

niedersachsen *magazin*

9

September 2022 • 84. Jahrgang

*NBB – Niedersächsischer Beamtenbund
und Tarifunion*



Seite 4 <

**Sicherheitspolitik
in Niedersachsen**

Seite 3 <

**Besuch auf der
Straßenmeisterei
Braunlage –
VDStra.**

Seite 5 <

**Wahlprüfsteine
LT-Wahl 2022**



Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

mit Zufriedenheit können wir erneut feststellen, dass unsere Initiativen und Bemühungen im politischen Raum abermals zu einem Erfolg im Interesse unserer Beschäftigten geführt haben.

So wird sich der Niedersächsische Landtag im abschließenden Septemberplenar mit einer Gesetzesänderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes befassen, wonach im Ergebnis auch weiterhin die Möglichkeit der Durchführung und Beschlussfassung im Rahmen digitaler Personalratssitzungen ermöglicht werden soll.

Die bisherigen Regelungen zur Durchführung digitaler Personalratssitzungen waren zuletzt im Rahmen der Coronasonderrverordnung eingeführt worden, welche jedoch zum 30. Juni dieses Jahr ausgelaufen ist.

Eine flexible Verlängerung dieser Sonderrverordnung war in Ermangelung der erforderlichen Rechtsgrundlagen nicht im direkten Verordnungsweg möglich, sodass nur durch eine Gesetzesänderung des NPersVG nunmehr wieder diese Möglichkeiten geschaffen werden können.

Der NBB hat diese Änderung in den vergangenen Monaten wiederholt eingefordert und in zahlreichen Gesprächen die Notwendigkeit unterstrichen.

Anlass unserer Initiativen war zum einen der weiterhin wesentliche Schutz unserer Beschäftigten, insbesondere angesichts erneut deutlich ansteigender Coronazahlen. Gleichzeitig begrüßen wir diese Entwicklung der Möglichkeit zur Durchführung digitaler Personalratssitzungen als einen weiteren Baustein zu einer optimierten digitalen Verwaltung.

Dabei ist es uns wichtig zu betonen, dass digitale Personalratssitzungen gleichzeitig die gewohnten Präsenzsitzungen auf keinen Fall ersetzen, allenfalls ergänzen sollen. Der direkte Austausch, die persönliche Diskussion zu schwierigen Themen sind und bleiben in präsender Form die wesentliche Form der Personalratsarbeit. Die nunmehr – wieder – eingeführte Möglichkeit der digitalen Sitzung soll und kann die Arbeit der Gremien erleichtern und wird genau aus diesem Grunde durch uns unterstützt.

Unabhängig davon ist auch derzeit nicht absehbar, in welcher Intensität sich die nächste Corona-welle in Niedersachsen entwickeln wird. Nunmehr zu einzelnen Fragen und Problemstellungen die gesetzlichen Möglichkeiten zu schaffen, bedeutet für den Fall einer erneuten Verschärfung der Situation, dass in diesem Falle nicht erneut im Verordnungswege reagiert werden muss.

Wesentlicher Themenschwerpunkt dieser Ausgabe sind zudem die bevorstehenden Landtagswahlen in Niedersachsen und die Antworten der aktuellen Landtagsfraktionen zu den Fragen des NBB hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen. Erwartungsgemäß sprechen sich alle Fraktionen übereinstimmend für eine weitere Optimierung des öffentlichen Dienstes, eine finanzielle Besserstellung seiner Beschäftigten und das Vorbringen der dringend erforderlichen Digitalisierung im öffentlichen Dienst aus.



> Alexander Zimbehl, 1. Landesvorsitzender

Gleichzeitig sind in einzelnen Themenbereichen durchaus Unterschiede in der Herangehensweise zu erkennen – es wird abzuwarten sein, wie die jeweiligen Fraktionen nach dem Tag der Landtagswahl sich tatsächlich den dringendsten Problemen des öffentlichen Dienstes annehmen werden.

Eine ganz wesentliche politische Diskussion in der kommenden Legislaturperiode dürfte auf jeden Fall die Frage sein, wie sich eine zukünftige niedersächsische Landesregierung mit der Frage der Besoldung, aber auch der anschließenden Versorgung auseinandersetzt.

Für den NBB haben wir in den vergangenen Wochen zum aktuellen Gesetzesentwurf wiederholt Stellung genommen und insbesondere unsere nachhaltigen Bedenken in einzelnen Punkten deutlich gemacht. Unabhängig davon, dieses ist wichtig zu betonen, regelt der aktuell vorgelegte Gesetzesentwurf ausschließlich die zukünftige Besoldung – die offenen Fragen der Unteralimentation der vergangenen Jahre werden noch nicht einmal angesprochen.

Die Höhe der Besoldung und gleichzeitig die Anerkennung, dass in den vergangenen Jahren in Niedersachsen deutlich unteralimentiert wurde, werden die wesentlichen Aspekte zur Berufsattraktivität und gleichzeitiger Qualitätssicherung und -optimierung sein. Hieran wird sich eine zukünftige Landesregierung messen lassen müssen.

Ihr/euer

Alexander Zimbehl, 1. Landesvorsitzender

Impressum

Herausgeber: NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. **Telefon:** 0511.3539883-0. **Telefax:** 0511.3539883-6. **E-Mail:** post@nbb.dbb.de. **Internet:** www.nbb.dbb.de. **Bankverbindung:** BBBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56. **Redaktion:** Alexander Zimbehl (1. Landesvorsitzender), Azra Goronczy (Landesgeschäftsführerin). **Redaktionsschluss:** 13.07.2022

Verantwortlich für den Inhalt: Alexander Zimbehl, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. Beiträge mit Autorenangabe stellen nicht unbedingt die Meinung des NBB dar.

Verlag: DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.

Titelfoto: © Getty Images/Stockphoto

Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** Dominik Allart.

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 26, gültig ab 1.1.2022.

Bezugsbedingungen: Erscheint 10-mal jährlich. Bezugspreis für Nichtmitglieder pro Jahr 19,90 Euro. Für Mitglieder ist der Bezugspreis durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. Bezug nur durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.

Besuch auf der Straßenmeisterei Braunlage – Verband Deutscher Straßenwärter, Landesverband Niedersachsen/Bremen (VDStra.)

Bereits im Juni hat der 1. Landesvorsitzende des NBB, Alexander Zimbehl, die Straßenmeisterei Braunlage besucht und sich einen Eindruck von den Tätigkeiten eines Straßenwärters und dessen Aufgaben sowie der Organisation einer Straßenmeisterei verschafft. Begleitet haben ihn der VDStr.-Landesvorsitzende Maik Pfeiffer und sein Stellvertreter Alexander Jakob.

Der Leiter der Straßenmeisterei, Herr Stolze, führte die Kollegen zur Einführung einmal über das



wie zum Beispiel den überalterten Fuhrpark und hohe Reparaturkosten, zudem werden Beschaffungen aufgrund der

Wochenende kurzfristig eine Kontrollstelle an der Bundesstraße 27 für die Polizei eingerichtet werden.

besondere Motorradfahrer bedeuten kann.

Stolze berichtete darüber, dass dies stetiger Alltag einer Straßenmeisterei sei. Es komme mehrfach pro Woche vor, dass die Straßenmeisterei zu spontanen Einsätzen ausfahren müsse und dabei alle ursprünglich geplanten Tätigkeiten hintenanstehen.

Bei der Kontrollstelle angekommen wurde die Verkehrsabsicherung aufgebaut und eingerichtet, Verkehrszeichen aufgestellt, Verschwenkung aufgebaut und Leitbaken aufgestellt. Hier war auch der Einsatz von Alexander Zimbehl gefordert, welcher beim Aufstellen der Verkehrszeichen tatkräftig unterstützte.

Bei der Fahrt zur Kontrollstelle wurden die Kollegen von Vittorio Bagnardi über die Aufgaben des Streckenwartungsteams informiert.

Der NBB-Landesvorsitzende Alexander Zimbehl war erstaunt über die doch umfangreichen Kontrollaufgaben, die bei der Streckenkontrolle zu verrichten sind, und welche hohe Verantwortung die Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Tätigkeit haben.

Bagnardi machte auch auf Probleme aufmerksam, beispielhaft auf die Holzabfuhr im Harz, welche zu vielen Fahrbahnverschmutzungen führt, was wiederum eine Gefahr für ins-

Gehört und stellte Geräte und Ausstattung der Straßenmeisterei vor. Herr Stolze informierte über die Besonderheiten der höchst gelegenen Straßenmeisterei in Niedersachsen und hebt damit vor allem den Winterdienst und die geografischen Besonderheiten hervor.

Herr Stolze und die Vertreter des VDStr. machten aber auch auf die Probleme aufmerksam,

Komplexität von Ausschreibungen, der zentralen Beschaffung und der zu geringen Haushaltsmittel immer schwieriger und langwieriger.

Nach dem Rundgang mussten die Anwesenden feststellen, wie spontan eine Straßenmeisterei agieren und alle Pläne umstellen muss. Es stand nämlich Amtshilfe für die Polizei auf dem Plan und es musste für das



Zum Abschluss gab es noch etwas zur Stärkung und man schloss den Tag mit einem gemütlichen Austausch ab. Alexander Zimbehl bedankte sich für den Tag auf der Straßenmeisterei und für den Einsatz aller Kolleginnen und Kollegen! ■

Personalbedarf, Aufgabenkritik und konsequentes Handeln sind wesentliche Leitpfiler für eine optimierte Sicherheitspolitik in Niedersachsen

Sicherheitspolitik in Niedersachsen

Im Rahmen einer Pressekonferenz haben sich Anfang August der 1. Landesvorsitzende des NBB, Alexander Zimbehl, sowie Vertreter von DPoIG, DSTG, BDZ, DJG und BTB zur geänderten Sicherheitspolitik in Niedersachsen insbesondere unter dem Fokus der zu Ende gehenden Legislaturperiode geäußert. Sie zogen eine Bilanz der vergangenen fünf Jahre der Regierungskoalition und richteten konkrete Forderungen an die niedersächsische Landespolitik.

Die Sicherheitspolitik in Niedersachsen hat sich in den vergangenen Jahren insbesondere durch gesellschaftliche Entwicklungen und einen erheblichen Personalbedarf weiter nachhaltig verändert. Die daraus resultierenden Belastungen für die Beschäftigten sehen die Beteiligten mit großer Sorge.

Zunächst ging Alexander Zimbehl auf die aktuelle Situation des öffentlichen Dienstes und insbesondere des Zustandes der Bereiche, in denen die Sicherheitsorganisationen tätig sind, ein. Dabei betonte er unter anderem die besonderen Herausforderungen auch für den öffentlichen Dienst, die sich gerade vor dem Hintergrund der kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine und den gesellschaftlichen Entwicklungen bedingt durch deutlich steigende Inflationsraten in Deutschland abzeichnen.

Sollten tatsächlich, wie vielfach befürchtet, gesellschaftliche Spannungen in Deutschland weiter zunehmen, werden es nach fester Überzeugung des NBB insbesondere die Sicherheitsorganisationen sein, auf die erneut besondere Belastungen und personelle Herausforderungen zukommen. Angesichts einer bereits jetzt festzustellen-



den personellen Unterbesetzung und eines stetigen Aufgabenzuwachses sieht der NBB mit großer Sorge auf die kommenden Monate. „In Krisenzeiten ist Krisenmanagement gefragt!“, so Alexander Zimbehl. „Für dieses Krisenmanagement müssen jetzt und ressortübergreifend die entscheidenden Schritte getan werden – nicht erst, wenn es zu spät ist!“

Oliver Mageney, Landesvorsitzender des Verbandes Niedersächsischer Strafvollzugsbediensteter (VNSB), kritisierte insbesondere die aktuelle Personalsituation, gleichzeitig aber auch den Investitionsstau in den Haftanstalten.

Die ebenfalls schwierige Personalsituation in der niedersächsischen Justiz unterstrich Sven Rohde, stellvertretender Landesvorsitzender der Deutschen Justizgewerkschaft (DJG). „Die Situation bei den niedersächsischen Justizbeschäftigten ist nach wie vor erschreckend!“

Patrick Seegers, Landesvorsitzender der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG), zeigte sich in seinem Statement besorgt über die aktuellen gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen. „Bedingt durch die zunehmende Verunsicherung in der Bevölkerung und die gleichzeitig roher werdenden Umgangsformen im gesellschaftlichen Miteinander hat auch die Belastung für die niedersächsische Polizei spürbar zugenommen“, so Seegers. Er untermauerte den dringenden Bedarf für eine Optimierung des Schutzes der Einsatzkräfte und erneuert die Forderung der flächendeckenden Einführung eines Tasers.

Für den Bereich der Finanzämter für Fahndung und Strafsachen schildert Marianne Erdmann-Serec, stellvertretende Landesvorsitzende der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG), die problematische Allgemeinsituation. Vor allen Dingen die äußerst angespannte Personalsituation – es fehlen circa 13 Prozent des benötigten Personals – be-

reiten große Probleme. Dazu kommen Sicherheitsrisiken für die Beschäftigten durch mangelnde Abfragemöglichkeiten auf sämtliche Behördenregister.

Olaf Wietschorke, Bezirksvorsitzender Hannover für die Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ), erläuterte die besondere Problematik des stetigen Aufgabenzuwachses für seinen Bereich. Dabei wies er darauf hin, dass Investitionen in Personal, Digitalisierung und sachliche Ausstattung mehr als folgerichtig seien, denn angesichts hoher Staatsdefizite sei es erforderlich, den Zoll und damit auch die Bundesfinanzverwaltung zu stärken, um Schmuggel und steuerliche Hinterziehungsversuche weiter einzudämmen.

Der Vorstand des BTB Niedersachsen, Thomas Meyer, wies auf die zunehmende Aufgabenbelastung der staatlichen Gewerbeaufsichtsämter in den vergangenen Monaten im Rahmen der Coronapandemie hin. Ganz aktuell kommen aufgrund der Energiekrise erneut zusätzliche Aufgaben auf die Gewerbeaufsichtsämter zu. Im Rahmen der Energiewende/Energetransformation, zum Beispiel bei den erneuerbaren Energien, grünem Wasserstoff, der Energieunabhängigkeit von Russland oder E-Mobilität ist die Gewerbeaufsicht zuständig für die Genehmigungsverfahren bei solchen Anlagen. „Mit dem derzeitigen Personal wird dies im erforder-



lichen Umfang nicht zu bewerkstelligen sein!“, so Meyer.

Zusammenfassend machte Alexander Zimbehl für den NBB deutlich, dass nach wie vor die Personalproblematik die größte Herausforderung für die Sicherheitsgewerkschaften darstellt. Angesichts einer deutlich steigenden Inflation muss das Land Niedersachsen aus seiner Sicht

und nach Bewertung durch alle Vertreterinnen und Vertreter der Sicherheitsgewerkschaften endlich nachhaltig handeln und Anreize für einen zukunftsfähig aufgestellten öffentlichen Dienst schaffen. Mit großer Sorge sehen alle Beteiligten gleichzeitig die weiter zunehmenden verbalen und körperlichen Angriffe auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen

Dienstes. Die Entwicklungen, die bei der Polizei bereits seit Jahren festzustellen waren und immer wieder durch die Gewerkschaften thematisiert wurden, sind nunmehr auch in weiteren Bereichen von Sicherheitsorganisationen deutlich spürbar. Die übereinstimmende Forderung aller beteiligten Gewerkschaften lautet daher, dass neben einem gesamtgesellschaftlichen

Prozess die niedersächsische Justiz klare Vereinbarungen trifft. Wesentlich wäre dabei insbesondere das Bekenntnis, dass bei jeglichen Straftaten gegen Polizeivollzugsbeamte, andere Amtsträger und Rettungskräfte das öffentliche Interesse durch die Justizbehörden grundsätzlich bejaht wird und somit einer Verfahrenseinstellung entgegensteht. ■

Wahlprüfsteine – Landtagswahl 2022

Der NBB hat für die Landtagswahl 2022 ein Forderungspapier erstellt und dieses, zusammen mit daraus resultierenden Fragen, an die im Niedersächsischen Landtag vertretenen Fraktionen versandt. In dieser Ausgabe drucken wir **auszugsweise** die Antworten der Fraktionen ab; da diese teilweise sehr umfangreich sind, werden wir die ausführlichen Antworten auf unserer Website (www.nbb.dbb.de) einstellen.

Frage 1: Nach Berechnungen des NBB benötigen wir kurzfristig etwa 45.000 zusätzliche Beschäftigte, um das aktuelle Personaldelta auszugleichen und den öffentlichen Dienst in Niedersachsen zukunftsfähig für die folgenden Jahrzehnte auszustatten. Wie bewerten Sie diese aktuelle Situation und wie sehen Ihre eigenen Überlegungen aus, diese Problemlage zu lösen?

SPD

Die SPD Niedersachsen setzt sich auch weiterhin für einen starken und handlungsfähigen Staat ein. Insbesondere während der Coronakrise hat sich gezeigt, dass sich die Menschen in unserem Land auf ihre öffentliche Verwaltung, auf das Gesundheitswesen, die Polizei, die Katastrophenschutzbehörden, die Erzieherinnen und Erzieher und viele mehr verlassen können. Wir wollen weiterhin einen starken öffentlichen Dienst in Niedersachsen, und zwar mit Tarifbeschäftigten und Berufsbeamtentum. Für uns stellt der öffentliche Dienst einen entscheidenden Standortfaktor dar, der maßgeblich zur Attraktivität

unseres Bundeslandes beiträgt. Krisen wie die COVID-19-Pandemie oder die Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf unsere Gesellschaft werden wir nur durch einen handlungs- und funktionsfähigen öffentlichen Sektor bewältigen können. Die Lehre für die Zukunft liegt für uns daher nicht wie bei anderen Parteien in der Ökonomisierung der öffentlichen Verwaltung, sondern in einer Stärkung und Immunisierung der öffentlichen Hand.

Hierbei ist uns für eine zukunftsfeste und moderne Landesverwaltung die Gewinnung von Nachwuchskräften besonders wichtig. Die durch das Innenministerium initiierte Kampagne „ARBEITGEBER NIEDERSACHSEN – SICHER!“ stärkt hierbei die Sichtbarkeit unserer Landesverwaltung gegenüber anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. In den vergangenen Jahren haben wir die Einstellungszahlen für Nachwuchskräfte kontinuierlich erhöht. So wurde unter anderem der Studiengang Verwaltungsinformatik neu eingerichtet und über 1.600 zusätzliche Stellen im Bereich der Polizei im Landeshaushalt implementiert.

Bis zum Ende des Jahrzehntes werden rund 25 Prozent aller Landesbediensteten (circa 51.000) altersbedingt ausscheiden. Allein diese Zahl verdeutlicht, im Wettbewerb um den immer kleiner werdenden Personenkreis potenzieller Nachwuchskräfte, die Bedeutung einer Attraktivitätssteigerung der öffentlichen Verwaltung. Als SPD werden wir weiterhin Maßnahmen im Einklang mit unserer Haushaltslage ergreifen, um den öffentlichen Dienst in Niedersachsen noch attraktiver zu halten. Neben finanziellen Anreizen sind für uns eine gute Ausbildung, kontinuierliche Weiterbildungsangebote, attraktive und flexible Arbeitsplätze sowie betrieblicher Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtige Faktoren. Beispielhaft lässt sich die Weiterentwicklung des Dienstunfallsschutzes oder die perspektivische Öffnung der gesetzlichen Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte in den nächsten Jahren nennen.

CDU

Die aktuelle politische Lage in unserem Land ist bestimmt von Ereignissen, welche besondere

Anforderungen an unsere Bürgerinnen und Bürger stellen. Die pandemische Ausbreitung des Coronavirus und die damit einhergehenden Auswirkungen zeigen uns deutlich, dass sich die Ansprüche an Arbeit und somit an den Arbeitsmarkt rapide verändert haben. Online-Sitzungen und Homeoffice-Lösungen sind nur zwei Beispiele, welche sich als feste Bestandteile in den Arbeitsalltag von vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern integriert haben. Um dem demografischen Wandel und somit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, muss die Verwaltung insgesamt deutlich anders aufgestellt werden als bisher der Fall ist. Aus diesem Grund braucht es eine ehrliche Aufgabenkritik auf der einen Seite und andererseits klare politische Vorgaben für die „Niedersächsische Verwaltung 2030“.

Deshalb werden wir in der Landesverwaltung die zentralen Handlungsfelder und Zukunftsaufgaben identifizieren und neu definieren, verbunden mit einer umfassenden Aufgaben- und Strukturkritik. Unser Ziel ist es, die Landesverwaltung so strukturell aufzustellen, dass trotz des herannahenden altersbedingten Ausscheidens von circa 30 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst unsere Verwaltungen handlungsfähig bleiben. Deshalb ist es unser Ziel, eine klare Zielorganisation für eine moderne „Niedersächsische Verwaltung 2030“ zu erarbeiten

sowie eine umfassende Aufgabenkritik mit dem Ziel durchzuführen, überflüssige Aufgaben abzuschaffen und die Erledigung notwendiger Aufgaben mithilfe von moderner IT-Technik zu optimieren.



Auch der öffentliche Dienst bekommt den verbreiteten Fachkräftemangel zu spüren: sowohl im allgemeinen Verwaltungsdienst als auch bei Fachpersonal, beispielsweise technischen Berufen. Dieser wird verstärkt durch das Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge aus dem Verwaltungsdienst und eine oftmals verfehlte Sparpolitik vergangener Jahre. Gerade deshalb müssen wir die Landesverwaltung als attraktiven Arbeitgeber stärken und auf vielfältigen Wegen um Nachwuchs werben. Dazu wollen wir die Werbebudgets für die Nachwuchsgewinnung erhöhen und die Kooperation zwischen dem Innenministerium

und den Fachressorts der allgemeinen Verwaltung ausbauen. Wir wollen zur besseren Personalgewinnung wieder mehr Beamtinnen und Beamte ausbilden und die Praxiszeiten während der Ausbildung stärken. Führungskräfte werden wir mit geeigneten Programmen an ihre Aufgabe heranführen, die bestehenden Programme entwickeln wir dazu bedarfsgerecht weiter.

Das Laufbahnrecht werden wir reformieren, um insbesondere den Quereinstieg in den Verwaltungsdienst zu erleichtern. Unser Ziel ist es, verstärkt Menschen mit Migrationsgeschichte für den Verwaltungsdienst zu gewinnen. Deshalb wollen wir die spezifischen Kompetenzen, die Menschen mit Migrationsgeschichte erwerben, im Einstellungsverfahren stärker berücksichtigen. Bei der Polizei wollen wir zudem die starren Regeln, wer „diensttauglich für den Polizeidienst ist“, lockern. Geeignet sind nicht nur Personen, die sportlich sind und eine Mindestgröße erreichen, son-

dern eben auch Menschen, die mit Expert*innenwissen den Quereinstieg bei der Polizei anstreben – beispielsweise im Bereich IT. So wirken wir dem Fachkräftemangel bei der Polizei gezielt entgegen und stellen die Polizei diverser und inklusiver auf!



Das hohe Leistungsniveau des öffentlichen Dienstes und die Qualität der Leistungen in Niedersachsen müssen auch in Zukunft gesichert werden. Dafür bedarf es insbesondere genügend Personal. Umso alarmierender ist der zu erwartende Personalmangel in den kommenden zehn Jahren. Durch den demografischen Wandel werden bis zu einem Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst in den Ruhestand gehen. Leider ignoriert die aktuelle Landesregierung diese Entwicklung konsequent. Nach Ansicht der Freien Demokraten bedarf es schnellstmöglich einer Perso-

naloffensive. Dafür muss der öffentliche Dienst in Niedersachsen in allen Bereichen wieder attraktiver werden. Insbesondere bei den Arbeitsbedingungen sowie der Besoldung/Bezahlung. Derzeit ist Niedersachsen in beiden Bereichen kaum konkurrenzfähig.

Frage 2: Wir stellen fest, dass konkurrierende Arbeitgeber durch bessere Angebote, Arbeitszeitmodelle und Perspektivchancen zunehmend mit besseren Voraussetzungen den Wettbewerb um junge Menschen für sich entscheiden. Wie schätzen Sie diese Fragestellungen ein und mit welchen Entscheidungen sollte diesen Entwicklungen begegnet werden?

CDU

Der zunehmende demografische Wandel und die daraus resultierende erhöhte Nachfrage an Fachkräften ist vor allem für die Verwaltung und den öffentlichen Dienst eine enorme Herausforderung. Wir werden un-



attraktiv zu bleiben und um auf die geänderten Bedürfnisse der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu reagieren.



Damit der öffentliche Dienst in Niedersachsen wieder attraktiver und konkurrenzfähiger wird, bedarf es großer Anstrengungen. In erster Linie müssen die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert werden. Die Gebäude, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten, und die Sachmittelausstattung, die teilweise zur Verfügung steht, sind schlichtweg nicht akzeptabel und haben mit Wertschätzung nichts mehr zu tun. In dieser Legislaturperiode hat sich der Sanierungsstau allein bei den Polizeigebäuden auf rund 225 Millionen Euro fast verdoppelt. Die Ratten, die durch einzelne Dienststellen laufen, und die wegfaulenden Fenster dürften inzwischen jedem bekannt sein. Die Freien Demokraten werden dieser Verweigerungshaltung der aktuellen Landesregierung nicht tatenlos zusehen. Wir setzen uns dafür ein, in den nächsten Jahren Kapital in Höhe von 10 Milliarden Euro zu mobilisieren, um den Investitionsstau bei den Landesliegenschaften abzubauen. Wir schlagen mehrere Säulen vor, um dem Investitionsstau endlich effizient, zielgerichtet und nachhaltig zu begegnen. Im Gegensatz zu SPD und Grünen verzichten wir dabei auf Modelle, die mit Staatsschulden finanziert werden.

Aber auch bei der Ausstattung muss dringend gehandelt werden. Die Coronapandemie hat gezeigt, dass der öffentliche Dienst in Sachen digitale Ausstattung, wie Laptops, große Lücken aufweist. Es müssen unter anderem dringend die Voraussetzungen geschaffen werden, dass jeder Mitarbeiter, dessen Stelle das hergibt, im Homeoffice arbeiten kann, wenn er dies möchte. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein,

dass die Bedeutung der Anzahl der Dienstjahre für die Bezahlung von Beschäftigten der Verwaltung zugunsten leistungsbezogener Elemente abgesenkt wird. So sollen durch eine ausdifferenzierte Vergütungsstruktur mehr Aufstiegschancen geschaffen werden. Auch projektbezogene Mehr- und Sonderarbeit und Zuschläge für besondere Aufgaben sollten verstärkt genutzt werden. Die Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst sollten ebenfalls mehr Flexibilität zulassen und Auszeiten zur Weiterbildung verstärkt ermöglicht werden.



Motivierte Beamt*innen und Tarifbeschäftigte des Landes sind ein wichtiger Faktor für eine gute Übersetzung der Landespolitik in die Fläche Niedersach-

sens. Es ist unser Ziel, gute Bedingungen für das Personal zu schaffen, etwa bei Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der gleichberechtigten Personalentwicklung auch unter Gender- und Diversity-Aspekten. Mit dieser Zielrichtung wollen wir die Personalstruktur des Landes und die Verfahren überprüfen. Auf der Grundlage einer geschlechtersensiblen Personalentwicklungsstrategie fördern wir gezielt Frauen in Führungspositionen – insbesondere dort, wo sie weiterhin unterrepräsentiert sind. Moderne Instrumente der Arbeitszeitgestaltung von Arbeitszeitkonten über Jobsharing bis hin zu Sabbaticals wollen wir verstärkt ermöglichen und die Rahmenbedingungen für Telearbeit und mobiles Arbeiten verbessern. Hierbei haben wir stets auch die Verein-

sere Landesverwaltungen und alle Gliederungen zu digitalen Verwaltungen ausbauen. Wir werden die Schwerfälligkeit von Verwaltungsprozessen und die Defizite staatlichen Handelns lösen und Barrieren zügig und konsequent abbauen. Hierzu werden wir die Infrastruktur der Verwaltungen ausbauen und die digitale Kompetenz in der Landesverwaltung weiter stärken. Um den Wettbewerb um IT- und Fachleute zu gewinnen, werden wir unter anderem eine eigene Laufbahnverordnung für IT-Spezialisten und Techniker im niedersächsischen Beamtenrecht verankern, um für Fachkräfte im öffentlichen Dienst attraktiver zu werden. Wir werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung digital fortbilden, um die digitale Kompetenz innerhalb unserer Verwaltungen zu verfestigen. Die Coronapandemie hat uns gezeigt, wie wichtig Flexibilität ist. Deshalb werden wir die Homeoffice-Möglichkeiten weiter ausbauen und konsequent unterstützen, um als Arbeitgeber



barkeit von Familie und Beruf als wesentliches Ziel im Blick. In der Qualifizierung und Fortbildung von Verwaltungsmitarbeiter*innen und vor allem Führungskräften stärken wir moderne Schlüsselkompetenzen wie Gender- und Diversity-Kompetenz. Die Entsendung niedersächsischer Expert*innen in die Institutionen der EU sowie internationale Organisationen werden wir stärken. Wir setzen auf eine Poolbildung nach dem Vorbild anderer Bundesländer, um die Ressorts zu entlasten.



Wir brauchen einen starken öffentlichen Dienst, damit die Menschen auch in Zukunft auf eine starke behördliche Struktur und moderne Verwaltungen in Niedersachsen vertrauen können. „Gute Arbeit“ ist uns im öffentlichen Dienst besonders wichtig. Dazu gehören weitere attraktivitätssteigernde Elemente, um insbesondere Ingenieurinnen und Ingenieure im technischen Landesdienst zu halten oder sie zurückzugewinnen. Die eigene Fachkräfteausbildung werden wir weiter stärken, insbesondere im Bereich IT für die Verwaltung; wir werden die Fort- und Weiterbildungsangebote für Beamte und Angestellte ausbauen, um so auch noch bessere Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen. Durch eine Investitionsoffensive werden wir zukunftsfähige Arbeitsplätze und ein modernes Arbeitsumfeld schaffen. Hierzu sind erhebliche Investitionen in die landeseigenen Gebäude erforderlich. Um dies zu realisieren, benötigen wir eine moderne Liegenschaftsverwaltung, damit die erforderlichen Investitionen zügig realisiert werden können. Im Bereich der Polizei wollen wir unter anderem ein eigenes 300 Millionen starkes Investitionsprogramm zur Sanierung von Liegenschaften auf den Weg bringen.

Das Personalvertretungsrecht werden wir modernisieren und

sinnvolle, im Rahmen der Pandemie eingeführte Vereinbarungen beibehalten und ausbauen. Mobile Arbeit und Homeoffice haben durch die Coronakrise einen deutlichen Schub erfahren. Wir werden uns weiterhin für flexiblere und familienfreundliche Arbeitsmodelle in der öffentlichen Verwaltung einsetzen. Wir werden Fahrradleasing und Jobtickets für unsere Beschäftigten im öffentlichen Dienst ermöglichen. Damit soll der Umstieg vom Pkw auf das Fahrrad oder die öffentlichen Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit noch attraktiver gemacht werden.

Wir stehen auch in der nächsten Legislaturperiode für eine gute Bezahlung im öffentlichen Dienst und werden dessen Attraktivität weiter hervorheben und steigern. Dabei ist uns eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen des Landes und den Gewerkschaften sehr wichtig. Eine zukunftsweisende und attraktive Verwaltung zeichnet sich auch durch gute Weiterbildungsangebote aus. Wir werden uns daher für einen Rechtsanspruch auf Bildungszeit von jährlich bis zu fünf Tagen für Beamte, analog ihren Kollegen im Tarifbereich, einsetzen.

Frage 3: Wie schätzen Sie die Möglichkeiten zur Umsetzung einer verfassungsgemäßen Alimentation der Beamtenbesoldung ein? Wie wollen Sie zukünftig die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsgemäßen Alimentation in Niedersachsen umsetzen?



Die Nähe von Besoldung und Versorgung zur Unteralimentierung ist problematisch. Die Kriterien des Bundesverfassungsgerichts müssen in jedem Fall eingehalten werden. Wir wollen die Besoldungsstrukturen überprüfen und streben an, auch im Vergleich mit anderen Bundesländern den Beamt*innen und

Tarifbeschäftigten eine attraktive und angemessene Vergütung zu bieten. Gerade bei technischen Schlüsselberufen steht die Verwaltung in scharfer Konkurrenz zu Privatunternehmen und vor großen Herausforderungen, im Vergleich attraktive Bedingungen bieten zu können. Gemeinsam mit den Kommunen suchen wir im Dialog mit den Gewerkschaften nach Lösungen für die konkurrenzfähige Vergütung insbesondere technischer Berufe und prüfen Möglichkeiten für die Schaffung besserer Aufstiegsmöglichkeiten.



Die SPD-Fraktion im Niedersächsischen Landtag setzt sich aktuell mit dem sogenannten Niedersächsischen Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2022 (Drs. 18/11499) einer Erhöhung der Besoldung auseinander. (...)

Aber was Ihre Frage konkret beantwortet, ist die Umsetzung des Gesetzes zur amtsangemessenen Alimentation, das ebenfalls im September-Plenum verabschiedet werden soll. Hier hat Niedersachsen im Vorgriff auf die Ausgestaltung des landesspezifischen Urteils des Bundesverfassungsgerichts bereits einen Entwurf vorgelegt. Das Gesetz sieht die seit Jahren erwartete Anhebung der Alimentation der Beamtinnen und Beamten auf ein angemessenes und verfassungsgemäßes Maß vor. Dies betrifft zum einen die Vorgaben zum erforderlichen Mindestabstand der Besoldung zum Grundsicherungsniveau und zum anderen die Alimentation von Beamtenfamilien mit Kindern. (...)



Die Freien Demokraten setzen sich seit Jahren für eine gestaffelte, lineare Besoldungserhöhung ein. Bereits im Jahr 2018 haben wir beantragt, die Besoldung auf diese Art und Weise um 720 Euro im Jahr zu erhö-

hen. Dies wurde leider durch die Große Koalition abgelehnt. Der vor vier Jahren vorgeschlagene Betrag müsste nun selbstverständlich noch mal überprüft und angepasst werden.

Mit der stufenweisen Besoldungsanhebung würde der öffentliche Dienst als Arbeitgeber attraktiver, flexibler und moderner. Gleichzeitig würde dadurch die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes bei der Nachwuchsgewinnung gestärkt. Im Vergleich zu den anderen Bundesländern könnte so ein weiteres Abrutschen in der Besoldungstabelle verhindert und eine verfassungsgemäße Alimentation sichergestellt werden.



Das BVerfG hat in der Fortentwicklung seiner bisherigen Rechtsprechung zur Amtsangemessenheit der Alimentation unter anderem die Vorgaben für die zwingende Einhaltung eines Mindestabstandes zur sozialen Grundsicherung und zur Gewährleistung einer ausreichenden Alimentation von allein verdienenden Beamtinnen und Beamten mit Familie bei zwei und mehr Kindern geschärft.

Im Mai 2022 hat die Landesregierung den Entwurf eines Niedersächsischen Gesetzes zur amtsangemessenen Alimentation beschlossen und eine Verbandsanhörung eingeleitet. Mit dem Gesetzentwurf werden besoldungsrechtliche Anpassungen der Regelungen des Landes Niedersachsen vorgenommen, um den Vorgaben des BVerfG zu genügen. Dabei setzt der Vorschlag auf eine Kombination verschiedener finanzieller Komponenten, die Fehlbeträge ausgleichen und gleichzeitig übermäßig hohe kinderbezogene Familienzuschläge vermeiden sollen. (...)

Die Beantwortung der Frage 4 sowie teilweise ergänzende Ausführungen finden Sie auf unserer Website. ■