

# niedersachsen magazin

9

September 2019 ■ 81. Jahrgang

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund  
und Tarifunion

SEITE 6

## Abgeerntet

Eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung  
im öffentlichen Dienst lässt auf sich warten

Seite 4 <

dbb  
Bürgerbefragung  
2019

Seite 5 <

Landesgewerk-  
schaftstag 2019  
des NBB  
in Hannover

Seite 8 <

dbb hamburg  
stellt das  
„Erfolgsmodell“  
infrage



© Kamber / NBB

> Azra Kamber

## NBB-Geschäftsstelle

# Neue NBB-Geschäftsführerin stellt sich vor

*Sehr geehrte Damen und Herren,  
verehrte Mitglieder der NBB-Mitgliedsgewerkschaften,*

*seit dem 1. Juli 2019 bin ich als Geschäftsführerin des NBB tätig.  
Ich möchte mich Ihnen kurz vorstellen.*

*Mein Name ist Azra Kamber und ich wohne in Hannover. Ich bin in Montenegro geboren und lebe seit meinem dritten Lebensjahr in Deutschland.*

*Nach meinem Abitur, das ich am Hölty-Gymnasium in Wunstorf absolviert habe, habe ich Rechtswissenschaften an der Leibniz Universität in Hannover studiert.*

*Zwischen dem ersten und zweiten Staatsexamen absolvierte ich mein zweijähriges Referendariat am Oberlandesgericht in Celle.*

*Durch das Bestehen des zweiten Staatsexamens, bin ich seit März dieses Jahres Volljuristin.*

*Ich freue mich sehr auf die Herausforderung, bei dem NBB tätig zu sein, und auf die Zusammenarbeit als Geschäftsführerin mit Ihnen.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*Azra Kamber*

## Aus den Regionalverbänden

# Vertreterversammlung des Regionalverbandes Braunschweig

Über eine rege Beteiligung bei der Vertreterversammlung des Regionalverbandes Braunschweig am 15. August 2019 freuten sich der Vorsitzende des Regionalverbandes, Marcus Krüger, und der NBB-Landesvorsitzende Martin Kalt.

Trotz eigenen Urlaubs kam Martin Kalt der Einladung gerne nach, um die Kolleginnen und Kollegen über die aktuellen Geschehnisse im NBB und in Niedersachsen zu informieren. Während der Versammlung kristallisierten sich zwei Themenpunkte heraus. Zum einen

waren es die Vorgänge rund um die Besoldung, vornehmlich die nicht eingehaltene 1:1-Übernahme des TV-L-Ergebnisses und die Vorenthaltung der beschlossenen Einmalzahlung in 2020 für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Hier sind die Kolle-

ginnen und Kollegen sehr verärgert über die wenig wertschätzenden Beschlüsse der Landesregierung.

Zum anderen ist ein großes Interesse an der Arbeit der verschiedenen Regionalverbände der Versammlungsteilnehmer

zu verzeichnen. Hier hat der Landesvorsitzende über die diesjährigen Aktivitäten berichtet und einen kleinen Ausblick auf die nahe Zukunft gegeben.

In der sehr angenehmen Runde sind weitere interessante Themen, wie zum Beispiel die Personalratswahlen 2020, angerissen worden. Die Fragen der Versammlung sind durch Martin Kalt beantwortet worden und führten auch zum gegenseitigen wertvollen Meinungsaustausch. ■

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Ärger über die Beschlüsse der Landesregierung zur Besoldung (Übernahme des TV-L-Ergebnisses) und die Regelungen zur Wiedereinführung der jährlichen Einmalzahlung (Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wird die Zahlung vorenthalten) ist noch nicht verflogen, da wird deutlich, dass der vorhergesagte Einbruch bei den Steuereinnahmen uns noch nicht erreicht hat.



© Martin Kalt

> Martin Kalt,  
Landesvorsitzender

### Es bestehen weiterhin finanzielle Spielräume

Aktuell verzeichnet der Bundesfinanzminister eine Steuermehreinnahme von circa 43 Milliarden allein im ersten Halbjahr dieses Jahres. Es wären also noch Spielräume für Verbesserungen im öffentlichen Dienst gegeben. Denn auch in Niedersachsen wird die finanzielle Situation aus unserer Sicht weiter gut bleiben. Dennoch zeigt die Landesregierung weiterhin keine Bereitschaft, die Beschäftigten an dieser positiven Situation teilhaben zu lassen. Im Gegenteil: Derzeit werden leere Taschen bemüht; wird der Wirtschaftseinbruch und damit der Sparzwang herbeigeführt.

Die Landesregierung gibt sich durchgehend zugeknöpft. Die Einsicht, der aktuellen Entwicklung in der Personalsituation entgegenzuwirken, ist leider noch nicht gegeben. Sie würde in der Folge zu einer höheren Attraktivität des öffentlichen Dienstes und zu einer besseren Motivation in der niedersächsischen Landesverwaltung führen. Wie desolat die Situation sich tatsächlich in Deutschland darstellt, zeigt die „Bürgerbefragung 2019“ des dbb. Niedersachsen wird hier keine Ausnahme machen. Die forsa-Studie kann ab sofort über unsere Internetseite eingesehen werden ([www.nbb.dbb.de](http://www.nbb.dbb.de)).

### Gewalt gegen Hilfs-, Einsatz- und Verwaltungskräfte weiterhin ein großes Problem

Beleidigungen, Drohungen, Hass und Gewalt gegen Amts- und Mandatsträger, Einsatz-, Rettungs- und Verwaltungskräfte sowie ehrenamtliche Helfer sind bedauerlicherweise „Normalzustand“ geworden. Das darf so nicht hingenommen werden. Der NBB und seine Mitgliedsgewerkschaften und Mitgliedsverbände befassen sich bereits seit geraumer Zeit mit dem Thema.

Wir weisen auf die negativen Folgen für unsere Kolleginnen und Kollegen hin und erwarten endlich auch verbindlichere Maßnahmen in Niedersachsen. In anderen Bundesländern sind bereits konkrete Vorhaben angelaufen.

Ziel muss es sein, dass derartige Übergriffe zukünftig erst gar nicht vorkommen. Auch hier zeigt eine aktuell veröffentlichte Studie von forsa, wo wir stehen. Dieser zweite Teil der dbb „Bürgerbefragung 2019“ zur Brutalisierung unserer Gesellschaft ist ebenfalls auf unserer Internetseite einzusehen.

### Der Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst fehlt es an Effektivität

Der NBB hat hier immer wieder deutlich gemacht, dass eine effektivere Nachwuchsgewinnung und die zielgerichtete Aus- und Weiterbildung für den Umbau der Landesverwaltung zwingend notwendig sind.

Die Annahme, dass mit der Neuorganisation viele Planstellen wegfallen können, sieht der NBB nicht so. Die Neuerungen werden zeigen, dass neue Arbeitsfelder, Tätigkeiten und Aufgaben und somit auch der notwendige Personalbedarf in diesen Bereichen hinzukommen werden. Diesen Umständen muss durch geeignete Maßnahmen der Landesregierung Rechnung getragen werden.

Ihr

Martin Kalt

### Impressum

**Herausgeber:** NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion, Ellernstraße 38, 30175 Hannover. **Telefon:** 0511.3539883-0. **Telefax:** 0511.3539883-6. **E-Mail:** [post@nbb.dbb.de](mailto:post@nbb.dbb.de). **Internet:** [www.nbb.dbb.de](http://www.nbb.dbb.de). **Bankverbindung:** BBBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56.  
**Redaktion:** Martin Kalt (Landesvorsitzender), Linde Schlombs.  
**Verantwortlich für den Inhalt:** Martin Kalt, Ellernstraße 38, 30175 Hannover. Beiträge mit Autorengabe stellen nicht unbedingt die Meinung des NBB dar.  
**Verlag:** dbb verlag GmbH. **Internet:** [www.dbbverlag.de](http://www.dbbverlag.de). **E-Mail:** [kontakt@dbbverlag.de](mailto:kontakt@dbbverlag.de).  
**Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.

**Titelfoto:** © Lichtblick / stock.adobe.com

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

**Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacyber, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** [mediacyber@dbbverlag.de](mailto:mediacyber@dbbverlag.de). **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigenendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 23, gültig ab 1.10.2018.

**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 Bürgerbefragung 2019 Bürgerinnen und Bürger trauen dem Staat nicht mehr viel zu

In der jährlich neu aufgelegten Bürgerbefragung des dbb kommt der zunehmende Vertrauensverlust der öffentlichen Hand bei den Bürgerinnen und Bürgern in Deutschland ans Tageslicht. In der aktuellen forsa-Umfrage geben 61 Prozent der Befragten an, dass sie den Staat bei der Erfüllung seiner Aufgaben für überfordert halten.

Erschreckend hierbei ist, dass bei den Befragten ein generelles Gefühl vorherrscht, dass der Staat seinen Aufgaben nicht mehr gerecht werden kann. Dieser generellen Auffassung sind bereits 25 Prozent. Positiv zu sehen ist, dass die Erfahrungen der Befragten mit der öffentlichen Verwaltung, immerhin zwei Drittel, positiv beschrieben werden.

Worin liegt aber die Ursache dieser negativen Sichtweise? Die Studie kommt zum Schluss zu der Erkenntnis, dass insbesondere die schwierige Regierungsbildung in 2017 den Vertrauensverlust beschleunigt hat. Das jahrelange „Kaputtsparen“ der öffentlichen Verwaltung scheint sich nun zu rächen. Ferner kann der Staat, in Zeiten globaler Konflikte und der Globalisierung an sich, dem Idealbild als die starke „Schutzmacht“ für den Bürger nicht standhalten. In den Augen vieler Bürgerinnen und Bürger hat der Staat hier am meisten an Vertrauen eingebüßt. Als häufigste Themen werden hier „Schule und Bildung“, „Gesund-

heitsversorgung“, „innere Sicherheit“, „Umweltschutz“ und „soziale Sicherheit“ genannt.

Mit dem derzeitigen Bild, das der öffentliche Dienst in der Betrachtung der Bevölkerung abgibt, sinkt im Umkehrschluss auch der Anspruch, als attraktiver Arbeitgeber gesehen zu werden. Aus Sicht des NBB ist es dringend erforderlich, diesen negativen Prozess aufzuhalten.

Seit Jahren fordern wir deshalb eine angemessene Personalausstattung, eine bessere Bezahlung, deutlicheres Vorankommen bei der Digitalisierung unter Einbeziehung der betroffenen Personalvertretungen, Abbau von Bürokratie, mehr Serviceorientierung und nicht zuletzt auch mehr Wertschätzung für die Beschäftigten der niedersächsischen Landesverwaltung. ■

Der Staat ist in Bezug auf seine Aufgaben und Probleme ...		
	... in der Lage, sie zu erfüllen %	... überfordert % *)
Insgesamt	34	61
Ost	32	62
West	34	61
18- bis 29-Jährige	42	54
30- bis 44-Jährige	33	61
45- bis 59-Jährige	31	64
60 Jahre und älter	32	63
Arbeiter	27	68
Angestellte	30	64
Selbstständige	39	55
Öffentlich Beschäftigte:		
Insgesamt	3	52
Beamte	60	38
Tarifbeschäftigte	35	59
Hauptschule	20	75
Mittlerer Abschluss	31	64
Abitur, Studium	43	52
Anhänger der ...		
CDU/CSU	45	52
SPD	40	56
Grünen	38	57
Linken	30	66
FDP	33	64
AfD	11	87

\*) an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“  
Quelle: dbb/forsa – Bürgerbefragung 2019

## Landesgewerkschaftstag 2019 des NBB in Hannover

Alle fünf Jahre findet der Landesgewerkschaftstag des NBB statt. Diesmal am 4. und 5. November 2019 im Hotel „Radisson Blu“ in Hannover.

Am 4. November steht die Neuwahl der Landesleitung im Mittelpunkt. Daneben werden Satzungsänderungen und Entschließungsanträge verabschiedet. Zur öffentlichen Veranstaltung nachmittags hat Ministerpräsident Stephan Weil sein Kommen angekündigt und wird die Hauptrede halten.

Neben Grußworten der Fraktionsvorsitzenden der Landtagsfraktionen von SPD, CDU, Bündnis 90/Die Grünen und FDP wird natürlich auch der Bundesvorsitzende des dbb, Ulrich Silberbach, erwartet und zu den Delegierten des Landesgewerkschaftstages sprechen.

Beratungen und Abstimmungen über die inhaltlichen Postie-

rungen des NBB für die kommenden Jahre finden dann im Rahmen der Beschlussfassungen über die vorliegenden Anträge statt.

### ► **Zusammensetzung Landesgewerkschaftstag**

Stimmberechtigte Vertreter/-innen des Landesgewerkschaftstages sind die Mitglieder des Landeshauptvorstandes und 100 weitere Delegierte.

Damit ist gewährleistet, dass jede Mitgliedsgewerkschaft/jeder Mitgliedsverband mit mindestens einem/einer Delegierten vertreten ist.

Hinzu kommen mit eingeschränktem Stimmrecht die von



den NBB-Regionalverbänden benannten Vertreter (jeweils zwei). Sie entscheiden nur bei der Festlegung der Grundsätze für die berufspolitische Arbeit des NBB sowie bei den Sachanträgen mit.

Anträge zum Gewerkschaftstag können von den Mitglieds-

gewerkschaften und -verbänden, den Regionalverbänden, vom Landesvorstand, vom Landeshauptvorstand, von der NBB-Jugend, von der Landesfrauenvertretung, der Landesseniorenvertretung und der Landestarifkommission gestellt werden. Sie sind mindestens acht Wochen vor Beginn des Landesgewerkschaftstages einzureichen. ■





© MEV

## Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst Abgeerntet – eine erfolgreiche Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst lässt auf sich warten

Der öffentliche Dienst in Deutschland steht unter Druck; zentrale Zukunftsfragen wie die Digitalisierung der Verwaltung und Maßnahmen gegen den Klimawandel stehen auf der Agenda. Parallel wird es aufgrund der demografischen Entwicklung immer schwieriger, Nachwuchskräfte zu gewinnen und bereits beschäftigte Mitarbeiter zu halten.

Bis 2030 wird mehr als jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Rente gehen. Einer Prognose zufolge wird bis zum Jahr 2030 eine Personallücke von circa 731.000 Beschäftigten in Deutschland entstehen.

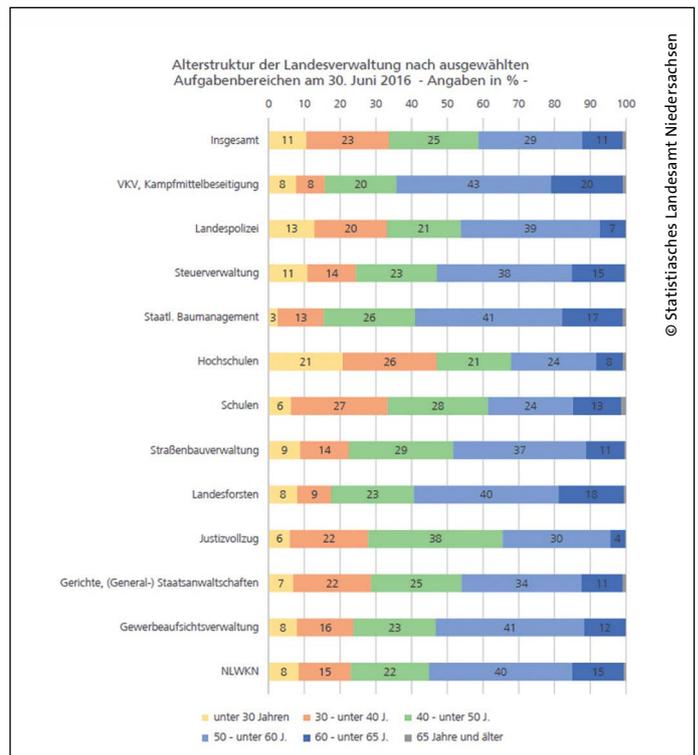
Der aktuellen McKinsey-Studie nach entfallen ungefähr 401.000 Beschäftigte davon auf die mittlere Führungsebene, die für die Umsetzung von Zukunftsprojekten für besonders bedeutsam angesehen werden.

### Die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung steht auf dem Spiel

Diese Zahlen sind alarmierend: Es droht die Handlungsunfähigkeit der öffentlichen Verwaltung. Schon heute fehlt Perso-

nal in den meisten Bereichen. Besonders eklatant macht sich der Personal-mangel bei Nachwuchskräften mit akademischem Hintergrund bemerkbar: Nach McKinsey geben 90 Prozent der Befragten in der eigenen Studie an, dass die Nachwuchsentwicklung gerade der mittleren Führungsebene extrem herausfordernd ist; 77 Prozent berichten, dass die Besten eines Jahrgangs nie oder nur selten in ihrer Behörde anfangen; 30 Prozent beklagen, dass mindestens die Hälfte der Bewerber ihre Angebote ablehnt.

Dieser Nachwuchs ist für die spätere Besetzung der mittleren Führungsebene in Behörden entscheidend, also zum Beispiel für die Besetzung von Unterabteilungs- oder Referatsleiterposten auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene.

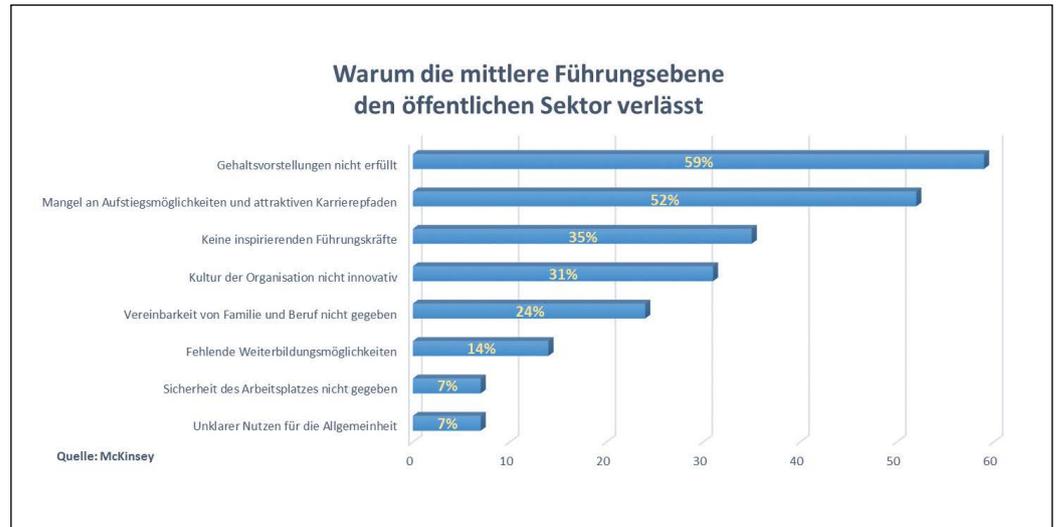


### Es fehlt an Attraktivität

Schon als Einstiegsoption erscheint die öffentliche Verwaltung für viele Nachwuchskräfte wenig attraktiv. In einer Umfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter Studierenden gab nur knapp jeder Zehnte an, mit Be-

stimmtheit im öffentlichen Sektor arbeiten zu wollen. Dagegen war jeder vierte Studierende sicher, sich für einen Arbeitgeber in der Privatwirtschaft zu entscheiden. Besonders die großen Behörden haben es anscheinend schwer, sich als beliebte Arbeitgeber zu profilieren. Von ihrem zukünftigen Arbeitgeber,

so die McKinsey-Studie, erwarten Studierende vor allem, Familie und Beruf vereinbaren zu können. Auf den Plätzen zwei und drei der Wunschliste stehen die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Nutzen der Arbeit für die Allgemeinheit – eigentlich das Wertversprechen des öffentlichen Sektors. Man würde also erwarten, dass der öffentliche Sektor gerade bei diesen Themen in der Wahrnehmung der Studierenden deutlich besser als die Privatwirtschaft abschneidet. Doch die Studierenden sehen das anders.



Von den Befragten, denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr wichtig ist, sind nur 10 Prozent sicher, dass sie sich für den öffentlichen Sektor entscheiden werden, jedoch wollen 22 Prozent sicher in die Privatwirtschaft. Auch beim Kriterium „Nutzen für die Allgemeinheit“ schneidet der öffentliche Sektor paradoxerweise schlechter ab als die Privatwirtschaft.

➤ **Weggang von Mitarbeitern ist ein zunehmendes Problem**

Der öffentliche Dienst tut sich nicht nur schwer mit der Rekrutierung von genügend talentierten Nachwuchskräften. Auch der Weggang von Mitarbeitern ist ein zunehmendes Problem

für große Behörden. Die Ursachen sind vielfältig. Nicht erfüllte Gehaltsvorstellungen sind der häufigste Grund, warum Nachwuchsführungskräfte in die Privatwirtschaft wechseln.

Über 59 Prozent der Befragten äußerten sich dahingehend, dass die mittlere Führungsebene den öffentlichen Sektor verlässt, weil Gehaltsvorstellungen nicht erfüllt werden.

35 Prozent der Befragten gaben beispielsweise an, dass kompetente Fachkräfte die Behörde verlassen, weil es an inspirierenden Führungskräften mangelt, die als Vorbilder fungieren und die Mitarbeiterentwicklung als Chefsache betreiben. Nach-

wuchsführungskräfte möchten sich oft mit erfahrenen Vorgesetzten austauschen, um ihren beruflichen Werdegang in einem vertrauten Umfeld zu diskutieren. Ein strukturierter Rahmen, in dem Führungskräfte von erfahrenen Kollegen Feedback bekommen, fehlt nach Aussage der befragten Experten in der Regel jedoch bei vielen öffentlichen Institutionen.

Jeder zweite Befragte (52 Prozent) nennt zudem fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und einen Mangel an attraktiven Karrieremöglichkeiten als Gründe dafür, warum Beschäftigte der mittleren Führungsebene in die Privatwirtschaft wechseln.

➤ **Auch Niedersachsen tut sich schwer**

Diese Erhebungen stehen für die bundesweite Entwicklung in Deutschland.

Der NBB geht aber davon aus, dass sich die Situation in Niedersachsen ähnlich darstellt. Insofern ist auch in der niedersächsischen Landesverwaltung hoher Handlungsbedarf.

Das Versprechen der Landesregierung, für einen attraktiven öffentlichen Dienst zu sorgen, ist, insbesondere nach den letzten Entscheidungen zum Beispiel zur Besoldung und Versorgung, noch längst nicht erfüllt.





## Pauschale Beihilfe für Beamte in der Krankenversicherung

### dbb hamburg stellt das „Erfolgsmodell“ infrage

Die jüngste Pressemitteilung der Gesundheitssenatorin Prüfer-Storcks vom 31. Juli 2019 beschreibt die Einführung der pauschalierten Beihilfe für Beamtinnen und Beamte sowie für die Versorgungsempfänger als eine Erfolgsgeschichte.



© MEV

Im August 2018 hat Hamburg als erstes Bundesland die pauschale Beihilfe gesetzlich eingeführt. Entscheidet sich ein Beamter beziehungsweise eine Beamtin für die gesetzliche Krankenversicherung, so wird grundsätzlich die Hälfte der Versicherungsbeträge als „Beihilfe“ gewährt.

Dies gilt allerdings nur für neu eingestellte Beamte und Beamtinnen, denn im Bundesbereich fehlt eine entsprechende bundesgesetzliche Regelung. Vorhandene verbeamtete Kolleginnen und Kollegen können diese „Beihilfe“ nur dann in Anspruch nehmen, wenn sie schon in der Vergangenheit gesetzlich versichert waren.

Für diesen Personenkreis, der bislang die gesamten Krankenversicherungsbeträge allein zahlen musste, ist es ein Fortschritt.

Bei allen anderen Fallkonstellationen hakt es gewaltig. So sind also weit über 30.000 aktive Beamte und Beamtinnen sowie quasi alle Versorgungsempfänger von diesen Neuerungen ausgeschlossen, da der Hamburger Alleingang nicht mit dem Bund abgestimmt wurde und es einer Änderung der Sozialgesetzbücher bedürft hätte.

Nun sorgt der Senat erneut für Verwirrung, denn er hat aufgrund einer neuen Kleinen Anfrage (Drucksache 21/17967) seine Zahlen aus der vorherigen Anfrage (Drucksache 21/16745) „nach unten“ korrigieren müssen. Waren es im April 2018 insgesamt 1.099 Beamtinnen und Beamte, die entsprechende Anträge gestellt haben und freiwillig in der gesetzlichen

Krankenversicherung versichert waren, sind es im August 2019 nur noch 1.052 Kolleginnen und Kollegen.

„Nach unseren Erkenntnissen ist die pauschale Beihilfe eben kein Erfolgsmodell, denn wenn man alle seit dem 1. August 2018 neu eingestellten Beamtenanwärter und deren Anträge zusammenzählt, kommen wir auf eine Zahl von knapp 18 Prozent.

Es wird leicht vergessen, dass die angeblichen neuen Wohltaten lediglich politisch ambitioniert sind, um letztendlich der besonders von der SPD herbeigesehnten Bürgerversicherung neuen Auftrieb zu verleihen“, so der dbb Landeschef Rudolf Klüver, „und wenn selbst nicht einmal die Hälfte der bislang gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten diese Vorteile nutzt, ist das Vertrauen in diese neuen Segnungen anscheinend nicht gerade groß.“

Hamburg, 26. August 2019

Quelle:  
Pressemitteilung des  
dbb hamburg