

Antwort NBB Wahlprüfstein

20.06.2022

1. Personalausstattung öffentlicher Dienst

Die Personalausstattung des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen, insbesondere im Bereich der Landesbeschäftigten und der kommunalen Beschäftigten, bereitet uns große Sorge. Neben den Auswirkungen des demografischen Wandels, sehen sich viele Bereiche des öffentlichen Dienstes zunehmenden Aufgaben durch veränderte Rahmenbedingungen ausgesetzt.

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?

Antwort Frage 1

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, sondern eben auch Menschen die mit Expert*innenwissen den Quereinstieg bei der Polizei anstreben - bspw. im Bereich IT. So wirken wir dem Fachkräftemangel bei der Polizei gezielt entgegen und stellen die Polizei diverser und inklusive auf!“

2. Land als attraktiver Arbeitgeber

Damit das Land Niedersachsen und gleichzeitig die niedersächsischen Kommunen ein attraktiver Arbeitgeber bleiben sind nach unserer festen Überzeugung, unabhängig von monetären Planungen, weitere Schritte erforderlich.

Hierbei geht es aus unserer Sicht zum einen um eine im Minimum bedarfsgerechte Ausstattung, gleichzeitig aber um Perspektivvorgaben für die aktuellen, insbesondere aber auch für die zukünftigen Beschäftigten in unseren Branchen.

Gleichzeitig stellen wir 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?

Antwort Frage 2

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

3. Verfassungsmäßige Alimentation der Beamtenbesoldung

Seit über fünfzehn Jahren mahnt der Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion die verfassungswidrige Alimentation der Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen an und führt ein Klageverfahren welches derzeit zur Entscheidung beim Bundesverfassungsgericht liegt.

Nach unserer Überzeugung, auch im Hinblick auf bereits vorliegende Rechtsprechung unter anderem des BVerfG und weiterer höchstrichterlicher Instanzen, liegt eine verfassungsgemäße Besoldung der Beamtinnen und Beamten weiterhin nicht vor. Insbesondere das im Kern zu beachtende Abstandsgebot zur sozialen Grundsicherung wird nach unserer Bewertung nicht erfüllt.

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

Antwort Frage 3

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.

4. Digitale Verwaltung

Die Bürgerinnen und Bürger in Niedersachsen haben nach unserer Überzeugung Anspruch auf eine verbesserte digitalisierte Verwaltung, die insbesondere den Servicegedanken deutlich mehr in den Vordergrund stellt. Gleichzeitig halten wir es aber auch für dringend erforderlich durch digitale Unterstützung die Handlungswege in der eigenen Verwaltung zu optimieren um schneller, kompetenter und qualifizierter den stetig steigenden Herausforderungen Rechnung tragen zu können. Hierzu gehört auch der klare Wille, die vereinbarten Maßnahmen des Online-Zugangsgesetzes in Gänze umzusetzen. Nach unserer Überzeugung fehlt in Niedersachsen nach wie vor der politische Wille, genau diesen Anforderungen Rechnung zu tragen, Wir bitten Sie daher um eine Einschätzung der aktuellen Situation. Mit welchen Handlungsschritten planen Sie die niedersächsische Verwaltung digital und zukunftssicher aufzustellen?

Antwort Frage 4

Digitalisierung ist eine Querschnittsaufgabe, die natürlich auch die Landesverwaltung betrifft. Die Digitalisierung ist eine Chance, um Arbeitsabläufe zu vereinfachen und kann einen Beitrag dazu leisten, durch verbesserte Ressourceneffizienz und eine vernetzte Infrastruktur nachhaltiges Wirtschaften zu stärken. Das gilt auch für die Arbeitsprozesse der Landesverwaltung.

Die Digitalisierung eines komplexen Verwaltungssystems verlangt neben einer guten zentralen Steuerung und Strategie auch Digitalisierungskompetenzen und finanzielle, personelle und organisatorische Kompetenzen in den einzelnen Ressorts. Nur so können Mittel für Beschaffungen und externe Beratungsleistungen in den Ressorts wirksam werden und dauerhaft zu einer verbesserten, digitalen Arbeitsweise führen. Dies wurde in der Vergangenheit zu wenig beachtet – auch weil Digitalisierung als Einsparmöglichkeit im Sinne einer Digitalisierungsdividende missverstanden wurde. Viele Probleme, die wir auf diesem Feld in Niedersachsen erleben, sind darauf zurückzuführen, dass nicht ausreichend Mittel für den Ressourcenaufbau in den einzelnen Ressorts zur Verfügung stehen. Deshalb schaffen wir im Rahmen einer integrierten Digitalstrategie gezielt die notwendigen personellen und organisatorischen Ressourcen für die Umsetzung in den einzelnen Ressorts. Auf diese Weise erhöhen wir das Digitalisierungstempo in der Landesverwaltung und nutzen ihr volles Potenzial. Wo mehrere Ressorts und Fachabteilungen mit der Digitalisierung vergleichbarer Prozesse befasst sind, wollen wir den Einsatz einheitlicher Verfahren voranbringen und die Abstimmung durch Einrichtung geeigneter Steuerungsgremien verbessern.

„5. Grüne Pläne für den öffentlichen Dienst“

Unabhängig von diesen vier konkreten Fragestellungen möchten wir Ihnen natürlich gleichzeitig die Gelegenheit geben, uns eigene Planungen und Vorhaben den öffentlichen Dienst betreffend mitzuteilen.

Mit der pauschalen Beihilfe wollen wir den niedersächsischen Beamt*innen eine echte Wahlfreiheit bei der Krankenversicherung ermöglichen. Wenn Beamt*innen sich für die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) entscheiden, wollen wir ihnen künftig – wie viele andere Bundesländer auch – einen Zuschuss gewähren, der dem Arbeitgeber*innenanteil entspricht. Bisher müssen Beamt*innen in der GKV sowohl Arbeitnehmer*innen- als auch Arbeitgeber*innenanteil selbst zahlen, weil das Land Niedersachsen mit der regulären Beihilfe nur Leistungen der Privaten Krankenversicherung finanziert. Eine Mitgliedschaft in

der privaten Krankenversicherung kann jedoch insbesondere für Beamt*innen in unteren Besoldungsgruppen, mit chronischen Krankheiten oder vielen Kindern sehr teuer sein. Außerdem sollten gerade Landesbedienstete nicht weiter aus der Solidargemeinschaft der Gesetzlichen Krankenversicherung ausgeschlossen werden.