

Antrag

Beschließendes Gremium:
Rat der Hansestadt Lüneburg

Antrag "Strukturierte Personalauswahlverfahren für Fachbereichs- und Dezernatsleitungen" (Antrag der SPD-Fraktion vom 22.04.2025, eingegangen am 23.04.2025)

Beratungsfolge:

Öffentl. Status	Sitzungsdatum	Gremium
N	06.05.2025	Verwaltungsausschuss
Ö	07.05.2025	Rat der Hansestadt Lüneburg

Sachverhalt:

Die Verwaltung nimmt zum Antrag der SPD-Fraktion vom 22.04.2025, Regelungen für strukturierte Personalauswahlverfahren für Fachbereichs- und Bereichsleitungen zu erstellen, wie folgt Stellung:

Mit dem vorliegenden Antrag soll die Verwaltung beauftragt werden, in Abstimmung mit den Fraktionen eine verbindliche Verfahrensregelung zur Personalauswahl bei der Besetzung von Fachbereichs- und Dezernatsleitungen zu entwickeln und dem Rat zur Beschlussfassung vorzulegen.

Die Verwaltung empfiehlt, den Antrag abzulehnen.

Gemäß § 107 Abs. 4 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) wirken die Organe der Kommune – also insbesondere Verwaltungsausschuss (VA) und Rat – bei bestimmten personalrechtlichen Maßnahmen mit. Insbesondere ist bei der Einstellung, Eingruppierung und Entlassung von bestimmter Beschäftigtengruppen bzw. bei der Ernennung, Beförderung, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn oder in den Ruhestand sowie der Entlassung von bestimmten Beamt:innengruppen die Zustimmung des VA bzw. des Rates einzuholen (§ 107 Abs. 4 NKomVG i.V.m. § 4 der Hauptsatzung der Hansestadt Lüneburg). Daraus ergibt sich jedoch keine Zuständigkeit dieser Gremien für die Ausgestaltung oder Steuerung des verwaltungsinternen Auswahlverfahrens.

Die alleinige Zuständigkeit für die Vorbereitung der Beschlüsse der Gremien liegt gemäß § 85 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 NKomVG bei der Hauptverwaltungsbeamtin bzw. dem Hauptverwaltungsbeamten (HVB). Wie ein entsprechender Beschlussvorschlag vorbereitet wird, liegt im Ermessen der Verwaltung und ist nicht durch den Rat oder die Fraktionen steuerbar. Vorga-

ben, die Art und Ablauf verwaltungsinterner Auswahlverfahren regeln wollen, stellen somit einen unzulässigen Eingriff in die Zuständigkeit der HVB dar. Eine derartige Einflussnahme lässt sich weder mit dem Wortlaut noch mit der gesetzgeberischen Intention des NKomVG vereinbaren.

Darüber hinaus besteht keinerlei Erfordernis für eine ergänzende Regelung, da die Hansestadt Lüneburg bereits über einen umfassenden und praxiserprobten Leitfaden zur Personalauswahl verfügt. Dieser stellt sicher, dass Auswahlverfahren strukturiert, rechtskonform und transparent ablaufen – im Sinne einer rechtsstaatlich fundierten, diskriminierungsfreien Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG).

Der Leitfaden umfasst unter anderem:

- Anforderungen aus GG, AGG und relevanter Rechtsprechung
- die verbindliche Definition eines Anforderungsprofils und der (Vor)Auswahlkriterien
- die Zusammensetzung des Auswahlgremiums
- standardisierte Auswahlverfahren

Diese Elemente gewährleisten bereits jetzt ein hohes Maß an Objektivität, Vergleichbarkeit und Transparenz. Es besteht daher weder eine fachliche noch rechtliche Notwendigkeit, eine zusätzliche politische Steuerung dieses Prozesses vorzusehen.

Die von der antragstellenden Fraktion angedachte frühzeitige Vorlage von Bewerbungsunterlagen und Lebensläufen an politische Gremien widerspricht zudem den datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere der DSGVO. Bewerber:innen müssen sich darauf verlassen können, dass ihre personenbezogenen Daten ausschließlich von den zuständigen Stellen verarbeitet und nicht voreilig politischen Entscheidungsträgern zugänglich gemacht werden – zumal diese im Verfahren keine Auswahlentscheidung treffen, sondern lediglich über einen Verwaltungsvorschlag abstimmen.

Die Verwaltung trägt diesem Umstand bereits Rechnung: Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird dem VA eine Synopse mit den wesentlichen, entscheidungsrelevanten Informationen zu allen Bewerber:innen. Des Weiteren stellt sich die ausgewählte Person im Gremium vor. Die vorgesehene persönliche Vorstellung dient rein der Information, nicht der Bewertung oder Auswahl. Diese Praxis stellt einen fairen Interessenausgleich zwischen Transparenz, Beteiligung und Datenschutz dar.

Der Antrag vermischt Zuständigkeiten und verkennt die rechtlichen Grenzen der Mitwirkung politischer Gremien bei personalrechtlichen Entscheidungen. Die vorgeschlagene Regelung würde nicht nur in die Rechte der HVB eingreifen, sondern auch bestehende rechtskonforme und bewährte Verwaltungsprozesse unterlaufen. Darüber hinaus droht eine unzulässige Politisierung sensibler Personalentscheidungen.

Die Verwaltung rät daher von einer weiteren Verfolgung des Antrags ab.

Folgenabschätzung:

A) Auswirkungen auf die Ziele der nachhaltigen Entwicklung Lüneburgs

	Ziel	Auswirkung positiv (+) und/oder negativ (-)	Erläuterung der Auswirkungen
--	------	--	------------------------------

1	Umwelt- und Klimaschutz (SDG 6, 13, 14 und 15)		
2	Nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11)		
3	Bezahlbare und saubere Energie (SDG 7)		
4	Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12)		
5	Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)		
6	Hochwertige Bildung (SDG 4)		
7	Weniger Ungleichheiten (SDG 5 und 10)		
8	Wirtschaftswachstum (SDG 8)		
9	Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)		
Die Ziele der nachhaltigen Entwicklung Lüneburgs leiten sich eng aus den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDG) der Vereinten Nationen ab. Um eine Irreführung zu vermeiden, wird durch die Nennung der UN-Nummerierung in Klammern auf die jeweiligen Original-SDG hingewiesen.			

B) Klimaauswirkungen

a) CO₂-Emissionen (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Neutral (0): durch die zu beschließende Maßnahme entstehen keine CO₂-Emissionen
 - Positiv (+): CO₂-Einsparung (sofern zu ermitteln): _____ t/Jahr
- und/oder
- Negativ (-): CO₂-Emissionen (sofern zu ermitteln): _____ t/Jahr

b) Vorausgegangene Beschlussvorlagen

- Die Klimaauswirkungen des zugrundeliegenden Vorhabens wurden bereits in der Beschlussvorlage VO/ _____ geprüft.

c) Richtlinie der Hansestadt Lüneburg zur nachhaltigen Beschaffung (Beschaffungsrichtlinie)

- Die Vorgaben wurden eingehalten.
 - Die Vorgaben wurden berücksichtigt, sind aber nur bedingt anwendbar.
- oder
- Die Beschaffungsrichtlinie ist für das Vorhaben irrelevant.

Finanzielle Auswirkungen:

Kosten (in €)

a) für die Erarbeitung der Vorlage:

- aa) Vorbereitende Kosten, z.B. Ausschreibungen, Ortstermine, etc.

b) für die Umsetzung der Maßnahmen:

c) an Folgekosten:

d) Haushaltsrechtlich gesichert:

Ja

Nein

Teilhaushalt / Kostenstelle:

Produkt / Kostenträger:

Haushaltsjahr:

e) mögliche Einnahmen:

Anlagen:

Antrag der SPD-Fraktion vom 22.04.2025, Regelungen für strukturierte Personalauswahlverfahren für Fachbereichs- und Bereichsleitungen zu erstellen

Beteiligte Bereiche / Fachbereiche:

01 - Büro der Oberbürgermeisterin

Fachbereich 1 - Innere Verwaltung

Bereich 10 - Organisationssteuerung und Interner Service



Stadtratsfraktion im Rat der Hansestadt Lüneburg

SPD Stadtratsfraktion – Auf dem Meere 14-15 – 21335 Lüneburg

Frau
Oberbürgermeisterin Claudia Kalisch
Hansestadt Lüneburg
Am Ochsenmarkt 1
21335 Lüneburg

Ihr Ansprechpartner
Hiltrud Lotze
Uwe Nehring

Lüneburg, 22.04.2025

Strukturierte Regelung bei Personalauswahlverfahren für Fachbereichs- und Dezernatsleitungen

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

zur nächsten Ratssitzung stellen wir den folgenden Antrag:

Die Verwaltung wird beauftragt, in Abstimmung mit den Fraktionen eine **"Strukturierte Regelung bei Personalauswahlverfahren für Fachbereichs- und Dezernatsleitungen"** zu erarbeiten und zur Beschlussfassung vorzulegen.

Die Regelung soll eindeutige Verfahrensschritte der Personalauswahl festlegen, zum Beispiel:

- Zusammensetzung des Auswahlgremiums
- Art und Umfang der Unterlagen sowie der Zeitpunkt, zu dem die Unterlagen den Gremien vorzulegen sind. Dazu gehört z. B. ein Bewerberspiegel (ggf. anonymisiert) zu dem Zeitpunkt, zu dem festgelegt wird, welche Bewerber:innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Im weiteren Verfahren muss für alle Bewerber:innen, die in die engere Wahl kommen, zwingend ein Lebenslauf vorgelegt werden.
- Zeitpunkt, zu dem die Bewerber:innen sich vor der Entscheidung den Gremien vorstellen.

Dies vor dem Hintergrund und im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen des Grundgesetzes bzw. der Niedersächsischen Kommunalverfassung zu Auswahlverfahren.

Das Ziel ist, die Mitglieder des VA bzw. des Rates mit validen und transparenten Informationen in die Lage zu versetzen, eine gute Personalentscheidung zu treffen.

Begründung:

Ein Personalauswahlverfahren umfasst verschiedene Schritte. Am Ende steht im Idealfall die perfekte Besetzung für die Stelle. Intransparenz und unklare Regelungen im Verfahren sind unbefriedigend für alle Beteiligten und bergen das Risiko für Fehleinstellungen. Fehleinstellungen kosten die Hansestadt Lüneburg zudem viel Geld. Die zuletzt durchgeführten Personalauswahlverfahren für die Leitung im

Auf dem Meere 14-15
21335 Lüneburg

Tel.: 0 41 31/23 28 59
Fax: 0 41 31/33 104

Sparkasse Lüneburg
IBAN: DE49 2405 0110 0057 0502 54
BIC: NOLADE21LBG

Vorsitzende:
Hiltrud Lotze
Uwe Nehring

Email: info@spd-ratsfraktion-lueneburg.de
Internet: www.spd-ratsfraktion-lueneburg.de

...

Dezernat V Bildung, Jugend und Soziales sowie für die Leitung im Fachbereich 4 Kultur und Sport haben das Konfliktpotenzial deutlich gemacht. Diese Konflikte gilt es zukünftig zu vermeiden. Die Ratsmitglieder entscheiden über die Besetzung von Stellen. Die Ratsmitglieder haben in dieser verantwortungsvollen Rolle einen Anspruch darauf, von der Verwaltung gut und umfassend über die Qualifikation und persönliche Eignung von Bewerber:innen informiert zu werden.

Mit freundlichen Grüßen



Hiltrud Lotze



Uwe Nehring