

N i e d e r s c h r i f t
über die 83. - öffentliche - Sitzung
des Ausschusses für Haushalt und Finanzen
am 23. Oktober 2024
Hannover, Landtagsgebäude

Tagesordnung:

Seite:

1. Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes 2025

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen -
[Drs. 19/5319](#)

Fortsetzung der Beratung 3

2. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU - [Drs. 19/5313](#)

dazu: Eingabe 00945/03/19

abgesetzt 12

3. Personalstrukturbericht 2022

Unterrichtung durch die Landesregierung - [Drs. 19/5023](#)

Unterrichtung 13

Aussprache 18

Anwesend:

Ausschussmitglieder:

1. Abg. Dr. h. c. Björn Thümler (CDU), Vorsitzender
2. Abg. Jan-Philipp Beck (SPD)
3. Abg. Markus Brinkmann (SPD)
4. Abg. René Kopka (SPD)
5. Abg. Dr. Dörte Liebetruth (SPD)
6. Abg. Björn Meyer (SPD)
7. Abg. Philipp Raulfs (SPD)
8. Abg. Melanie Reinecke (CDU)
9. Abg. Jörn Schepelmann (zeitw. vertr. d. d. Abg. Reinhold Hilbers) (CDU)
10. Abg. Claus Seebeck (CDU)
11. Abg. Ulf Thiele (CDU)
12. Abg. Dr. Andreas Hoffmann (GRÜNE)
13. Abg. Pippa Schneider (GRÜNE)
14. Abg. Peer Lilienthal (AfD)

Vom Gesetzgebungs- und Beratungsdienst:

Parlamentsrat Dr. Oppenborn-Reccius (Mitglied).

Von der Landtagsverwaltung:

Regierungsrätin Armbrecht.

Niederschrift:

Regierungsdirektor Dr. Bäse, Stenografischer Dienst.

Sitzungsdauer: 14:04 Uhr bis 15:50 Uhr.

Tagesordnungspunkt 1:

Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes 2025

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - [Drs. 19/5319](#)

erste Beratung: 47. Plenarsitzung am 25.09.2024

federführend: AfHuF

mitberatend: AfRuV, AfluS, KultA, AfWuK, AfWVBuD, AfSAGuG, AfUEuK

zuletzt beraten: 76. und 77. Sitzung am 02.10.2024

Fortsetzung der Beratung

Eine Aussprache ergibt sich zu den nachstehend aufgeführten Artikeln des Gesetzentwurfs:

Artikel 1 - Änderung des Niedersächsischen Finanzverteilungsgesetzes

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) erkundigt sich, ob im Nachgang zur Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände in der 76. Sitzung Einvernehmen mit ihnen zur Personalbedarfsberechnung erzielt worden sei oder ob dieser Aspekt weiterhin zulasten der Kommunen strittig sei.

MR'in **Herkenhoff** (MW) antwortet, die Berechnungsgrundlage sei mit den kommunalen Spitzenverbänden weiterhin nicht geeint. Bei einem Gespräch mit ihnen seien die Positionen vor rund zwei Wochen ausgetauscht worden. Auf dieser Grundlage hätten die kommunalen Spitzenverbände ihre Stellungnahme zum Gesetzentwurf abgegeben.

Artikel 4 - Änderung der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung

Auf Fragen von Abg. **Ulf Thiele** (CDU) mit Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung erläutert MR'in **Miksch** (MF), die Rechtsgrundlage für diese Berichterstattung stelle die Corporate Sustainability Reporting Directive der EU (CSRD) dar, auf deren Grundlage die Nachhaltigkeitsberichterstattung erheblich ausgeweitet worden sei. Vor Inkrafttreten dieser Regelung hätten nur die größten Unternehmen einen nicht finanziellen Bericht vorgelegt. Mit der CSRD sei das Instrument des Nachhaltigkeitsberichts geschaffen und auf die nächste Größengruppe von Unternehmen ausgerollt worden. Darunter seien alle großen Kapitalgesellschaften entsprechend der Definition in § 267 des Handelsgesetzbuchs zu verstehen.

Die CSRD sei bundesrechtlich umzusetzen; die Umsetzung stehe für Ende 2024 an. Die Niedersächsische Landeshaushaltsordnung verweise auf die genannte Vorschrift im Handelsgesetzbuch und solle dahingehend geändert werden, dass nur noch für die großen Kapitalgesellschaften das Erfordernis bestehe, einen Nachhaltigkeitsbericht vorzulegen; eine über die Vorgaben

der CSRD hinausgehende Verpflichtung auch für mittlere und kleine Unternehmen, einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, solle vermieden werden. - Abg. **Ulf Thiele** (CDU) begrüßt diese Regelung.

Artikel 5 - Änderung des Niedersächsischen Spielbankengesetzes

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) möchte wissen, wie die neu einzuführende Ausgleichsabgabe wirken werde, und spricht dazu die Berechnungsmethode, die Wirkung bei einem Betreiberwechsel und die Begründung für die Ausgleichsabgabe - die trotz temporär ausbleibender Spielerträge anfallen könne - an und fragt, warum die Spielbanken nicht den allgemeinen steuer- und abgabenrechtlichen Regelungen unterliegen sollten; dann würde nicht nur das Land, sondern auch die Kommunen zum Beispiel von Gewerbesteuererträgen profitieren. Insofern sei zu fragen, ob es sich bei der Regelung für die Spielbanken einschließlich der Ausgleichsabgabe nur um eine Sonderregelung zulasten der Kommunen und zugunsten des Landes handele.

Der vorgeschlagenen Regelung, führt MR **Kreutz** (MF) aus, liege ein Beschluss der Europäischen Kommission zugrunde. Sie habe Vergleichsberechnungen eingefordert und ein Beihilfeprüfungsverfahren auf Betreiben von Spielhallenverbänden durchgeführt. Diese hätten geltend gemacht, weniger Abgaben an den Staat leisten zu müssen, wenn sie nach dem Spielbankabgabenrecht und nicht nach dem Steuerrecht belastet würden. Die Kommission sei bei ihrer Prüfung zu der Auffassung gelangt, dass es sich um eine unrechtmäßige Beihilfe handele, wenn die Abgabenlast nach dem Spielbankabgabenrecht niedriger als nach dem allgemeinen Steuerrecht sei. Diese Beihilfe sei gegebenenfalls zurückzuverlangen. Das bedeute, dass eine Spielbank unabhängig von der Höhe der Bruttospielerträge nicht niedriger als eine Spielhalle mit Abgaben belastet werden dürfe. Vor diesem Hintergrund seien alle Bundesländer aufgefordert, eine entsprechende gesetzliche Ausgleichsabgabenregelung zu schaffen.

Auf dieser rechtlichen Grundlage sei es nun am Zulassungsinhaber, nach den Vorgaben der Regelung zu ermitteln, wie hoch die eigene Steuerlast nach dem allgemeinen Abgabenrecht wäre. Sofern diese hypothetische Gesamtsteuerlast die Gesamtabgabenlast nach dem Spielbankabgabenrecht übersteige, sei die Ausgleichsabgabe in Höhe der Differenz zu zahlen, um eine rechtswidrige Beihilfe zu vermeiden.

Die Ausgleichsabgabe fließe ebenso wie die Spielbankabgabe an den Landeshaushalt. Diese Sonderregelung ergebe sich aus dem Grundgesetz, das den Ländern ein entsprechendes Recht einräume. Ferner führe das Spielbankabgabenrecht grundsätzlich zu wesentlich höheren Abgaben als das allgemeine Steuerrecht. Der umgekehrte Fall sei in Niedersachsen noch nicht eingetreten. Die vorliegende Regelung solle also nur einen Ausnahmefall abdecken.

Das besondere Spielbankabgabenrecht sei geschaffen worden, weil ansonsten eine Spielbanklizenz der Lizenz zum Gelddrucken nahekäme. Aber das Bundesverfassungsgericht habe entschieden, dass es Sinn und Zweck der Spielbankabgabe sei, Spielbanken bis an die Grenze der Wirtschaftlichkeit zu belasten und Spielbankerträge für gemeinnützige Zwecke abzuschöpfen.

Für den Fall, dass es in einem Jahr zwei Zulassungsinhaber geben sollte - Stichwort „Betreiberwechsel“ -, müsse jeder Zulassungsinhaber eine Jahresanmeldung abgeben und die Vergleichsberechnung durchführen. Dass ein Bestandsbetreiber eine Ausgleichsabgabe entrichten müsse,

halte er, Kreutz, eigentlich für unmöglich. Und auch für einen neuen Betreiber, der noch keine Bruttospielerträge erzielt habe und der insofern auch keine Steuern entrichten müsste, könne sich wohl keine Ausgleichsabgabe ergeben.

Artikel 6 - Änderung des Niedersächsischen Krankenhausgesetzes

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) fasst zusammen, die Regelung zielle auf eine Anpassung der Grundpauschale für Krankenhausinvestitionen an die Levelinteilung des Bundes ab. Diese weiche allerdings von den landesseitig geplanten Versorgungsstufen in manchen Fällen sogar gravierend ab. Er fragt, welche konkreten Verschiebungen sich damit für die Verteilung der Grundpauschale im Vergleich zur bisher geplanten Orientierung an den landesseitig definierten Versorgungsstufen ergäben. Er möchte ferner wissen, ob die Übernahme der Levelinteilung für die Verteilung der Grundpauschale den der Bundesregelung immanenten Konzentrationsprozess verstärke oder ob von einer Wirkungsneutralität auszugehen sei. Außerdem fragt er, warum mit der Regelung auf die größenunabhängige Grundpauschale zurückgegangen werden solle.

Diese Regelung des Gesetzentwurfs zielle im Wesentlichen auf eine Übergangslösung, erläutert RD **Bartsch** (MS). Das Land habe die Versorgungsstufen im Krankenhausgesetz eingeführt, aber keine Verordnung mehr dazu erlassen, weil zu jenem Zeitpunkt der bundesseitige Prozess mit der Levelinteilung aufgenommen worden sei. Solange dieser nicht abgeschlossen sei, müsse übergangsweise - noch einmal - auf das Kriterium der Zahl der Planbetten zurückgegriffen werden, um aktuelle Pauschalen anpassen zu können. Sobald zur bundesseitigen Levelinteilung Klarheit bestehe, folgten die entsprechenden Anpassungen in Niedersachsen.

Abg. **Reinhold Hilbers** (CDU) fragt nach, ob zu dieser Regelung ein Konsens mit der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft, den Kommunen und dem Planungsausschuss bestehe. - Dieses Vorgehen sei mit der Krankenhausgesellschaft abgestimmt, antwortet Herr **von den Benken** (MS). Damit werde das „alte“ Verfahren fortgeführt, bis die bundesgesetzlichen Gegebenheiten geändert seien.

Artikel 7 - Änderung des Gesetzes über das „Sondervermögen zur Förderung von Krankenhäusern und des Aufbaus von regionalen Gesundheitszentren“

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) meint, mit der Regelung im Gesetzentwurf werde das Prinzip der Jährigkeit des Haushalts erheblich verletzt. Insofern bitte seine Fraktion den GBD um eine Prüfung, ob mit der vorgeschlagenen Regelung eine Grenze überschritten werde, weil damit bislang im Rahmen eines Haushaltsjahres zu bewirtschaftende Mittel des Kernhaushalts vollumfänglich in ein überjährig zu bewirtschaftendes Sondervermögen überführt würden.

Aus der Sicht der CDU-Fraktion sei die hier geplante Überführung von Mitteln nicht erforderlich, weil damit im Sondervermögen Mittel für gänzlich unterschiedliche Fördertatbestände zusammengeführt würden, nämlich einerseits Mittel für die regelmäßige und „normale“ Investitionsförderung und andererseits Mittel für Krankenhausgroßprojekte. Aus dieser eigentlich nicht not-

wendigen Vermengung ergebe sich ein Gefahrenpotenzial für die regelmäßigen Krankenhausinvestitionen, sobald Großprojekte erheblich teurer würden als geplant und Mittel aus dem Sondervermögen nachbewilligt werden müssten.

Insofern ergebe auch sich die Frage, ob die Regelung notwendig sei und welche politische Absicht hinter ihr stehe. Außerdem würden dem Landtag Möglichkeiten genommen, auf Krankenhausinvestitionen im Rahmen der normalen Haushaltsführung Einfluss zu nehmen.

Artikel 10 - Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) fragt, ob die Neuregelung zu einer einseitigen Verschiebung von Risiken zulasten des Landes führe. Er wolle die Regelung vor dem Hintergrund einer solchen Befürchtung durchaus grundsätzlich hinterfragen. Er fragt ferner, wie angesichts einer solchen Regelung zukünftig sichergestellt werden solle, dass Stiftungsuniversitäten nicht Beschlüsse fassten, für die letztendlich das Land haushalterisch aufkommen müsse, ohne dass das Parlament oder die Landesregierung Einfluss auf die Ausgabeentscheidungen hätten. Daraus ergebe sich die Frage, ob das Land bei der Übernahme der Gewährträgerhaftung für eine Stiftungsuniversität die Kostenkontrolle zurückerlangen müsse - aber das würde wohl dem Sinn einer Stiftungsuniversität zuwiderlaufen - oder ob der Anwendungsbereich der Regelung begrenzt sei bzw. ob ein Instrument für eine gewisse Einflussnahme gegeben sei bzw. geschaffen werden solle.

Ferner sei zu fragen, warum ausschließlich die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) von der vorgeschlagenen Regelung profitieren solle.

Die CDU-Fraktion begrüße, dass die regierungstragenden Fraktionen die Liquiditätskredite der UMG verbürgen wollten. Aber dann sei nicht zu verstehen, warum von einer solchen Regelung nur ein vom Land getragenes Klinikum profitieren solle, während sie allen anderen niedersächsischen Krankenhäusern verweigert werde, obwohl alle Kliniken von denselben strukturellen Problemen - aus dem Ruder laufende Betriebskosten - betroffen seien. Über dieses Thema werde auf der Grundlage eines auf eine solche Haftung hinauslaufenden Antrags der CDU-Fraktion seit geraumer Zeit diskutiert. In diesem Zuge sei durch die Landesregierung erläutert worden, das Land könne eine solche Haftung nicht übernehmen; denn wegen der nicht auskömmlichen Krankenhausfinanzierung - dafür seien bundesrechtliche Regelungen verantwortlich - bestehe das Risiko des Konkurses von Krankenhausgesellschaften.

Herr **Morawitzky** (MWK) antwortet, mit dieser Regelung werde auf ein solitäres Problem der Krankenhausfinanzierung reagiert. Die UMG weise gemäß dem Entwurf des Jahresabschlusses 2023 offene Forderungen aus dem Pflegebudget von über 50 Mio. Euro auf, die zu dem adressierten Liquiditätsproblem führten. Ferner sei festzustellen, dass die Anforderungen an die Kreditgeber erhöht worden seien, was dazu führe, dass es für entsprechende Einrichtungen schwieriger geworden sei, Kredite zu erhalten.

Eine Begrenzung ergebe sich aus der im Haushalt festgelegten maximalen Kreditermächtigung, aktuell 95 Mio. Euro.

Die Regelung im Entwurf des Haushaltsbegleitgesetzes grenze den Anwendungsbereich nicht so ein, wendet Abg. **Reinhold Hilbers** (CDU) ein, wie das durch die Erläuterung erfolgt sei, nämlich

die Beschränkung auf das „Tagesgeschäft“; diese intendierte Beschränkung sei für ihn nachvollziehbar. Offen bleibe aber die Frage, wie sichergestellt werde, dass die Gewährträgerhaftung nicht für Kredite zum Beispiel für Baumaßnahmen oder Investitionen in Geräte oder andere Maßnahmen ohne gesicherte Refinanzierung genutzt werde, sondern nur der Vorfinanzierung von Außenständen diene. Anderen Hochschulen werde nicht die Möglichkeit eingeräumt, auf eine solche Weise Kredite aufzunehmen - und das sei auch nicht beabsichtigt.

Herr **Morawitzky** (MWK) legt dar, die geltende Kreditermächtigung - derzeit 95 Mio. Euro - beziehe sich lediglich auf Betriebsmittelkredite, nicht aber auf Investitionskredite. Insofern sei nicht mit dem skizzierten Problem zu rechnen.

Damit, schlussfolgert Abg. **Ulf Thiele** (CDU), handele es sich eigentlich um ein zeitlich begrenztes Problem. Von daher sei zu fragen, ob auch die vorgeschlagene Regelung zeitlich begrenzt werden solle.

Außerdem bedeute der Ausschluss von Investitionskrediten im Zweifelsfall wahrscheinlich, dass die UMG Kredite für alle laufenden Geschäfte aufnehmen könne, also auch für Personalkosten, kleinere Anschaffungen im Rahmen des normalen Geschäftsbetriebs usw. Insofern komme es doch auf eine Regelung an, die genau auf das beschriebene Problem beschränkt sei. Denn durch eine zu weite Regelung dürfe es nicht zu einem Anreiz für die UMG kommen, die zu einer strukturellen und dauerhaften Kostenerhöhung im laufenden Betrieb führe.

Eine zeitliche Begrenzung sei bislang nicht vorgesehen, antwortet Herr **Morawitzky** (MWK). Derzeit könne nicht verlässlich abgeschätzt werden, wie lange die beschriebenen Außenstände bestünden, weil dafür Budgetverhandlungen mit den Kostenträgern abgeschlossen werden müssten. Diese Budgetregelungen entfalteten auch Wirkung für die Folgejahre. Das MWK befinde sich in einem engmaschigen Austausch mit der UMG, wie sich diese Entwicklung darstelle. Im Vorfeld dieser Regelung und auch im Rahmen der Aufstellung dieser Regelung habe die UMG ein Konsolidierungskonzept erarbeitet, das jetzt stringent umgesetzt werde, um die wirtschaftliche Situation zu verbessern. Derzeit werde also auch an der Kostenseite gearbeitet.

In Anbetracht der erforderlichen Vereinbarungen mit den Kostenträgern, meint Abg. **Ulf Thiele** (CDU), sei zu befürchten, dass das beschriebene Problem dauerhaft bestehen werde - so wie auch die vorgesehene Regelung von Dauer sein solle. Eigentlich müssten bei einer Stiftungsuniversität die Einnahmen- und die Ausgabenseite ausgeglichen sein, gegebenenfalls unter Berücksichtigung von landesseitigen Zuweisungen für Investitionen. Mit einer dauerhaften Gewährträgerhaftung würden aber in einem erheblichen Umfang Risiken durch das Land übernommen, obwohl sich abzeichne, dass sich die Einnahmenseite nicht im erforderlichen Maße verbessern werde. Genau das entspreche aber nicht dem Charakter einer Stiftungsuniversität. Vielmehr müsste in einer solchen Situation an einer verbesserten Einnahmesituation und/oder einer verbesserten Kostenstruktur gearbeitet werden.

Der Abgeordnete möchte wissen, ob in dieser Hinsicht bereits Aktivitäten ergriffen worden seien oder ob eine fortgesetzte Gewährträgerhaftung bestehen solle und damit in manchen Jahren wohl auch Zahlungen zu leisten seien.

Es sei nicht davon auszugehen, führt Herr **Morawitzky** (MWK) aus, dass Zahlungen zu leisten seien. Der bestehende „Verhandlungsstau“ sei im Wesentlichen auf das im Jahr 2020 eingeführte Pflegebudget zurückzuführen. Diese Neuregelung habe bei allen Krankenhäusern umfangreiche Diskussionen ausgelöst. Mittlerweile sei es gelungen, das Budget für 2020 zu vereinbaren, womit eine gewisse Grundlage gelegt worden sei. Die Verhandlungen für die nachfolgenden Jahre könnten mit hoher Wahrscheinlichkeit schneller abgeschlossen werden. Hinzu komme, dass neue bundesrechtliche Vorgaben für schnellere Budgetvereinbarungen sorgten. Insofern sei davon auszugehen, dass es in dieser Hinsicht in den nächsten Jahren schneller vorangehe.

Ein zweiter Aspekt bestehe in der Reform der Krankenhausfinanzierung, die ebenfalls in dem Bereich zu starken Veränderungen führen werde, auch im Bereich der Kosten und Erlöse.

Abg. **Reinhold Hilbers** (CDU) erkundigt sich, warum das Instrument der Gewährträgerhaftung gewählt worden sei. Es hätte auch ein Bürgschaftsrahmen über einen gewissen Betrag geschaffen werden können. Mit der Gewährträgerhaftung bleibe die Stiftungsuniversität auf Dauer liquiditätssicher, womit das Risiko der Zahlungsunfähigkeit faktisch aufgehoben werde. Allerdings könne eine Gewährträgerhaftung nach einer bestimmten Zeit kaum wieder zurückgenommen werden, weil Dritte auf sie vertraut hätten. Insofern müsse die Gewährträgerhaftung so lange bestehen, wie auch die auf dieser Grundlage eingegangenen Verbindlichkeiten bestünden.

Herr **Morawitzky** (MWK) antwortet, dieser Problematik sei ein langwieriger Prozess vorangegangen, der auch schon in der 18. Wahlperiode intensiv diskutiert worden sei. Damals seien Liquiditätsprobleme mit Vorauszahlungen aus dem Haushalt bewältigt worden. Das Instrument der Gewährträgerhaftung sei gewählt worden, um die Absicherung von Betriebsmittelkrediten gegenüber den Banken weiter zu verstärken und um die UMG in die Lage zu versetzen, entsprechende Kredite bis zur vorgesehenen Obergrenze aufzunehmen. - Dieses Ziel hätte aber auch mit einer Bürgschaft erreicht werden können, wendet Abg. **Reinhold Hilbers** (CDU) ein. Insofern interessiere ihn, warum die Gewährträgerhaftung und nicht eine Bürgschaft gewählt worden sei. - Die Gewährträgerhaftung, fährt Herr **Morawitzky** (MWK) fort, beziehe sich nicht auf ein Zinsrisiko oder Ähnliches - dieses liege weiterhin bei der UMG -, sodass für sie der Anreiz bestehen bleibe, die eigenen Strukturen zu optimieren, um im Laufe der Zeit wirtschaftlicher zu arbeiten und damit auf die Kredite, mit denen eine Zinslast verbunden sei, verzichten zu können.

Abg. **Reinhold Hilbers** (CDU) bittet den GBD, im weiteren Gang der Beratung auf die Frage einzugehen, welche Bereiche von der Gewährträgerhaftung umfasst seien.

Artikel 11 - Änderung des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) fragt, ob die Neuregelung, die pädagogische Fachkräfte betreffe, im Einvernehmen mit den kommunalen Spitzenverbänden getroffen worden sei und wo der Dissens gegebenenfalls liege.

MR **Dr. Kanwischer** (MK) erläutert, der Gesetzentwurf sehe eine Anhebung der Jahreswochenstundenpauschale, für die das Land die Kosten anteilig trage, um 0,5 Prozentpunkte auf 59,5 %

vor. Die Kommunen hätten eine stärkere Anhebung gewünscht. Allerdings hätten die Berechnungen nach den dafür festgelegten Kriterien den Wert von 59,5 % ergeben, woraus sich ergebe, dass ungefähr 50 000 Euro mehr bereitgestellt würden, als sich aus einer Kostenberechnung als erforderlich ergeben habe.

Abg. **Reinhold Hilbers** (CDU) verweist auf die Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände und fragt, ob auch in zurückliegenden Jahren in solchen Fällen Anteilssätze festgelegt worden seien, die Nachkommastellen aufwiesen.

MR **Dr. Kanwischer** (MK) antwortet, in der Vergangenheit sei es nicht notwendig geworden, mit halben Prozentpunkten zu arbeiten. Nun werde wegen der genannten Berechnungsergebnisse davon abgewichen.

Artikel 12 - Änderung des Gesetzes über ein Sonderprogramm zur Wirtschaftsförderung des Landes Niedersachsen

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) kommt zunächst auf die Regelung sprechen, dem ökologischen Bereich des Wirtschaftsförderfonds von 2025 bis 2048 jährlich 10,6 Mio. Euro zuzuführen, insgesamt 254,4 Mio. Euro. Er fragt erstens, ob diese Mittel mit Rechtsverpflichtungen über den gesamten Zeitraum belegt werden könnten. Zweitens bezweifelt er, ob mit dieser Zuführungsregelung noch dem Jährigkeitsprinzip entsprochen werde, zumal bislang nicht deutlich geworden sei, wofür die Mittel eingesetzt werden sollten. Insofern stelle sich die Frage, warum für eine so lange Zeit der Weg über das Sondervermögen und nicht über den Kernhaushalt gewählt werden solle. Wenn so verfahren werden solle, müssten dafür gewichtige Gründe genannt werden; andernfalls bestehe die Gefahr, dass die Regelung nicht verfassungskonform sei.

Herr **Schütte** (MU) weist bezüglich der Mittelbelegung auf eine Verpflichtungsermächtigung in Höhe von 50 Mio. Euro im Haushaltsplanentwurf hin, sodass mit der Mittelbelegung zumindest für den Mipla-Zeitraum begonnen werden könne. Hintergrund für die jährlichen Zuführungen seien Maßnahmen des Küsten- und Hochwasserschutzes, zu denen ein jährliches Finanzierungsprogramm vorliege. Diese Mittel würden durch den NLWKN verwaltet. Außerdem seien Mittel für die öffentlich-rechtlichen Hochwasserpartnerschaften vorgesehen.

Der Weg über den Wirtschaftsförderfonds sei aus Gründen der Flexibilität gewählt worden, weil es zurzeit noch nicht möglich sei, mit der erforderlichen Genauigkeit zu bestimmen, wann in den nächsten Jahren Mittel für den Küsten- und Hochwasserschutz in welcher Höhe benötigt würden. Durch die Nutzung des Sondervermögens könnten Maßnahmen genehmigt werden, sobald sie bewilligungsreif seien.

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) erwidert, dass Haushaltsmittel in erheblicher Höhe in das Sondervermögen gegeben werden sollten, ohne dass die Mittelbelegung klar sei, sehe er kritisch. Normalerweise würden Haushaltsmittel durch den Haushaltsgesetzgeber nur in der Höhe bereitgestellt, die sich aus den Verpflichtungen und Projekten ergebe. Nicht benötigte Mittel flössen dann der Rücklage zu. Später benötigte Mittel würden zu den jeweiligen Zeitpunkten über die dann aufzustellenden Haushalte zugeführt. Das hier gewählte Verfahren erscheine der CDU-Fraktion haushaltsrechtlich problematisch; deshalb habe sie den GBD gebeten, den Gesetzentwurf in dieser Hinsicht zu prüfen.

Abg. **Philipp Raulfs** (SPD) wendet ein, im Zweifelsfall werde das Vorgehen wohl immer kritisiert - ein flexibles Vorgehen über das Sondervermögen ebenso wie das jährliche Vorgehen, was dann mit einiger Wahrscheinlichkeit zu einer höheren Rücklage führe. Die Koalitionsfraktionen seien der Auffassung, dass der hier vorgeschlagene Weg des Mitteleinsatzes für den Küsten- und Hochwasserschutz richtig sei, zumal der Landtag Jahr für Jahr festlegen könne, welche konkreten Projekte realisiert werden sollten.

Sodann spricht Abg. **Ulf Thiele** (CDU) die einmalige Zuführung in Höhe von 8,3 Mio. Euro an den Wirtschaftsförderfonds - ökologischer Bereich - für die Umsetzung des „Niedersächsischen Wegs“ an. Er fragt, warum für eine einmalige Zahlung der Weg über den Wirtschaftsförderfonds und nicht über den Kernhaushalt gewählt worden sei.

Herr **Schütte** (MU) antwortet, mit dieser einmaligen Zuführung werde eine bestehende Unterdeckung ausgeglichen. Auf diese Weise könnten alle bestehenden Projekte ausfinanziert werden. Bei Bedarf könne hierzu näher informiert werden.

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) kommt auf den Bestand des Wirtschaftsförderfonds - ökologischer Bereich - zu sprechen, der 2025 dem Haushaltsplan zufolge 968 Mio. Euro betragen werde. Diese Mittel seien nach Auffassung der CDU-Fraktion bislang nicht vollständig belegt. Er bittet um Auskunft, in welchem Umfang diese Mittel bereits durch Projekte und Rechtsverpflichtungen belegt seien bzw. in welcher Höhe die Mittel noch nicht belegt seien.

Herr **Schütte** (MU) kündigt an, hierzu eine Übersicht nachzureichen.

Für das Jahr 2025, sagt Abg. **Ulf Thiele** (CDU), sei auch eine einmalige Zuführung zum Wirtschaftsförderfonds - ökologischer Bereich - in Höhe von 2 Mio. Euro zugunsten des ML zur Unterstützung der Transformationsprozesse in der Landwirtschaft vorgesehen. Er fragt, welche Projekte hiermit unterstützt werden sollten und warum diese Unterstützung nicht, wie es sonst üblich sei, über den Kernhaushalt laufe. - Der **Ausschuss** bittet um eine schriftliche Beantwortung.

Ferner, fährt Abg. **Ulf Thiele** (CDU) fort, sei eine Zuführung an den Wirtschaftsförderfonds - gewerblicher Bereich - in Höhe von 200 Mio. Euro vorgesehen. Hierzu habe der Wirtschaftsminister ausgeführt, diese Mittel seien für Infrastrukturvorhaben eingeplant. Auch wenn er hierzu einige Projekte genannt habe, habe er bislang nicht plausibel machen können, wieso die Zuführung 200 Mio. Euro betragen und warum sie in dieser Form erfolgen solle. Nach seinem, Thieles, Kenntnisstand bestünden zu noch keinem dieser Projekte Rechtsverpflichtungen. Insofern stünden mit dieser Zuführung 200 Mio. Euro dem MW mehr oder weniger frei zur Verfügung, sodass das Parlament nicht mehr über entsprechende Beschlüsse den Mitteleinsatz steuern könne. Damit sei zu diskutieren, ob diese Zuführung mit einem Zustimmungsvorbehalt für den Haushaltsausschuss verbunden sein sollte. Einen entsprechenden Vorschlag des Landesrechnungshofes halte er, Thiele, für zielführend.

LMR'in **Renner-Köhne** (MW) führt aus, die vorgesehene Verwendung der Mittel aus dieser pauschalen Zuweisung könne bereits bis zu einem gewissen Grade konkretisiert werden.

Vor dem Hintergrund der Diskussion bereite das MW über die technische Liste die Einstellung eines Ausgabetitels über diese Zuführung in Höhe von 200 Mio. Euro vor, begleitet von entsprechenden Erläuterungen. Darin werde ausgeführt, dass diese Mittel insbesondere für diese Projekte vorgesehen sei:

- Wiederansiedlung der Photovoltaik-Industrie in Niedersachsen,
- Planung des Anlegers für verflüssigte Gase in Wilhelmshaven,
- Flächenerwerb im Zusammenhang mit AVG Wilhelmshaven und
- Kofinanzierung von Bundesmitteln im Rahmen der Batterieförderung.

Vors. Abg. **Dr. h. c. Björn Thümler** (CDU) regt an, vielleicht könne das MU in ähnlicher Weise darlegen, wie die Mittel verwendet werden sollten.

Artikel 13 - Änderung des Niedersächsischen Gesetzes zur Ausbildung der Juristinnen und Juristen

Abg. **Ulf Thiele** (CDU) bezieht sich auf die Aussage in der Begründung zum Gesetzentwurf, dass die in der Regelung vorgesehene „Erhöhung des Grundbetrages zur Behebung eines Nachteils für Niedersachsen im ‚Wettbewerb um die besten Köpfe‘ auf dem Gebiet der Nachwuchsjuristinnen und Nachwuchsjuristen notwendig“ sei. Derzeit erhielten „Referendarinnen und Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst in zehn Bundesländern höhere Unterhaltsbeihilfen als in Niedersachsen“.

Ri'inLSG **Dr. Morgenstern** (MJ) erläutert, die Werte für einen solchen Vergleich änderten sich manchmal monatlich. Als die vorliegende Regelung zur Erhöhung der Unterhaltsbeihilfe erarbeitet worden sei, habe Niedersachsen im Bundesländervergleich auf Platz 11 gelegen. Zum 1. November dieses Jahres werde Niedersachsen auf Platz 15 zurückfallen, worauf mit der vorliegenden Regelung reagiert werden solle. Zum Juli 2024 habe die Anwärterbesoldung für Referendare in Niedersachsen 1 396 Euro betragen. Das Niveau habe in Bremen und Schleswig-Holstein mit 1 383 Euro bzw. 1 394 Euro ähnlich gelegen. Mehr hätten Brandenburg (1 523 Euro), Sachsen-Anhalt (1 484 Euro), Mecklenburg-Vorpommern (1 552 Euro) und insbesondere Hessen (1 682 Euro) gezahlt. Weniger hätten zum Beispiel Nordrhein-Westfalen (1 375 Euro) und damals auch Hamburg (1 243 Euro; niedrigster Wert im Vergleich) gezahlt. Hamburg habe reagiert und erhöhe die Anwärterbesoldung zum 1. November 2024 um 200 Euro und zum 1. Februar 2025 um weitere 140 Euro.

Mit der vorgesehenen Anhebung werde sich Niedersachsen vom unteren Ende der Vergleichstabelle ins Mittelfeld verändern. Aber es müsse auch gesehen werden, welche Veränderungen in den anderen Bundesländern zum Jahresbeginn 2025 vorgesehen seien.

Tagesordnungspunkt 2:

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU - [Drs. 19/5313](#)

erste Beratung: 47. Plenarsitzung am 25.09.2024

federführend: AfHuF

mitberatend: AfRuV, AfluS

dazu: Eingabe 00945/03/19

Der **Ausschuss** setzt diesen Punkt von der Tagesordnung ab, um den Fraktionen zusätzliche Zeit für interne Beratungen einzuräumen.

Tagesordnungspunkt 3:

Personalstrukturbericht 2022

Unterrichtung durch die Landesregierung - [Drs. 19/5023](#)

gemäß § 62 Abs. 1 GO LT überwiesen am 12.08.2024

federführend: AfluS

mitberatend: AfHuF

Unterrichtung

MR'in **Dr. Freund** (MI): Wir freuen uns sehr über Ihr Interesse am Personalstrukturbericht und damit auch an einem der wichtigsten Themen unserer Zeit, dem demografischen Wandel.

Ich leite das Referat 14 „Arbeitgebermarketing, Ressortübergreifende Personalentwicklung, Nachwuchsgewinnung“ im MI. Um in der anschließenden Diskussion möglichst umfassend antworten zu können, begleiten mich meine Kolleginnen Stosic aus dem MI und Rode aus dem Landesamt für Statistik (LSN).

Grundsätzliches zum Bericht

Der vorliegende Personalstrukturbericht wurde Ende Juli 2024 veröffentlicht und betrachtet das Landespersonal zum Stichtag 30. Juni 2022. Es ist bereits der zwölfte Bericht seiner Art. Die Daten für die Personalstrukturanalyse werden aus der Personalstandstatistik gewonnen. Diese wird vom LSN als Bundesstatistik zum Stichtag 30. Juni des Jahres als Totalerhebung durchgeführt und umfasst den gesamten Personalbestand der öffentlichen Arbeitgeber in Niedersachsen. Diese Daten werden ergänzt um Daten zu unterjährigen Personalveränderungen aus dem vom Niedersächsischen Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV) verwendeten Verfahren „KIDICAP PPay“. Für das Kapitel Allgemeine Dienste werden zusätzliche Daten aus dem Personalmanagementverfahren (PMV) im Rahmen einer zentralen Auswertung durch das NLBV bereitgestellt. Durch das LSN werden die zur Verfügung gestellten Daten hochgerechnet und analytisch betrachtet.

Die Daten des aktuellen Strukturberichts vom 30. Juni 2022 umfassen 254 110 Datensätze und wurden bis zum April 2023 bearbeitet. Im Sommer 2023 wurde im LSN aus den Datensätzen der Personalstrukturbericht erstellt. Der Entwurf des Berichts lag dem MI dann im März 2024 vor. Im Anschluss folgten intensive Abstimmungen mit dem von mir geleiteten Referat 14.

Der Personalstrukturbericht beinhaltet Informationen zur Personal- und Altersstruktur der im niedersächsischen Landesdienst Beschäftigten. Damit liefert er wichtige und sehr differenzierte Informationen für die Personalbedarfsplanung der Landesverwaltung. Der Bericht ist eine geeignete Grundlage, um die Personalstruktur in den Ressorts und Dienststellen umfangreich zu analysieren und auch individuelle Maßnahmen abzuleiten.

Allerdings ist der Bericht vergangenheits- und das Datenmaterial auf einen einzigen jährlichen Stichtag bezogen. Er liefert nur Tendenzen, die in die Zukunft weisen. Die tatsächliche Entwicklung kann von den Hochrechnungen abweichen, beispielsweise mehr Frauen oder Männer.

Nach dem Ressortprinzip liegt es in der Zuständigkeit jedes einzelnen Hauses, die Zahlen für sich zu interpretieren, um unerwünschten Zuständen oder Entwicklungen beispielsweise mit gezielten Neueinstellungen oder der Förderung von unterrepräsentierten Gruppen zu begegnen. Das Zahlenmaterial kann dabei als ergänzende Informationsquelle einen wichtigen Beitrag leisten.

Daten des Personalstrukturberichts 2022

Ich stelle Ihnen einige übergeordnete Trends und Kennzahlen aus dem aktuellen Personalstrukturbericht vor.

Zum Stichtag 30. Juni 2022 waren 254 110 Beschäftigte im Landesdienst tätig. Das ist ein Anstieg um 1,1 % im Vergleich zum Vorjahr. 84 % der Beschäftigten gehören zum Stammpersonal; diese sind dauerhaft oder befristet beschäftigt. Der Rest setzt sich zusammen aus Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigten und Beurlaubten.

Den größten prozentualen Anteil hat das MK mit 43,2 %. Das MWK stellt mit 25 % ein Viertel der Belegschaft, das MI belegt mit 12,6 % den dritten Platz.

Diese Struktur spiegelt sich in den Stammpersonaldaten nach ausgewählten Aufgabenbereichen wider: Der Stammpersonalbestand von 213 690 Beschäftigten besteht zu 41,6 % aus Personal an Schulen und zu fast 22 % aus Personal an Hochschulen. Die nächste Größe im Ranking ist die Landespolizei mit beinahe 11 %.

Das Durchschnittsalter des Stammpersonals lag bei 44,8 Jahren. Seit 2016 ist das Durchschnittsalter in allen Status- und Geschlechtergruppen gesunken. Das Durchschnittsalter insgesamt ist seit 2016 um 1,1 Jahre gesunken, im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Jahre. Ca. 62 % des Personals waren zum Stichtag unter 50 Jahre alt.

Das zeigt, dass unsere Bemühungen zur gezielten ressortübergreifenden Nachwuchsgewinnung in der Landesverwaltung in den vergangenen Jahren durchaus erfolgreich waren. Darauf werde ich zu einem späteren Zeitpunkt noch vertieft eingehen.

60 % des Stammpersonals sind Frauen. Hier gibt es große Unterschiede in den Ressorts und nach Aufgabenbereichen: In Schulen sind zum Beispiel 72 % des Personals weiblich, in der Straßenbauverwaltung 73 % männlich. Der Anteil der Frauen ist insgesamt ansteigend. Bei den Beamtinnen und Beamten lag der Frauenanteil 2007 noch bei 48 %. Inzwischen liegt dieser bei 60 %.

Sich allein mit dem Frauenanteil zu beschäftigen, klärt allerdings nicht die Frage, ob das Arbeitsvolumen der Frauen im Landesdienst tatsächlich höher lag als das der Männer, weil Frauen in größerem Umfang als Männer in Teilzeit beschäftigt waren.

Betrachtet man die Vollzeitäquivalente und setzt die Gesamtheit der Arbeitszeit aller Frauen ins Verhältnis zur Gesamtheit der Arbeitszeit aller Männer im Landesdienst, erhält man für den 30. Juni 2022 eine Quote von 1,3, d. h. auf einen Mann folgen 1,3 Frauen.

Insgesamt sind 37 % des Stammpersonals in Teilzeit beschäftigt, was belegt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin sehr zuverlässig funktioniert. Unter den Teilzeitbeschäftigten lag der Anteil der Frauen weiterhin bei 83 %. Mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe sinkt tendenziell der Anteil an Teilzeitbeschäftigung.

Kommen wir nun zu den Altersabgängen: Wie bereits gesagt, liegt das Durchschnittsalter der Landesverwaltung bei 44,8 Jahren. Auch wenn die Landesverwaltung immer jünger wird, werden wir in den kommenden fünf Jahren 11 % und in den nächsten zehn Jahren insgesamt etwas unter einem Viertel (23 %) des Personals verlieren - das sind 50 185 Beschäftigte! Allerdings waren die Altersabgänge ausweislich der vergangenen Personalstrukturberichte in den vergangenen fünf Jahren ebenfalls auf einem sehr ähnlichen Niveau.

Im Vergleich der Ressorts werden sich die Abgangsszenarien in unterschiedlichen Dimensionen darstellen: In den nächsten zehn Jahren werden voraussichtlich 12 der 14 Ressorts bzw. obersten Landesbehörden mit ihren Altersabgängen über dem Landesdurchschnitt von 23 % liegen: Zu nennen wären hier der LRH mit 38 %. Darauf folgt die StK (37 %), MS und ML (35 %). Mit 3 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt werden MK und MWK (20 %) im Jahr 2032 die prozentual niedrigsten Verluste zu tragen haben.

Die Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen der nächsten zehn Jahren werden ebenfalls unterschiedlich ausfallen. So liegen zum Beispiel die Vermessungs- und Katasterverwaltung sowie Kampfmittelbeseitigung mit 38 %, die Landesforsten mit 35 % ebenso wie die Landespolizei mit 32 % über dem Wert von 23 %. Allein die Hochschulen mit 20 % und die Schulen mit 19 % liegen darunter.

Der Personalstrukturbericht gibt auch Auskunft zum Stammpersonal der Fachrichtung „Allgemeine Dienste“. Hochgerechnet gehören 20 480 Beschäftigte der Fachrichtung Allgemeine Dienste an, das sind 9,6 % des gesamten Stammpersonals. In diesem Bereich werden in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich 7 % und in den nächsten zehn Jahren 23 % des Personals als Altersabgänge zu verzeichnen sein.

Wenn wir die Entwicklung der Altersstruktur insgesamt betrachten, ist eine deutlich homogenere Altersverteilung als noch zum Beispiel vor fünf oder zehn Jahren zu erkennen. Hatte das Stammpersonal früher noch eher eine umgekehrte Pyramidenform, erinnert die Form inzwischen tendenziell eher an eine Urne mit einer gleichmäßigeren Alters- und damit auch Altersabgangsverteilung. Erkennbar ist vor allem ein Zuwachs bei der Anzahl der jüngeren Bediensteten und beim Anteil an Frauen.

Im Personalstrukturbericht 2022 wird der vorzeitige Ruhestand erstmalig näher beleuchtet. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage: „Wie würden sich die Abgangszahlen beim Landespersonal darstellen, wenn alle Beschäftigten die gesetzlichen Möglichkeiten nutzen und dabei auch hohe prozentuale Abzüge bei den Renten- und Pensionszahlungen in Kauf nehmen würden?“

Eine Abbildung des durchschnittlichen Ruhestandseintrittsalters ist aufgrund der fehlenden Datenlage in den Personalstandstatistiken für das tarifbeschäftigte Personal nicht möglich. Aus diesem Grund wurde eine andere Herangehensweise gewählt. Hierbei wurden jeweils die Altersabgänge in fünf und zehn Jahren für die vorzeitigen Abgänge mit 63 Jahren bzw. mit 65 Jahren ermittelt und den Regelaltersabgängen mit 66 Jahren gegenübergestellt.

So werden zum Beispiel in den nächsten fünf Jahren bei dem Regeleintrittsalter mit 66 Jahren insgesamt 23 060 Beschäftigte die Landesverwaltung verlassen. Mit 65 Jahren liegt der Wert bei insgesamt 27 640 Beschäftigten, während mit 63 Jahren insgesamt 37 155 Abgänge zu erwarten sind. An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass es sich um unterschiedliche Szenarien

handelt. Ohne Frage, die Tendenz ist seit Jahren deutlich erkennbar. Die genaue Entwicklung kann aber nicht vorausgesagt werden.

Weitere Informationen zu den Beweggründen liefert der Abschlussbericht „Vorgezogenes Ausscheiden aus dem aktiven Dienst von Beamtinnen und Beamten des Landes Niedersachsen - Beweggründe und Auswirkungen“ vom 19. Oktober 2023. Diese Evaluation der Regelungen zum vorzeitigen Antragsruhestand hat gezeigt, dass der Eintrittszeitpunkt von individuellen Überlegungen und persönlichen Beweggründen abhängt. Dienstbezogene Gründe spielen hierbei eine eher untergeordnete Rolle. Der Zeitpunkt des tatsächlichen Ruhestandseintritts hängt in besonderem Maße auch von den individuellen versorgungsrechtlichen Auswirkungen ab. Ebenfalls spielen gesundheitliche Probleme eine ausschlaggebende Rolle.

Das hierfür zuständige Fachreferat „Allgemeines Beamtenrecht, Personalvertretungsrecht“ hat aus der dreijährigen Evaluationen Erkenntnisse abgeleitet, die auch in den Kabinettsbeschluss „Sicherung einer angemessenen Personalausstattung der Landesverwaltung in Bezug auf den demografischen Wandel - demografiefeste Verwaltung“ vom Mai 2024 eingeflossen sind.

Deutlich erkennbar ist, dass die Altersabgänge die gesamte Landesverwaltung vor eine große Herausforderung stellen. Der demografische Wandel und der damit einhergehende Arbeitskräftemangel sorgen für einen Wandel in der Arbeitswelt und führen weg von einem Arbeitgeber hin zu einem Arbeitnehmermarkt. Durch die Abgänge der sogenannten Baby-Boomer wird wahrscheinlich ein neuer Höhepunkt erreicht.

Wir sind uns daher sehr bewusst, dass jetzt ein wegweisender Zeitpunkt ist, um die Bemühungen weiter zu intensivieren. Wir setzen uns tagtäglich dafür ein, dass sich Nachwuchskräfte auch in Zukunft für das Land Niedersachsen als Arbeitgeber entscheiden.

Reaktion des Landes Niedersachsen - Wie begegnet das Land Niedersachsen diesen Entwicklungen, die sich ja schon seit ein paar Jahren abzeichnen?

Wie bereits zu Beginn dargestellt, obliegt es nach dem Ressortprinzip den einzelnen Ressorts, die Zahlen des Personalstrukturberichts für sich zu interpretieren und beispielsweise gezielte Neueinstellungen vorzunehmen oder mehr Ausbildungsangebote zu schaffen.

Gerne gehe ich an dieser Stelle aber näher auf Maßnahmen ein, die in die Zuständigkeit meines Referats fallen und sich grob in die folgenden Bereiche untergliedern lassen:

- Nachwuchsgewinnung
- Arbeitgebermarketing
- Ressortübergreifende Personalentwicklung

Bei unserem letzten Besuch hier im Ausschuss im vergangenen Jahr war die Kabinettsvorlage zur „Nachwuchsgewinnung für eine demografiefeste Verwaltung“ noch in der Abstimmung. Wir freuen uns daher sehr, dass die Vorlage im vergangenen Sommer vom Kabinett beschlossen wurde und der Landtag im Rahmen der Haushaltsberatung 2023 die entsprechenden Mittel bewilligt hat.

Der Kabinettsbeschluss sieht insbesondere folgende Maßnahmen vor:

Erstens. Mehr Studienplätze: Mit dem Einstellungsjahr 2024 stehen jährlich nun 150 Studienplätze für Regierungsinspektor-Anwärterinnen und -Anwärter zur Verfügung. Für den Studienstandort Hannover wurden zum 1. August erstmalig 110 Regierungsinspektor-Anwärterinnen und -Anwärter ernannt - das ist ein neuer Rekord - und für den Studienstandort Osnabrück 34. Insgesamt wurden also 144 Urkunden überreicht; das ist ein tolles Ergebnis. Da das MI hier als zentrale Ausbildungsbehörde fungiert, profitiert davon die gesamte Landesverwaltung.

Zweitens vergibt das Land jedes Jahr seit dem Wintersemester 2017/2018 bis zu 25 Stipendien im Studienfach Verwaltungsinformatik. Mit dem Kabinettsbeschluss wurde auch die finanzielle Förderung der Verwaltungsinformatik-Studierenden aufgestockt. Diese beläuft sich nun auf ca. 1 300 Euro brutto. Weiterhin konnte auch die Übernahme der Studiengebühren umgesetzt werden.

Drittens. Ein ebenfalls wichtiger Punkt ist die Präsentation des Landes Niedersachsen als attraktiver Arbeitgeber. Hierzu wurde die weitere Etablierung der einheitlichen Arbeitgeberdachmarke des Landes Niedersachsen und die Verstetigung der ressortübergreifenden Werbemaßnahmen beschlossen. Diese Maßnahmen sind eingebettet in bereits bestehende Strukturen, die wir hier im Ausschuss bereits vorgestellt haben. Daher halte ich mich an dieser Stelle kurz.

Seit 2021 wirbt das Land Niedersachsen mit einer einheitlichen Dachmarke „Arbeitgeber Niedersachsen - Sicher.“. Unter dieser Marke stellt sich das Land im Sinne eines strategischen Marketings auf verschiedenen Kanälen als attraktiver, moderner und zukunftssicherer Arbeitgeber vor. Auf dem Karriereportal www.karriere.niedersachsen.de veröffentlichen alle Dienststellen des Landes ihre Stellenangebote und Ausbildungsplätze sowie weitergehende Informationen. Aktuell finden Sie dort 128 Berufe und über 600 Job-Angebote.

Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Dienststellen sind wir jährlich auf ca. 20 Ausbildungsmessen im ganzen Land unterwegs. Natürlich nutzen wir auch Job-Börsen und digitale Möglichkeiten. Sicherlich kennen sie unseren Instagram-Kanal. Hinzu kommt analoge Werbung in Zeitungen oder auch Plakatkampagnen.

Bei allen Marketingmaßnahmen werden immer auch die Vorteile des öffentlichen Diensts betont. Was ist das Besondere am Land Niedersachsen als Arbeitgeber? Dazu sind wir auch im ständigen Austausch mit den Landesstudierenden, um ein besseres Bild davon zu bekommen, was jungen Menschen heute wirklich wichtig ist. Zu nennen wären zum Beispiel eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, vielfältige Einsatz- und Beschäftigungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und -formen sowie gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Neben der Personalgewinnung geht es aber genauso darum, neues sowie bestehendes Personal zu halten. Neben den Bereichen Arbeitgebermarketing und Nachwuchsgewinnung setzen wir uns auch dafür ein, dass die Themen der ressortübergreifenden Personalentwicklung im Blick bleiben. In regelmäßigen Treffen der Personalentwicklerinnen und -entwickler der jeweiligen Ressorts wird seit vergangenem Jahr unter anderem das DRiN-Konzept (Demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen) überarbeitet und weiterentwickelt.

Hervorheben möchte ich an dieser Stelle das Wissensmanagement - ein sehr wichtiges Mittel, um den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen.

An vielen Stellen spüren und sehen wir immer deutlicher, dass sich der demografische Wandel bemerkbar macht. Die Zahlen des Personalstrukturberichts sind nicht nur Papierwerk, sie spiegeln sich vielmehr in Bewerberzahlen und Bewerberverhalten. Im Umgang damit kann dieses Zahlenmaterial als ergänzende Informationsquelle einen wichtigen Beitrag leisten. Der Personalstrukturbericht liefert stichtagsbezogen detaillierte Erkenntnisse zu Alter, Geschlecht, Teilzeit oder auch Altersabgängen.

Nach dem Ressortprinzip liegt es in der Zuständigkeit jedes einzelnen Hauses, die Zahlen für sich zu interpretieren, um unerwünschten Zuständen und/oder Entwicklungen beispielsweise mit gezielten Neueinstellungen zu begegnen.

Hinzu kommen ressortübergreifende Maßnahmen. Seit vielen Jahren entwickelt und koordiniert das MI die eben dargestellten Maßnahmen, um langfristig und bedarfsorientiert dem altersbedingten Ausscheiden von Landesbeschäftigten - und damit dem demografischen Wandel - zu begegnen.

Ich danke Ihnen für Ihre Interesse und stehe natürlich gerne mit meinen Kolleginnen für Fragen zur Verfügung.

Aussprache

Abg. **Ulf Thiele** (CDU): Vielen Dank für die sehr aufwendige Erarbeitung und die Vorstellung des Personalstrukturberichts. Er bildet eine wichtige Grundlage für unsere Diskussion, was das Parlament und was das Land unternehmen können, um den sich verschärfenden Problemen aus dem demografischen Wandel in der Landesverwaltung entgegenzuwirken. Dass es sich dabei nicht nur um ein theoretisches Problem handelt, erkennt man auch daran, dass das Land immer größere Schwierigkeiten hat, Personalabgänge zu ersetzen bzw. die in den Haushaltsplänen dargestellten Vollzeiteinheiten mit Personal zu besetzen. Das bedeutet letztendlich, dass vom Gesetzgeber festgelegte Aufgaben nur noch im begrenzten Maße erfüllt werden können.

Nach meinem Dafürhalten ist diese Entwicklung, die dazu führt, dass die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung immer weiter zurückgeht, einer der wesentlichen Gründe dafür, dass es einen gewissen Verlust von Vertrauen in die öffentlichen Institutionen gibt. Insofern haben Sie eine wichtige Arbeit vorgelegt, denn eine saubere Analyse bildet die Grundlage für Gegenmaßnahmen. Diese zu ergreifen, ist an uns.

Mir sind zwei Aspekte aufgefallen:

Erstens. Sie sind auf die Fluktuation von Personal eingegangen, die auch die Landesverwaltung - zumindest gefühlt - mehr und mehr trifft: Immer mehr Menschen wechseln im Laufe ihres Berufslebens ihre Beschäftigung nach zunehmend kurzer Zeit. Außerhalb des öffentlichen Dienstes dürfte das noch etwas stärker ausgeprägt sein als im öffentlichen Dienst. Nach meinem Eindruck sollte der Bericht in der Hinsicht noch etwas geschärft werden; denn derzeit sehe ich nur eine Differenzierung nach Grund- und Zusatzfluktuation. Die Grundfluktuation ergibt sich aus

unterjährigen Abgängen, also entgegen der Personalplanung; diese Stellen sind zum Jahresende wiederbesetzt. Ferner sind damit wohl auch Abgänge aus Altersgründen - Vorruhestand usw. - gemeint, aber nicht, weil sich ein junger Mensch entscheidet, zum Beispiel nicht mehr beim Finanzamt, sondern beim Steuerberater zu arbeiten. Nach meinem Eindruck ist diese Gruppe von Abgängen nicht erfasst. Und bei der Zusatzfluktuation geht es - so habe ich es verstanden - um Unterbrechungen und nicht um Abgänge.

Bietet Ihnen die Statistik eine Möglichkeit für eine Auswertung, wie hoch die Anzahl der Abgänge aus der Landesverwaltung ist, wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - im Zweifelsfall zu einem frühen Zeitpunkt der beruflichen Entwicklung - entscheiden, in die freie Wirtschaft zu gehen oder Ähnliches? Können dazu Tendenzen ermittelt werden? Ich erlebe diesen Trend gerade bei jüngeren Menschen. Ergibt sich daraus eine zusätzliche Beschleunigung des Effekts, den wir ohnehin schon sehen? Und ergibt sich auch der umgekehrte Effekt, dass die Landesverwaltung von vermehrten Zugängen aus der freien Wirtschaft profitieren kann? Vielleicht auch, weil es als Vorteil für die eigene Vita gesehen wird, eine Zeitlang in der öffentlichen Verwaltung gearbeitet zu haben? Lässt sich ein solcher Effekt messen? Und lässt sich dazu ein Trend erkennen?

Mein zweiter Punkt, über den wir im Ausschuss bereits intensiv diskutiert haben, ist etwas kritischer: Ab Seite 60 gibt es eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit dem vorzeitigen Ruhestand. Der Haushaltsausschuss hatte das Innenministerium gebeten, diese Fragestellung auch mit Blick auf die Vergangenheit aufzuarbeiten, weil wir wissen möchten, ob in der Landesverwaltung insgesamt und in ihren unterschiedlichen Bereichen vermehrt von der Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestands in ihren beiden Varianten - freiwilliger Eintritt und Versetzung in den Ruhestand - Gebrauch gemacht wird. Uns interessiert, wie hoch die Anteile sind, wie die Entwicklung ist und ob es einen Trend gibt. Dazu habe ich hier nichts gefunden. Einem Nebensatz habe ich entnommen, dass sich das statistisch nicht auswerten lässt, was sehr bedauerlich wäre. Denn wir haben den Eindruck, dass die Neigung zum Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand in den zurückliegenden Jahren größer geworden ist, wodurch sich das bestehende demografische Problem um zwei bis fünf Jahre vergrößern könnte. Diesen Wert sollte man also kennen.

Sie haben mit Prognosen gearbeitet, die nicht mit statistischen Werten aus der Vergangenheit hinterlegt sind, wenn ich es richtig verstanden habe. Warum sind Sie so vorgegangen? Könnte dazu noch etwas nachgeliefert werden?

MR'in **Dr. Freund** (MI): Was die Fluktuation angeht, können wir gerade für die Bereiche der Regierungsinspektor-Anwärterinnen und -Anwärter sowie der Verwaltungsinformatik näher ausführen, weil unser Referat für sie auch die Assessmentcenter durchführt und die Personen in den Landesdienst einstellt. Die Fluktuation setzt schon sehr früh ein: So gehen bei uns schon nach Einladungen zum Assessmentcenter manchmal keine Absagen mehr ein, weitere springen nach dem Assessmentcenter ab, manche sogar noch am Tag der Ernennung und kurz danach. Auch zu Beginn des Studiums sehen wir noch Abgänger. In diesem Bereich hat sich also definitiv etwas verändert.

Umgekehrt kommen aber auch Menschen im Laufe des gesamten Jahres aus verschiedensten Bereichen der freien Wirtschaft und haben großes Interesse, für das Land zu arbeiten.

Frau **Rode** (LSN): Zu den statistischen Fragen: Wir stehen vor dem Problem, dass wir mit dem uns vorliegenden Datenmaterial keine Karrieren verfolgen können. Wir können also nicht auswerten, wie viele Beschäftigte zum Beispiel vor ihrem 30. Geburtstag den öffentlichen Dienst verlassen haben, um in der freien Wirtschaft zu arbeiten.

Möglicherweise bietet das Personalmanagementverfahren für einzelne Behörden die Grundlage für solche Auswertungen, aber darauf haben wir nicht zurückgegriffen. Diese Daten liegen auch nicht für die gesamte Landesverwaltung vor.

Möglicherweise könnte man der Altersangabe in der Versorgungsempfängerstatistik entnehmen, wie viele Beamte in den vorgezogenen Ruhestand gehen. Eine Karriereverfolgung ist aber nicht möglich.

Abg. **Philipp Raulfs** (SPD): Auch ich bedanke mich sehr herzlich für den Personalstrukturbericht. Der Bericht und die vorab übersandten Unterlagen vermittelt einen sehr guten Eindruck über die Personallage in der Landesverwaltung. Dabei stellt sich immer die spannende Frage nach der Interpretation, was man daraus ableitet. Ich hoffe, dass das in der Form in den nächsten Jahren fortgesetzt wird, sodass man die verschiedenen Berichte vergleichen und übergreifend diskutieren kann, um Trends zu erkennen und dann dagegen anzukämpfen, wenn es notwendig ist. Uns interessiert: In welchem Alter wird in den verschiedenen Bereichen die Landesverwaltung verlassen? Welche Bereiche weisen welche Altersstruktur auf?

Einen Punkt, den auch schon der Kollege Thiele angesprochen hat, finde ich für uns alle enorm wichtig: Da geht es um die Begrenzung der Möglichkeit, alle staatlichen Aufgaben wahrzunehmen, weil nicht genügend Personal vorhanden ist. Bei den Einstellungen ergibt sich auch die Frage nach der Qualität der Bewerbenden, wenn sie sich nicht mehr so zahlreich vorstellen, dass das Land eine gute Auswahl treffen kann. Diese Entwicklung müssen wir sehr genau im Blick behalten. Denn es muss sichergestellt werden, dass sich erstens genügend Leute für den öffentlichen Dienst interessieren und zweitens genügend geeignete Menschen - also die Frage der Qualität - ausgebildet und eingestellt werden können, sodass „der Laden am Laufen gehalten“ wird. Der Personalstrukturbericht gibt auch dazu Hinweise.

Frau Dr. Freund, Sie sprachen den Instagram-Auftritt an. Die Frage danach verbinde ich mit der Frage nach den Aktivitäten der Dachmarke, die Sie angesprochen haben.

MR'in **Dr. Freund** (MI): Das Instagram-Angebot läuft unter @arbeitgeber.niedersachsen. Die Dachmarke lautet „Arbeitgeber Niedersachsen - Sicher.“ und wurde 2021 eingeführt. Damals wurde 1 Mio. Euro dafür bereitgestellt. Anschließend haben wir nach einer Ausschreibung eine Agentur gewonnen, die diese Dachmarkenplanungen in vielfältiger Art und Weise umgesetzt hat. Zunächst wurde der gesamte Bereich des digitalen Marketings einschließlich des Instagram-Angebots aufgebaut. Verschiedene Slogans wurden im Rahmen dieser Dachmarke entwickelt, aber auch die weiteren Aspekte: Wir brauchen ein einheitliches Design, das sich auch auf Messständen findet. Es gab auch gewisse Anpassungen in Zusammenarbeit mit den anderen Häusern, um gemeinsam mehr zu erreichen; denn gerade die kleineren Häuser verfügen nicht über die finanziellen Mittel, um einen eigenen derartigen Auftritt aufzubauen. Auch sie sollen sich unter dieser Dachmarke wiederfinden. So werden auch die verschiedenen Berufe auf dem Karriereportal vorgestellt, auch in Form eines Berufe-Checks, um junge Leute bei der Berufswahl zu unterstützen. Das lädt zum Durchklicken ein. So können sie schauen, was zu ihnen passt.

Unter der Dachmarke läuft also seit einigen Jahren ein Mix aus analogen und digitalen Marketingmaßnahmen. Klar ist, wie Sie, Herr Raulfs und Herr Thiele, schon gesagt haben: Es wird immer schwieriger, die jungen Leute zu erreichen. Insofern haben wir uns sehr gefreut, kürzlich 144 Regierungsinspektor-Anwärterinnen und -Anwärter neu einstellen zu können. Das ist nicht mehr so leicht; der demografische Wandel macht sich auch an dieser Stelle sehr deutlich bemerkbar.

Vor diesem Hintergrund wird die Dachmarke jetzt weiterentwickelt. Das kommt uns auch im Binnenmarketing sehr zugute, worüber wir rund 250 000 Kolleginnen und Kollegen ansprechen können. Wir entwickeln hierfür einen neuen Newsletter, sodass wir in der Fläche mehr Kolleginnen und Kollegen erreichen; denn in der Fläche ist vieles einfach nicht bekannt - aber das ist normal, zumal Hannover manchmal weit entfernt wirkt. Wir wollen also mehr „ins Land gehen“ und mit den Kolleginnen und Kollegen mehr in Kontakt kommen, um sie mehr zu informieren, welche Möglichkeiten das Land Niedersachsen mit mittlerweile 77 Ausbildungsberufen und 22 dualen Studiengängen zu bieten hat.

Wenn wir „junge Leute“ ansprechen, ist das sehr pauschal. Deshalb haben wir unsere Zielgruppen näher analysiert. Der Bereich der Menschen mit Migrationshintergrund ist für uns ein wichtiges Feld. Hierzu befinden wir uns mit den Migrantenorganisationen im Gespräch. Dabei bildet die gut konzipierte und auch etablierte Dachmarke den Ausgangspunkt für viele Möglichkeiten. Aber man muss immer wieder an sie erinnern, man muss immer wieder erklären, dass das Land auch als Arbeitgeber interessant ist. Denn der Markt hat sich derart verändert, dass auch wir als Land Niedersachsen mit all unseren tollen Möglichkeiten nicht mehr davon ausgehen dürfen, dass die Menschen auf uns zukommen, sondern wir müssen selbst aktiver werden.

Das Land bietet 25 Studienplätze im Bereich der Verwaltungsinformatik. Der Bereich der IT ist schwer „umkämpft“, aber da wollen wir mit unseren Bemühungen nicht nachlassen. Wir haben spezielle Marketingmittel entwickelt und Kontakt zu einigen ausgewählten Schulen aufgenommen. Ihnen haben wir diese Materialien zugeschickt, sodass dort die Möglichkeit besteht, mit den Schülerinnen und Schülern auf andere Weise als bisher ins Gespräch zu kommen und sie zu informieren. Das spricht die jungen Leute hoffentlich mehr an.

In dem Studiengang für unsere Regierungsinspektor-Anwärterinnen und -Anwärter gibt es ein Förderprogramm zum Spitzensport. Auch darüber versuchen wir, mit Interessierten ins Gespräch zu kommen. So sind wir mit den Sportverbänden und ausgewählten Schulen im Gespräch. Dabei können wir sowohl über das Programm als auch über den Studiengang und die Möglichkeiten des Landes Niedersachsen informieren.

Die Dachmarke wird also weiterentwickelt, um im Binnenbereich und zielgruppenspezifisch aktiver zu werden. Wir wollen näher an die Menschen herankommen. Das kennen wir alle: Wenn jemand im Bekannten- oder Familienkreis etwas empfiehlt, hört man eher hin und behält das eher.

Insofern kommen wir auch mit unseren Studierenden mehr ins Gespräch. Mittlerweile studieren ja drei Jahrgänge mit knapp 350 Studierenden in Osnabrück und Hannover. Sie wollen wir mehr einbinden, zum Beispiel über solche Fragen: Wieso seid ihr auf das Land aufmerksam geworden? Was ist euch besonders wichtig? Wir gleichen also mit den Studierenden ab, worauf sie eher anspringen würden. Wir versuchen, sie verstärkt in den Marketingbereich einzubinden, damit

wir nicht nur über sie, sondern auch mit ihnen reden und sie selbst sprechen lassen, welche Möglichkeiten das Land bietet. Es ist also viel in Bewegung.

Abg. **Reinhold Hilbers** (CDU): Vielen Dank für die Vorstellung der Daten. Statistiken verschaffen Klarheit über den Status quo. Aber man muss sie auch richtig interpretieren und daraus die richtigen politischen Schlüsse ziehen. Hierzu möchte ich zwei Aspekte ansprechen:

Sie haben dargestellt, was Sie unternehmen, um weitere Nachwuchskräfte für die Landesverwaltung zu gewinnen. Dabei ergibt sich aber auch die Frage, in welchen Bereichen zukünftig Leute benötigt werden. Ich kann mir vorstellen, dass durch die künstliche Intelligenz Personal in einigen Bereichen mit standardisierten Tätigkeiten weitgehend durch Technik ersetzt werden kann. Auch das sollte betrachtet werden; denn bislang geht es um den Bestandserhalt. Es sollte also auch perspektivisch geprüft werden, wo zukünftig mehr bzw. weniger Menschen benötigt werden.

Sie gehen in dem Bericht auch ausführlich auf die Frage ein, wann Menschen in den Ruhestand gehen, wie darauf reagiert werden kann und wie das statistisch erfasst wird. Interessant ist aber auch, wie viele Menschen in den vorzeitigen Ruhestand gehen und welche Unterschiede dabei zwischen den Statusgruppen bestehen. Das ist auch eine Frage der Versorgung im Alter. Insofern sollten auch die Anreize, möglichst lange im Dienst zu bleiben, überprüft werden. Zum Vorruhestand unter Inkaufnahme von Abschlägen wurden Regelungen getroffen, die dahingehend überprüft werden sollten, ob sie sich noch rechnen und ob sie in Anbetracht der Arbeitskräfteknappheit noch zielführend sind. Eigentlich müssten die zur Verfügung stehenden Ressourcen eingesetzt werden, um die Menschen zu motivieren, möglichst lange im Dienst zu bleiben.

Insofern plädiere ich dafür, die Möglichkeiten, vor dem 65. Geburtstag in den Ruhestand zu gehen, zu untersuchen und nach Wegen zu suchen, der Tendenz, dass immer mehr Menschen von diesen Vorruhestandsmöglichkeiten Gebrauch machen, entgegenwirken. Dabei geht es um richtig gesetzte Anreize; denn Menschen treffen die Entscheidungen, die für sie klug und vernünftig sind. Das ist so in einer Marktwirtschaft, die Menschen Entscheidungsspielräume eröffnet. Bei diesen Anreizen muss umgesteuert werden; denn das Angebot, mit Abschlägen frühzeitig in den Ruhestand zu gehen, stammt aus einer Zeit, in der das Land noch Personalüberschüsse hatte, zum Beispiel aus der Zeit des Abbaus der Bezirksregierungen. Die Verhältnisse haben sich aber geändert.

MR'in **Dr. Freund** (MI): Sie sprechen einen sehr wichtigen Bereich an. Ich war im Vortrag auf eine Studie unseres Nachbarreferats, des Beamtenrechtsreferats, zum Ruhestand eingegangen. Der Abschlussbericht „Vorgezogenes Ausscheiden aus dem aktiven Dienst von Beamtinnen und Beamten des Landes Niedersachsen - Beweggründe und Auswirkungen“ vom 19. Oktober 2023 zeigt sehr individuelle Gründe für Kolleginnen und Kollegen auf, in den Ruhestand zu treten. Wir klären also bereits die Gründe hierfür.

Ich kann Ihnen nur zustimmen, dass es dabei nicht bleiben darf. In dem von mir kurz angesprochenen Kabinettsbeschluss „Sicherung einer angemessenen Personalausstattung der Landesverwaltung in Bezug auf den demografischen Wandel - demografiefeste Verwaltung“ vom Mai 2024 geht es um Quereinstieg, Lebensarbeitszeit und viele weitere Punkte, um den Landesdienst möglichst attraktiv zu gestalten, und auch um die Weiterbeschäftigung nach dem Eintritt in den

Ruhestand; denn das Land Niedersachsen hat angesichts des Fachkräftemangels ein großes Interesse daran, Ruhestandsbeamtinnen und -beamten die Möglichkeit zu eröffnen, auf arbeitszeitvertraglicher Basis weiterbeschäftigt zu werden.

In dem Kontext werde ich auch Ihre Überlegungen gerne weitergeben.

Abg. **Ulf Thiele** (CDU): Den von Ihnen angestellten Prognosen kann man ja entnehmen, welche gravierenden Auswirkungen es auf den Personalbestand hätte, wenn alle mit 63 oder 65 Jahren in den Ruhestand gehen würden. Deshalb erscheint es uns wichtig zu wissen, wie hoch derzeit der Anteil derer ist, die vorzeitig in den Ruhestand gehen, und zu welchem Zeitpunkt sie das tun. Statistisch ist das nicht ganz leicht zu ermitteln. Aber Sie meinten, das NLBV könnte eine entsprechende Auswertung für die zurückliegenden Jahre erstellen. Halten Sie es für möglich, beim NLBV abzufragen, wie hoch der Anteil der Versorgungsempfänger in den einzelnen Alterskohorten ist, die ihre Bezüge nur mit einem Abschlag erhalten? Außerdem wäre von Interesse, wie sich diese Anteile in den letzten ca. vier Jahren verändert hat. Wenn Sie hierzu Daten nachliefern könnten, wäre das für die realistische Prognose der zu erwartenden Altersabgänge in den nächsten Jahren sehr hilfreich.

Frau **Rode** (LSN): Es gibt eine jährliche Versorgungsempfängerstatistik, auf deren Grundlage ermittelt werden kann, wie viele Menschen in welchem Alter in den Versorgungsbereich wechselt; zum Teil lassen sich auch die Gründe ermitteln. Die Personalstandsdaten sind dafür allerdings nicht geeignet, sodass wir hierfür auf eine Rückmeldung des NLBV angewiesen sind.

*

Der **Ausschuss** nimmt die Unterrichtung zur Kenntnis.
