



Positionen und Forderungen des NBB für die nächsten Jahre beschlossen

Drei Entschlüsse verabschiedet

Die Delegierten des NBB Landesgewerkschaftstages haben mit überwältigender Mehrheit drei grundsätzliche Entschlüsse verabschiedet, die die Leitlinien der Gewerkschaftsarbeit der nächsten Jahre darstellen.

So fordern die Delegierten die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf, den immer noch bestehenden Besoldungsrückstand zügig abzubauen und künftig eine zeitgleiche und systemgerechte Übernahme von Tarifergebnissen auch für die Beamtinnen, Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu gewährleisten.

Außerdem muss die geplante Sonderzahlung deutlich erhöht und sichergestellt werden, dass sie fester Bestandteil der Besoldung wird. Zudem müssen die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ebenfalls eine Sonderzahlung erhalten.

Die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist eine weitere Forderung an die Politik. So sollte endlich eine landesweite Attraktivitätsoffensive gestartet werden, die dann auch zum Ziel haben muss, qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Auch die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des öffentlichen Dienstes muss gegenüber der Öffentlichkeit, gerade auch in Anbetracht der vermehrt stattfindenden verbalen und auch tätlichen Angriffe, deutlicher herausgestellt werden.

Ein großes Thema ist die Digitalisierung der Arbeitswelt. Natürlich steht der NBB dieser grundsätzlich positiv gegenüber, da sie den Beschäftigten die Möglichkeit einer hohen Flexibilität bietet und das Arbeitsleben damit attraktiv(er) macht. Allerdings dürfen dabei entstehende Risiken nicht außer Acht gelassen werden. Für Problematiken wie „gläserne Beschäftigte“ oder „ständige Erreichbarkeit“ müssen Lösungen gefunden und umgesetzt werden. Auch Aspekte des Arbeits- u. Gesundheitsschutzes oder Ängste vor möglichen Jobverlusten müssen ernst genommen und im Sinne der Beschäftigten umgesetzt bzw. diesen genommen werden.

Weitere 185 Anträge, die einzelne Punkte noch detaillierter formulieren, werden die Delegierten während der morgigen Arbeitstagung beraten und beschließen.

Für Rückfragen stehen wir gerne unter der Telefonnummer 0171-5475117 zur Verfügung.

04.11.2019



Landesgewerkschaftstag 2019

Entschließung Nr. 1

Gemeinsam stark!

Attraktivität steigern – Nachwuchs gewinnen

Gemeinsam stark!

Ziele einer erfolgreichen niedersächsischen Politik müssen u. a. sein

- die im Koalitionsvertrag vorgegebene Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes endlich durch geeignete Maßnahmen tatsächlich umzusetzen,
- die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten noch mehr auszubauen, zu fördern und umsetzbar zu machen,
- landesweit gleichwertige Arbeits- und Lebensbedingungen zu organisieren,
- eine landesweite Attraktivitätsoffensive so zu gestalten, dass diese auch positive Effekte auf die Beschäftigungssituation hat,
- die Beteiligung der Gewerkschaften für gemeinsame Ansätze der zukünftigen Herausforderungen auszubauen und
- Niedersachsens Ranking im Vergleich zum Bund und den anderen Bundesländern weiter als bisher nach vorn zu führen, um Abwerbung und Abwanderung zu verhindern.

Wer eine erfolgreiche Landespolitik gestalten möchte, benötigt hierzu einen leistungsstarken und attraktiven öffentlichen Dienst. Dieser muss für alle Bürgerinnen und Bürgern, auch in der Fläche, erreichbar sein und bleiben. Die Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge muss gesichert bleiben.

Dieser Aufgabe und dieser Verpflichtung gegenüber dem Gemeinwesen haben sich die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Niedersachsen gestellt und werden sich auch zukünftig den Herausforderungen stellen. Eine solche Verpflichtung bedingt aber eine wertschätzende Personalpolitik.

Der öffentliche Dienst in Niedersachsen braucht zur Erfüllung dieser Aufgabe und Verpflichtung konkurrenzfähige Beschäftigungsbedingungen für seine Beamtinnen, Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu gehört eine wettbewerbsfähige Bezahlung ebenso wie eine Ausweitung für Karrierechancen und ein verlässliches Aufzeigen der Wege dorthin.

Die Beschäftigten in allen Bereichen der niedersächsischen Landesverwaltung üben ihre Aufgaben für unsere Gesellschaft hochmotiviert und hochqualifiziert, auch bei schlechter gewordenen Arbeitsbedingungen, aus.

Die noch vorhandene Motivation muss durch weitere Maßnahmen erhalten werden. Innovative Ansätze von Beschäftigten, die aus der täglichen Berufserfahrung entstehen, müssen ernsthafter diskutiert und für die Neugestaltung der Landesverwaltung genutzt werden. Hierzu benötigen wir die konzeptionelle Arbeit in den jeweiligen Ressortbereichen.

Um den notwendigen hohen Standard weiterhin sicherzustellen ist es von besonderer Bedeutung, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen und hier im besonderen Maße die Beamtinnen und Beamten wieder Vertrauen in die Beständigkeit und Verlässlichkeit politischer Entscheidungen und Zusagen fassen und sich auf solche verlassen können. Dieses Vertrauen wurde in der Vergangenheit leider zu oft zutiefst erschüttert. Dies ist für den Arbeitgeber Land Niedersachsen völlig inakzeptabel.

Die derzeitige Situation, in der die Rahmenbedingungen nicht hinreichend verlässlich geregelt sind und in der vielschichtige Gerichtsentscheidungen ergehen, führt dazu, dass die Beamtinnen und Beamten mittlerweile gegen fast jede Regelung, von der sie negativ betroffen sein könnten, Widerspruch einlegen, um die eigenen Rechte zu wahren.

Wir fordern daher die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **sich ihrer Verantwortung und Verpflichtung gegenüber ihren Beschäftigten bewusst zu sein. Stellen Sie sicher, dass sich die niedersächsische Personalpolitik nicht weiter am Rande der Verfassungskonformität bewegt.**
- **Konzepte zu entwickeln, die eine stärkere Nutzung der individuellen Berufserfahrung für die Neuaufstellung der Landesverwaltung sichert.**

Der öffentliche Dienst und sein Ansehen

Die Verlässlichkeit des öffentlichen Dienstes muss noch deutlicher für die Bürgerinnen und Bürger sichtbar gemacht werden. Dieser Dienst für die Gesellschaft muss ihr und damit auch den politisch Verantwortlichen „etwas wert sein“. Dazu gehört es, dass die Landespolitik die schiefe Wahrnehmung des öffentlichen Dienstes nur als Kostenfaktor geraderückt und nicht noch fördert, denn der öffentliche Dienst ist kostenintensiv aber auch unverzichtbarer Dienstleistungsfaktor für ein funktionierendes Gemeinwesen. Ausgaben für das benötigte Personal in der Landesverwaltung sichern den Standort Niedersachsen und machen Niedersachsen zukunftsfähig.

Wir fordern daher die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des öffentlichen Dienstes deutlicher gegenüber der Öffentlichkeit herauszustellen.**

Mehr Beteiligung der Gewerkschaften im parlamentarischen Verfahren

Auf Grund der Bedeutung des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen sind die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen noch stärker zu beteiligen, als dieses bisher der Fall ist. Dieses ist besonders im parlamentarischen Verfahren „ausbaufähig“.

Wir fordern daher die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **ein geeignetes Gremium für öffentliches Dienstrecht in Niedersachsen parteiübergreifend im Niedersächsischen Landtag einzurichten.**

Attraktivität und Nachwuchsgewinnung

Schon heute fehlt Personal in allen Bereichen der Landesverwaltung. Die Nachwuchsentwicklung gerade in der mittleren Führungsebene ist extrem herausfordernd geworden. Deutlich ist, dass die besten Studierenden eines Jahrgangs nur selten im öffentlichen Dienst anfangen bzw.

die Angebote attraktiv finden. Dagegen sind viele Studierende sicher, sich für einen Arbeitgeber in der Privatwirtschaft zu entscheiden. Dieser Nachwuchs ist aber für die spätere Besetzung der mittleren Führungsebene in Behörden entscheidend, also z.B. für die Besetzung von Unterabteilungs- oder Referatsleiterposten. Hinzu kommt, dass auch der Weggang von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einem zunehmenden Problem wird.

Wir fordern daher die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **intensiver an Lösungen, Rahmenbedingungen und Zukunftskonzepten zu arbeiten.**
- **Innovative Ideen, auch für die Behördenstruktur, müssen in den sehr unterschiedlichen „Regionen/Bereichen“ entwickelt werden.**
- **Die Ausbildung von Anwärtnerinnen und Anwärtern muss ebenfalls an die neuen Strukturen angepasst oder neu entwickelt werden.**
- **Ferner muss eine effektive Führungskräfteförderung etabliert und Aufstiegsmöglichkeiten erweitert werden.**
- **Nur so kann Politik für den öffentlichen Dienst in Niedersachsen auf die Veränderungen in Niedersachsens Landesverwaltung reagieren und die Konsequenzen, die die Personalnot mit sich bringt, in den Griff bekommen.**



Landesgewerkschaftstag 2019

Entschließung Nr. 2

Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Zukunft beginnt jetzt!

Die Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt müssen geschützt werden. Hieraus ergeben sich folgende NBB Positionen:

- Die Sicherung gut bezahlter und qualifizierter Aufgaben muss das Ziel sein. Digitalisierung darf nicht zum Verlust des Arbeitsplatzes oder zur Entwertung der Tätigkeit führen!
- Die Qualifikation der Beschäftigten muss professionell mit hoher Priorität erfolgen. Digitalisierung erfordert Weiterbildung und digitale Integration der Beschäftigten!
- Die Gesundheit der Beschäftigten muss im Mittelpunkt stehen. Digitalisierung darf nicht zum Stressfaktor werden!
- Der Beschäftigtendatenschutz muss ein hohes Gut bleiben. Digitalisierung darf nicht den gläsernen Beschäftigten, dessen Leistung und Verhalten jederzeit kontrolliert wird, zur Folge oder zum Ziel haben!
- Flexibilität ist für Beschäftigte, Arbeitgeber und Dienstherren wichtig. Digitalisierung muss zu einem vereinfachten und erweiterten Zugang für individuelle Arbeitsmodelle führen!
- Die Mitbestimmungsrechte für Personal- und Betriebsräte, sowie die Anhörungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen müssen für die digitale Arbeit erweitert werden!

Der NBB steht der Digitalisierung der Arbeitswelt grundsätzlich positiv gegenüber, da sie den Beschäftigten eine hohe Flexibilität bietet und das Arbeitsleben damit attraktiv(er) macht. Der Fortschritt beinhaltet jedoch auch eine ganze Reihe von Risiken, denen durch transparente Regelungen entgegengewirkt werden muss.

Nach Auffassung des NBB schafft der Digitalisierungs-Hype insbesondere folgende Spannungsfelder, die es zu entschärfen gilt:

Der gläserne Beschäftigte

Sowohl die Leistung als auch das Verhalten der Beschäftigten sind problemlos mit einem Mausklick einsehbar. Die Angst vor ständiger Kontrolle birgt das Risiko physischer und psychischer Belastungen.

Ständige Erreichbarkeit

E-Mail, WhatsApp, Smartphone, Skype - alles Medien, die schon jetzt eine Erreichbarkeit überall und zu jeder Zeit ermöglichen. Wer nachts nicht bereitsteht für die Videokonferenz,

ist auf der Karriereleiter schnell "weg vom Fenster". Feste Erreichbarkeitszeiten für die Beschäftigten müssen dafür sorgen, dass Beruf und Privatleben auch im Home-Office getrennt bleiben.

Unzureichende Weiterbildungsangebote

Wer die digitale Arbeitswelt nicht bedienen kann, wird auch nicht einsetzbar sein. Die Frustration des Nichtwissens kann Stressfaktor und Auslöser für arbeitsbedingte Erkrankungen sein, die sich zu einem Burn-out oder Depressionen entwickeln können.

Nebenrolle in der neuen Arbeitswelt

Wenn die Arbeit für die Menschen immer weniger wird oder ganz wegfällt, drohen Arbeitsplatzentwertung oder auch der Verlust des Arbeitsplatzes.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die permanente Erreichbarkeit durch digitale Technik, der zunehmend komplexere Arbeitsalltag und die ständige Kontrolle führen zu einem höheren Risiko stressbedingter Erkrankungen. Auch physische Leiden nehmen durch das dauerhafte Arbeiten am Bildschirm zu.

Vorfahrt für den Datenschutz

Die sichere Bewegungsfreiheit von Beschäftigten im digitalen Raum wird gestärkt, wenn klare Regeln gelten, wer die Daten einsehen kann und welche davon zu Vergleichen zwischen den Beschäftigten genutzt werden. Selbstverständlich müssen diese Regeln auch transparent kommuniziert werden.

Keine Angst vor Jobverlust

Auch die Digitalisierung stößt an Grenzen - Kreativität, Improvisation und Ermessensausübung sind menschliche Fähigkeiten, die noch kein Computer beherrscht. Einfache Aufgaben sollten automatisiert werden, damit sich die Beschäftigten auf ihre beruflichen Stärken und Fähigkeiten konzentrieren können.

Mehr Gesundheit durch mehr Beteiligung

Die Arbeit kommt zu den Beschäftigten und nicht mehr andersherum - das ist das größte Potenzial der Digitalisierung! Durch einen vereinfachten Zugang zu flexiblen Arbeitsmodellen muss die Vereinbarkeit mit dem Privatleben der Beschäftigten problemlos möglich sein.

Letztlich kann die Arbeitswelt nur dann erfolgreich transformiert werden, wenn der Mensch und seine Bedürfnisse ins Zentrum des digitalen Wandels gestellt wird. Die Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte müssen ausgebaut werden.

Hierzu gehört besonders ein Initiativrecht der Personal- und Betriebsräte im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Digitalisierungsmaßnahmen. Personal- und Betriebsräte müssen danach von sich aus vorbeugend tätig werden können, wenn sie befürchten, dass Digitalisierungen zu Problemen und Veränderungen in Betrieben und Verwaltungen führen.

Wir fordern daher die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **die bestehenden Bestimmungen zu den Gefährdungsbeurteilungen zu evaluieren und ggf. anzupassen.**
- **Den schädlichen Auswirkungen der Digitalisierung für die Beschäftigten und den Arbeitsbedingungen entgegen zu wirken.**

- **Das Beteiligungs- und Initiativrecht der Personalvertretungen in den Dienststellen zu stärken und zu fördern.**
- **Die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen zu beachten.**
- **Die Einführung neuer Technik mit rechtzeitigen und ausreichenden Schulungen zu fundieren.**
- **Transparenz bei den Veränderungsprozessen sicherzustellen.**
- **Die Regelungen zur Barrierefreiheit von Digitalisierungsprozessen zu beachten.**



Landesgewerkschaftstag 2019

Entschließung Nr. 3

Bessere Besoldung und Versorgung

Nur mit einem leistungsfähigen Öffentlichen Dienst in Niedersachsen, nur mit hoch qualifiziertem und motiviertem Personal können die vielfältigen anspruchsvollen Aufgaben für unser Gemeinwesen in Niedersachsen erbracht werden.

Gleichklang bei den Statusgruppen

Die Einkommen beider Statusgruppen (Beamte und Arbeitnehmer) – trotz aller systematischen Unterschiede – sollen sich inhaltsgleich weiterentwickeln. Deshalb fordert der NBB bei Tarifabschlüssen die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung auf die jeweils betroffenen Beamten und Versorgungsempfänger.

Wir fordern daher die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **den Besoldungsrückstand mit geeigneten Maßnahmen zügig abzubauen.**
- **Eine zeitgleiche und systemgerechte Übernahme von Tarifergebnissen auch für die Beamtinnen, Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu gewährleisten.**

Niedersachsen im Bundesvergleich

Mit der Änderung des Grundgesetzes im Bereich der Gesetzgebungskompetenz trat mit Wirkung zum 1. September 2006 die sogenannte „Föderalismusreform I“ in Kraft. Die

neu gewonnene Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer im Bereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts wurde zunächst mehrheitlich zum Erlass von Einmalzahlungs-/Sonderzahlungsgesetzen genutzt. Im Bund und in den einzelnen Ländern ergaben sich erhebliche Unterschiede sowohl bei der Höhe der Beträge als auch bei der Ausgestaltung, welche dann in den darauffolgenden Jahren fortgeschrieben wurden.

In Niedersachsen hat es dazu geführt, dass sich das Besoldungsniveau im Bundesvergleich in allen Besoldungsgruppen negativ entwickelt hat. Einer Erhebung des dbb zur Folge rangiert Niedersachsen bei den unteren und mittleren Besoldungsämtern durchweg in den letzten 5 Rängen; also am Tabellenende. Selbst in den höheren Besoldungsämtern wird bestenfalls ein mittlerer Tabellenplatz erreicht.

Die Wiedereinführung der Sonderzahlung ab 2020 ist ein erster kleiner Schritt. Dieser ist allerdings aus unserer Sicht völlig unzureichend, um den Anschluss im Bundesvergleich wieder herzustellen.

Wir fordern daher die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **sicherzustellen, dass die geplante Sonderzahlung fester Bestandteil der Besoldung wird.**
- **Die Sonderzahlung sukzessiv weiter deutlich zu erhöhen.**
- **Den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern ebenfalls eine Sonderzahlung ausbezahlen.**

Verfassungsmäßigkeit der niedersächsischen Besoldung auf dem Prüfstand vor dem BVerfG

Der NBB führt seit dem Jahr 2005 fünf Musterverfahren zur Unteralimentierung.

Die Besoldung der Beamten des Landes Niedersachsen in den Besoldungsgruppen A 8 und A 11 war in den Jahren 2005 bis 2012 und 2014 in verfassungswidriger Weise zu niedrig bemessen; das Gleiche gilt für die Besoldung der Beamten in den Besoldungsgruppen A 9 und A 12 in den Jahren 2014 bis 2016. Das Bundesverwaltungsgericht hat deshalb die Verfahren dem Bundesverfassungsgericht auch für diese Jahre zur Entscheidung vorgelegt.

In seinem Beschluss 2017 hat das Niedersächsische Obergericht die Besoldung der Besoldungsgruppen A 8 und A 11 sowie die Versorgung der Besoldungsgruppe A 13 im Jahr 2013 für verfassungswidrig zu niedrig angesehen und die Verfahren ausgesetzt. Auch dies liegt dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vor.

Beim Vergleich der Entwicklung der Besoldung in diesen Jahren mit der Entwicklung bestimmter volkswirtschaftlicher Parameter (insbesondere Entwicklung der Gehälter der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst und Entwicklung des Nominallohnindex) liegen, so das Bundesverwaltungsgericht, in den Fällen ausreichende Indizien vor, die eine umfassende Betrachtung und Gesamtabwägung der Verfassungsmäßigkeit des Alimentationsniveaus nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts erfordern. Diese Gesamtbetrachtung, die das Bundesverwaltungsgericht vorgenommen hat, erhärtet die Vermutung einer verfassungswidrigen Unteralimentation.

Wir fordern die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags in diesem Zusammenhang auf,

- **mit uns in einen ernsthaften Dialog über einen Abbau des Besoldungs- und Versorgungsrückstandes einzutreten.**

Beamtenversorgung

Seit Jahrzehnten unterliegt die Beamtenversorgung Reformen, die Opfer vom Sparhaushalt sind und das Leistungsniveau absenken. Gleichzeitig beinhalten die Reformen aber auch dauerhafte und nachhaltige Weiterentwicklungen.

Für aktuelle und zukünftige Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sind diese durchgängig mit strukturellen und monetären Veränderungen verbunden, die eine Absenkung des Niveaus ihrer Alterssicherung zur Folge hatten und haben. Allein dadurch wurden bisher die Haushalte der Gebietskörperschaften - und damit auch der niedersächsische Landeshaushalt - im zweistelligen Milliardenbereich mit Dauerwirkung entlastet.

Bei weiteren Diskussionen darf nicht vergessen werden, dass bei der Festlegung der Höhe der Beamtenversorgung im Jahr 1957 die Besoldung um 7 % entsprechend einem fiktiven Arbeitnehmeranteil abgesenkt wurde. Die entsprechenden Mittel wurden nie zurückgelegt. Vielmehr wurden richtigerweise damit die notwendigen Investitionen insbesondere in die Infrastruktur der Bundesrepublik getätigt. Berücksichtigt werden muss

auch, dass nur die immensen Steuerzuschüsse im deutlich zweistelligen Milliarden-Euro-Bereich zu den originären Versicherungsleistungen der Rentenversicherten dieses Alterssicherungssystem stabilisieren.

Wir fordern die Landesregierung und alle Abgeordneten des Niedersächsischen Landtags auf,

- **sich zum eigenständigen Alterssicherungssystem Beamtenversorgung öffentlich zu bekennen.**
- **Alles zu unternehmen, um das Versorgungsrecht als eigenständiges Alterssicherungssystem zu bewahren, da sich dieses zwingend aus dem Alimentsprinzip ergibt.**
- **Sich jeglichen Bestrebungen zu einer Minderung der Versorgungsleistungen entgegenzustellen.**