

NLT-Positionspapier

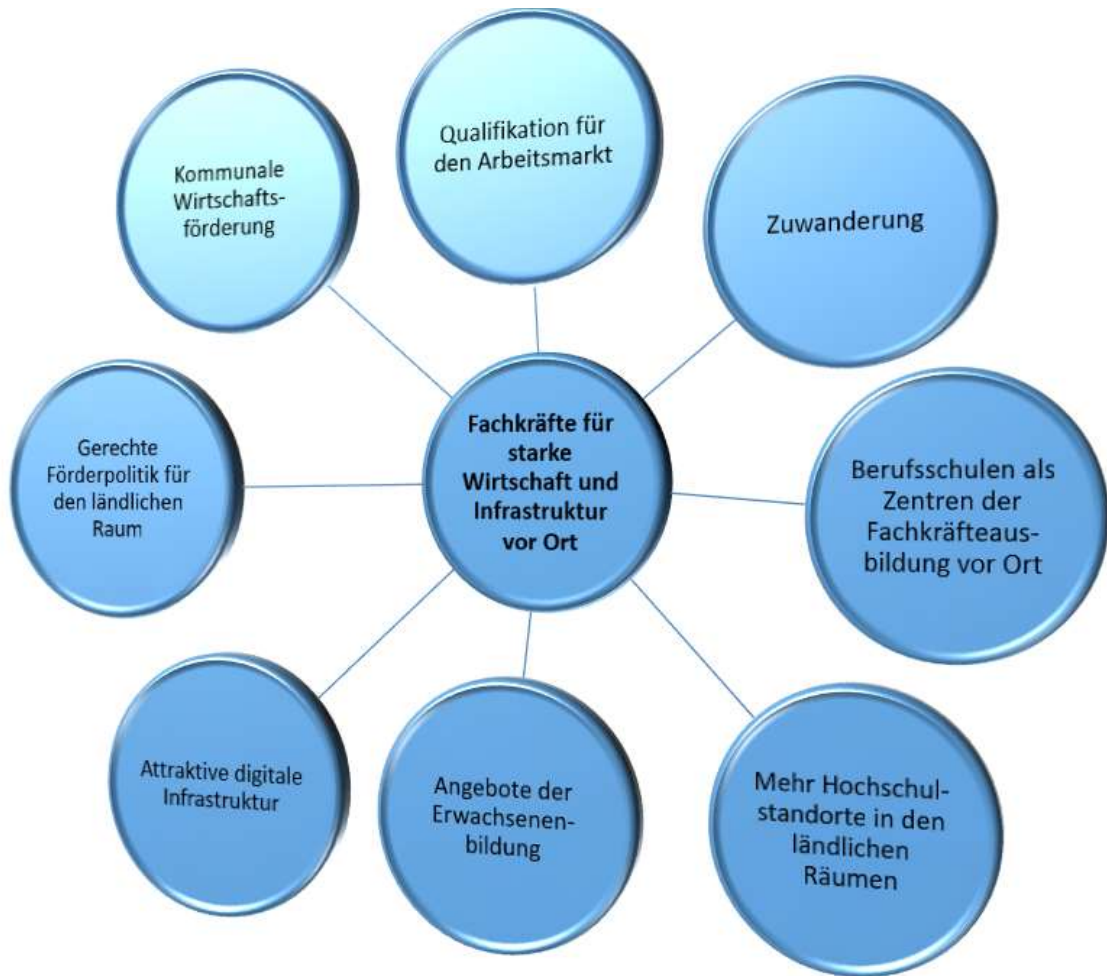
Fachkräfte als Standortfaktor für starke Landkreise

Die 79. Landkreisversammlung des Niedersächsischen Landkreistages hat in Bad Lauterberg, Landkreis Göttingen, am 7./8. März 2019 folgendes Positionspapier beschlossen:

In großen Teilen Niedersachsens hält die erfreuliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundene robuste wirtschaftliche Entwicklung an. Aufgrund des immer stärker wachsenden Bedürfnisses nach qualitativ hochwertigen, zukunftsgerichteten Dienstleistungen vor Ort kommt der Fachkräftesicherung für eine starke Wirtschaft und Infrastruktur in allen Räumen Niedersachsens eine Schlüsselrolle zu (dazu A.). Für die niedersächsischen Kreisverwaltungen und die Regionsverwaltung stellen Fachkräfte einen entscheidenden Entwicklungsfaktor einer zukunfts- und leistungsfähigen ortsnahen Kommunalverwaltung dar (dazu B.).

A) Fachkräfte für starke Wirtschaft und Infrastruktur vor Ort

Die Deckung der Fachkräftebedarfe ist mittlerweile ein entscheidender Standortfaktor nicht nur für Ballungszentren, sondern gerade auch für ländliche Räume, in denen ein Großteil der Arbeitsplätze in Deutschland liegen und in denen weite Teile des Bruttoinlandsprodukts erwirtschaftet werden. Insofern ist eine umfassende Fachkräftestrategie Garant für eine starke Wirtschaft und eine wirtschaftsfreundliche Infrastruktur vor Ort, die zur Gewährleistung gleichwertiger Lebensverhältnisse beiträgt. Die Entwicklung der ländlichen Räume der Zukunft wird daher auch maßgeblich von der Fachkräftegewinnung, -bindung und -qualifizierung abhängen. Ein wichtiger Fokus muss dabei auf die Nachwuchsgewinnung insbesondere auch im nicht akademischen Bereich gelegt werden.



1. Qualifikation für den Arbeitsmarkt

Der inländische Fachkräftebedarf kann grundsätzlich nach einhelliger Auffassung auf zwei Wegen nachhaltig gedeckt werden: Durch die Erhöhung der Zahl der Erwerbspersonen (Angebotserhöhung) und die Erhöhung der von Beschäftigten erwirtschafteten Wertschöpfung. Letzteres geschieht maßgeblich durch die Qualifizierung von Erwerbspersonen für höhere Anforderungsprofile und eine stärkere Orientierung der Beschäftigung am tatsächlich vorhandenen Potenzial der Erwerbspersonen. Die Qualifizierung im Sinne einer Erweiterung von zukunftsfähigen Bildungspotenzialen muss bereits im Hinblick auf den Schulabschluss beginnen. Sehr frühzeitig muss vor dem Schulabschluss unter anderem im Rahmen der Berufsorientierung die duale Ausbildung und ihr einzigartiger Mehrwert gestärkt werden. Konsequentes Ziel muss eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung sein, die dann auch gute Perspektiven und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet. Für Jugendliche ohne Ausbildung und mit fehlender Berufsperspektive muss auch in der neuen Förderperiode eine Förderung im Rahmen von ProAktiv-Zentren und Jugendwerkstätten fortgesetzt werden. Im Bereich der akademischen Ausbildung muss eine Verbesserung in der Studienorientierung zur Stärkung beitragen. Dabei sollte der Fokus für Fachkräfte insbesondere auch auf Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Menschen mit Behinderungen erweitert werden. Den spezifischen Flexibilitätsbelangen einer modernen Gesellschaft muss stärker Rechnung getragen werden.

An der Schnittstelle zur Berufsorientierung können die in vielen Landkreisen etablierten Strukturen der Bildungsregionen wertvolle Hilfestellung leisten.

Gerade im Hinblick auf die fortschreitende und intensive digitale Transformation des Arbeitsmarktes werden das lebenslange Lernen und Weiterbildung zum entscheidenden Faktor. Digitale Kompetenzen werden künftig in fast allen Berufen gebraucht werden. Maßgeblich sind daher die zielgerichtete Ausbildung und die fortlaufende Qualifizierung der Beschäftigten, der Selbständigen sowie der Personen, deren Tätigkeiten von der Digitalisierung ersetzt werden. **Dazu müssen gezielte, kommunale Strategien und Programme entstehen, die hinsichtlich der sich ausweitenden Mangelberufe und der digitalen Anforderungen entsprechende Qualifikationskonzepte entwickeln und umsetzen.**

2. Zuwanderung

Das auf Bundesebene viel zu lang diskutierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein Schritt in die richtige Richtung. Eine Fortentwicklung des geltenden Rechts, der weitgehende Verzicht auf die Vorrangprüfung und die Förderung der Einwanderung von nicht nur akademischen Fachkräften sind sinnvolle Ansätze. Es muss aber sichergestellt werden, dass nur Fachkräfte mit Arbeitsvertrag und entsprechender Qualifikation von den geplanten Erleichterungen profitieren. Bei der Fachkräftezuwanderung muss auf die Kompetenz der Ausländerbehörden der Landkreise und der Region Hannover vor Ort gesetzt werden. Der Tendenz des Bundes, für die Zuwanderung von Fachkräften den Ländern zentralisierte Ausländerbehörden vorzugeben, widersprechen wir vehement. Zuzugswillige Fachkräfte und unsere Unternehmen brauchen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort in den Kommunen. Dies gilt insbesondere für die Sprachförderung, der sich die niedersächsischen Landkreise und die Region Hannover seit Jahren intensiv mit großem Erfolg annehmen und die auch im Zuge einer geregelten Fachkräftezuwanderung eine maßgebliche Funktion erfüllen muss. Wesentlicher Bestandteil der Strategie des lebenslangen Lernens sind in der hochvernetzten und zunehmend digitalen Arbeitswelt qualifizierte Sprachkenntnisse in Wort und Schrift.

Im Bereich der humanitären Zuwanderung müssen die operativen Befugnisse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge entsprechend den Beschlüssen des 72. Deutschen Juristentages auf eine Ankommensphase begrenzt und die Kommunen für die bedarfsgerechte Organisation und Steuerung der Integrationskurse vor Ort umfassend zuständig werden. **Die Kompetenz der kommunalen Ausländerbehörden im Bereich der Arbeitsmigration darf nicht beschnitten werden. Eine Vergabe von Aufenthaltstiteln zur Ausbildungsplatz- oder Arbeitssuche ohne entsprechende Zusagen ist wegen der starken Missbrauchsgefahr abzulehnen. Sowohl Sprach- als auch Integrationskurse müssen kommunal verantwortet werden, damit Ankommen gelingt.**

3. Berufsschulen als Zentren der Fachkräfteausbildung vor Ort

Mit ihren vielfältigen Bildungsangeboten sind die Berufsbildenden Schulen Zentren der nicht akademischen Ausbildung von Fachkräften im ganzen Land. Deshalb haben sie für jede Region eine hohe strukturelle Bedeutung. Sie sollen den Ausbildungsbedarf vor Ort abdecken. Aufgrund einer immer stärkeren Differenzierung der Ausbildungsberufe in der Vergangenheit und einer in weiten Teilen des ländlichen Raumes gegebenen negativen demografischen Entwicklung wird es immer schwieriger, alle Ausbildungsbedarfe vor Ort abdecken zu können. Die Attraktivität von Ausbildungsberufen für Auszubildende, aber auch für die Ausbildungsbetriebe, sinkt, wenn Berufsbildende Schulen vor Ort kein Angebot mehr

machen können. Verstärkt muss dem auch mit modernen E-Learning-Konzepten entgegenwirkt werden. Ein großes Problem der Berufsbildenden Schulen ist inzwischen auch an vielen Standorten die mangelnde Unterrichtsversorgung geworden. Ohne Lehrkräfte kann es keine Ausbildung von Fachkräften geben. Den sich in einer digitalen Arbeitswelt verändernden Anforderungen entsprechend müssen insbesondere auch die Berufsbildenden Schulen in die Lage versetzt werden, diesen Herausforderungen zukunftsorientiert gerecht werden zu können.

Um ein möglichst wohnort- und ausbildungsplatznahes Angebot machen zu können, müssen die Berufsbildenden Schulen mit einem attraktiven Bildungsangebot in allen Landkreisen erhalten bleiben. Den schulgesetzlichen Vorgaben entsprechend liegen die Entscheidungen über die jeweiligen schulischen Angebote beim Schulträger. Hierfür kann ein durch die Landesschulbehörde unterstütztes regionales Management hilfreich sein. Hierdurch könnte gleichzeitig ein Beitrag für eine verbesserte Unterrichtsversorgung geleistet werden. Unabhängig davon müssen landesseitig alle Maßnahmen ergriffen werden, die Lehrerversorgung an den Berufsbildenden Schulen wieder deutlich zu verbessern. Zur digitalen Anbindung und Ausstattung von Berufsbildenden Schulen bedarf es verstärkter Anstrengungen. Die Schulträger dürfen hier nicht alleine gelassen werden.

4. Mehr Hochschulstandorte in den ländlichen Räumen

Bildung und Ausbildung sind nicht nur Voraussetzungen einer wirksamen Fachkräftesicherung. Für eine demokratische und soziale Gesellschaft sind sie von elementarer Bedeutung, weil sie Lebenschancen für jeden Einzelnen bieten. Daher ist es auch im Hinblick auf das Ziel, gleichwertige Lebensverhältnisse zu sichern und herzustellen, sinnvoll und richtig, gute Bildungseinrichtungen wie Schulen, Berufsschulen, Berufsakademien sowie Hochschulen flächendeckend vorzuhalten und an die künftige Entwicklung anzupassen. Deren Angebote sind zeitlich auf den Abschluss der schulischen Ausbildung abzustimmen. Das Engagement des Landes, der Wirtschaft, und von privaten sowie kommunalen Trägern für Hochschulangebote jeglicher Art ist zu begrüßen. Es hat sich gezeigt, dass gerade Hochschulen starke Impulsgeber und Anker für ganze Regionen sein können. Die Duale Hochschulausbildung ist in besonderem Maße geeignet, regionale mittelständische Unternehmen und Studierende zu verbinden und damit Talente in der Region zu halten. Insbesondere ländlichere Räume können so erheblich von diesen Bildungsclustern profitieren. **Daher müssen mehr Hochschulstandorte in den ländlichen Räumen Niedersachsens vorgesehen und ihre Verzahnung mit der örtlichen Wirtschaft gestärkt werden.**

5. Angebote der Erwachsenenbildung

Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung, insbesondere die Volkshochschulen, leisten großen Anteil an der beruflichen Qualifizierung von Fachkräften in ihrer Kommune – und das in unterschiedlichen Themenbereichen und Formaten zugeschnitten auf die jeweiligen regionalen Bedarfe. Zahlreiche berufsbegleitende Lehrgänge, z.B. aus dem kaufmännischen, dem technischen oder dem pädagogisch-sozialen Bereich ermöglichen die Vertiefung des in der Ausbildung erworbenen Wissens oder qualifizieren für eine berufliche Umorientierung. Daneben gibt es ein vielfältiges offenes Kursangebot, welches u.a. durch IT-Kompetenzen, Sprachkenntnisse und Soft Skills die berufliche Weiterentwicklung der Teil-

nehmenden befördert. Bei der Qualifizierung von zugewanderten bzw. geflüchteten Menschen halten insbesondere die Volkshochschulen ein breites Angebot sowohl bei der allgemeinen und fachbezogenen Sprachförderung als auch bei kombinierten Maßnahmen (Sprache/Beruf) vor. Darüber hinaus werden im Rahmen verschiedener Arbeitsmarktprogramme Menschen an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt, die diesem aktuell aus unterschiedlichen Gründen nicht zur Verfügung stehen können.

Um dieses umfangreiche Angebot aufrechterhalten und zielgruppenspezifisch weiterentwickeln zu können, ist eine auskömmliche Finanzierung insbesondere der Volkshochschulen für Angebote des zweiten Bildungsweges und auch im Hinblick auf die durch die Digitalisierung auch im Bereich der Erwachsenenbildung entstandenen Herausforderungen erforderlich. Darüber hinaus sollten im Rahmen von Arbeitsmarktprogrammen des Bundes künftig vor allem allgemeine qualitative Aspekte sowie die regionale Vernetzung des jeweiligen Trägers im Fokus stehen, um Faktoren wie die Nähe zum regionalen Arbeitsmarkt oder Nachhaltigkeit sicher stellen zu können.

6. Attraktive digitale Infrastruktur

Die 78. Landkreisversammlung des NLT hat sich bereits im vergangenen Jahr intensiv mit den Voraussetzungen einer attraktiven digitalen Infrastruktur beschäftigt. An diesen zentralen Forderungen halten wir fest und fordern auch weiterhin die Realisierung eines beschleunigten, flächendeckenden und gigabitfähigen Breitbandausbaus in Niedersachsen. Dabei sind vorrangig die Telekommunikationsanbieter gefordert, den entsprechenden Breitbandausbau schnellstmöglich weiter zu realisieren. Soweit dies nicht im ausreichenden Maße erfolgt, haben sowohl der Bund als auch das Land Niedersachsen ausreichende Fördermittel bereitzustellen, damit die nicht eigenwirtschaftlich von Unternehmen erschlossenen Bereiche durch kommunale Förderung erschlossen werden können.

Die Aussagen zur künftig erforderlichen Gigabitversorgung gelten im gleichen Maße für die nach wie vor nicht realisierte flächendeckende Versorgung der Bevölkerung und der Unternehmen mit Mobilfunkleistungen. Dabei hat der Bund unverzüglich dafür Sorge zu tragen, dass die Mobilfunkanbieter eine flächendeckende Grundversorgung mit Mobilfunkleistungen (Sprache und Daten) in Niedersachsen sicherstellen und die noch vorhandenen Lücken schnellstmöglich schließen.

Hinsichtlich des Vergabeverfahrens von 5G-Mobilfunklizenzen ist seitens des Bundes sicherzustellen, dass auch diese Lizenzen für eine weitere Verbesserung der Infrastruktur verwendet werden. Eine Abkoppelung z.B. der Landwirtschaft kann gerade vor dem Hintergrund der in diesem Bereich wichtigen Realisierungsmöglichkeiten attraktiver digitaler Infrastruktur nicht hingenommen werden. **Attraktive digitale Infrastrukturen sind der Schlüssel zur Fachkräftesicherung im ländlichen Raum, hier müssen Bund und Land ihre Gewährleistungsverantwortung für alle Teile des Landes sehr viel intensiver wahrnehmen.**

7. Gerechte Förderpolitik für den ländlichen Raum

Die Entwicklung der ländlichen Räume ist entscheidend für die Wirtschaftsstärke Deutschlands und damit die Attraktivität dieser Lebensräume für Fachkräfte. Gerade, weil in ländlichen Räumen viele Weltmarktführer – Hidden Champions – angesiedelt sind, stellt sich in diesem Kontext auch die Frage nach einer künftigen Ausstattung der Betriebe mit gut ausgebildeten Fachkräften. Ein Baustein ist dabei auch eine Förderpolitik, die auf die Bedürfnisse ländlicher Räume zugeschnitten ist. Die Förderregime der (zukünftigen) Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) auf europäischer Ebene sowie der deutschen Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes (GAK) müssen konsequenter auf die Entwicklung der ländlicheren Räume ausgerichtet werden.

Zur Verbesserung der Lebensverhältnisse in den ländlichen Räumen müssen die GAP und die GAK vor dem Hintergrund des beschleunigt fortschreitenden demografischen, technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels an die neuen Herausforderungen und die veränderte Lebenswirklichkeit der Einwohnerinnen und Einwohner in den ländlichen Räumen angepasst werden.

Für die Ausgestaltung der GAP und ihre Umsetzung in Niedersachsen sind zentrale Forderungen: Mitgestaltungsmöglichkeit bei der Programmierung durch das Land und die kommunale Ebene, Ausgleich der im Zuge des Brexits steigenden Kofinanzierungssätze durch das Land und ein weiteres Aufwachsen der 2. Säule, um mehr Mittel für eine umfassende ländliche Entwicklung zur Verfügung zu haben. Bei der Umschichtung der EU-Fördermittel ist insbesondere das Land aufgefordert, sich gegenüber dem Bund entsprechend einzusetzen. Die GAK muss zu einer Gemeinschaftsaufgabe Ländliche Entwicklung im Grundgesetz weiterentwickelt werden, wie dies der Bundesrat im Juli 2018 einstimmig gefordert hat. Für alle Förderprogramme (u.a. GAP, GAK, EFRE, ESF) fordern wir die Einrichtung einer unbürokratischeren und flexibleren Förderung durch Regionalbudgets, die von den Landkreisen und der Region Hannover selbst verantwortet werden.

8. Kommunale Wirtschaftsförderung

Der Mangel an Fachkräften ist bereits eine der größten Herausforderungen für viele Unternehmen. Deshalb ist es auch Aufgabe der kommunalen Wirtschaftsförderung vor Ort, sich dieser zentralen Zukunftsherausforderung der Unternehmen anzunehmen. **Über ihren Zugang zu den örtlichen Unternehmen bietet sich für die kommunale Wirtschaftsförderung die Möglichkeit, die regional oder in den Unternehmen bestehenden oder sich noch ergebenden Probleme aufzunehmen und unterstützende Maßnahmen oder Konzepte zu erarbeiten. Dabei bietet sich ein vernetztes und gemeinsames Vorgehen in regionalen Bündnissen an.**

B) Fachkräfte als Zukunftsfaktor für die niedersächsischen Landkreise und die Region Hannover

Starke Wirtschaft braucht starke Verwaltung! Eine dienstleistungsorientierte, zukunftsfähige, schlanke und unbürokratische Verwaltung ist Standortfaktor für die Wirtschaft vor Ort und wichtiger Beitrag für die Attraktivität der niedersächsischen Landkreise und der Region. Gerade auch Regionen mit demografischen Herausforderungen sind zur Erfüllung der Aufgaben der Daseinsvorsorge in schwierigem Umfeld in besonderer Weise auf qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen.



1. Dienst in der Kommune ist Dienst für unsere Einwohnerinnen und Einwohner

Arbeiten in der Kommunalverwaltung ist sinnstiftend, denn Dienst am Staat ist Dienst an der Gesellschaft. Es ist eine Arbeit für die Einwohnerinnen und Einwohner und mit diesen. Wer Gesellschaft mitgestalten will, wer täglich jenseits von ehrenamtlicher Tätigkeit einen Beitrag zum Allgemeinwohl leisten möchte, kann das hauptamtlich in der Verwaltung vor Ort besonders gut. Die Gestaltung der örtlichen Lebensverhältnisse ist interessant und spannend. Diese Grundkonstante des öffentlichen Dienstes sollte wieder stärker betont und vermittelt werden. Dadurch kann auch ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden, da die Alleinstellungsmerkmale einer Tätigkeit für die öffentliche Hand wieder stärker präsent werden und damit die Attraktivität für potentielle Nachwuchsfachkräfte steigt. **Den Dienst in der Kommunalverwaltung müssen wir als sinnstiftenden Beitrag an der Gestaltung unseres Gemeinwesens wieder stärker hervorheben und sichtbar machen.**

2. Die Erfüllung öffentlicher Aufgaben wird immer anspruchsvoller

Trotz zu begrüßender Ansätze zur Aufgabenkritik: In fast allen Bereichen der Verwaltung der Kreisebene werden die Ansprüche der Einwohnerinnen und Einwohner an Leistungen der Daseinsvorsorge und an die Qualität der Erfüllung der öffentlichen Aufgaben immer umfassender. Nicht zuletzt durch immer engermaschigere gesetzliche Regelungen der europäischen, der Bundes- und Landesebene wird die Aufgabenerfüllung immer komplexer und erfordert Spezialisierung auf hohem Niveau. Eine Absenkung der Standards, um für die öffentliche Hand arbeiten zu können, ist daher in der Regel keine adäquate Reaktion auf den Fachkräftemangel und kann allenfalls übergangsweise in Betracht kommen. **Eine vorausschauende Personalplanung und -entwicklung unserer Kreisverwaltungen muss die aktuellen gesellschaftlichen Trends aufnehmen und in einer Bedarfsprognose und mit strategischer Personalentwicklung Fachkräfte für die Zukunft sichern.**

3. Zugang zum Beruf flexibilisieren; Wiedereinstieg erleichtern

Der Zugang zum Beruf betrifft die Einstellung in den öffentlichen Dienst und damit in die Kreisverwaltungen. Eine Einstellung in ein öffentliches Amt ist an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung gebunden. Die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben muss durch dafür qualifiziertes Personal erfolgen, was eine Beschränkung des Zugangs rechtfertigt. Zu enge Zugangsvoraussetzungen erschweren die Fachkräftegewinnung. Zugangsvoraussetzungen müssen aber ohne eine Senkung des Qualifikationsniveaus an den gesellschaftlichen Wandel sowie die Bedürfnisse und Gegebenheiten des Arbeitsmarkts angepasst werden. Dies kann auch durch Einstellung von Personen mit unorthodoxem Lebenslauf, durch neuartige Berufsbilder, durch durchlässigere Ausbildungs- und Laufbahnverläufe sowie durch moderne Ausbildungs- und Studienabschlüsse gelingen. Zugleich muss geprüft werden, wie der Wiedereinstieg in den öffentlichen Dienst für früher dort einmal Beschäftigte erleichtert werden kann. Passgenaue Fortbildungsangebote für die Beschäftigten können hierbei einen wichtigen Beitrag darstellen. **Die gesetzlichen Zugangsvoraussetzungen müssen mit dem Ziel einer Flexibilisierung überprüft werden, ohne das erforderliche Qualifikationsniveau zu senken; der Wiedereinstieg muss erleichtert werden.**

4. Bereichsspezifische Strategien der Fachkräftesicherung

Die niedersächsischen Kreisverwaltungen sind wie kaum ein zweiter Verwaltungstyp in Deutschland durch ihre vielfältigen Aufgaben und ihre örtliche Bündelungs- und Ergänzungsfunktion gekennzeichnet. Sie benötigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben deshalb eine Vielzahl von Expertinnen und Experten sowohl der allgemeinen Verwaltung als auch von Spezialistinnen und Spezialisten ganz unterschiedlicher Professionen. Daher muss Fachkräftesicherung strategisch und bereichsspezifisch betrieben werden. Auf der Ebene der Hochschulausbildung sollten landesspezifische Hochschulbedarfe ermittelt und kurzfristig gedeckt werden. So könnte z.B. die Einrichtung eines Lehrstuhls für den öffentlichen Gesundheitsdienst an einer niedersächsischen Universitätsklinik einen wertvollen Baustein der Fachkräftesicherung darstellen. Sofern es sich um Arbeitsplätze mit Zugangsbeschränkungen durch das Land handelt, muss das Land den Bedarf an Ausbildungs- und Referendariatsplätzen kritisch hinterfragen und der voraussichtlichen Nachfrage anpassen. Zudem ist zu prüfen, wie vor Ort und zentral Ausbildungskapazitäten erhöht werden können. Als Beispiele: **Das Land muss die Zahl der Plätze für das Veterinär- und Baureferendariat erhöhen und die Verbeamtung der Hygienekontrolleurinnen und Hygienekontrolleure**

ermöglichen. Es muss geprüft werden, ob eine Niedersächsische Akademie für öffentliches Gesundheitswesen gegründet werden kann, damit unsere Amtsärztinnen und Amtsärzte, Lebensmittelkontrolleurinnen und Lebensmittelkontrolleure und anderes Fachpersonal wohnortnah im Land ausgebildet werden können.

5. Gerechte Besoldung und Bezahlung

Attraktive Vergütung und Besoldung sind unverzichtbare Kernelemente des Wettbewerbs um die besten Köpfe für die Zukunftsaufgaben der kommunalen Verwaltung. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen hat sich in einigen Fällen von der Entwicklung in der Privatwirtschaft nahezu vollständig abgekoppelt und ist verfassungsrechtlich bedenklich niedrig. Die Länder haben mit dem Verlassen der Tarifeinheit zwischen Bund, Ländern und Kommunen die Situation der öffentlichen Hand im Tarifbereich strategisch einseitig und zum Nachteil Aller aufgekündigt. **Kurzfristig ist das Weihnachtsgeld für niedersächsische Beamtinnen und Beamte wieder einzuführen, weil es neben der Vermeidung einer verfassungswidrigen Unteralimentation und Wettbewerbsnachteilen zur Privatwirtschaft auch eine wichtige Anerkennungsfunktion erfüllt. Langfristig muss die Tarifeinheit zwischen Bund, Ländern und Kommunen wiederhergestellt werden.**

6. Attraktive und moderne Arbeitsplätze

Neben einer leistungsgerechten Bezahlung werden die weichen Faktoren und das Arbeitsumfeld bedeutsamer, um als attraktiver Arbeitgeber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu binden. Dazu bedarf es eines umfassenden Konzepts des Personalmanagements für Maßnahmen, die zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen. Wichtige Erfolgsfaktoren zur Steigerung der Attraktivität der öffentlichen Verwaltung sind u.a. flexible Arbeitszeiten, moderne Führungsstrategien, Telearbeit/Heimarbeit, eigene Angebote der Verwaltungen zur Kinderbetreuung wie Großtagespflegestellen in den Kreisverwaltungen, eine systematische betriebliche Gesundheitsprävention und -förderung und ein gutes Betriebsklima. **Das Land muss den Landkreisen auf Basis des § 20 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes mehr Freiräume bei den geldwerten Zusatzleistungen gewähren, damit Zuschüsse zu Jobtickets, Maßnahmen der individuellen Gesundheitsprävention, Unterstützung klimafreundlicher Mobilität und andere Sozialleistungen moderner Arbeitgeber rechtssicher eingeführt werden können.**

7. Digitalisierung und lebenslanges Lernen

Die zukünftigen Herausforderungen der Digitalisierung werden dazu führen, dass der Prozess des lebenslangen Lernens auch im Bereich der öffentlichen Verwaltungen zu realisieren sein wird. Dabei ist sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Prozess mitgenommen und auf die neuen Herausforderungen im Berufsalltag vorbereitet werden. Die Kommunale Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen kann dies durch die Konzeption und das Angebot von Web-Seminaren unterstützen. Die 78. Landkreisversammlung hat im letzten Jahr bereits die zentralen Herausforderungen der Digitalisierung beschrieben, weil Schulung, Aus- und Fortbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die digitale Abwicklung von Verwaltungsvorgängen ausgerichtet werden muss. **Diesem politischen Willen müssen die dafür erforderlichen Mittel und Möglichkeiten folgen.**