

Stellungnahme

zur Änderung der Niedersächsischen Laufbahnverordnung und der Niedersächsischen Verordnung über die Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung

Allgemeines

Der vorliegende Verordnungsentwurf verfolgt erkennbar das Ziel, Auswahl-, Qualifizierungs- und Beförderungsverfahren im niedersächsischen Laufbahnrecht stärker zu strukturieren und insbesondere bei Führungssämtern stärker an persönlicher Eignung, Potenzialanalyse und gezielter Qualifizierung auszurichten. Dieser Ansatz ist ausdrücklich zu begrüßen. Gerade Führungssämter im öffentlichen Dienst verlangen neben fachlicher Kompetenz auch soziale, kommunikative, organisatorische und strategische Fähigkeiten. Es ist daher sinnvoll, diese Anforderungen nicht nur beiläufig, sondern ausdrücklich im Laufbahnrecht zu verankern.

Gleichwohl wirft der Entwurf in mehreren Punkten kritische Fragen auf. Die geplanten Regelungen enthalten zwar richtige Ansätze, bleiben aber teilweise zu unbestimmt und können im Zweifel neue Ungleichheiten schaffen, wenn sie nicht durch klare Qualitätsstandards, transparente Verfahren und ausreichende Ressourcen abgesichert werden.

Im Einzelnen

Zu Artikel 1: Änderung der Niedersächsischen Laufbahnverordnung

Zu Ziffer 1 (§ 11 Übertragung und Wahrnehmung von Ämtern mit Führungsverantwortung):

Positiv hervorzuheben und damit auch zu begrüßen ist zunächst, dass die persönliche Eignung für Führungsaufgaben künftig ausdrücklich Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes mit Führungsverantwortung sein soll. Damit wird anerkannt, dass Führung nicht allein aus Dienstalter, Fachleistung oder bisheriger Bewährung abgeleitet werden kann.

Auch die Möglichkeit, wissenschaftlich fundierte Auswahlinstrumente wie Assessment-Center oder andere Potenzialanalysen einzusetzen, kann zu objektiveren und nachvollziehbareren Entscheidungen beitragen. Kritisch ist jedoch, dass die Regelung offen formuliert ist. Der Begriff des „wissenschaftlich fundierten Auswahlinstruments“ bleibt u.E. unkonkret. Es sollte klarer geregelt werden, welche Mindeststandards solche Verfahren erfüllen müssen. Dazu gehören insbesondere Validität, Nachvollziehbarkeit, Barrierefreiheit, Datenschutz, geschulte Prüferinnen und Prüfer sowie ein transparentes Dokumentationsverfahren. Ohne solche Standards besteht die Gefahr, dass Assessment-Center zwar formal modern wirken, in der Praxis aber unterschiedlich eingesetzt werden.

Auch die Formulierung, wonach bei Ämtern ab Besoldungsgruppe A 16 die Feststellung der Führungseignung auf Grundlage eines solchen Auswahlinstruments erfolgen „soll“, erscheint zu schwach. Wenn der Verordnungsgeber die besondere Bedeutung höherer Führungssämter betont, sollte genau geregelt werden, wann von einem solchen Verfahren abgewichen werden darf. Andernfalls bleibt ein erheblicher Entscheidungsspielraum, der die Vergleichbarkeit der Auswahlentscheidungen beeinträchtigen kann.

Weiterhin problematisch ist ferner, dass eine Führungskräftequalifizierung auch erst nach Übertragung des Amtes nachgeholt werden kann. Dies bildet im Bildungsbereich nach unseren Erfahrungen die Regel ab. Neben der persönlichen Eignung sollte auch die erfolgreiche Qualifizierung Voraussetzung für die Beförderung auf eine Führungsposition mit der Besoldung A16 sein. Zwar ist dies aus praktischen Gründen

nachvollziehbar, insbesondere wenn Stellen zeitnah besetzt werden müssen. Dennoch schwächt diese Regelung den eigenen Anspruch des Entwurfs. Wer ein Führungsamt übernimmt, sollte grundsätzlich bereits über eine entsprechende Qualifizierung verfügen. Zumindest sollten verbindliche Fristen und Konsequenzen geregelt werden, wenn die Qualifizierung nicht oder nicht erfolgreich nachgeholt wird.

Zu Ziffer 2 (§ 12 Beförderungsvoraussetzungen):

Die Änderungen des § 12 NLVO n. F. zielen darauf ab, Auswahl- und Qualifizierungsverfahren stärker zu strukturieren. Dies ist grundsätzlich begrüßenswert, weil Beförderungen in höhere Ämter nachvollziehbar und leistungsbezogen erfolgen müssen, um mehr Rechtssicherheit herzustellen.

Wiederholend kritisch ist jedoch, dass auch hier erhebliche Spielräume bei der Ausgestaltung der Auswahlverfahren bestehen. Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle erhält weitreichende Befugnisse, ohne dass hinreichend klar geregelt wird, welche Anforderungen an das Verfahren zu stellen sind. Um Gleichbehandlung und Transparenz zu gewährleisten, sollten landesweit einheitliche Mindeststandards vorgesehen werden.

Besonders sensibel ist die vorgesehene Gewichtung zwischen dienstlicher Beurteilung und wissenschaftlich fundiertem Auswahlinstrument. Dass die dienstliche Beurteilung mindestens gleichwertig zu gewichten ist, entspricht zwar der beamtenrechtlichen Bedeutung der Beurteilung. Allerdings sind dienstliche Beurteilungen nicht frei von Verzerrungen. Unterschiede zwischen Behörden, Beurteilungskulturen, Vorgesetztenmaßstäben oder Teilzeit- und Familienphasen können sich erheblich auf Karrierechancen auswirken. Wenn dienstliche Beurteilungen weiterhin eine zentrale Rolle spielen, müssen Vergleichbarkeit und Qualität der Beurteilungspraxis stärker abgesichert werden.

Zu Ziffer 3 (§§ 12a bis 12c n.F. Zulassung zur Qualifizierung; Inhalt, Dauer und Feststellung der Qualifizierung; Eingeschränkte und ergänzende Qualifizierung):

Die Einführung eigenständiger Regelungen zur Zulassung, zum Inhalt, zur Dauer und zur Feststellung von Qualifizierungen ist grundsätzlich sachgerecht. Die Regelungen schaffen mehr Struktur und können dazu beitragen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten transparenter zu gestalten.

Zu § 12a NLVO n.F. (Zulassung zur Qualifizierung):

Kritisch ist, dass die Zulassungskriterien teilweise unbestimmt bleiben. Die Zulassung zur Qualifizierung setzt u.a. voraus, dass die Person nach Persönlichkeit, bisherigen Leistungen und Verwendungsbreite geeignet erscheint. Diese Kriterien sind nachvollziehbar, aber auslegungsbedürftig. Gerade Begriffe wie „*Persönlichkeit*“ bergen die Gefahr subjektiver Bewertungen. Die Kriterien müssten in diesem Falle stärker operationalisiert werden.

Die Begründung des Entwurfs spricht demgegenüber von der „persönlichen Eignung“. Dieser Begriff ist vorzugswürdig. Die persönliche Eignung ist als beamtenrechtlicher Rechtsbegriff in der Rechtsprechung verankert und knüpft an Art. 33 Abs. 2 GG sowie an das Leistungsprinzip an. Demgegenüber ist der Begriff der „*Persönlichkeit*“ deutlich offener und kann den Eindruck einer stärker subjektiven oder schwer überprüfbareren Bewertung erwecken. Es wird daher empfohlen, im Verordnungstext nicht auf die „*Persönlichkeit*“, sondern auf die „*persönliche Eignung*“ abzustellen. Dies würde die Regelung sprachlich präzisieren, ihre rechtliche Anschlussfähigkeit verbessern und die Gefahr uneinheitlicher oder subjektiver Bewertungen verringern.

Zu § 12b NLVO n.F. (Inhalt, Dauer und Feststellung der Qualifizierung):

Die Festlegung konkreter Qualifizierungsinhalte und -dauern ist zu begrüßen. Sie trägt dazu bei, ein Mindestmaß an Qualität und Vergleichbarkeit sicherzustellen. Die vorgesehene Tätigkeit in einer anderen Behörde für mindestens drei Monate kann einen wertvollen Perspektivwechsel ermöglichen. Sie fördert Verwaltungserfahrung, Vernetzung und Verständnis für unterschiedliche behördliche Abläufe.

Zu § 12c NLVO n.F. (Eingeschränkte und ergänzende Qualifizierung):

Die Möglichkeit einer eingeschränkten Qualifizierung kann sinnvoll sein, wenn Beamtinnen und Beamte bereits über erhebliche einschlägige Erfahrungen oder Qualifikationen verfügen. Kritisch ist jedoch, dass eine auf neun Monate verkürzte Qualifizierung nicht zu einem qualitativ abgesenkten Aufstiegsweg führen darf. Es sollte klar geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen eine eingeschränkte Qualifizierung in Betracht kommt und wie sichergestellt wird, dass am Ende tatsächlich ein vergleichbares Kompetenzniveau erreicht wird.

Auch die ergänzende Qualifizierung vor Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 16 ist grundsätzlich sachgerecht. Sie zeigt, dass für besonders herausgehobene Ämter zusätzliche Anforderungen gelten. Allerdings sollte genau geregelt werden, welche Inhalte eine ergänzende Qualifizierung haben muss und wie die Gleichwertigkeit zur regulären Qualifizierung geprüft wird.

Zu Ziffer 7 (§ 40 Antrag und Verfahren):

Zu begrüßen ist die Erleichterung bei der Vorlage von Unterlagen in deutscher oder englischer Sprache. Dies kann Verwaltungsverfahren vereinfachen und internationale Qualifikationen besser berücksichtigen und damit auch die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Bezug auf die Lehrbefähigung an der äquivalenten niedersächsischen Schulform erleichtern.

Das ist ein richtiger Schritt. Dennoch weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass für eine Lehrbefähigung an einer niedersächsischen bzw. deutschen Schule ein sicherer Umgang mit und ein sicheres Verständnis der deutschen Sprache zwingend gewährleistet sein muss. Die Bildungssprache an den niedersächsischen Schulen ist deutsch. Diese muss bei den Bewerbenden vollumfänglich zur Verfügung stehen, da andernfalls pädagogisch wirksame Unterrichtsgespräche nicht geführt werden können.

Zu Ziffer 8 (§ 49b n.F. Übergangsvorschrift für die Wahrnehmung von Ämtern mit Führungsverantwortung und Qualifizierungen):

Die Übergangsvorschriften sind dem Grunde nach notwendig, um Vertrauensschutz zu gewährleisten. Sie können jedoch zugleich zu einer unübersichtlichen Rechtslage führen, weil für verschiedene Personengruppen unterschiedliche alte und neue Regelungen gelten. Hier wäre eine möglichst klare Kommunikation gegenüber den betroffenen Beamtinnen und Beamten erforderlich. Zudem sollte geprüft werden, ob die Übergangsregelungen in der Praxis zu Benachteiligungen einzelner Gruppen führen können.

Fazit

Insgesamt enthält der Verordnungsentwurf wichtige und richtige Impulse. Die stärkere Betonung von Führungseignung, Qualifizierung und strukturierten Auswahlverfahren ist sachgerecht. Der öffentliche Dienst braucht Führungskräfte, die nicht nur fachlich überzeugen, sondern auch verantwortungsvoll, reflektiert und mitarbeiterorientiert führen können. Der Entwurf sollte jedoch nachgeschärft werden. Erforderlich sind insbesondere verbindliche Qualitätsstandards für Auswahlinstrumente, klare Kriterien für Zulassung und Auswahl, bessere Absicherung gegen subjektive Beurteilungen, realistische Umsetzungsbedingungen sowie verbindlichere Vorgaben zur Führungskräftequalifizierung. Ohne diese Ergänzungen besteht die Gefahr, dass die Reform zwar formal mehr Qualität verspricht, in der Praxis aber vor allem zusätzliche Bürokratie, neue Ermessensspielräume und uneinheitliche Verfahren schafft.

Hannover, Juli 2026