

# niedersachsen *magazin*

4

April 2017 ■ 79. Jahrgang

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund  
und Tarifunion

## Zukunft Niedersachsens: **Öffentlicher Dienst kein Selbstläufer**

Seite 2 <

Nachhaltigkeits-  
strategie

Seite 5 <

Nachbesserungen  
Besoldung und  
Versorgung

Seite 7/8 <

Informations-  
zugangsgesetz



## Entwurf Nachhaltigkeitsstrategie

# Deutliche Kritik mit Blick auf öffentlichen Dienst

Die Landesregierung hatte im November einen Entwurf einer Nachhaltigkeitsstrategie für Niedersachsen zugestimmt. Die Federführung für die Strategieentwicklung liegt beim Niedersächsischen Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (MU). Ziel der Landesregierung ist eine ökologische, ökonomische und sozial nachhaltige Politik für ganz Niedersachsen.

Der NBB hat von der Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben, Gebrauch gemacht, weil der Entwurf der Nachhaltigkeitsstrategie für den Fall einer Umsetzung nicht unwesentlich Einfluss auf den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten haben wird.

Wegen der eingeräumten, nur kurzen Stellungnahmefrist hat der NBB sein Hauptaugenmerk auf einige Bereiche gerichtet, die sich direkt mit dem öffentlichen Dienst und seinen Beschäftigten befassen.

Der NBB hat zudem herausgestellt, dass eine Vielzahl der Handlungsfelder und die dafür formulierten Ziele, aber auch Maßnahmen und Instrumente nur durch oder mit Unterstützung des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen umgesetzt werden können.

Der NBB begrüßte zwar, dass die Landesregierung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes als wichtigste Ressource der Landesverwaltung begreife, welche die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Hand garantiere. Kritisch wurde jedoch angemerkt, dass die Nachhaltigkeitsstrategie nicht erkennen lasse, wie „ein nachhaltiger Umgang mit der Ressource Personal einerseits die Ziele einer nachhaltigen Finanzpolitik stützen“ und gleichzeitig dem Anspruch einer positiven Personalgewinnung und -entwicklung gerecht werden soll. Ausdrücklich wird bedauert, dass die Aussagen und Positionen dazu wenig konkret gefasst worden sind.

Kritisch hat der NBB insgesamt angemerkt, dass aus seiner Sicht an vielen Punkten die „Rolle“ eines funktionierenden öffentlichen Dienstes einschließlich der Wechselwirkungen zu den diesen betreffenden Handlungsfeldern zu wenig betrachtet beziehungsweise vernachlässigt würden. Dieses sei ein Ansatzfehler der Nachhaltigkeitsstrategie an sich, denn die dargestellten Politikfelder müssten durch Menschen – auch beziehungsweise insbesondere aus dem öffentlichen Dienst – mit Leben gefüllt werden.

Der NBB hat sich detailliert zu den Handlungsfeldern Nachhaltige Finanzpolitik, Nachhaltige Personalgewinnung und -entwicklung beim Land und Demografischer Wandel geäußert und deutlich kritische Worte gefunden, weil die Nachhaltigkeitsstrategie eigentlich keine neuen Erkenntnisse enthält, was die Themen an sich und die Ausführungen dazu betrifft. Eigentlich wird nur „alter Wein in neuen Schläuchen“ serviert, was einer Nachhaltigkeitsstrategie des Landes und seiner grundsätzlichen Verantwortung in diesem zentralen Themenfeld nicht gerecht werden kann. Der NBB vermisst generell ein konkretes Tun, denn nur mit Absichtserklärungen – wie in den letzten Jahren – komme man nicht weiter.

Der NBB vermisst auch ein klares Bekenntnis zum öffentlichen Dienst des Landes und dessen Beschäftigten. Dazu gehört aus NBB-Sicht unter anderem die Einrichtung eines Ausschusses

des Niedersächsischen Landtags für öffentliches Dienstrecht in Niedersachsen, die Absicherung eines mündlichen Anhörungsrechts bei der Beratung beamtenrechtlicher Regelungen in den parlamentarischen Gremien und die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Rückäußerung/ Stellungnahme zu den vorgebrachten Argumenten und Forderungen durch die beteiligten parlamentarischen Gremien.

Der NBB hält es zudem für wichtig, dass die sichere und berechenbare Arbeit des öffentlichen Dienstes deutlicher in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt wird.

Zum Arbeitgebermarketing sind deshalb weitere Tätigkeitsfelder in den Blick zu nehmen. Das Karriereportal allein reicht nicht. Zudem erwarten junge Menschen konkrete Karriereperspektiven.

Auch dürfen klassische monetäre Rahmenbedingungen nicht ausgeklammert werden. Wer Qualität will, muss auch sagen und zeigen, dass er bereit ist, den „Preis“ dafür zu zahlen.

Es ist zwingend, vermehrt auf die interne Ausbildung von Nachwuchskräften zu setzen, denn dadurch ist eine höhere Bindungswirkung dieser qualifizierten Kräfte zu erreichen.

Mit Blick auf die umfangreichen hoheitlichen Aufgaben in der Landesverwaltung sollte dabei der Schwerpunkt in der Ausbildung von Beamten (auch für technische Verwaltung) gesetzt werden, was zudem die Marktfähigkeit als Arbeitgeber stärkt.

Im Bereich Arbeit und Gesundheit erscheint es unumgänglich, die erkennbar erheblich gestiegenen und natürlich noch weiter steigenden Anforderungen wegen des rasanten technischen Fortschritts (Stichwort „Arbeit 4.0“) unmittelbar mit einzubeziehen.

Die formulierten mittelfristigen Ziele sind eine Offenbarung, denn sie bestätigen von der Formulierung zum einen, dass der Arbeitgeber Land Niedersachsen bei der Attraktivität deutliche Defizite hat, zum anderen, dass einer weiteren Arbeitsverdichtung „nur“ mit die Arbeitsfähigkeit erhaltenden Maßnahmen entgegnet werden soll/ muss. Wie die Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung so gesichert werden soll, bleibt offen.

Der Abdruck der gesamten Stellungnahme an dieser Stelle ist nicht möglich. Die Stellungnahme ist in der gesamten Länge auf unserer Website unter der Rubrik Themen zu finden. ■



© CrazyCloud / Fotolia

## > Zur Sache

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor Kurzem fragte mich ein befreundeter Journalist, warum ich seit vielen Monaten immer wieder darauf drängen würde, dass sich die verantwortlichen Politiker/-innen unseres Landes mit der notwendigen Ernsthaftigkeit und Konsequenz dem Thema Digitalisierung und speziell den Rahmenbedingungen einer digitalen Verwaltung und den absehbar vielschichtigen Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse auseinandersetzen. Statt an diesem dicken (Hartholz-) Brett zu bohren, könnte ich doch eigentlich genüsslich die weitere, absehbar nicht ausreichende Entwicklung abwarten und diese dauerhaft medienwirksam kritisieren.



> Friedhelm Schäfer,  
Landesvorsitzender

Ich habe ihm erwidert, dass ich es natürlich aus der Verantwortung als NBB-Vorsitzender gegenüber den Kolleginnen und Kollegen der Landes- und Kommunalverwaltung – insbesondere mit Blick auf deren Arbeitsbedingungen und -belastungen – tue, aber auch als Bürger selbst, der in einem gut und zukunftsfest aufgestellten Bundesland Niedersachsen leben möchte.

*„Zukunft ist etwas, was die meisten Menschen erst lieben, wenn es Vergangenheit geworden ist.“*

*William Somerset Maugham, 1874–1965,  
englischer Erzähler und Dramatiker*

Triebfeder sei zudem der Wunsch, dass die Beschäftigten des Landes und seiner Kommunen auch nach der Bewältigung der Herausforderungen durch die Digitalisierung dafür gelobt werden, wie sie diese wirklich große Aufgabe bravourös bewältigt hätten.

Anders als nach der Wiedervereinigung beziehungsweise in der Flüchtlingskrise würden dafür aber nicht allein sehr stark engagierte und flexible Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ausreichen. Zwingend für die Erreichung dieses Zieles sei, unter massiven finanziellen Anstrengungen durch das Land die zwingend erforderlichen Rahmenbedingungen dafür zur Verfügung zu stellen.

Froh war ich, dass er keine Antwort auf seine „Nachfrage“ haben wollte, was uns das Lob erkennbar bei den beiden vorherigen großen und positiv bewältigten Herausforderungen denn gebracht habe. Ja, in diesem Punkt könnten die verantwortlichen Politiker/-innen über das Halten von Sonntagsreden hinaus sicherlich noch dazulernen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die leider eher zunehmende Ignoranz der politischen Verantwortungsträger/-innen gegenüber den finanziellen Sorgen der Beschäftigten aus den unteren Besoldungsgruppen in unserem Land ist für mich ein besonderes Ärgernis. Dieses gerade auch mit Blick auf das aktuell diskutierte Thema „Soziale Gerechtigkeit“, welches meines Erachtens aber kein Wahl-

kampftema sein sollte, sondern wegen seiner Bedeutung unter ganzheitlicher Betrachtung eine ständige Verpflichtung im politischen Handeln.

Interessant ist, dass anders als früher selbst die Notwendigkeit, für die unteren Besoldungsgruppen besonders etwas zu tun, gegenüber den Entscheidern begründet werden muss. Dabei sollte es politisches Allgemeinut sein, dass beispielsweise steigende Mietpreise und Krankenversicherungsbeiträge bei einer Besoldung im unteren Bereich stärker belasten.

Aber alle Chancen (beispielsweise bei der Schaffung des eigenständigen Besoldungsrechts in haushalterisch rosigen Zeiten, bei der Entscheidung, die Nachbesserungsklausel für die Besoldungs- und Versorgungserhöhung 2015/2016 nicht zu nutzen) blieben bisher ungenutzt. Warten wir mal ab, ob es eine Neubesinnung bei der Bewertung der Folgen des Tarifabschlusses 2017/2018 für die Nachbesserungsklausel gibt, denn der dort vereinbarte Mindestbetrag sollte ja zumindest ein Denkanstoß sein. Hoffen wir zudem, dass Ausrutscher wie eine vergleichende Betrachtung unserer gut ausgebildeten und hoch qualifizierten Kolleginnen und Kollegen mit angelernten Kräften ein einmaliger Ausrutscher in einer gerichtlichen Auseinandersetzung waren und nicht Gedankengut sind.

*„Autorität wie Vertrauen werden durch nichts mehr erschüttert als durch das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden.“*

*Theodor Storm, 1817–1888,*

*deutscher Schriftsteller*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ebenfalls unter das Thema „Soziale Gerechtigkeit“ subsumieren lässt sich die beharrliche Weigerung der politischen Verantwortungsträger/-innen, den Kolleginnen und Kollegen mit mehr als 40 Jahren ruhegehaltstfähiger Dienstzeit – weit überwiegend Kolleginnen und Kollegen aus den unteren Besoldungsgruppen – die Möglichkeit zu eröffnen, unter finanziell erträglicheren Belastungen als aktuell auf Antrag frühzeitig in den Ruhestand zu treten.

*„Es kann keiner gerecht sein, der nicht menschlich ist.“*

*Luc de Clapiers, Marquis de Vauvenargues, 1715–1747,  
französischer Philosoph*

Mit der eigentlich als selbstverständlich zu erwartenden Anerkennung der Lebensleistungen dieser Kolleginnen und Kollegen für unser Land beziehungsweise unsere Kommunen sollte es eine Verpflichtung sein, einen vorliegenden systemkonformen Vorschlag zur Lösung auch noch vor den Landtagswahlen umzusetzen. Ein Hinweis darauf, dass andere Länder und der Bund sich nicht zu einer solchen Rechtslage durchringen können, ist inakzeptabel, nicht nur weil er bei Verschlechterungen auch nicht als Maßstab genommen wird/wurde.

Ihr

### 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. **Internet:** www.nbb.dbb.de. **Bankverbindung:** BBBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56.

**Redaktion:** Sabine Köhler, Friedhelm Schäfer, Linde Schlombs.

**Verantwortlich für den Inhalt:** Sabine Köhler, Ellernstraße 38, 30175 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:** © WS-Design / Fotolia

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

**Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannan, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Anzeigentarif:** Nr. 21, gültig ab 1.10.2016.

**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.



# Umstellung auf Erfahrungsstufen und Umgang mit Widersprüchen wegen Altersdiskriminierung Praktische Umsetzung des neuen Besoldungsgesetzes

In der letzten Ausgabe hatten wir darauf hingewiesen, dass das Niedersächsische Finanzministerium (MF) in Kürze zum Umgang mit den vorliegenden Anträgen und Widersprüchen wegen Altersdiskriminierung einen entsprechenden Erlass herausgeben wird und wir über Einzelheiten dazu in dieser Ausgabe ebenso berichten werden wie über Fragen der praktischen Umsetzung der Umstellung auf die Erfahrungsstufen.

## Information auf der Internetseite des NLBV

Das NLBV hat auf seiner Internetseite Informationen dazu zur Verfügung gestellt. Ergänzende Informationen sind den Bezüge-mitteilungen zu entnehmen.

## Unabhängig von Anträgen oder Widersprüchen

Die Einführung von Erfahrungsstufen führt für die am 31. Dezember 2016 vorhandenen Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger in keinem Fall zu einer Schlechterstellung gegenüber dem bisherigen Recht der Stufeneinteilung.

Aufgrund der Überleitungsregelungen im NBesG werden die am 31. August 2011 bereits vorhandenen Besoldungsempfänger/-innen rückwirkend ab 1. September 2011 der Erfahrungsstufe zugeordnet, die der nach bisherigem Recht zustehenden Stufe entspricht. Es ändert sich mit der Einführung von Erfahrungsstufen nichts. Das Grundgehalt bemisst sich weiterhin nach der bisher erreichten Stufe, die Stufensteigerungen erfolgen wie nach dem bisherigen Steigerungsrhythmus, bereits verbrachte Zeiten werden berücksichtigt.

Für die im Zeitraum vom 1. September 2011 bis zum 31. Dezember 2016 eingestellten oder aus anderen Bundesländern oder vom Bund versetzten Besoldungsempfänger/-innen wird eine Vergleichsberechnung, die sogenannte Günstigerprüfung vorgenommen. Als Folge dieser

sogenannten Günstigerprüfung ist für die jeweils betroffene Person die vorteilhaftere Stufe zugrunde zu legen.

Das Ergebnis der Günstigerprüfung wird schriftlich vom NLBV mitgeteilt. Die Vergleichsberechnung und gegebenenfalls Nachzahlung wird von Amts wegen vorgenommen. Aufgrund der hohen Anzahl der betroffenen Personalfälle wird die Bearbeitung noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Für die ab 1. Januar 2017 eingestellten Besoldungsempfänger/-innen wird eine Erfahrungsstufe unter Berücksichtigung von anzuerkennenden Erfahrungszeiten, diesen gleichgestellten Zeiten oder förderlichen Zeiten festgesetzt. Förderliche Tätigkeiten werden als solche von den Personalstellen bestimmt und gegebenenfalls dem NLBV übermittelt. Die Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe und die Benachrichtigung der/des Besoldungsempfängerin/-ers nimmt das NLBV vor. Die berücksichtigten Erfahrungszeiten und die maßgebliche Stufe werden vom NLBV schriftlich mitgeteilt.

## Anträge beziehungsweise Widersprüche wegen Altersdiskriminierung

Die Widersprüche wegen Altersdiskriminierung beziehungsweise Anträge auf diskriminierungsfreie Besoldung waren vom Land ruhend gestellt worden und sind jetzt aufgrund der rückwirkenden gesetzlichen Neuregelung zu bewerten.

Eine Altersdiskriminierung der am 31. August 2011 bereits vorhandenen Besoldungsempfänger/-innen liegt aufgrund der rückwirkenden Überleitung in die neuen Erfahrungsstufen nicht vor. Eine entsprechende Umstellung des Besoldungssystems ist nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes zulässig (Beschlüsse vom 7. Oktober 2015, Az.: 2 BvR 413/15 und andere). Ausgleichsansprüche bestehen in diesem Zusammenhang nicht. Widersprüche werden aufgrund der Neuregelung als erledigt betrachtet. Aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen wird grundsätzlich von einer förmlichen Bescheidung abgesehen. Widerspruchsführer/-innen, die dennoch einen Widerspruchsbescheid wünschen, wurden gebeten, dies ihrer Bezügestelle bis zum 31. Mai 2017 schriftlich mitzuteilen.

Für die im Zeitraum vom 1. September 2011 bis zum 31. Dezember 2016 eingestellten Besoldungsempfänger/-innen wird im Zuge der Günstigerprüfung festgestellt, wer einer höheren Stufe als bisher zuzuordnen ist und eine entsprechende Nachzahlung erhält. Die bereits in der bisherigen Stufe verbrachte Zeit wird berücksichtigt.

Eventuell ursprünglich bestehenden Altersdiskriminierungen wird dadurch abgeholfen werden. Widersprüche werden danach als erledigt betrachtet. Auch in diesen Fällen soll aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen grundsätzlich kein förmlicher Bescheid ergehen. Widerspruchsführer/-innen, die dennoch einen Widerspruchsbescheid wünschen, werden dann gebeten werden, dies ihrer Bezügestelle innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich mitzuteilen. Eine entsprechende Nachricht wird in den Mitteilungen über das Ergebnis der Günstigerprüfung enthalten sein.

## Weiteres Vorgehen – kein Rechtsschutz für Grundsatzfrage

Wir haben die Neuregelung geprüft und sehen diese unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zur zulässigen Rückwirkung in Sachsen (zum 1. September 2006) als (verfassungs)rechtlich zulässig an. Danach sind sowohl die Rückwirkung als auch die Regelungen zur Bemessung des Grundgehalts mit dem Grundgesetz vereinbar. Materiell rechtlich hat das Sächsische Besoldungsgesetz – wie auch das neue niedersächsische Besoldungsgesetz und die Besoldungsgesetze vieler anderer Länder – die grundsätzliche Dauer der Erfahrungsstufen den alten Dienstaltersstufen entsprechend geregelt.

Insoweit teilen wir ausdrücklich nicht die Auffassung eines unserer gewerkschaftlichen Mitbewerber, der davon ausgeht, dass eine pauschalierende Aussage dahingehend, dass die Arbeitsergebnisse nach 25-jähriger Tätigkeit besser sind als nach 15-jähriger Tätigkeit, sich kaum treffen lassen und daher die Neuregelung den Vorgaben der Rechtsprechung des EuGH nicht entsprechen. Verfahren zur grundsätzlichen rechtlichen Überprüfung der Neuregelung haben aus unserer Sicht keine Aussicht auf Erfolg. Die Bundesleitung des dbb hat daher in Absprache mit dem Dienstleistungszentrum Nord des dbb und uns entschieden, dass kein Rechtsschutz in der grundsätzlichen Frage der Regelungen zur altersdiskriminierenden Besoldung in Niedersachsen gewährt wird.

Das Gesagte schließt allerdings eine rechtliche Überprüfung beispielsweise der Anerkennung von förderlichen Zeiten als Erfahrungszeit nicht aus. Für entsprechende Rechtsschutzanträge muss im Einzelfall die Gewährung von Rechtsschutz geprüft werden.



## Familienpflegezeit und weitere Änderungen Weiterer Handlungsbedarf

Dem NBB wurde als Gewerkschaftliche Spitzenorganisation der Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Familienpflegezeit für niedersächsische Beamtinnen und Beamte zugeleitet.

In der letzten Ausgabe hatten wir bereits über die wesentlichen Inhalte berichtet.

In seiner Stellungnahme hat der NBB die mit dem Gesetzentwurf vorgesehene weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwar begrüßt, aber auf weiteren Handlungsbedarf hingewiesen. Dazu gehört weiterhin die Forderung

nach der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten und weiterer Arbeitszeitflexibilisierungen, die insbesondere Frauen und Männern mit Kindern zugutekommen, um Betreuungsmöglichkeiten besser organisieren und koordinieren zu können. Dies gilt vor allem auch für Krankheitszeiten der Kinder, für die vereinfachte Möglichkeiten von beispielsweise kurzfristiger

Heimarbeit geschaffen werden sollten.

Der NBB hat zudem in Anlehnung an eine entsprechende Regelung im Bundesrecht die Forderung erhoben, eine Regelung zu schaffen, nach der Anträgen auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand auch zu entsprechen ist, wenn Beamtinnen oder Beamte vor oder nach Eintritt in das Dienstverhältnis familienbedingt teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt gewesen sind oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen haben, das Ruhegehalt (das sie bei Eintritt in den Ruhe-

stand wegen Erreichens der Altersgrenze erhalten würden) nicht die Höchstgrenze erreicht, die Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt und dienstliche Belange dem Hinausschieben nicht entgegenstehen.

Zu den weiteren Inhalten des Gesetzentwurfs – unter anderem zur Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen und zu den in das Gesetz überführten Regelungen der Einstellungshöchstaltersgrenzen – sind einige Detailforderungen aufgestellt worden. ■

## Ministerpräsident um Gespräch gebeten Nachbesserungen bereits in 2017

Der NBB-Landesvorsitzende Friedhelm Schäfer hatte in einer ersten Reaktion nach dem erreichten Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten der Länder eine Nachbesserung noch im Jahr 2017 insbesondere auch für die unteren und mittleren Besoldungsgruppen gefordert.

Zur Thematik insgesamt hatten wir in der letzten Ausgabe berichtet.

In einem zwischenzeitlichen Schreiben an den Niedersächsischen Ministerpräsidenten Stephan Weil stellte der NBB-Landesvorsitzende Friedhelm Schäfer ihm gegenüber seine Erwartung deutlich heraus, dass der NBB nach Abschluss der Tarifverhandlungen ein Gespräch darüber erwarte, ob – gegebenenfalls wie und wann – die Landesregierung im Rahmen der sogenannten Nachbesserungsklausel auf diese Ergebnisse mit Blick auf die vom Landtag im Dezember beschlossenen und damit schon feststehenden Besoldungs- und Versorgungserhöhungen für die Jahre 2017 und 2018 reagieren wolle.

Dem Ministerpräsidenten sind in dem Schreiben die wesentlichen Vorstellungen und Forderungen des NBB dargestellt worden.

Dazu gehört neben dem zeitlichen Vorziehen der jeweils zum 1. Juni beschlossenen Erhöhungen auch eine Berücksichtigung von Mindesterhöhungsbeträgen.

Deutliche Kritik übt Friedhelm Schäfer daran, dass die in diesem und im vorangegangenen Tarifabschluss verabredeten Mindesterhöhungsbeträge von jeweils 75 Euro bei den Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängern/-innen in den unteren und mittleren Besoldungsgruppen nicht angekommen sind beziehungsweise ankommen werden. Dies sei besonders bedauerlich, weil die

Besoldung beziehungsweise Versorgung zum Teil in diesen Bereichen, wenn überhaupt, nur wenig über dem Niveau der sozialen Grundsicherung liege und die Belastungen infolge der gerade erfolgten erheblichen Steigerungen bei den Beiträgen zur privaten Krankenversicherung sich hier besonders auswirken würden.

Da die im Tarifabschluss vereinbarten linearen Erhöhungen mit dem Mindestbetrag nur einen Teil des finanziellen Volumens der Tarifeinigung ausmache, for-

derte der NBB-Landesvorsitzende, dass dieses finanzielle Volumen auch für die Beamtinnen, Beamten sowie Versorgungsempfänger/-innen zur Verfügung gestellt werde.

Schließlich wird klargestellt, dass der NBB eine Nachbesserung bereits für und in 2017 erwarte. Dies lasse die Haushaltslage Niedersachsens zu.

Zum Redaktionsschluss war ein Gespräch noch nicht vereinbart. ■

### > Tarifinfo

#### Entgelterhöhungen 2017 und 2018

Bereits in der Ausgabe März 2017 des niedersachsen magazins (Seite 4) haben wir über die Tarifeinigung und die damit verbundenen Entgelterhöhungen für 2017 und 2018 berichtet.

Wie das Niedersächsische Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV) jetzt auf seiner Internetseite mitteilt, wird eine Zahlung der erhöhten Entgelte ab Abrechnungsmonat 5/2017, erfolgen. Es weist ausdrücklich darauf hin, dass die Zahlungen zunächst nur unter dem Vorbehalt der Rückforderung aufgrund etwaiger Änderungen in den noch zwischen den Tarifvertragsparteien stattfindenden Redaktionsverhandlungen erfolgen. ■



## Gleichberechtigungsgesetz in Ausschussberatung NBB nutzt Stellungnahmemöglichkeit

Der Ausschuss für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Migration des Niedersächsischen Landtags hat dem NBB die Möglichkeit eingeräumt, schriftlich zum Entwurf eines Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) Stellung zu nehmen.

Mit Blick auf die grundsätzliche Kritik am Inhalt des Gesetzes und der Gesetzesbegründung – wir hatten in der letzten Ausgabe und zuvor berichtet – hat der NBB diese ihm eröffnete Möglichkeit gern genutzt, um den Mitgliedern des federführenden Ausschusses und den Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags insgesamt ein vollständiges und richtiges Bild der Forderungen, kritischen Fragen und Anmerkungen seiner Stellungnahme zu vermitteln.

Besonders erwähnenswert sind zudem Äußerungen von Sozialministerin Cornelia Rundt in einem Interview mit dem Rundblick – veröffentlicht am 6. März 2017 – zu den Inhalten des Gesetzentwurfs.

„Gegenwärtig erleben wir noch in vielen Behörden die typischen Absprachen unter den Gruppen von Männern. Man verspricht sich gegenseitig den Aufstieg – und weil oft auf Ausschreibungen verzichtet wird, können sich

solche Seilschaften dann auch durchsetzen ... Mit dem neuen Gesetz zwingen wir die Verwaltungen dazu, bei Stellenneubesetzungen auszuschreiben ... Je höher die Position im öffentlichen Dienst, die besetzt werden soll, desto weniger kommen Frauen zum Zuge. Wir merken das schon bei den Beurteilungen, die wir verglichen haben. Frauen haben, im Vergleich zu Männern, oft die schlechteren Benotungen erhalten. Übrigens gilt das auch für Teilzeitbeschäftigte, die hier gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden. Uns ist wichtig, dass wir die Personal-sachbearbeiter schulen und ihnen deutlich machen, dass eine Diskriminierung von Frauen nicht akzeptiert werden kann. Die Beurteilungen in den Behörden müssen für die Beschäftigten transparenter werden.“

In seiner aktuellen Stellungnahme hat der NBB konkrete Beispiele für die Aussage der Ministerin eingefordert, dass Männer sich gegenseitig den Aufstieg

versprechen, von Ausschreibungen abgesehen wird und sich damit dann „Seilschaften“ durchsetzen.

Hintergrund der Frage ist, dass bereits nach geltendem Recht Stellen grundsätzlich auszuschreiben sind und die Gleichstellungsbeauftragte bei Ausschreibungen beziehungsweise dem Verzicht auf sie zu beteiligen ist.

Die zitierte Aussage zu den Beurteilungen teilt der NBB vor allem mit Blick auf die Beurteilung von Teilzeitbeschäftigten.

Auch hier wurde seitens des NBB die Nennung konkreter Beispiele und Ergebnisse eingefordert. Es ist dabei von Interesse, in welchen Ressorts und nachgeordneten Behörden die Beurteilungen von Frauen (ohne Teilzeitbeschäftigung) und die Beurteilungen von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung schlechter sind, wie von Ministerin Rundt für die Frauen erklärt.

Selbst die in der Gesetzesbegründung angegebene Literaturquelle gibt nämlich keinen weiteren Aufschluss.

Die Äußerungen zeigen allerdings, dass die schon im Beteiligungsverfahren vorgebrachte

und in der aktuellen Stellungnahme erneuerte NBB-Kritik an dem Gesetzentwurf, unter anderem zur Thematik Beurteilungen, zu notwendigen Veränderungen in der Denk- und Handlungsweise von Führungskräften und unseren Forderungen an die Landesregierung nicht so ganz falsch sein können.

Umso mehr ist der NBB darüber irritiert, dass diese Argumente nicht in die Begründung der vorliegenden Drucksache aufgenommen wurde.

Wir fragen uns erneut, wie ernst die – mit dem Gesetzentwurf dargelegten – selbstgesteckten Ziele gemeint sind, wenn die weitergehenden Forderungen des NBB beispielsweise zu Auswahlverfahren und -kriterien, Beurteilungen, Fortbildung, Benachteiligungsverbot und zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bis heute nicht einmal als solche offengelegt wurden.

Wir fragen uns dies auch, weil wir den Eindruck haben, dass die tatsächliche Lebenswirklichkeit und Erfahrungswelt unserer Kolleginnen und Kollegen mit Familienarbeit und/oder Teilzeitbeschäftigung wohl nur von untergeordnetem Interesse ist.

Es ist an der Zeit, auch dieses in den Blick zu nehmen; die parlamentarische Beratung wäre ein guter Ort dafür. ■

### > digitalRat.niedersachsen hat Arbeit aufgenommen

#### Beherrtes Vorgehen für Landesverwaltung durch Landesregierung erforderlich

In der letzten Ausgabe hatten wir über die Berufung der Mitglieder des digitalRat.niedersachsen berichtet. Ihm gehören 20 Persönlichkeiten an, die die Bereiche Politik, Wirtschaft, Verbände, Wissenschaft und Forschung, Medien, Bildung, Ethik, Arbeit und Verbraucherschutz repräsentieren.

Am Rande der CeBIT hat dieses Gremium am 20. März 2017 unter Vorsitz von Ministerpräsident Stephan Weil nun seine Arbeit aufgenommen und sich außerdem über die Arbeitsschwerpunkte der nächsten Monate verständigt. Digitale Bildung scheint ein erster Schwerpunkt zu sein, mit dem man sich jetzt befassen wird.

Einige Mitglieder, unter anderem auch Ministerpräsident Stephan Weil, sehen nach der Pressemeldung Niedersachsen in vielen Bereichen bereits auf einem sehr guten Weg, auch wenn das nur ein Anfang sei.

„Dennoch liegen noch große Aufgaben vor uns, die wir beherrzt angehen“, wird Stephan Weil zitiert. Und Wirtschaftsminister Olaf Lies erklärt, die Digitalisierung stelle Wirtschaft und Gesellschaft vor große Herausforderungen, sie biete aber auch große Chancen. Die Landesregierung werde den digitalen Wandel gestalten.

Diesen Aussagen stimmen wir uneingeschränkt zu, weil ein beherrztes Angehen

dieser großen Aufgaben mindestens in gleichem Umfang für den öffentlichen Dienst in Niedersachsen gilt wie für Landes- und Kommunalverwaltungen und ihre Beschäftigten.

Daher sehen wir die Landesregierung in der Pflicht, auch den digitalen Wandel in der Landes- und Kommunalverwaltung im konstruktiven Dialog mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen zu gestalten. Der öffentliche Dienst muss jetzt in den Fokus genommen werden. Erfolgt dies nicht, wird dies dem Land Niedersachsen selbst und der niedersächsischen Wirtschaft Schaden zufügen. ■



## Entschließungsantrag von SPD und Bündnis 90/Die Grünen Digitale Verwaltung in Niedersachsen voranbringen

Der Ausschuss für Inneres und Sport des Niedersächsischen Landtags befasst sich derzeit federführend mit einem Entschließungsantrag der Regierungsfractionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen unter dem Titel „Digitale Verwaltung in Niedersachsen voranbringen – modern, sicher und bürgerfreundlich!“

In der Drucksache 17/6907 sind dazu neun Forderungen an die Landesregierung formuliert.

Inhaltlich geht es bei den Forderungen von Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung der Landesverwaltung über die dauerhafte und bestmögliche Schaffung von IT-Sicherheit, die Unterstützung der Kommunen und das Schaffen von Schnittstellen zur Portabilität der digitalen Verwaltungsarbeit auf Landes- und kommunaler Ebene, den Ausbau der Behördeninformationen im Internet, die Durchführung digitaler Verwaltungsverfahren, die Bereitstellung von verständlichen elektronischen Formularen, Assistenzsystemen, elektronischen Bezahlmöglichkeiten und einfachen Verfahren zur Vorlage von Nachweisen, die vollständige, schnelle, medienbruchfreie und einfach handhabbare Antragstellung über das Internet in allen Bereichen der Verwaltung, medienbruchfreie elektronische Aktenführung auch für mobiles Arbeiten beziehungsweise Telearbeit, Neugestaltung von Geschäftsprozessen zum Nutzen aller Beteiligten und weitere Stan-

dardisierung der Informationstechnik in der Verwaltung bis hin zu Investitionen zur umfassenden und fortgesetzten Modernisierung und den Ausbau der IT der Landesverwaltung.

Zusammengefasst geht es also um einen riesigen bunten Strauß von Forderungen rund um Verwaltungsorganisation und Digitalisierung der Verwaltung.

Die Fraktionen begründen ihren Antrag damit, dass Niedersachsen nur weiterhin erfolgreich sein könne, wenn die Chancen der Digitalisierung erkannt und daraus die nötigen Konsequenzen gezogen würden. Hierbei spiele die öffentliche Verwaltung eine wichtige Rolle. Als bedeutender Faktor für das Funktionieren der Wirtschaft und bei der privaten Lebensgestaltung, aber auch als Arbeitgeber für zahlreiche Beschäftigte müsse sich Verwaltung den Herausforderungen der Digitalisierung stellen und sich selbst umgestalten und weiterentwickeln. Die Digitalisierung der Verwaltung biete auch neue Perspektiven des Arbeitens für die Bediensteten, etwa durch die Möglichkeit, ortsunabhängig zu

arbeiten unter jederzeitigem Zugriff auf die dazu erforderlichen Datenbestände.

Verwaltung und Gesetze seien häufig weiterhin auf das analoge Zeitalter ausgerichtet. Mit dieser Entschließung werde der nötige Rahmen gefasst, der für die Weiterentwicklung einer digitalen und zugleich sicheren Verwaltung von der Landesregierung erfüllt werden müsse.

### ■ Warum ergreift der Landtag nicht die Initiative?

Die Antragssteller verweisen zudem in der Begründung auf die Pflicht des Gesetzgebers, die Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Chancen der Digitalisierung auch in der Verwaltung nutzbar zu machen, zugleich aber auch deren Risiken Herr zu werden. Anzumerken ist dazu, dass die Abgeordneten schon längst für entsprechende Rahmenbedingungen als Mitglieder des niedersächsischen Gesetzgebers hätten sorgen können.

### ■ Wie wir das sehen

Wie bekannt, steht der NBB der Digitalisierung der Verwaltung vom Grundsatz her nicht nur offen gegenüber, sondern fordert eine solche; immer auch unter dem Blickwinkel von schutzbedürftigen Interessen der Beschäftigten und neuen Chancen für flexiblere Arbeits(zeit)modelle.

Als problematisch bewertet der NBB den vorliegenden Entschließungsantrag aber vor allem vor dem Hintergrund, dass die in Niedersachsen verantwortlichen politischen Entscheidungsträger zum einen die Entwicklungen auf der Bundesebene (in den nächsten fünf Jahren Schaffung eines Bürgerportals und umfangreiche Investitionen in wirklich schnelles Internet) vollständig ausblenden. Zum anderen werden vielfältige Aufgaben wie die weitere Digitalisierung der Arbeitsabläufe, die Verbesserung der IT-Sicherheit (auch bei mobilem Arbeiten mit besonders schützenswerten Daten), die Neugestaltung von Verwaltungsorganisation einschließlich der elektronischen Aktenführung miteinander in Verbindung gebracht, die ganz unterschiedliche Ansatzpunkte beinhalten.

Eine Forderung an die Landesregierung, das wertvolle Know-how der Beschäftigten aller Verwaltungsebenen zu nutzen und ihre Interessen über eine konstruktive Begleitung durch die Gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen vorzusehen, fehlt allerdings ebenso wie die Einbeziehung des Strategiepapiers der Landesregierung „Digitale Verwaltung 2025“, das letztlich über eine Zustandsbeschreibung nicht hinausgeht, vollständig.

Wir warten gespannt darauf, wie es in diesem Themenfeld weitergeht und stehen als kritisch konstruktiver Gesprächspartner gerne weiter zur Verfügung. ■

## Zugang zu amtlichen Informationen

### NBB: Informationszugangsgesetz kritisch

Die Niedersächsische Landesregierung hatte den Entwurf eines Informationszugangsgesetzes (auch: Transparenzgesetz) beschlossen, das dem NBB zur Stellungnahme zugeleitet worden war.

### ■ Inhalt des Entwurfs

Bürgerinnen und Bürger erhalten nach Darstellung der Landesregierung einen Auskunftsanspruch gegenüber der öffentlichen Verwaltung.

Interessierte müssten laut Gesetzesentwurf keine besonderen Gründe vortragen, um Informationen aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung zu erhalten.



Der Gesetzentwurf sehe unter anderem weiterhin bei einigen Behörden wegen ihrer besonderen Aufgaben und rechtlichen Stellung Ausnahmen vom Informationsanspruch vor. Während zum Beispiel ein solcher Anspruch gegenüber Landesbehörden und auch Gemeinden und Gemeindeverbänden vorgesehen ist, besteht er gegenüber Landtag, Gerichten, Strafverfolgungsbehörden, Finanzbehörden oder Bildungseinrichtungen nur teilweise oder gar nicht.

Das Gesetz sieht vor, dass die Verwaltungen zukünftig alle wesentlichen Informationen in ein allgemein zugängliches zentrales Informationsregister einstellen.

■ **NBB-Stellungnahme**

In seiner Stellungnahme macht der NBB klar, dass er sich dem Grundgedanken, mit einem Transparenzgesetz die Grundlagen staatlichen Handelns gegenüber Bürgerinnen und Bürgern und der Wirtschaft zu erklären, anschließen könne.

Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass bei Umsetzung des Gesetzes beispielsweise die Wirtschaft einen kostenfreien Zugang zu Informationen und Daten erhalte, die bei Verwendung durch Unternehmen zu einem nicht nur unerheblichen wirtschaftlichen Erfolg beitragen könnten. Der NBB erwarte deshalb die Klärung der Frage, wie eine Partizipation des Staates bei der Zurverfügungstellung von staatlichen Daten und Dienstleistungen aussehen kann, die einen wirtschaftlichen Nutzen erbringen.

■ **Beamtenrechtliches Beteiligungsverfahren im Blick?**

Das beamtenrechtliche Beteiligungsverfahren korrespondiert mit dem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamten-

tums. Unter anderem wegen des – vom NBB bekanntlich gestützten – Streikverbots der Beamtinnen und Beamten sind den Gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen der Beamten diese besonderen Beteiligungsrechte eröffnet worden.

Den Kerngehalt dieses Beteiligungsrechts sieht der NBB spätestens durch den vorliegenden Gesetzentwurf infrage gestellt. Der NBB hält es in diesem Zusammenhang schon heute für unangemessen und problematisch, dass Gesetzentwürfe, die dem beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren unterliegen, zu einem Zeitpunkt auf der Internetpräsenz des Landes zu finden sind, zu dem dieses – gesetzlich verankerte – Verfahren noch gar nicht eingeleitet beziehungsweise noch nicht zum Abschluss gebracht worden ist.

Im Entwurf ist leider keine Aussage dazu zu finden, wie und wenn in welcher Form die Landesregierung absichern will, dass dieses besondere, auf dem Grundgesetz basierende Recht in Einklang mit dem Gesetzentwurf und dem tatsächlichen Handeln gebracht werden soll.

■ **Arbeitsbelastung**

Kritisch sieht der NBB die Gesetzesbegründung mit Blick auf die prognostizierte Arbeitsbelastung der Beschäftigten.

Die Ausführungen sind vollkommen unzureichend, weil das zugrunde liegende Zahlenmaterial für eine Prognose der Arbeitsbelastung nur sehr eingeschränkt nutzbar ist. Diese beruht auf Fallzahlen von Bundesländern, deren Größe und Struktur nicht mit Niedersachsen vergleichbar sind und weit überwiegend für deutlich zurückliegende Jahre erhoben wurden. Eine auch nur annähernd feststellbare Größenordnung der zusätzlichen Arbeitsbelastung der Beschäftigten ist damit nicht möglich. Ein Aufzeigen dieser wird aber von uns zwingend erwartet.

Allein aus diesem Grund ist der Gesetzentwurf abzulehnen.

Generell hat sich die Arbeitsbelastung der Beschäftigten auf einem sehr hohen Niveau eingependelt. Schon jetzt sind in vielen Verwaltungsbereichen Urlaubs- und Krankheitsvertretungen auf ein Minimum zurückgefahren worden, der Krankenstand ist zum Teil hoch. Eine zusätzliche Belastung on top ist daher nicht mehr hinnehmbar.

■ **Kompliziert ist Gegenteil von bürgerfreundlich**

Die Einzelregelungen des Gesetzes stehen aus NBB-Sicht diametral dem Grundsatz von Bürgerfreundlichkeit entgegen.

Unabhängig von zu erwartenden und tatsächlichen Bearbeitungszahlen lassen die vorgesehenen Regelungen eine komplizierte, eingehende und damit zeitintensive Prüfung erwarten; wertvolle Arbeitszeit wird in Anspruch genommen, die für die Wahrnehmung der eigentlichen Aufgabe nicht mehr zur Verfügung steht.

Die gesellschaftliche Entwicklung und die praktischen Erfahrungen aus allen Verwaltungsbereichen lassen mindestens vermuten, dass bei Ablehnung eines Antrags auch Rechtsbehelfe dagegen eingehen werden. Deren Bearbeitung wird wiederum einen nicht unwesentlichen Zeitaufwand zur Folge haben, welcher wiederum Arbeitskraft und Arbeitszeit kostet.

■ **Amtsträger/-innen müssen geschützt werden**

Vorgesehen ist, dass in der Regel Name, Titel, akademischer Grad, Berufs- und Funktionsbezeichnung sowie Dienstschrift des/der Amtsträgers/-in, der/die an dem jeweiligen Vorgang mitgewirkt hat, bekannt gegeben werden. Die Vorschrift beinhaltet zwar eine Ausnahme für den Fall, dass schutzwürdige

Sicherheitsbelange der betroffenen Person entgegenstehen; diese Ausnahme reicht aus NBB-Sicht aber nicht aus.

Amtsträger/-innen repräsentieren den „Staat“ und damit letztlich unsere Gesellschaft persönlich und in Form ihrer Dienstausübung. Daher gebührt ihnen – schon allein aus Fürsorgegesichtspunkten des Dienstherrn/Arbeitgebers – ein besonderer persönlicher Schutz, dem die vorgesehene Regelung entgegensteht.

Die jüngsten Entwicklungen mit der deutlich zunehmenden Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes scheinen überhaupt nicht berücksichtigt worden zu sein. Es ergibt sich dazu auch keinerlei Erkenntnis aus der Begründung. Mindestens eine Auseinandersetzung mit dieser Frage aber können die Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber Land Niedersachsen wohl erwarten.

Dies gilt im Übrigen nicht nur für den rein dienstlichen Bereich. Es ist, auch das zeigen die Erfahrungen unserer Kolleginnen und Kollegen, nicht auszuschließen, dass Beschäftigte aufgrund der angedachten Informationen über ihre Person auch in ihrer Freizeit beziehungsweise ihrem privaten Umfeld persönlich „belangt, belästigt oder angegriffen“ werden könnten.

Für eine unabhängige, dem geltenden Recht und den Belangen der Gesellschaft unterworfenen Dienstausübung wäre die Angst davor aber wohl kaum zielführend.

Wir werden über den Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens berichten. ■