



Landtagswahl 2022 in Niedersachsen

Der öffentliche Dienst in Niedersachsen ist Rückgrat und Garant für ein funktionierendes Gemeinwesen, für die Werte die die Bürgerinnen und Bürger unseres Bundeslandes zurecht einfordern. Gleichzeitig sieht sich der öffentliche Dienst in Niedersachsen neben den besonderen Herausforderungen einer mittlerweile dramatischen Personalsituation, ständig wachsender neuer Aufgaben und gleichzeitig mangelnden Zukunftsperspektiven ausgesetzt.

So ist der Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion (NBB) als Spitzenorganisation des öffentlichen Dienstes mit seinen über vierzig Mitgliedsgewerkschaften die entscheidende Interessenvertretung für die Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen. Bereits seit Jahren hat der NBB vor den nun immer deutlicher festzustellenden negativen Entwicklungen des Zustandes unseres öffentlichen Dienstes gewarnt und leider im Ergebnis Recht behalten.

Zukünftige niedersächsische Landespolitik wird gefordert sein, die Fehler der Vergangenheit endlich zu beseitigen und den öffentlichen Dienst in Niedersachsen schließlich zukunftsfähig aufzustellen.

Daher fordert der NBB eine deutliche **Attraktivitätssteigerung** des öffentlichen Dienstes um den großen Herausforderungen in Niedersachsen endlich gerecht zu werden. Die Bürgerinnen und Bürger in Niedersachsen haben einen Anspruch auf eine funktionierende Verwaltung, auf Bildung, Sicherheit, Pflege und einen verlässlichen Staat, der seine Aufgaben für die Bevölkerung wahrnimmt.

→ Personalausstattung

Hierzu gehört zum einen eine auf die besonderen Anforderungen dieses Jahrzehnts ausgerichtete Personalausstattung. Aktuell sind im Land Niedersachsen über 200.000 Menschen in den unterschiedlichsten Bereichen des öffentlichen Dienstes beschäftigt.

Personalaus-
stattung

Die besonderen Entwicklungen der vergangenen Jahre, so beispielsweise die Corona-Pandemie und die Ukraine-Krise, stellen uns alle vor besondere Herausforderungen und machen gleichzeitig die Probleme des öffentlichen Dienstes deutlich. Schon jetzt stellen wir in nahezu allen Bereichen einen teilweise erheblichen Personalbedarf fest. Nach Berechnungen des NBB benötigt das Land Niedersachsen alleine 45.000 zusätzliche Beschäftigte, um den aktuellen Personalbedarf zu decken.

Darüber hinaus werden in den kommenden zehn Jahren etwa ein Drittel der aktuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen in den Ruhestand gehen. Zukunftsweisende Konzepte, wie diesem erforderlichen Personalnachersatz begegnet werden soll, liegen nach wie vor nicht vor.

Das „Auf-Sicht-Fahren“ in der Personalausstattung des öffentlichen Dienstes, dem Denken in Legislaturperioden und Handeln nach Kassenlage erteilen wir eine klare Absage. Personalplanung muss idealerweise auf die kommenden Jahrzehnte ausgerichtet sein. Eine stetige Aufgabenverdichtung, ausgelöst beispielsweise durch sich ständig verändernde rechtliche Rahmenbedingungen oder plötzlich auftretende Krisensituationen, bedingt eine bedarfsgerechte Personalausstattung, welche in Niedersachsen in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes nicht vorhanden ist.

Insbesondere die Demografieentwicklung erfordert ein neues Denken des Wissenstransfers und somit generationsübergreifender Prozesse. Dieses ist ohne das Bereitstellen personeller und finanzieller Ressourcen nicht umsetzbar.

Demografie-
entwicklung

→ Sachmittelausstattung

Darüber hinaus ist nach unserer Bewertung die Sachmittelausstattung in weiten Teilen der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen auch weiterhin mangelhaft. Veralterte Technik, nicht aufeinander abgestimmte Datensysteme, marode Dienstgebäude und nicht zur Verfügung stehende Dienstkraftfahrzeuge machen die aktuelle Situation deutlich.

Der Investitionsstau, auf welche der NBB bereits seit Jahren immer wieder hingewiesen hat, tritt nunmehr noch deutlicher zu Tage.

Insbesondere die Corona-Pandemie und die damit verbundene Problematik, Tätigkeiten aus dem Homeoffice heraus wahrzunehmen, haben die mangelhafte Sachausstattung der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen nachhaltig deutlich gemacht. Die unzureichenden Rahmenbedingungen stellten für viele Beschäftigte eine zusätzliche Belastung dar.

Sachmittel-
ausstattung

→ Perspektive

Junge Menschen, die sich für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst interessieren, stellen deutlich veränderte Ansprüche an ihre berufliche Lebensplanung.

Perspektive

Hierzu gehören neben einer ausgewogenen Work-Life-Balance und die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso wirtschaftliche Anreize und eine klare Form der Zukunftsorientierung. Der öffentliche Dienst muss den veränderten gesellschaftlichen Realitäten endlich Rechnung tragen. Nur wenn es gelingt, jungen und gut ausgebildeten Menschen Perspektiven für ihren beruflichen Lebensweg zu bieten kann der öffentliche Dienst im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Tradierte Argumente wie die Sicherheit des Arbeitsplatzes und eine planbare Altersvorsorge sind heute entweder überholt oder werden auf dem wirtschaftlichen Arbeitsmarkt deutlich besser angeboten.

Durch flexible Arbeitsbedingungen und -modelle erlangen wir mehr Bewegungsfreiheit für die Beschäftigten, erreichen gleichzeitig eine höhere Arbeitszufriedenheit und steigern die Motivation. Genau hiervon profitieren das Land Niedersachsen als Dienstherr und die Beschäftigten in gleichem Maße.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Für einen zukunftsorientierten öffentlichen Dienst müssen beispielsweise Einstiegsämter deutlich angehoben werden. Klares Ziel einer zukünftigen Landesregierung muss es beispielsweise sein, dass jede Beamtin und jeder Beamte in Niedersachsen im Minimum in der Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt seinen Weg in das Berufsleben findet. Niedersachsen hat seit Beginn des 21. Jahrhunderts in diversen Bereichen den Anschluss im Vergleich zu anderen Bundesländern verloren. Nunmehr muss es Ziel einer neuen Landesregierung sein, diesen Wettbewerb um die besten Köpfe endlich wieder für sich zu gestalten.

Einstiegsämter

Gleichzeitig muss der aufsteigende Laufbahnwechsel für Beamtinnen und Beamte, gleichzeitig der Verwaltungsaufstieg für Tarifbeschäftigte optimiert und den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden. Langwierige Personalentwicklungsmaßnahmen, die geeignete Beschäftigte eher abschrecken als motivieren, müssen endlich der Vergangenheit angehören.

Chancen für Laufbahnwechsel

Das teilweise undurchsichtige und nicht nachvollziehbare Zulagenwesen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen bedarf ebenso einer dringenden Reform. Das Zulagenwesen muss nach unserer festen Überzeugung transparenter und einfacher gestaltet werden und ebenso den Realitäten unserer Zeit angepasst werden.

Reform des Zulagenwesens

Dabei lautet die klare Erwartungshaltung des NBB an eine zukünftige Landesregierung, einen ressortübergreifenden Perspektivweg im Interesse der Beschäftigten und der allgemeinen Daseinsvorsorge zu vereinbaren. Parallelmaßnahmen zugunsten einzelner Verwaltungszweige und damit entstehende Konkurrenzsituationen innerhalb der niedersächsischen Landesverwaltung müssen daher unbedingt vermieden werden.

→ **Beamtenalimentation**

Seit mittlerweile über 15 Jahren führen der NBB und seine Mitgliedsgewerkschaften Klageverfahren für eine amtsangemessene und vor allem verfassungsgemäße Alimentation.

Verfassungsgemäße Beamtenalimentation

Während verschiedene Bundesländer aufgrund der bereits bestehenden Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, sowie verschiedener Verwaltungsgerichte Maßnahmen für einen Weg in Richtung einer amtsangemessenen Alimentation gegangen sind, weigert sich das Land Niedersachsen nach wie vor diesen Weg zu bestreiten. Dabei liegen schon jetzt die durch den NBB als rechtsklagende Organisation angebotenen und umsetzbaren Konzepte auf dem Tisch.

So wäre beispielsweise durch die Einführung von Familienergänzungszuschlägen zur Abgeltung besonderer Spitzenbelastungen, die Neustrukturierung von Erfahrungsstufen und die Erhöhung der Familienzuschläge ein erster Schritt in Richtung einer verfassungsgemäßen Alimention realisierbar.

Gleichzeitig würde aus grundsätzlichen Erwägungen heraus und unter enger Berücksichtigung der bestehenden Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts durch eine gleichmäßige Anhebung der Grundgehälter in mehreren Stufen über alle Besoldungsgruppen und -Ordnungen unter Beachtung des Abstandsgebots den bereits seit Jahren bestehenden Ansprüchen der Berechtigten Rechnung getragen.

→ Umgang in Krisenzeiten

Plötzliche Krisensituationen haben in der Vergangenheit deutlich zugenommen und werden absehbar auch in der Zukunft insbesondere den öffentlichen Dienst vor besondere Herausforderungen stellen.

Hierzu gehören vor allem die Bewältigung pandemischer Lagen, kriegerische Auseinandersetzungen und damit einhergehende Flüchtlingsbewegungen, die noch nicht absehbaren Auswirkungen des Klimawandels und zu befürchtende gesamtgesellschaftliche Unruhen.

Es werden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sein, von denen auch zukünftiges meist sofortiges und flexibles Reagieren auf jegliche Krisensituation erwartet werden wird.

Krisensituationen

Das Land Niedersachsen ist nach unserer festen Überzeugung auf derartige Szenarien nur unzureichend vorbereitet. Es gilt gemeinsam, die Flexibilität der Verwaltung deutlich zu verbessern, Bürokratie abzubauen und Hemmnisse zu überwinden. Verwaltungsvereinfachung durch Verwaltungsmodernisierung müssen im Zentrum politischen Handelns einer neuen Landesregierung stehen.

So fordert der NBB die Einrichtung eines personellen und finanziellen Krisenpools, beispielsweise zur sofortigen Unterstützung zwischen einzelnen Verwaltungszweigen, um plötzlich auftretenden Krisensituationen deutlich besser begegnen zu können.

Vorbereitung auf neue Szenarien

Digitalisierung und Qualifizierung

Der NBB fordert neben der Investition in neue digitale Hardware ein umfassendes Digitalisierungskonzept für die Landesverwaltung in Verzahnung mit der Kommunalverwaltung in Niedersachsen.

Digitalisierungskonzept

Nach unserer Auffassung ist Niedersachsen weiterhin nicht ausreichend für die Voraussetzungen des sog. Onlinezugangsgesetzes und der digitalen Zukunft gerüstet.

Neben einer fehlenden gemeinsamen technischen Plattform für Onlinezugänge sind nach unserer Auffassung auch keine Zukunftsstrukturen für die Beschäftigten der Verwaltungen erkennbar. Wir laufen nicht nur in technische Verzögerungen, sondern es fehlt bereits jetzt an Personal, das die Beschäftigten ausreichend schulen könnte. Erschwert wird diese Entwicklung noch durch die massiven Altersabgänge ab dem Jahr 2025. Es droht ein eklatanter Wissensverlust.

Aus diesem Grund fordert der NBB eine Qualifizierungsoffensive für die niedersächsische Verwaltung. Es geht dabei nicht um Bildungskonzepte wie Bildungsurlaub, sondern Niedersachsen muss neue Wege in der Qualifizierung seiner Verwaltung gehen. Es müssen gesetzliche Voraussetzungen geschaffen werden, dass jeder Beschäftigte einen Qualifizierungsanspruch bei Fortzahlung seiner Bezüge erhält. Talente und Fähigkeiten müssen besser erkannt und gezielt in der Verwaltungsarbeit gefördert werden. Hierzu müssen die Personalgespräche aufgewertet werden. Über alle Ministerien hinweg muss ein Wissenspool hergestellt werden. Dieser Wissenspool muss sicherstellen, dass vor dem altersmäßigen Ausscheiden einer/s Beschäftigten die Nachfolger das entsprechende Wissen mitnehmen können.

Qualifizierungs-
offensive