

Betreff:
Stellenbesetzungsverfahren im Konzern Stadt BS und bei Tochterunternehmen - welche Regeln gelten?

Empfänger:
Stadt Braunschweig
Der Oberbürgermeister

Datum:
21.05.2026

Beratungsfolge:	Sitzungstermin	Status
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Beantwortung)	11.06.2026	Ö

Sachverhalt:

Über das seit langem in den Schlagzeilen stehende "Haus der Kulturen", welches zuletzt in Abgrenzung zu vergangenen Ereignissen in "Haus der Vielfalt" umbenannt wurde, ist nun von einem fehlerhaften Besetzungsverfahren bei der Leitungsposition zu hören.

In diesem Zusammenhang wurde von Sprechern der Stadt ein "Compliance-Fehler" erwähnt, aufgrund dessen die Stadt eine Kündigung des bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses vornahm. Umfassende Compliance-Regelungen sind in größeren Unternehmen und Organisationen durchaus eine zeitgemäße Entwicklung und elementare Verbesserung, einige Bestandteile wurden längst durch gesetzliche Bestimmungen vorgegeben.

Allerdings lässt sich weder im städtischen Leitfaden zu Stellenbesetzungen, noch im Personalmanagementkonzept von 2023 oder anderen erkennbaren Regulatorien, eine umfassende Beschränkung im Sinne von "Compliance" finden; zwar gibt es Anti-Korruptionshinweise und gesteigerte Bestimmungen bei der Besetzung von Führungskräften, aber keine Maßgaben z.B. hinsichtlich von familiären Zusammenhängen. Ob solche Anforderungen in den jeweils zu Stellenbesetzungen vorzulegenden Fragenkatalogen abgedeckt sind und sein können, bleibt sehr fraglich, inwieweit solche Regeln überhaupt auf die Töchterbetriebe der Stadt ausgedehnt werden, ebenfalls. Deutlich in den Vordergrund gerückt wird jedoch ausdrücklich das Prinzip der Bestenauslese.

Im aktuellen Fall betont die Verwaltung aber ohnehin, dass Aufsichtsratsvorsitzende oder insgesamt Vertreter der Stadt am Auswahlverfahren gar nicht beteiligt waren -- daher ist unklar, nach welchen Kriterien die VHS hier insgesamt vorgegangen war bzw. hätte vorgehen müssen.

Welche "Compliance"-Regeln bestehen beim Konzern Stadt Braunschweig (bitte relevante Rechtsquellen wie Dienstanweisungen, Leitfäden usw. angeben)?

Wie werden Personalentscheider in Fragen dieser "Compliance" geschult bzw. informiert?

Warum werden in Tochterbetrieben wie z.B. der VHS bei der Vergabe von Leitungsposten solche eventuell vorhandenen Vorgaben nicht beachtet, hilfsweise die Stadtverwaltung beteiligt?

Anlage/n:
keine