuelt måtte afvente konstitueringen af den nye Borgerrepræsentation, er det efter min opfattelse ikke udelukket at annonceringen af de ledige stillinger kunne være sat i værk på et tidligere tidspunkt med (mindst) 14 dages ansøgningsfrist.

Ønsket om at etablere et funktionsdygtigt sekretariat for overborgmesteren med virkning fra 1. januar 2010 må som nævnt vejes op mod det modstående hensyn til en forsvarlig gennemførelse af ansættelsesforløbet som er kommet til udtryk i reglerne om ansøgningsfrist. Ansøgningsfristen på (mindst) 14 dage bør kun tilsidesættes hvis der er 'ganske særlige forhold'. Der er således tale om en snævert formuleret undtagelse som kun giver mulighed for at afkorte fristen i særlige tilfælde.

Samlet er det min opfattelse at der ikke var tale om sådanne helt særlige forhold at kommunen kunne fravige hovedreglen om en ansøgningsfrist på mindst 14 dage. Jeg har i den forbindelse navnlig lagt vægt på at det efter min opfattelse ikke var udelukket at sætte annonceringen i værk før den nye Borgerrepræsentation var blevet konstitueret. Det er i øvrigt indgået i mine overvejelser at der ikke foreligger oplysninger om hvilke konkrete skadevirkninger der ville følge af at forlænge ansøgningsfristen til 14 dage, selv om annonceringen ikke var blevet iværksat tidligere.

3. Ansættelsessamtaler

Der har i pressen været rejst mistanke om at det på forhånd var afgjort hvem der skulle ansættes i de 4 ledige stillinger, og at dette bl.a. var baggrunden for at der kun blev afholdt ansættelsessamtaler med de 4 personer der senere blev ansat.

Kommunen har oplyst at der med henblik på besættelsen af de 4 ledige stillinger blev nedsat et ansættelsesudvalg med deltagelse af den daværende sekretariatschef (formand), en medarbejderrepræsentant fra sekretariatet og en tillidsrepræsentant. Da den nuværende sekretariatschef skulle tiltræde kun 14 dage efter ansøgningsfristen til stillingerne, blev han inddraget i vurderingen af de indkomne ansøgninger. Det var således den daværende og den

nuværende sekretariatschef der vurderede de indkomne ansøgninger, og den nuværende sekretariatschef gennemførte ansættelsessamtaler med de 4 ansøgere som efterfølgende blev ansat. Den daværende sekretariatschef anbefalede over for resten af ansættelsesudvalget at de 4 kandidater blev ansat, og et enigt ansættelsesudvalg godkendte dette.

I mit brev af 9. marts 2010 til kommunen pegede jeg bl.a. på at kommunen sendte e-mails med tilbud om ansættelse til de 4 relevante ansøgere henholdsvis ca. 3½ time efter ansøgningsfristens udløb og dagen efter fristens udløb. På den baggrund bad jeg kommunen om at oplyse hvornår ansættelsessamtalerne med de enkelte ansøgere blev afholdt, og om ansættelsessamtalerne blev afholdt i form af personlige møder med ansøgerne. Hvis det ikke var tilfældet, bad jeg kommunen om at oplyse hvordan samtalerne fandt sted. Endvidere bad jeg kommunen om at oplyse hvordan ansøgerne blev indkaldt til samtalerne.

Jeg bad desuden kommunen om at redegøre for hvem der deltog i samtalerne, og om at oplyse om ansættelsesudvalget mødte ansøgerne, og om ansættelsesudvalget i øvrigt holdt møder inden der blev truffet beslutning om ansættelserne. Desuden bad jeg om at få oplyst hvilke informationer der kom frem under møderne, og om der blev taget notat vedrørende møderne. I givet fald bad jeg om at modtage sådanne notater.

I kommunens udtalelse af 26. marts 2010 har kommunen bl.a. oplyst at både den daværende og nuværende sekretariatschef løbende havde modtaget kopi af ansøgningerne til stillingerne, herunder fra de 4 kandidater som senere blev indkaldt til ansættelsessamtale. Indkaldelse til ansættelsessamtalerne skete telefonisk. Om bedømmelsesudvalgets rolle har kommunen anført at deltagerne i bedømmelsen er rådgivere for den indstillende og ansættende myndighed. Det er ikke en pligt for en medarbejderrepræsentant at medvirke i bedømmelsen, men muligheden skal være givet. Tillidsrepræsentanten og medarbejderrepræsentanten fra Overborgmesterens Sekretariat deltog efter eget ønske ikke i bedømmelsen af ansøgerne, og der var ikke indsigelser eller bemærkninger fra medlemmerne af ansættelsesudvalget i forbindelse med ansættelsen af de 4 kandidater.

Den nuværende sekretariatschef holdt ansættelsessamtaler med ansøgerne henholdsvis den 11. og 16. december 2009. Alle samtalerne blev afholdt inden ansøgningsfristen for de pågældende stillinger var udløbet. I tre tilfælde var ansøgeren indkaldt til personlig samtale. I det sidste tilfælde (stillingen som deltidsansat konsulent) var der tale om en telefonsamtale. Samtalerne indeholdt ifølge kommunen udveksling af oplysninger der er sædvanlige ved ansættelsessamtaler, herunder bl.a. om opgaver, arbejdsbetingelser, ansørgernes kompetence og løn- og ansættelsesvilkår. Der blev ikke taget notater vedrørende ansættelsessamtalerne.

For så vidt angår stillingen som pressechef, er det endvidere oplyst at den nuværende sekretariatschef inden ansættelsessamtalen havde flere uformelle samtaler med den ansøger som senere fik stillingen. Også den kommende overborgmester havde efter det oplyste en uformel samtale med den foretrukne ansøger til pressechefstillingen.

Efter min gennemgang af sagens akter må jeg endvidere lægge til grund at sekretariatschefen først den 15. december 2009 i en e-mail fra kommunens KoncernService modtog en anden rettidig ansøgning som kommunen havde fået til stillingen som pressechef. Den ansøger som kommunen ønskede at ansætte, var blevet tilbudt stillingen den 14. december 2009.

Ombudsmandens bemærkninger

Jeg har ikke mulighed for inden for rammerne af en ombudsmandsundersøgelse at fastslå om det allerede inden udløbet af ansøgningsfristen reelt var afgjort hvem der ville blive ansat i de 4 stillinger. Ombudsmandsinstitutionen er ikke egnet til at afklare et bevisspørgsmål som dette fordi ombudsmanden normalt ikke har mulighed for at afhøre vidner i sagen, men behandler sagerne på et skriftligt grundlag.

Det er imidlertid min opfattelse at det som er oplyst om forløbet i forbindelse med ansættelsessamtalerne, er egnet til at bestyrke den mistanke som har været rejst i pressen, om at det allerede på forhånd var afgjort hvem der skulle tilbydes ansættelse.

Jeg sigter herved til kommunens oplysninger om at alle samtalerne blev gennemført inden ansøgningsfristens udløb, og at én af samtalerne blev gennemført telefonisk. Jeg bemærker at kommunen selvsagt først ved udløbet af ansøgningsfristen kunne have overblik over feltet af ansøgere og på den baggrund bedømme hvem der umiddelbart måtte anses for bedst kvalificeret og dermed skulle indkaldes til samtale.

Jeg henviser endvidere til at ansættelsesudvalget ikke mødtes for at drøfte ansøgningerne og efter det oplyste var indforstået med ikke at deltage i samtalerne.

Ved min vurdering har jeg desuden lagt vægt på det forhold at der kun blev afholdt samtaler med de 4 ansøgere som blev ansat. Afholdelse af ansættelsessamtaler med egnede ansøgere medvirker til at tilvejebringe et tilstrækkeligt sikkert grundlag for vurderingen af hvem af ansøgerne der er bedst kvalificeret til en stilling. Det indebærer efter min opfattelse at der – hvis mere end én ansøger umiddelbart må anses for kvalificeret – som udgangspunkt må indkaldes flere ansøgere til samtale. I modsat fald må ansættelsesmyndigheden overveje at opslå stillingen igen.

Det må anses for særligt alvorligt at én af ansøgerne til stillingen som pressechef – som jeg må forstå det – blev tilbudt stillingen uden at ansættelsesudvalget (sekretariatschefen) var bekendt med indholdet af den anden ansøgning vedrørende stillingen. Herved har kommunen tilsidesat sin forpligtelse til at vurdere hvem af de to ansøgere der var bedst egnet til stillingen. Denne omstændighed er i særlig grad egnet til at skabe mistanke om at det allerede inden udløbet af ansøgningsfristen reelt var afgjort hvem der skulle ansættes i stillingen som pressechef. Jeg henviser desuden til at den foretrukne ansøger til stillingen som pressechef blev tilbudt ansættelse ca. 3½ time efter ansøgningsfristens udløb.

På den baggrund mener jeg efter en samlet vurdering at forløbet har været meget kritisabelt.

4. Ansættelseskriterier

Spørgsmålet om usaglige hensyn

De artikler som dannede baggrund for min beslutning om at tage sagen op, satte spørgsmålstejn ved om der ved flere af ansættelserne i sekretariatet havde været inddraget usaglige hensyn.

Det er oplyst at der i Overborgmesterens Sekretariat blev ansat ansøgere som havde været tilknyttet overborgmesterens valgkampagne inden kommunalvalget i november 2009. Nærmere bestemt er det oplyst at den nuværende sekretariatschef havde haft orlov fra en anden stilling i kommunen for at assistere i Frank Jensens valgkampagne, og at den person som blev deltidsansat som konsulent i sekretariatet, havde været presseansvarlig for kampagnen. Endvidere fremgår det af sagen at én af de øvrige nyansatte i sekretariatet tidligere havde været ansat som medlemssekretær af Socialdemokraterne på Christiansborg. En anden af de nyansatte i sekretariatet er efter det oplyste i familie med et fremtrædende medlem af overborgmesterens politiske parti.

Efter almindelige forvaltningsretlige grundsætninger kan der ved bedømmelsen af ansøgere til stillinger i den offentlige forvaltning kun lægges vægt på hensyn der kan anses for saglige i relation til den pågældende stilling. Se Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 2. udgave (2009), s. 27 f, og Kaj Larsen mfl., Forvaltningsret, 2. udgave (2002), s. 206 ff.

Partipolitiske hensyn kan ikke lovligt indgå i en myndigheds skønsudøvelse medmindre de har særlig lovstøtte. Jeg henviser til Jon Andersen mfl., Forvaltningsret (2002), s. 332, med henvisning til den sag som er omtalt i Folketingets Ombudsmands beretning for 1974, s. 156 ff*. Samme opfattelse udtrykkes af Jens Garde mfl., i Forvaltningsret, Almindelige emner (2009), s.

232, hvoraf det fremgår at det som en almindelig regel gælder at en myndighed ikke uden lovhjemmel må varetage partipolitiske formål.

Endvidere følger det af forskelsbehandlingsloven at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger på baggrund af deres politiske anskuelser (§ 1, stk. 1, jf. § 2, stk. 1, i bekendtgørelse nr.1349 af 16. december 2008 af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.). Heri ligger på den ene side at en arbejdsgiver ikke må favorisere en ansøger på grund af ansøgerens politiske overbevisning – på den anden side må en ansøger ikke stilles ringere på baggrund af sit politiske ståsted.

En offentligt ansat har som privatperson samme ret som andre til at have politiske holdninger og kan i den forbindelse f.eks. være medlem af et politisk parti, jf. grundlovens § 78 om foreningsfrihed. Jeg henviser i den forbindelse til Justitsministeriets redegørelse nr. R 2 af 4. oktober 2001 om visse spørgsmål i forbindelse med embedsmænds rådgivning og bistand til regeringen og dens ministre.

Kommunen har oplyst at der ved beslutningerne om ansættelse ikke blev lagt vægt på de pågældendes partipolitiske tilhørsforhold, herunder om de pågældende er eller har været medlemmer af overborgmesterens politiske parti. Spørgsmålet indgik efter det oplyste heller ikke i de afholdte samtaler.

Der blev ifølge kommunen derimod lagt vægt på ansøgernes faglige kompetencer og erfaringer og på politisk indsigt og forståelse for at arbejde tæt på en politisk ledelse, hvilket efter kommunens mening var af afgørende betydning. Af stillingsopslagene fremgik det at der ville blive lagt vægt på 'forståelse for politik' og 'suveræn forståelse for politik'. Vedrørende stillingen som pressechef blev det desuden anført at det var en fordel hvis den pågældende havde indsigt i politik. Kommunen har i forbindelse med sagen nærmere redegjort for hvilke kompetencer og tidligere erfaringer der blev lagt særligt vægt på ved besættelsen af de 4 stillinger der blev besat efter eksternt opslag.

På baggrund af kommunens redegørelser og min gennemgang af det materiale jeg har modtaget fra kommunen, har jeg ikke grundlag for at foretage mig mere vedrørende spørgsmålet om hvorvidt der blev lagt vægt på ansøgernes partipolitiske tilhørsforhold. Jeg har således ikke ved min behandling af sagen fundet nærmere holdepunkter for – mod kommunens udsagn om det modsatte – at antage at kommunen inddrog et usagligt (ulovligt) hensyn til ansøgernes partipolitiske tilhørsforhold.

I øvrigt er det efter min opfattelse ikke i sig selv usagligt hvis en arbejdsgiver som på forhånd har et særligt kendskab til en ansøgers faglige og personlige kvalifikationer, inddrager denne viden når en stilling skal besættes. Det gæl-

der også hvis arbejdsgiverens viden stammer fra et tidligere samarbejde på det (parti)politiske område.

For så vidt angår de hensyn til politisk indsigt og forståelse som kommunen inddrog ved besættelsen af de 4 stillinger, er der efter min opfattelse i de konkrete tilfælde tale om saglige hensyn som kommunen lovligt kunne inddrage ved ansættelsesbeslutningerne. Jeg henviser herved til det som kommunen har oplyst om stillingernes karakter og indhold og til den organisatoriske placering helt tæt på overborgmesteren.

Besættelsen af deltidsstillingen som konsulent

Der har været rejst et særskilt spørgsmål om sagligheden af at besætte deltidskonsulentstillingen som assistent for pressechefen med en ansøger som var studerende (bachelor) frem for en færdiguddannet ansøger.

Ansøgers uddannelsesmæssige baggrund er et væsentligt og sagligt hensyn som en myndighed skal inddrage ved besættelsen af en stilling. Der skal derfor foreligge særlige grunde hvis en myndighed beslutter ikke at ansætte en ansøger der har afsluttet en uddannelse som må antages at være relevant i forhold til en stilling, og i stedet ansætter en ansøger der ikke har gennemført en sådan uddannelse.

Kommunen har oplyst at den ansøger som blev ansat, har været beskæftiget som student i Udenrigsministeriets COP15 logistik-enhed, og at han tidligere har været engageret i DSU, Frit Forum og har været presseansvarlig i Frank Jensens kampagne. Kommunen har nærmere forklaret at der ved ansættelsen blev lagt særlig vægt på ansøgerens sproglige kommunikationsevner og hans erfaring med udarbejdelse af taler, opdatering af medieplatforme og erfaring fra Udenrigsministeriet med arbejde i fora tæt på det politiske niveau.

De kriterier som kommunen efter det oplyste særligt lagde vægt på i relation til den konkrete stilling, giver mig ikke grundlag for kritik.

Som nævnt skulle kommunen imidlertid også inddrage ansøgernes uddannelsesmæssige forhold i sin vurdering. På den baggrund må jeg anse det for kritisabelt at kommunen ikke gennemførte samtaler med andre ansøgere som havde taget en relevant uddannelse. Havde kommunen gjort det, havde der været et bedre grundlag for at vurdere hvem der samlet set var bedst kvalificeret til stillingen som deltidskonsulent.

Begrundelserne for afslag

En begrundelse for en skønsmæssig afgørelse skal bl.a. angive de hovedhensyn der har været bestemmende for skønsvurderingen. Det fremgår af § 24, stk. 1, i forvaltningsloven. Den begrundelse der gives, skal naturligvis være korrekt, først og fremmest i den forstand at den skal være et sandt udtryk for

de forhold og overvejelser der har ført frem til afgørelsen. Se Hans Gammeltoft-Hansen mfl. Forvaltningsret (2002), s. 565.

Af de breve som blev sendt til ansøgere der fik afslag på deres ansøgninger, fremgik det at de ansøgere der var blevet foretrukket, var 'yderst engageret i politik', henholdsvis havde 'et stort engagement i politik generelt'. Disse begrundelser kan efter min opfattelse naturligt forstås således at der blev lagt vægt på ansøgernes personlige deltagelse i politiske aktiviteter. I lyset af det som kommunen har oplyst om hvilke kriterier der faktisk blev lagt vægt på, er det derfor min opfattelse at de begrundelser der var anført i afslagene, ikke var korrekte. Det mener jeg er beklageligt.

Det fremgår af sagens bilag at begrundelserne var formuleret af ansatte som ikke havde modtaget oplysninger fra de personer der havde deltaget i ansættelsesforløbet, og som derfor manglede forudsætninger for at formulere en korrekt begrundelse. Dette må anses for kritisabelt.

Da der tilsyneladende er tale om et generelt organisatorisk problem, henstiller jeg at kommunen tager skridt til at afhjælpe dette problem. Jeg beder kommunen om at underrette mig om hvad den foretager sig på dette punkt.

5. Frank Jensens rolle

Antagelserne i pressen om at der ved stillingsbesættelserne har været inddraget ulovlige hensyn, har, ud over spørgsmålet om hvorvidt der var blevet lagt vægt på ansøgernes partipolitiske tilhørsforhold, også været baseret på oplysninger om overborgmesterens forudgående personlige kendskab til flere af de ansøgere som blev ansat. I to tilfælde havde de pågældende deltaget i Frank Jensens valgkampagne.

Det følger af § 3 i forvaltningsloven at den som virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil i forhold til en bestemt sag hvis den pågældende f.eks. har en særlig personlig interesse i sagens udfald, eller hvis der i øvrigt foreligger omstændigheder der er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed (§ 3, stk. 1, nr. 1 og nr. 5). Den der er inhabil i forhold til en sag, må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag (§ 3, stk. 3).

Det antages at f.eks. et nært venskabsforhold eller uvenskab over for en person der er part i sagen, kan begrunde inhabilitet efter § 3, stk. 1, nr. 1 eller nr. 5. Jeg henviser til John Vogter, Forvaltningsloven med kommentarer (1999), s. 185, og Hans Gammeltoft-Hansen mfl., Forvaltningsret (2002), s. 256.

Bestemmelserne i forvaltningsloven om inhabilitet omfatter enhver der 'virker inden for den offentlige forvaltning'. Det er uden betydning om den pågældendes virke beror på et ansættelsesforhold, på en beskikkelse eller på et valg. Se John Vogter, Forvaltningsloven med kommentarer (1999), s.161. Borgmestre er således også omfattet af reglerne.

På det tidspunkt hvor kommunen traf beslutning om hvem der skulle ansættes i de ledige stillinger, var Frank Jensen endnu ikke tiltrådt som overborgmester. Men han blev inddraget i sagen fordi han snart skulle tiltræde som overborgmester. Om Frank Jensen var inhabil, må derfor bedømmes efter de retningslinjer der fremgår af forvaltningslovens § 3.

Om Frank Jensens tilknytning til de ansøgere som kommunen anså for mest kvalificerede, har kommunen oplyst at Frank Jensen var bekendt med dem fra tidligere perioder af sit professionelle liv. Kommunen har yderligere anført at Frank Jensen ikke har eller har haft personlige venskaber med nogen af de foretrukne ansøgere. Kommunen har præciseret at ingen før ansættelserne i sekretariatet var blevet lovet stillinger i sekretariatet efter kommunalvalget.

Kommunen har endvidere oplyst at Frank Jensen ikke deltog i beslutningerne eller forløbet vedrørende de interne røkeringer eller ansættelserne i de opslåede stillinger. Han havde ikke noget ønske herom og tilkendegav efter det oplyste alene over for forvaltningen at han – den korte tidshorizont taget i betragtning – lagde vægt på at de gældende regler for besættelsen af stillingerne blev overholdt. Han var ifølge kommunen bekendt med at den kommende sekretariatschef i samarbejde med forvaltningen var i gang med at finde egnede ansøgere til stillingerne. Han kom med ideer, men deltog ikke selv i screeningen af markedet. Jeg bemærker i den forbindelse at kommunen har oplyst at forvaltningen gjorde flere mulige ansøgere opmærksom på stillingsopslagene og opfordrede dem til at søge. Kommunen har skrevet at nogle efterkom opfordringen, andre gjorde ikke. Endvidere blev Frank Jensen inden beslutningen om hvem der skulle ansættes, orienteret om de ansøgere som forvaltningen fandt bedst egnede til ansættelse. På trods af oplysningen om at Frank Jensen ikke blev bedt om at godkende beslutningerne, går jeg ud fra at hensigten med at orientere ham inden der blev truffet beslutning, var at give ham lejlighed til at komme med eventuelle bemærkninger hertil. Desuden havde han haft en uformel samtale med den foretrukne ansøger til stillingen som pressechef. Han var på tidspunktet for ansættelserne ikke tiltrådt som overborgmester og blev heller ikke som kommende overborgmester bedt om at godkende beslutningerne om ansættelse der blev truffet af Økonomiforvaltningen.

Det giver mig ikke grundlag for bemærkninger at Frank Jensen som kommende overborgmester i et vist omfang blev inddraget inden beslutningen om hvem der skulle ansættes i stillingerne i Overborgmesterens Sekretariat, eller

at han i den forbindelse bragte eventuelle egnede kandidater til stillingerne i forslag over for forvaltningen.

På baggrund af det som kommunen har oplyst om karakteren af Frank Jensens tidligere forbindelser til de foretrukne ansøgere, må jeg endvidere gå ud fra at Frank Jensens relationer til dem ikke havde karakter af nære personlige venskaber. Særligt for så vidt angår de to ansøgere som tidligere havde været tilknyttet Frank Jensens valgkampagne, må jeg således lægge til grund at bekendtskabet med dem ikke rakte ud over det som fulgte af det tidligere samarbejde under valgkampagnen.

Efter min gennemgang af sagen har jeg derfor ikke grundlag for at kritisere Frank Jensens personlige rolle i forbindelse med det beskrevne ansættelsesforløb. Jeg har således heller ikke grundlag for at antage at Frank Jensen i forbindelse med ansættelsessagerne har handlet i strid med bestemmelsen i forvaltningslovens § 3 om inhabilitet.

Jeg foretager mig herefter ikke mere i sagen.

...”

Den 27. april 2010 skrev Københavns Kommune til mig at kommunen havde taget kritikken og henstillingen til efterretning. Kommunen havde taget initiativ til udarbejdelse af en ny ”Vejledning om opslag og ansættelser i Københavns Kommune – procedurer og regler”. Kommunen skrev endvidere:

”Vejledningen vil indeholde de skrevne og uskrevne regler på området og en vejledning til forvaltningerne om sagsbehandlingen i forbindelse med opslag og ansættelser i kommunen. Vejledningen vil således tage højde for de forhold, som ombudsmanden har kritiseret i den konkrete sag, herunder om annoncering af stillingsopslag, ansøgningsfrister og indkaldelse til ansættelsessamtaler, samt henstillingen om en løsning på de organisatoriske problemer i relation til den fejl, der opstod i forbindelse med begrundelsen for afslag på stillingsansøgningerne.

Kommunen vil orientere ombudsmanden om vejledningen, når den foreligger.”

Jeg meddelte kommunen at jeg herefter afventede kommunens orientering.

NOTE: (*) FOB 1974, s. 156.