

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Delia Susanne Klages, Vanessa Behrendt und Stephan Bothe (AfD)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Digitalisierung namens der Landesregierung

Das Land als Arbeitgeber - Maßstabsverschiebung: Regel oder Einzelfall?

Anfrage der Abgeordneten Delia Susanne Klages, Vanessa Behrendt und Stephan Bothe (AfD), eingegangen am 20.08.2025 - Drs. 19/8117, an die Staatskanzlei übersandt am 21.08.2025

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres, Sport und Digitalisierung namens der Landesregierung vom 23.09.2025

Vorbemerkung der Abgeordneten

Die Regionalzeitung *Deister- und Weserzeitung (DEWEZET)* berichtete am 18. Juli 2025 auf der Titelseite unter dem Titel „Männer benachteiligt: Gericht rügt Polizei“¹ über einen Fall in der Polizeidirektion Lüneburg, bei dem das Land Niedersachsen als Arbeitgeber in den Fokus rückt. Demnach soll dort eine interne Anweisung ergangen sein, bei dienstlichen Beurteilungen nicht nur die Leistung, sondern auch das Geschlecht der Beamten zulasten männlicher Bewerber zu berücksichtigen. Ziel sei es laut einem internen Papier gewesen, durch eine 69-prozentige Bevorzugung von Frauen bei Beförderungen in die Besoldungsgruppe A11 den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Das Verwaltungsgericht Lüneburg hat diese Praxis in einem Urteil als verfassungswidrig eingestuft. Es sei im Polizeikommissariat Uelzen infolge der Vorgaben zu einer „Maßstabsverschiebung zugunsten des weiblichen Geschlechts“ gekommen. Besonders brisant ist Beobachtern zufolge, dass die internen Bewertungsvorgaben offenbar über einen kleinen Führungskreis hinaus die breite Fläche der Polizei erreichten. Laut Medienberichten sind die Beförderungen in die Besoldungsgruppe A11 seit über anderthalb Jahren faktisch zum Erliegen gekommen, was ein bisher einmaliger Vorgang im niedersächsischen Polizeidienst sei.

Politische Beobachter sehen in diesem Fall einen möglichen Beleg für eine politisch gesteuerte Personalpraxis, bei der das Grundprinzip der Bestenauslese durch ideologische Vorgaben unterlaufen wird. Es stelle sich die Frage, ob es sich hier um einen Einzelfall oder um eine systemische Entwicklung innerhalb der Landesverwaltung handelt.

Vorbemerkung der Landesregierung

Im Rahmen der Beförderungsrunde 2024 hat die Polizeiinspektion Lüneburg / Lüchow-Dannenberg / Uelzen im Mai 2024 sechs Männer und zwei Frauen für eine Beförderung in das Amt der Besoldungsgruppe A 11 ausgewählt. Nach Bekanntgabe der Auswahlentscheidung wandten sich drei Mitbewerber aus dem Polizeikommissariat (PK) Uelzen, die nicht zum Zuge kamen, an das Verwaltungsgericht Lüneburg und griffen diese Entscheidung im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes an.

Das Verwaltungsgericht lehnte die Anträge der unterlegenen Bewerber mit Beschluss vom 29.01.2025 ab. Alle zur Beförderung ausgewählten Personen konnten im Anschluss befördert werden. Als Begründung stellte das Gericht im Wesentlichen fest, dass sich u. a. ausschließen lasse, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung zum Zuge komme. Seine

¹ DEWEZET, Titelseite, 18.Juli 2025

Auswahl erscheine nicht als möglich, denn ausweislich der von der Polizeidirektion Lüneburg übersandten Beförderungsrangfolgeliste waren die Antragsteller nach Einschätzung des Verwaltungsgerichts auf dieser von vornherein nicht aussichtsreich platziert.

Im Rahmen der Begründung des abweisenden Beschlusses erhob das Verwaltungsgericht jedoch Bedenken gegenüber den dienstlichen Beurteilungen aus dem PK Uelzen, die als Grundlage für die getroffenen Auswahlentscheidungen dienten. Diese Bedenken gründeten sich auf einer Präsentation, die im Vorfeld der Erstellung der Beurteilungen im PK Uelzen gezeigt wurde.

Die Präsentation enthielt u. a. eine Folie mit hypothetischen Berechnungen zur Erreichung der Ziele des gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplans. Die in Rede stehende Seite der Präsentation diente damit nicht einer etwaigen Vorgabe im Beurteilungsverfahren, sondern verfolgte das Ziel, die Inhalte des Gleichstellungsplans zu erläutern.

Nach Einschätzung des Verwaltungsgerichts könne diese jedoch so missverstanden werden, dass die Erstbeurteilenden im PK Uelzen dazu aufgefordert worden seien, Frauen besser zu beurteilen als Männer. Nach dem Beschluss des Verwaltungsgerichts bestünden daher Anhaltspunkte, dass in dem Verfahren zu den dienstlichen Beurteilungen im PK Uelzen der gesetzliche Rahmen aufgrund der Berücksichtigung sachfremder Kriterien, nämlich des Geschlechts, verkannt worden sei. Die zuständige Polizeidirektion habe demnach den Nachweis, dass ein Ursachenzusammenhang hinsichtlich der Ergebnisse der dienstlichen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten in dem betroffenen PK Uelzen zu der gezeigten Präsentation nicht bestehe, nicht erbracht.

Das Verwaltungsgericht führte im Beschluss ausdrücklich aus, es könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Präsentation tatsächlich Auswirkungen auf die Erstellung der dienstlichen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten in weiteren Polizeikommissariaten gehabt hätte, da es keine Vorgaben der Polizeidirektion Lüneburg zur bevorzugten Beförderung von Frauen gegeben habe.

Auch eine erfolgte statistische Auswertung der Ergebnisse der dienstlichen Beurteilungen der Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte der Besoldungsgruppe A 10 im PK Uelzen lässt keine geschlechterbedingten Schwerpunkte erkennen.

Obwohl die Polizeidirektion Lüneburg im gerichtlichen Verfahren obsiegte, entschied sie sich mit Blick auf die getroffenen Feststellungen zur Präsentation, das Beurteilungsverfahren für die betroffenen Beamtinnen und Beamten des PK Uelzen neu durchzuführen und die vom Verwaltungsgericht Lüneburg bewerteten Beurteilungen aufzuheben. Zu Beginn des neuen Beurteilungsverfahrens hat die Polizeidirektion Lüneburg eine erneute Schulung der Erstbeurteilenden durchgeführt. Auswahlentscheidungen sowie dienstliche Beurteilungen erfolgen ausschließlich unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter strenger Berücksichtigung des Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG).

1. Seit wann liegen der Landesregierung Erkenntnisse über die geschlechterspezifische Bewertungspraxis in der Polizeidirektion Lüneburg vor?

Innerhalb der Polizeidirektion Lüneburg erfolgt keine geschlechterspezifische Bewertungspraxis.

2. Welche dienstrechtlichen Bewertungen nimmt die Landesregierung im Hinblick auf das Urteil des Verwaltungsgerichts Lüneburg vor?

Die sich aus dem Beschluss des Verwaltungsgerichts Lüneburg vom 29.01.2025 ergebenden Handlungsbedarfe werden von der Polizeidirektion Lüneburg umgesetzt. Im Übrigen wird auf die Vorbeurteilung der Landesregierung verwiesen.

3. Hält die Landesregierung es für vereinbar mit dem Beamtenrecht, das Geschlecht bei Beurteilungen als Kriterium zu berücksichtigen?

Nein. Das Beurteilungsverfahren ist im Sinne der Bestenauslese nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Artikel 33 Abs. 2 GG) vorzunehmen.

4. Welche ministeriellen oder behördlichen Erlasse, Leitfäden oder Empfehlungen zur Frauenförderung im Polizeidienst existieren gegebenenfalls in Niedersachsen?

In der Polizei Niedersachsen existieren auf ministerieller Ebene die landesweiten Personalentwicklungskonzepte Mentoring und HORIZONTE, die aktuell ausschließlich für Frauen zugänglich sind.

Auf behördlicher Ebene gibt es darüber hinaus die folgenden behördenspezifischen Regelungen, die sich ebenfalls ausschließlich auf das Thema „Frauenförderung“ fokussieren:

- Personalentwicklungskonzept „Rückenwind“,
- Personalentwicklungskonzept „Führungskompass - Dein Weg. Deine Führung.“,
- Frauenförderprogramm „Karriereblick“,
- Führungskräfteprogramm „Vista“,
- „Shadowing“.

In der Polizei Niedersachsen gibt es zudem weitere Förderprogramme und -maßnahmen, die sich aber nicht ausschließlich an Frauen, sondern an alle Beschäftigten richten.

5. Welche Kriterien gelten bei der Auswahlentscheidung zwischen zwei gleich leistungsstarken Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts?

Gemäß § 13 Abs. 5 Satz 1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz darf in einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, um Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen, bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden. Eine Bevorzugung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn bei der Person des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Person des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegen, nicht aufgewogen werden.

6. Wie viele Beurteilungen und Beförderungsverfahren der Polizeidirektion Lüneburg wurden seit dem Jahr 2022 aufgrund geschlechterbezogener Vorgaben beeinflusst oder ausgesetzt?

In der Polizeidirektion Lüneburg wurden keine Beurteilungen und Beförderungsverfahren durch geschlechterbezogene Vorgaben beeinflusst oder ausgesetzt.

7. Wurde im selben Zeitraum eine Beförderung in die Besoldungsgruppe A11 nicht umgesetzt, obwohl eine positive Beurteilung vorlag? Falls ja, in wie vielen Fällen?

Am 02.06.2025 wählte die Polizeiinspektion Lüneburg / Lüchow-Dannenberg / Uelzen 26 Personen für eine Beförderung in das Amt der Besoldungsgruppe A 11 aus. Hiergegen wandten sich ebenfalls drei Mitbewerber aus dem PK Uelzen, die nicht zum Zuge kamen, an das Verwaltungsgericht Lüneburg und griffen diese Entscheidung im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes an. Auf Antrag der Polizeidirektion Lüneburg und mit Zustimmung der Antragsteller beschloss das Verwaltungsgericht Lüneburg am 14.08.2025, nur die letzten drei der zur Beförderung ausgewählten Personen beizuladen. Die übrigen zur Beförderung ausgewählten Beamtinnen und Beamten konnten in der Zwischenzeit befördert werden. Hierbei handelt es sich um 12 Männer und 10 Frauen. Eine weitere Beförderung konnte aufgrund des inzwischen eingetretenen Ruhestandes nicht mehr erfolgen.

Das jetzige vorläufige Rechtschutzverfahren ist noch nicht abgeschlossen, sodass aktuell bis zur Entscheidung des Verwaltungsgerichts drei Beförderungen noch nicht vorgenommen werden dürfen.

8. Wurde das in Medien zitierte interne Papier zur geschlechterbezogenen Beförderung nachträglich korrigiert, zurückgezogen oder offiziell bewertet?

Siehe Vorbemerkung der Landesregierung.

9. Inwieweit wurden Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte oder Gewerkschaften gegebenenfalls in die Entwicklung oder Diskussion der Beförderungsvorgaben einbezogen?

Es hat keine entsprechenden Beförderungsvorgaben gegeben, siehe Vorbemerkung der Landesregierung.

10. Inwieweit sieht die Landesregierung gegebenenfalls die Gefahr, dass Gleichstellungsmaßnahmen bei falscher Umsetzung zu neuen Formen der Benachteiligung führen können?

Die Regelungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes sind eindeutig und verpflichten u. a. die Verwaltungen des Landes. Die Verwaltung hat sich an die bestehenden Gesetze zu halten und darf diesen nicht zuwiderhandeln. Die Landesregierung sieht daher keine Gefahr, dass Gleichstellungsmaßnahmen zu einer Benachteiligung führen können, auch wenn eine falsche Rechtsanwendung im Einzelfall niemals ausgeschlossen werden kann.

Um bereits den Anschein einer Benachteiligung zu vermeiden, ist eine transparente getrennte Befassung der Ziele von Gleichstellungsplänen und der nach den Prinzipien von Leistung, Eignung und Befähigung vorzunehmenden Beurteilungs- und Auswahlverfahren obligatorisch.

11. Plant die Landesregierung eine Überprüfung vergangener Beurteilungen in der Polizeidirektion Lüneburg im Hinblick auf mögliche Rechtsverstöße?

Nein. Siehe Vorbemerkung der Landesregierung.