10

niedersachsen magazin

Oktober 2026 ▪ 88. Jahrgang

dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen

Alimentation – mehr als nur Zahlen



Seite 4
Interview mit Marta Kuras-Lupp (PHVN)

Seite 6
Tarifseminar

Seite 8
Überlastungs-anzeige

Zur Sache

Vertrauen braucht Verlässlichkeit

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ich habe in den vergangenen Wochen so viele Gespräche über Besoldung und Alimentation geführt wie selten zuvor. Mit Kolleginnen und Kollegen, mit unseren Mitgliedsgewerkschaften und Verbänden und natürlich mit politisch Verantwortlichen. Und je länger diese Diskussion dauert, desto deutlicher wird mir: Es geht längst nicht mehr nur ums Geld.

Natürlich reden wir über Besoldungstabellen, Sonderzahlungen und Zuschläge. Natürlich reden wir über Prozentwerte, Abstände und darüber, wie Niedersachsen im Vergleich zu anderen Ländern dasteht. Und selbstverständlich reden wir darüber, welche Konsequenzen aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu ziehen sind. Viele dieser fachlichen Fragen habe ich vor wenigen Tagen in einem ausführlichen Interview mit dem Philologenverband Niedersachsen beantwortet, das wir in dieser Ausgabe des niedersachsen magazins ebenfalls abdrucken. Wer wissen möchte, warum wir den vorliegenden Gesetzentwurf in wesentlichen Punkten ablehnen und wo genau unsere Kritik ansetzt, findet dort die ausführliche fachliche Einordnung. Hier möchte ich deshalb bewusst einen Schritt weitergehen.

Denn hinter all diesen fachlichen Fragen steht für mich inzwischen eine viel grundsätzlichere: Wie verlässlich ist das Land Niedersachsen eigentlich gegenüber seinen eigenen Beamtinnen und Beamten?

Diese Frage stelle ich nicht leichtfertig. Denn zum Berufsbeamtentum gehört ein besonderes Dienst- und Treueverhältnis. Der Staat darf – darauf sind wir an dieser Stelle in der Vergangenheit immer wieder eingegangen – von seinen Beamtinnen und Beamten Loyalität erwarten. Er darf erwarten, dass sie für diesen Staat einstehen, seine Gesetze vollziehen und seine Funktionsfähigkeit gewährleisten – in guten Zeiten genauso wie in Krisen. Aber Loyalität ist keine Einbahnstraße. Wer von seinen Beamtinnen und Beamten besondere Treue verlangt, muss ihnen gegenüber selbst verlässlich sein.

Und genau deshalb ärgert mich die aktuelle Alimentationsdebatte inzwischen weit über einzelne Berechnungsfragen hinaus. Seit Jahren beschäftigen wir uns in Niedersachsen mit der Frage einer verfassungsgemäßen Besoldung. Seit Jahren legen Kolleginnen und Kollegen Widerspruch ein. Seit Jahren beschäftigen sich Gerichte – bis hin zum Bundesverfassungsgericht – mit dieser Frage. Und seit Jahren hören wir aus dem Finanzministerium immer wieder, die niedersächsische Besoldung sei verfassungsgemäß – nur um wenig später erneut nachzuschärfen und damit zumindest Zweifel daran zu nähren, wie belastbar die vorherigen Gewissheiten eigentlich waren.

Bereits beim Zustandekommen des Alimentationsgesetzes 2022 hat das Finanzministerium den Eindruck vermittelt, mit der Neuregelung sei die Frage einer verfassungsgemäßen Alimentation in Niedersachsen geklärt. Wir haben dem schon damals entschieden widersprochen und erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken geltend gemacht. Und genau darin liegt für mich inzwischen ein grundsätzliches Problem: Seit Jahren erleben wir immer neue Beteuerungen aus dem Finanzministerium, die niedersächsische Alimentation entspreche den verfassungsrechtlichen Anforderungen – und seit Jahren sehen wir uns veranlasst, diesen Gewissheiten mit guten Gründen zu widersprechen.

Aktuell erleben wir die nächste Korrektur bei der Sonderzahlung für 2025. Und auch beim Umgang mit den zunächst abschlägig beschiedenen Widersprüchen für 2023 und 2024 wurde später einvernehmlich ein anderes Verfahren vereinbart. Solche Entscheidungen und Kurskorrekturen sorgen bei den Betroffenen für erhebliche Unruhe. Wer immer wieder Gewissheiten verkündet und anschließend nachsteuern muss, darf sich nicht wundern, wenn Vertrauen verloren geht. Verlässlichkeit sieht nach meiner festen Überzeugung anders aus.



Alexander Zimbehl,
1. Landesvorsitzender

Nun liegt der nächste Gesetzentwurf auf dem Tisch. Und wieder erklärt der Finanzminister, damit werde sichergestellt, dass die Besoldung in Niedersachsen verfassungskonform sei. Zugleich betont er, dass die Maßnahmen die Grenzen des finanziell Machbaren im Landeshaushalt nicht überschreiten sollen. Und genau hier habe ich ein grundsätzliches Problem.

Eine verfassungsgemäße Alimentation ist keine freiwillige Leistung des Landes. Sie ist auch keine Frage dessen, was am Ende einer Haushaltsplanung noch finanzierbar erscheint. Sie ist eine Verpflichtung des Dienstherrn.

Deshalb darf aus meiner Sicht nicht zuerst gefragt werden: Was können oder wollen wir uns leisten – und wie gestalten wir daraus anschließend eine verfassungsrechtlich tragfähige Konstruktion? Die Reihenfolge muss umgekehrt sein. Zuerst muss die Frage beantwortet werden, welche Besoldung dem Verfassungsauftrag, dem übertragenen Amt und der Verantwortung unserer Kolleginnen und Kollegen entspricht. Danach ist es Aufgabe der Politik – und insbesondere eines Finanzministers –, diese Verpflichtung haushalterisch abzubilden.

Genau an diesem Punkt gehen meine persönliche Auffassung und die Position des dbb niedersachsen auf der einen und die bisherige Linie des Finanzministeriums auf der anderen Seite deutlich auseinander.

Die geplante zusätzliche Anhebung der Grundgehälter um gerade einmal 0,5 Prozent steht für mich inzwischen sinnbildlich für dieses Problem. Die fachlichen Gründe unserer Ablehnung haben wir ausführlich dargelegt. Mir geht es an dieser Stelle um etwas anderes: Was für ein Signal senden wir eigentlich an die Menschen, die jeden Tag für dieses Land arbeiten?

In politischen Gesprächen höre ich darauf immer wieder einen Einwand: In wirtschaftlich schwierigen Zeiten, in denen sich viele Menschen Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, sei eine bessere Besoldung von Beamtinnen und Beamten gesellschaftlich kaum

vermittelbar. Dieses Argument überzeugt mich nicht. Verfassungsgemäße Alimentation ist keine Frage von Popularität und darf auch nicht davon abhängen, welches Ansehen Beamtinnen und Beamte gerade in Teilen der Öffentlichkeit genießen.

Und vor allem dürfen wir Beschäftigtengruppen nicht gegeneinander ausspielen. Die Sorge eines Arbeitnehmers um seinen Arbeitsplatz wird nicht kleiner, wenn wir Beamtinnen und Beamte schlechter bezahlen. Umgekehrt wird unser Staat nicht leistungsfähiger, wenn wir notwendige Investitionen in seinen öffentlichen Dienst aus Angst vor einer schwierigen politischen Debatte unterlassen. Wer politische Verantwortung trägt, muss auch Entscheidungen erklären und vertreten können, die nicht auf den ersten Blick populär erscheinen.

Wir beklagen den Fachkräftemangel. Wir diskutieren darüber, wie wir den öffentlichen Dienst attraktiver machen können. Wir suchen Lehrerinnen und Lehrer, Polizistinnen und Polizisten, Beschäftigte für Justiz, Finanzverwaltung und viele andere Bereiche. Wir erwarten Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Loyalität. Und gleichzeitig müssen wir unseren Kolleginnen und Kollegen immer wieder erklären, warum sie überhaupt dafür kämpfen müssen, dass ihr Dienstherr seiner Verpflichtung zu einer amtsangemessenen Alimentation nachkommt.

Das passt für mich nicht zusammen. Und es richtet etwas an, das man in keiner Besoldungstabelle berechnen kann: Es beschädigt Vertrauen.

Ich spüre auf nahezu allen Veranstaltungen seit jenem leidigen 1. September – dem Tag, an dem das Finanzministerium seine Besoldungspläne verkündet hat –, dass sich bei unseren Kolleginnen und Kollegen etwas verändert. Das gilt für die aktiven Beamtinnen und Beamten ebenso wie für unsere Pensionärinnen und Pensionäre. Natürlich geht es auch um Geld. Aber mindestens genauso häufig geht es um Anerkennung, um Wertschätzung und insbesondere um das Gefühl, ob der eigene Dienstherr die besondere Verantwortung, die er ihnen abverlangt, selbst angemessen honoriert.

Deshalb möchte ich an dieser Stelle ganz bewusst differenzieren. Denn auch in der Landesregierung nehme ich unterschiedliche Signale wahr. Ich erlebe Gesprächsbereitschaft und durchaus den ernsthaften Willen, nach Lösungen zu suchen. Das begrüße ich ausdrücklich, und diesen Gesprächsfaden werden auch wir nicht abreißen lassen. Im Gegenteil: Der dbb niedersachsen wird jede ernsthafte Möglichkeit nutzen, um zu einer tragfähigen Lösung zu kommen.

Gleichzeitig erlebe ich aber auch Positionen, bei denen finanzielle Erwägungen aus meiner Sicht noch immer zu stark bestimmen, wie weit man sich bei der Alimentation bewegen will. Und genau dort liegt weiterhin ein erheblicher Dissens.

Aber Gesprächsbereitschaft darf nicht mit Nachgiebigkeit verwechselt werden. Unabhängig davon, welchen Einfluss wir als dbb niedersachsen noch auf das weitere Gesetzgebungsverfahren ausüben können: Wir werden keinem Ergebnis zustimmen, nur damit am Ende alle Beteiligten behaupten können, man habe einen Kompromiss gefunden. Die Frage, ob eine Besoldung den verfassungsrechtlichen Anforderungen entspricht, lässt sich nicht durch einen politischen Mittelwert beantworten.

Und deshalb erwarte ich gerade vom Finanzminister mehr als den Hinweis auf begrenzte finanzielle Spielräume. Ich weiß, dass Haushalte nicht aus Wunschlisten bestehen. Ich weiß ebenso, unter welchem finanziellen Druck Land und Kommunen stehen. Und selbstverständlich gehört es zur Verantwortung eines Finanzministers, die finanziellen Möglichkeiten des Landes im Blick zu behalten. Aber genauso gehört es zu seiner Verantwortung, Prioritäten zu setzen.

Für mich geht es deshalb am Ende um eine einfache Frage: Ist auf das Land Niedersachsen als Dienstherr Verlass?

Genau darüber werden wir weiter reden – mit Nachdruck, aber auch mit dem klaren Willen zu einer Lösung. Der dbb niedersachsen will eine Einigung. Aber nicht irgendeine und schon gar keinen Formelkompromiss, mit dem am Ende irgendwie alle leben können. Wir möchten eine Lösung, bei der unsere Kolleginnen und Kollegen sagen können:

Mein Dienstherr hat verstanden! Verstanden, dass verfassungsgemäße Alimentation keine freiwillige Leistung ist. Verstanden, dass Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber nicht durch Sonntagsreden entsteht. Und verstanden, dass „Wertschätzung“ zu einem überdehnten Begriff wird, wenn unsere Kolleginnen und Kollegen – aktiv wie im Ruhestand – genau das gegenteilige Gefühl haben.

Vertrauen kann man nicht einfordern. Vertrauen entsteht durch Verlässlichkeit.

Genau diese Verlässlichkeit erwarte ich jetzt vom Land Niedersachsen.

Ihr/euer



Alexander Zimbehl

DPolG Niedersachsen fordert leistungsfähige Technik, klare Zuständigkeiten und eine Debatte über die Rolle der Bundeswehr

Drohne über Flughafen Hannover: Technischer Flickenteppich wird zum Sicherheitsrisiko

Der jüngste Drohnenvorfall am Flughafen Hannover zeigt aus Sicht der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPolG) Niedersachsen erhebliche Defizite bei der Drohnendetektion. Nach einem Medienbericht sollen die eingesetzten Warngeräte der Bundespolizei das Flugobjekt nicht erfasst haben. Auch eine technische Ortung durch die Deutsche Flugsicherung sei nicht gelungen. Für die DPolG Niedersachsen bestätigt der Vorfall die Forderung der DPolG Bund nach einer bundesweit einheitlichen Strategie, abgestimmten technischen Systemen und klaren Verantwortlichkeiten bei Beschaffung und Einsatz.

Patrick Seegers, Landesvorsitzender der DPolG Niedersachsen, erklärt: „Wenn eine Drohne

über einem internationalen Verkehrsflughafen mehrfach gesichtet wird, vorhandene technische Systeme sie aber offenbar nicht erfassen können, ist das ein sicherheitspolitisches Warnsignal. Hannover muss schnellstmöglich mit leistungsfähiger Detektions- und Abwehrtechnik ausgestattet werden. Gleichzeitig brauchen wir bundesweit einheitliche Standards. Ein technischer Flickenteppich darf bei der Drohnenabwehr nicht zum Sicherheitsrisiko werden."

Für die DPolG geht die Debatte jedoch über die technische Ausstattung hinaus. Wo sich der Verdacht erhärtet, dass Drohnenflüge Teil staatlich gesteuerter oder unterstützter hybrider Aktionen sind, reicht eine rein polizeiliche Zuständigkeitslogik nicht aus. Dann muss auch über die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen und klaren Einsatzschwellen für die Bundeswehr im Innern gesprochen werden.

Christian-Tobias Gerlach, stellvertretender Landesvorsitzender der DPolG Niedersachsen, betont: „Unsere Kolleginnen und Kollegen können nur mit der Technik und den rechtlichen Befugnissen arbeiten, die ihnen zur Verfügung stehen. Wenn vorhandene Systeme ein Flugobjekt nicht erkennen, haben wir kein Problem der Einsatzkräfte, sondern ein Ausstattungs- und Systemproblem. Und wenn hinter solchen Vorfällen ein fremder Staat steht oder sie mit staatlicher Unterstützung erfolgen, bewegen wir uns nicht mehr allein im klassischen Feld polizeilicher Gefahrenabwehr. Für solche hybriden Bedrohungen braucht Deutschland eine klare Sicherheitsarchitektur – einschließlich einer offenen Debatte darüber, wann und unter welchen rechtlichen Voraussetzungen die Bundeswehr im Inland eingesetzt werden kann."

Die DPolG Niedersachsen fordert deshalb eine schnelle Ausstattung des Flughafens Hannover, verbindliche technische Standards, eine bundesweit abgestimmte Beschaffung und ein gemeinsames Lagebild. Bund, Länder und – soweit die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen – die Bundeswehr müssen bei der Abwehr hybrider Drohnenbedrohungen ineinandergreifen. „Die technische Entwicklung wartet nicht auf Zuständigkeitsdebatten. Unsere Sicherheitsarchitektur muss mit der Bedrohung Schritt halten", so Seegers abschließend.

DPolG, August 2026 ■

Besoldung in Niedersachsen: echte Reform oder Etikettenschwindel?

Marta Kuras-Lupp, Landesgeschäftsführerin des PHVN im Gespräch mit Alexander Zimbehl

Das Niedersächsische Finanzministerium hat eine neue Besoldungsvorlage präsentiert – und das passende Etikett gleich mitgeliefert: verfassungskonform. Doch zwischen „alle bekommen mehr" und „alle werden amtsangemessen bezahlt" liegt ein entscheidender Unterschied. Das Etikett ist gesetzt, der Nachweis steht noch aus. Der dbb niedersachsen und der Niedersächsische Richterbund sprechen von „kosmetischen Korrekturen" und warnen vor einem weiteren Verlust an Konkurrenzfähigkeit. Was bedeutet die Vorlage – und was muss sich noch ändern?

Kuras-Lupp: Herr Zimbehl, Hand aufs Herz: Konnten die aktuellen Pläne des Finanzministeriums Sie noch überraschen – und wie fällt Ihre erste Bewertung aus?

Zimbehl: Überraschen kann mich das Finanzministerium durchaus – die Frage ist nur, ob positiv oder negativ. In diesem Fall ist ihnen die Überraschung tatsächlich gelungen, denn nach den mutmachenden Ankündigungen des Finanzministers aus dem Frühjahr im Rahmen der Besoldungsgespräche hätte ich zugegebenermaßen einen derartigen Affront in Form dieses Gesetzentwurfes nicht erwartet.

Natürlich enthält der Entwurf einzelne richtige Ansätze. Insgesamt bewegt sich das Finanzministerium aber nur minimal und versucht erneut, ein strukturelles Problem mit zahlreichen Einzelinstrumenten zu lösen. Die grundlegenden Probleme der niedersächsischen Besoldung werden damit aus unserer Sicht nicht ausreichend beantwortet. Zudem bleiben die Versorgungsempfänger erneut weitgehend außen vor. Ich halte den Entwurf insgesamt für grob verfassungswidrig. Der dbb wird sich deutlich dagegenstemmen.

Kuras-Lupp: Nach Ihren bisherigen Berechnungen würden sieben von zwölf A-Besoldungsgruppen weiterhin die erforderliche Mindestbesoldung unterschreiten. Wie erklärt sich die Differenz zur Bewertung des Finanzministeriums?

Zimbehl: Die Zahl von sieben betroffenen A-Besoldungsgruppen stammt aus unserer Bewertung der zuvor bekannten Planungen. Da uns jetzt erstmals der konkrete Gesetzentwurf mit einer teilweise komplexeren Systematik vorliegt, werde ich diese Zahl nicht einfach ungeprüft fortschreiben. Genau darin liegt aus meiner Sicht aber auch ein wesentlicher Unterschied: Das Finanzministerium betrachtet ein sehr komplexes Gesamtmodell aus Grundgehalt, Familienbestandteilen, Sonderzahlungen und Familienergänzungszuschlag. Wir fragen dagegen, ob daraus für jede Beamtin und jeden Beamten eine dauerhaft tragfähige und amtsangemessene Besoldungsstruktur entsteht. Diese Prüfung nehmen wir jetzt vor – wobei ich mir über das Ergebnis bedauerlicherweise schon ziemlich sicher bin.

Kuras-Lupp: Ganz konkret: Der Familienzuschlag der Stufe 1 von rund 170 Euro soll künftig in die Grundgehälter einbezogen und die Einmalzahlung für A 13 im Jahr 2025 auf 700 Euro erhöht werden. Für A 14 bis A 16 bleibt es nach dem bisherigen Entwurf aber bei den bisherigen 500 Euro. Zusätzlich zur Übertragung des Tarifergebnisses von 2,3 Prozent soll das Grundgehalt ab März 2027 um weitere 0,5 Prozent, also insgesamt 2,8 Prozent, angehoben und die jährliche Sonderzahlung für aktive Beamtinnen und Beamte auf 1.200 Euro erhöht werden. Ist damit den möglichen verfassungsrechtlichen Defiziten ausreichend Rechnung getragen?

Zimbehl: Nein, allein damit ist die Frage einer verfassungsgemäßen Besoldung nicht beantwortet. Die Überführung des Familienzuschlages ist für unverheiratete Kolleginnen und Kollegen eine reale und tabellenwirksame Verbesserung. Das begrüßen wir ausdrücklich. Für die bisherigen Empfänger wird dagegen im Wesentlichen vorhandenes Besoldungsvolumen in das Grundgehalt verschoben. Positiv ist, dass dies zumindest in überschaubarem Rahmen auch Auswirkungen auf die Versorgung hat.

Eine tabellenwirksame Anhebung ist grundsätzlich der richtige Weg, weil sie dauerhaft wirkt. Aber 0,5 Prozent entsprechen



nicht annähernd den Berechnungen, die der dbb auf Grundlage des jüngsten Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vorgenommen hat. Angesichts eines seit Jahren bestehenden Problems überzeugt uns dieser Aufschlag definitiv nicht.

Auch eine Sonderzahlung ersetzt keine ausreichende Grundbesoldung. Sie wirkt nicht in gleicher Weise dauerhaft und entfaltet insbesondere nicht dieselbe Wirkung für die Versorgung. Zudem kann eine Sonderzahlung jederzeit wieder zurückgenommen werden; eine Absenkung der Grundgehaltstabelle ist dagegen nahezu unmöglich.

Die erhöhte Einmalzahlung für A 13 beantwortet die Frage einer verfassungsgemäßen Besoldung aber nicht. Gerade bei A 13 bis A 16 müssen wir das gesamte Besoldungsgefüge und die Abstände zwischen den Ämtern betrachten. Das Abstandsgebot schützt die Abstufung zwischen unterschiedlich bewerteten Ämtern und damit letztlich auch die Anerkennung zusätzlicher Verantwortung. Wer als Lehrkraft ein Beförderungsamt übernimmt oder Führungsverantwortung trägt, muss diese unterschiedliche Wertigkeit auch in der Besoldungsstruktur wiederfinden. Pauschale Beträge und unterschiedlich wirkende Einzelmaßnahmen können solche Abstände verändern oder verringern. Hinzu kommt: Auf die unzureichende Höhe der Einmalzahlung habe ich bereits im Anhörungsverfahren im Februar 2026 hingewiesen. Damals hat sich das Finanzministerium für unsere Einwände nicht interessiert. Nun gibt es uns nachträglich durch die Hintertür recht und legt gleichzeitig das nächste massiv fehlerbehaftete Gesetz vor.

Kuras-Lupp: Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sollen erneut nicht an allen Sonder- und Einmalzahlungen beteiligt werden. Viele pensionierte Kolleginnen und Kollegen wie auch wir empfinden dies nach jahrzehntelangem Dienst als mangelnde Wertschätzung!

Zimbehl: Politisch halte ich es für ausgesprochen problematisch, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger bei wesentlichen Verbesserungen immer wieder außen vor zu lassen. Auch verfassungsrechtlich ist die Versorgung kein beliebig abtrennbarer Bereich: Das Bundesverfassungsgericht betrachtet Besoldung und Versorgung als Teile des einheitlichen Alimentationsprinzips. Daraus folgt allerdings nicht automatisch, dass jede einzelne Sonderzahlung zwingend identisch auf Versorgungsempfänger übertragen werden muss. Sehr wohl folgt daraus aber, dass eine strukturelle Antwort auf die Alimentationsfrage die Versorgung mitdenken muss. Genau das werden wir einfordern.

Kuras-Lupp: Beim Familienergänzungszuschlag spielt weiterhin das Einkommen des Ehe- oder Lebenspartners eine Rolle. Darf die amtsangemessene Besoldung davon abhängen, was der Partner oder die Partnerin verdient?

Zimbehl: Das ist eine der rechtlich spannendsten Fragen des gesamten Gesetzentwurfs. Ob diese Konstruktion mit den Maßstäben des Bundesverfassungsgerichts vereinbar ist, prüfen wir intensiv. Für den dbb steht fest: Der individuelle Anspruch auf amtsangemessene Alimentation darf nicht zu einer subsidiären Sozialleistung werden, die nur einsetzt, wenn das Familieneinkommen nicht ausreicht. Zur Anrechnung des Partnereinkommens erwarten wir in Kürze eine grundsätzliche Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Als dbb haben wir dazu eine klare Meinung, die zahlreiche hochrangige Verfassungsrechtler teilen.

Kuras-Lupp: Der dbb warnt davor, dass Niedersachsen im bundesweiten Besoldungsvergleich den Anschluss verliert. Welche Folgen hat das für die Gewinnung und Bindung von Lehrkräften und kann die stärkere Erhöhung der Anwärterbezüge gegensteuern?

Zimbehl: Der Ländervergleich ist inzwischen ein zentraler personalpolitischer Faktor. Niedersachsen wird voraussichtlich in nahezu allen Besoldungsgruppen hintere Plätze im Bund-Länder-Vergleich belegen. Das ist ein erheblicher Wettbewerbsnachteil. Gerade Lehrkräfte können vergleichsweise problemlos in ein anderes Bundesland wechseln. Die stärkere Anhebung der Anwärterbezüge ist richtig und wird von uns ausdrücklich begrüßt. Nachwuchsgewinnung endet aber nicht mit dem Vorbereitungsdienst. Junge Menschen schauen darauf, welche berufliche und finanzielle Perspektive sie anschließend über Jahrzehnte erwartet. Ein attraktiver Einstieg hilft nur begrenzt, wenn Niedersachsen bei der späteren Besoldung zurückbleibt. Dann droht auch die Verbesserung der Anwärterbezüge zu verpuffen.

Kuras-Lupp: Viele Mitglieder haben seit Jahren Widerspruch gegen ihre Besoldung eingelegt. Was bedeutet der Entwurf für offene Ansprüche seit 2005 – und sollte für 2026 wieder Widerspruch eingelegt werden?

Zimbehl: Der Gesetzentwurf hat zunächst nahezu nichts mit den vergangenen Jahren zu tun. Für mögliche Nachzahlungen bleibt die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur niedersächsischen Besoldung abzuwarten. Der Finanzminister hat sich dazu sehr optimistisch geäußert. Woher er diesen Optimismus nimmt, erschließt sich mir nicht. Die politische Haltung von Teilen der Landesregierung zum Nachteil unserer Beamtinnen und Beamten spricht zumindest Bände. ***Stand jetzt gehe ich sehr sicher davon aus, dass die Kolleginnen und Kollegen auch für 2026 wieder Widerspruch einlegen müssen. Wir werden die Rechtslage prüfen und unseren Mitgliedsgewerkschaften rechtzeitig Musterwidersprüche sowie eine klare Empfehlung zur Verfügung stellen.***

Quelle: PHVN ■

Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. **Telefon:** 0511.3539883-0. **Telefax:** 0511.3539883-6. **E-Mail:** post@nbb.dbb.de. **Internet:** www.dbb-niedersachsen.de. **Bankverbindung:** BBBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56. **Redaktion:** Alexander Zimbehl (1. Landesvorsitzender), Azra Goronczy (Landesgeschäftsführerin), Vanessa Bucceri, Lia Napierski. **Redaktionsschluss:** 25.09.2026

Verantwortlich für den Inhalt: Alexander Zimbehl, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. Beiträge mit Autorenangabe stellen nicht unbedingt die Meinung des dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen dar.

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

Titelfoto: © Getty Images/iStockphoto

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

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Marion Clausen, **Telefon:** 030.7261917-32. **E-Mail:** marion.clausen@dbbverlag.de. **Anzeigendisposition:** Britta Dorr, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 30, gültig ab 1.1.2026.

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.


© dbb niedersachsen

Tarifseminar: Künstliche Intelligenz in der Verwaltung

Chancen nutzen, Risiken erkennen und Mitbestimmung sichern

Wie verändert künstliche Intelligenz die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung? Welche Chancen bietet ihr Einsatz – und wo entstehen neue Risiken für Beschäftigte und Bürgerinnen und Bürger? Mit diesen Fragen beschäftigte sich das Tarifseminar des dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen am 2. September 2026.

Unter dem Titel „Künstliche Intelligenz in der Verwaltung – Chancen, Risiken und Mitbestimmung“ stellte Patrick Ney, Sachgebietsleiter für Innere Dienste und Digitalisierung sowie Datenschutz-Koordinator, die technischen Grundlagen, mögliche Einsatzfelder und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt vor. Im Mittelpunkt stand dabei immer die Frage, wie Digitalisierung so gestaltet werden kann, dass sie Beschäftigte unterstützt und nicht zu mehr Arbeitsverdichtung, Kontrolle oder Unsicherheit führt.

Was KI kann – und was nicht

Zu Beginn des Seminars wurde deutlich gemacht, dass der Begriff „Künstliche Intelligenz“ leicht falsche Vorstellungen weckt. Begriffe wie „Lernen“, „Verstehen“ oder „Wissen“ lassen den Eindruck entstehen, KI-Systeme verfügten über menschliche Fähigkeiten. Tatsächlich erkennen KI-Systeme Muster in Daten, klassifizieren Informationen, berechnen Wahrscheinlichkeiten und erzeugen daraus Prognosen, Empfehlungen oder Texte.

Gerade bei generativer KI und großen Sprachmodellen ist diese Unterscheidung wichtig. Sprachmodelle erzeugen Texte auf Grundlage wahrscheinlicher Wortfolgen. Sie können überzeugend formulierte, aber dennoch unvollständige oder falsche Inhalte liefern. Eine verlässliche Wahrheitsgarantie gibt es nicht. Auch angebundene Wissensquellen ersetzen keinesfalls die fachliche Prüfung durch Beschäftigte.

Warum Verwaltungen KI einsetzen

Der Einsatz von KI kann für öffentliche Verwaltungen mit verschiedenen Erwartungen verbunden sein: Entlastung bei Routineaufgaben, ein schnellerer Informationszugang, eine bessere Erreichbarkeit für Bürgerinnen und Bürger sowie die Unterstützung bei der Bewältigung des Fachkräftemangels. Auch die Qualität öffentlicher Dienstleistungen, die Barrierefreiheit und die Teilhabe könnten verbessert werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass der Zweck eines KI-Einsatzes von Anfang an klar festgelegt wird. Ein unklarer Zweck oder eine spätere, schleichende Ausweitung der Nutzung müsse als Warnsignal betrachtet werden. Mögliche Anwendungsfelder sind unter anderem die Bearbeitung digitaler Eingangspost, die Klassifikation von Dokumenten, Recherche und Wissensmanagement, Prognosen und Planungen, Qualitätskontrollen, die Ressourcen- und Personaleinsatzplanung sowie Chatbots und digitale Informationsangebote.

Ein zentraler Punkt des Seminars war die Fehleranfälligkeit von KI-Systemen. Ein Fehler, der bei einer einzelnen menschlichen Bearbeitung auftritt, kann durch ein automatisiertes System sehr schnell in großer Zahl wiederholt werden. Verzerrte oder unvollständige Trainingsdaten können zudem dazu führen, dass bestimmte Beschäftigten- oder Bevölkerungsgruppen systematisch benachteiligt werden.

Besondere Aufmerksamkeit gilt auch sogenannten „Halluzinationen“ – erfundenen, aber überzeugend klingenden Inhalten. Ein KI-Assistent könnte beispielsweise eine nicht existierende Rechtsgrundlage nennen und daraus einen scheinbar schlüssigen Bescheidentwurf formulieren. Die Verantwortung für die Prüfung und die rechtssichere Entscheidung bleibt in einem solchen Fall beim Menschen.

KI unterstützt – der Mensch verantwortet

Die zentrale Botschaft des Seminars lautete: KI kann Beschäftigte unterstützen, aber sie darf die menschliche Verantwortung nicht ersetzen. KI-Systeme können große Datenmengen verarbeiten und standardisierbare Teilaufgaben übernehmen. Beschäftigte bringen dagegen Fachwissen, Erfahrung, Kontextverständnis und soziale Kompetenz ein.

Menschliche Kontrolle ist allerdings nur dann wirksam, wenn sie mehr bedeutet als eine formale Bestätigung des maschinellen Vorschlags. Beschäftigte benötigen ausreichende Zeit für Prüfung und Korrektur, die erforderlichen fachlichen und technischen Kompetenzen, klare Zuständigkeiten und die Befugnis, KI-Ergebnisse zu ändern oder zurückzuweisen. Zeitgewinne entstehen zudem nur dann, wenn Prüfung, Korrektur, Dokumentation und Bedienung nicht mehr Aufwand verursachen als die bisherige Arbeitsweise. Effizienzgewinne dürften deshalb nicht automatisch in höhere Fallzahlen, kürzere Bearbeitungsfristen oder eine geringere Personalbemessung übersetzt werden.

Im Seminar wurde auch die ambivalente Wirkung von KI auf die Arbeitswelt thematisiert. Automatisierte Systeme können repetitive Aufgaben erleichtern und bei Recherche, Formulierung oder Dokumentenanalyse helfen. Gleichzeitig können sie neue Prüf- und Dokumentationspflichten schaffen.

Besonders kritisch ist der Einsatz, wenn KI Arbeit verteilt, bewertet oder kontrolliert. Beispiele dafür sind die automatische Aufgabenverteilung, die Priorisierung von Vorgängen, die Auswertung von Bearbeitungszeiten, die Personaleinsatzplanung oder die Bildung von Produktivitätskennzahlen. Auch wenn ein System nicht ausdrücklich zur Überwachung eingesetzt wird, können Protokoll- und Nutzungsdaten möglicherweise Rückschlüsse auf Leistung oder Verhalten ermöglichen.

Technologischer Wandel braucht Beteiligung, Schutz und Gestaltung. Daher sollten Personalräte nicht erst informiert werden, wenn ein KI-System bereits beschafft oder eingeführt worden ist. Eine Beteiligung müsse vielmehr bereits in der Planungs- und Entwicklungsphase beginnen.

Bei der Einführung oder wesentlichen Änderung eines KI-Systems sind insbesondere folgende Aspekte zu prüfen: die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten, die mögliche Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, Veränderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen, der Qualifizierungsbedarf, Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Datenschutz und Informationssicherheit.

Dienstvereinbarung als Schutzinstrument

Eine Dienstvereinbarung kann verbindliche Leitplanken für den

Einsatz von KI schaffen. Sie kann Verantwortlichkeiten klären, Beteiligungs- und Kontrollrechte sichern sowie Regelungen für Pilotierung, Qualifizierung, Datenschutz und Evaluation treffen.

Wichtig ist dabei die Abgrenzung zu einer bloßen Leitlinie oder Dienstanweisung. Eine Leitlinie kann Orientierung geben und praktische Empfehlungen enthalten. Eine Dienstanweisung kann die erlaubte und verbotene Nutzung festlegen. Beide Instrumente ersetzen jedoch keine notwendige Beteiligung des Personalrats.

Eine gute Dienstvereinbarung sollte unter anderem den Geltungsbereich und die betroffenen Beschäftigtengruppen, KI-Funktionen in bestehender Software, Pilot- und Testsysteme, Updates und nachträglich aktivierte Funktionen, externe Anbieter und Cloud-Verarbeitung, Zweckbindung und zulässige Daten, Protokollierung und Löschfristen, menschliche Kontrolle und Verantwortlichkeiten, Qualifizierungsansprüche, Arbeitsplatz-, Entgelt- und Gesundheitsschutz sowie Korrektur- und Beschwerdeverfahren regeln. Besonders wichtig ist die klare Trennung zwischen Pilotphase und Regelbetrieb.

Qualifizierung ist der Schlüssel

Damit Beschäftigte KI sicher und sinnvoll einsetzen können, braucht es Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit und auf Kosten der Dienststelle. Die Schulungen sollten nicht nur die Bedienung eines Systems vermitteln, sondern auch Datenschutz, Informationssicherheit und die Grenzen der Technologie behandeln.

Dazu gehören insbesondere das Erkennen von Fehlern, Verzerrungen und Halluzinationen, fachliche Prüfkriterien, klare Verantwortlichkeiten, der Umgang mit sensiblen Daten sowie die Meldung von Fehlern und Vorfällen. Auch Führungskräfte und Personalratsmitglieder benötigen eine besondere Qualifizierung. Niemand dürfe Nachteile erleiden, weil die erforderliche KI-Kompetenz noch nicht vorhanden ist.

Fünf Schritte für Personalräte

Zum Abschluss wurden praktische erste Schritte für Personalräte formuliert:

- Bestandsaufnahme zu bestehenden und geplanten KI-Systemen verlangen.
- Informationen zu Zweck, Funktionen, Daten, Protokollierung und Pilotkonzept anfordern.
- Beteiligungstatbestände nach dem NPersVG sowie Datenschutzrisiken prüfen.
- Pilotphase und Regelbetrieb klar voneinander trennen.
- Schutzregelungen und eine verbindliche Evaluation vereinbaren.

Das Seminar machte deutlich: KI ist weder automatisch eine Bedrohung noch automatisch eine Entlastung. Entscheidend ist, welchem Zweck sie dient, mit welchen Daten sie arbeitet und wie ihr Einsatz organisatorisch gestaltet wird. Eine moderne Verwaltung braucht deshalb nicht nur technische Offenheit, sondern ebenso klare Regeln und qualifizierte Beschäftigte.

Quelle: Präsentation und Unterlagen zum Tarifseminar des dbb beamtenbund und tarifunion niedersachsen am 2. September 2026, Referent Patrick Ney: „Künstliche Intelligenz in der Verwaltung – Chancen, Risiken und Mitbestimmung“ ■

VDStra. im Gespräch über die Zukunft der Straßenbauverwaltung

Landesvorsitzender Maik Pfeiffer und sein Stellvertreter Alexander Jakob im Austausch mit dem Abgeordneten Marcel Scharrelmann (CDU) des Niedersächsischen Landtages

Wie sieht die Zukunft der Niedersächsischen Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr (NLStBV) aus? Mit dieser und weiteren wichtigen Fragen haben sich der Landesvorsitzende der VDStra.-Fachgewerkschaft, Landesverband Niedersachsen/Bremen, Maik Pfeiffer, und sein Stellvertreter Alexander Jakob im Gespräch mit dem Abgeordneten Marcel Scharrelmann (CDU) des Niedersächsischen Landtages auseinandergesetzt.


© VDStra.

Maik Pfeiffer, Marcel Scharrelmann, Alexander Jakob (von rechts)

Im Mittelpunkt des Austauschs standen die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen für die niedersächsische Straßenbauverwaltung. Besonders die Sanierung und der Erhalt der Brückenbauwerke stellen die NLStBV und ihre Beschäftigten vor große Aufgaben. Dabei wurde auch über die Bedeutung des Sondervermögens und dessen Einsatz für die dringend notwendigen Infrastrukturmaßnahmen gesprochen.

Ein weiterer Schwerpunkt des Gesprächs war die personelle Ausstattung der Straßenmeistereien und der regionalen Geschäftsbereiche. Aus Sicht des VDStra. ist eine ausreichende Personalausstattung die Grundlage dafür, dass die vielfältigen Aufgaben im Bereich des Straßenbetriebs, der Unterhaltung und des Ausbaus der Infrastruktur dauerhaft zuverlässig erfüllt werden können. Die Beschäftigten vor Ort leisten täglich einen wichtigen Beitrag für die Sicherheit und Funktionsfähigkeit des niedersächsischen Straßennetzes.

Darüber hinaus wurde die Fahrzeug- und Geräteausstattung der Straßenmeistereien thematisiert. Moderne und einsatzbereite Fahrzeuge, Maschinen und Geräte sind unverzichtbar, damit die Kolleginnen und Kollegen ihre Aufgaben sicher und effizient erledigen können. Die VDStra.-Fachgewerkschaft machte dabei deutlich, dass eine bedarfsgerechte Ausstattung ebenso wichtig ist wie eine verlässliche Finanzierung.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Verstetigung der Haushaltsmittel angesprochen. Aus Sicht der Fachgewerkschaft braucht es eine langfristig verlässliche finanzielle Grundlage, damit notwendige Investitionen nicht nur kurzfristig, sondern nachhaltig geplant und umgesetzt werden können. Dies betrifft sowohl die Infrastruktur als auch die Ausstattung und die personellen Ressourcen der Straßenbauverwaltung.

Gespräch soll in konkrete Vorschläge münden

Beide Seiten waren sich einig, dass der heutige Austausch nicht der letzte bleiben soll. Daher wurde bereits ein weiterer Gesprächstermin vereinbart, bei dem die angesprochenen Themen vertieft und konkrete Vorschläge und Lösungsansätze für die Zukunft der Straßenbauverwaltung erarbeitet werden sollen. Der VDStra. wird dabei seine Erfahrungen aus der Praxis und die Anliegen der Beschäftigten einbringen.

Der VDStra. wird den Dialog mit der Landespolitik weiterführen und sich auch künftig für eine leistungsfähige, gut ausgestattete und zukunftssichere Niedersächsische Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr einsetzen. Dabei stehen die Interessen der Beschäftigten ebenso im Mittelpunkt wie der Erhalt einer funktionierenden Verkehrsinfrastruktur in Niedersachsen.

Denn klar ist: Eine leistungsfähige Straßenbauverwaltung braucht ausreichend Personal, moderne Ausstattung und eine verlässliche finanzielle Perspektive. ■

Das Maß ist voll: Philologenverband schlägt mit symbolischer Überlastungsanzeige Alarm

Immer neue Aufgaben, fehlende Ressourcen – Landesregierung muss Überlastung beenden und Verantwortung übernehmen

Der Philologenverband Niedersachsen fordert nach der gestern veröffentlichten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts einen sofortigen Stopp zusätzlicher Aufgaben ohne gesicherte personelle und zeitliche Ausstattung. „Das Land hat sich vor Gericht gegen einen finanziellen Ausgleich durchgesetzt. Die Überlastung an den Schulen hat es damit nicht beseitigt. Wer dieses Urteil als Einladung zum Weitermachen versteht, darf sich nicht wundern, wenn sich die Bildungsmisere in Niedersachsen drastisch zuspitzt“, erklärt der Vorsitzende des Philologenverbandes Niedersachsen, Dr. Christoph Rabbow.

Das Bundesverwaltungsgericht hat den Ausgleichsanspruch eines niedersächsischen Grundschulleiters wegen geltend gemachter Zuvielarbeit abgelehnt. Entscheidend war nach der Gerichtsmitteilung, dass die zusätzlichen Arbeitsstunden nicht auf einer entsprechenden Heranziehung durch den Dienstherrn beruhten. Zugleich verweist das Gericht darauf, Überlastung anzuzeigen und Aufgaben gegebenenfalls zurückzustellen.

„Wir stellen deshalb heute symbolisch eine Überlastungsanzeige für alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen“, erklärt der PHVN-Vorsitzende. „Die Landesregierung muss endlich die Gesamtbelastung sehen, die sie mit immer neuen Vorgaben erzeugt. Unsere Botschaft ist eindeutig: Die Belastungsgrenze ist erreicht. Das Maß ist voll. Wer weitere Aufgaben verlangt, muss zusätzliche Ressourcen bereitstellen oder bestehende Aufgaben streichen!“

Aus Sicht des PHVN verschärfe die Entscheidung ein grundlegendes Problem. Schulleitungen und Lehrkräfte tragen Verantwortung für Unterricht, Prüfungen, Förderung und einen funktionierenden Schulbetrieb. Sie können die Folgen fehlender Ressourcen täglich unmittelbar sehen. „Dieses Verantwortungsbewusstsein, das Lehrkräfte für ein funktionierendes Schulsystem zeigen, darf der Dienstherr nicht als kostenlose Personalreserve kalkulieren. Wer Missstände durch persönlichen Einsatz auffängt, darf am Ende nicht allein auf der Belastung sitzen bleiben“, stellt Rabbow klar. Die juristische Entscheidung im vorliegenden Fall entbinde das Land Niedersachsen nicht von seiner Verantwortung als Dienstherr. „Dass ein finanzieller Ausgleichsanspruch im konkreten Fall scheitert, bedeutet nicht, dass die Arbeitskraft von Lehrkräften unbegrenzt verfügbar ist. Die Pflicht, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und Überlastung entgegenzuwirken, besteht zu jedem Zeitpunkt“, so Rabbow.

„Überlastungsanzeigen dürfen nicht weiter folgenlos in Personal- oder Verwaltungsakten verschwinden. Sie müssen zum Anlass genommen werden, Aufgaben, Arbeitsorganisation und Ausstattung zu überprüfen und erforderliche Schutzmaßnahmen zu treffen. Wer Überlastung angezeigt bekommt, muss handeln.“ Der bloße Verweis auf Eigenverantwortung schaffe weder Personal noch zusätzliche Arbeitszeit. Auch das Delegieren innerhalb eines überlasteten Kollegiums beseitige den Personalmangel nicht. „Wer Arbeit von einer überlasteten Schulleitung auf ein überlastetes Kollegium verschiebt, hat keine einzige Minute gewonnen. Schulen brauchen mehr Leitungszeit, mehr Unterstützung durch Verwaltungs- und IT-Fachkräfte und einen radikalen Abbau überflüssiger Berichtspflichten“, konkretisiert Rabbow.

Wie dicht neue und damit auch oft zusätzliche Vorgaben aufeinanderfolgen, zeigen die letzten fünf neuen beziehungsweise überarbeiteten Erlasse: Ganztagserlasse, der Erlass zur Beruflichen Orientierung, die Grundsatzerlasse für die Schuljahrgänge 5 bis 10 des Gymnasiums, der KGS, der Haupt- und Realschulen, der Oberschulen, diverse Kerncurricula und der neue Gewaltpräventionserlass und nicht zuletzt die Tablet-Einführung. Sie stehen beispielhaft für die Veränderungen, die Schulen verarbeiten und in ihren Alltag übersetzen müssen. Gleichzeitig laufen aktuell noch mindestens drei weitere wichtige Anhörungsverfahren: zum Partizipationserlass mit Demokratiebildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung, zum Erlass „Berufsbild Lehrkraft“ sowie zum Regelungspaket für die Reform der gymnasialen Oberstufe. Dessen Verordnungen und ergänzende Bestimmungen betreffen erneut zentrale Abläufe schulischer Arbeit.

„Die Tinte unter dem einen Erlass ist kaum trocken, da liegt das nächste Regelungspaket auf dem Tisch. Jede Änderung muss gelesen, beraten, organisatorisch vorbereitet und umgesetzt werden. Diese Arbeit erledigt sich weder zwischen zwei Unterrichtsstunden noch durch ministerielle Pressemitteilungen“, kritisiert Rabbow. „Das Kultusministerium muss endlich die Gesamtbelastung verantworten, die es mit seinen Einzelvorhaben erzeugt. Auch ein pädagogisch sinnvolles Ziel schafft keine zusätzlichen Stunden im Arbeitstag. Wer immer neue Vorgaben in die Schulen schickt, muss Personal und Zeit mitschicken. Andernfalls muss er seine Vorhaben streichen oder verschieben. Es wird endlich Zeit für die von uns schon lange geforderte Deimplementierung.“

Hannover, 18. September 2026, PHVN ■