

Kommunalwahl Niedersachsen: Öffentlichen Dienst attraktiver gestalten

Vor Kurzem hat die [Hannoversche Allgemeine Zeitung \(HAZ\) berichtet](#), dass es in der Kfz-Zulassungsstelle Hannover aufgrund von Personalmangel zu Problemen gekommen ist. Beschäftigte beschwerten sich, massiv unter Druck gesetzt worden zu sein, um das Arbeitspensum zu bewältigen. Der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats sprach von einem Umstand, der „absolut nicht zu akzeptieren“ sei. Soll der öffentliche Dienst seine Aufgaben erfüllen, ist eine gute Personalausstattung unabdingbar. Genau dieser Aufgabe müssen sich alle Mandatsträger*innen nach der [niedersächsischen Kommunalwahl am 13. September](#) mit Hochdruck widmen.

Überlastung im öffentlichen Dienst

Denn der geschilderte Fall ist kein Einzelphänomen. Personelle Engpässe und ihre Folgen sind im öffentlichen Dienst weit verbreitet. Laut einer [Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit](#) klagt mehr als die Hälfte der Beschäftigten über zu wenig Personal. Oft müssen deshalb zusätzliche Aufgaben übernommen und Überstunden geleistet werden, nicht selten fallen Pausen aus (siehe Grafik). 47 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst fühlen sich nach der Arbeit häufig zu erschöpft, um noch private oder familiäre Angelegenheiten wahrnehmen zu können.

Viele Beschäftigte gehen in Ruhestand

Und damit nicht genug: In den nächsten zehn Jahren wird über ein Viertel der Beschäftigten in den beruflichen Ruhestand eintreten, wodurch sich der bestehende Fachkräftemangel in vielen Bereichen ohne Gegensteuern noch weiter verschärfen würde. Nachwuchs gibt es bisher in den meisten Bereichen nicht genügend, da jahrelang Stellen nur schleppend oder befristet nachbesetzt wurden.

Auswirkungen personeller Lücken

Die Auswirkungen dieser Situation sind auf vielfältige Art und Weise spürbar. Die Beschäftigten in den Kommunen sorgen jeden Tag dafür, dass der Müll abgeholt wird, Busse fahren, Kinder betreut und Verwaltungsaufgaben erledigt werden. Ohne ausreichend Personal können diese Leistungen

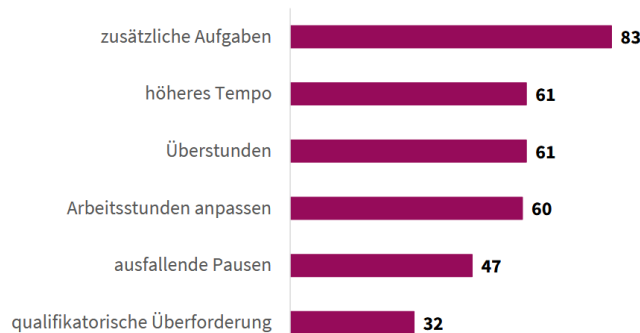
nicht mehr im gewohnten Maße erbracht werden, was wiederum zu Frust bei den Menschen führt, die ihn bei den Beschäftigten abladen. Andererseits sorgen personelle Lücken dafür, dass die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten zunimmt. Erschöpfung und weitere Ausfälle sind das Resultat.

Mit Attraktivität zu mehr Fachkräften

Es ist daher notwendig, dass die kommunalen Entscheidungsträger*innen mehr Personal einstellen und eine vorausschauende Planung zur Fachkräftesicherung betreiben. Dazu braucht der öffentli-

Folgen des Personalmangels im öffentlichen Dienst

– Angaben in Prozent –



Quelle: DGB-Personalreport 2025; eigene Darstellung

47 %

der Beschäftigten
im öffentlichen
Dienst fühlen sich
nach der Arbeit
erschöpft

che Dienst mehr Attraktivität. Unbefristete und sozialversicherte Arbeitsplätze zu Tarifbedingungen bzw. mit verfassungsgemäßer Besoldung müssen ebenso Standard sein wie verstärkte Ausbildungsaktivitäten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Weiterbildungsmöglichkeiten.

Gute Arbeit als kommunale Kernaufgabe

Denn gute Kommunalpolitik beginnt bei den eigenen Beschäftigten. Sie sorgen mit ihrem Einsatz für ein funktionsfähiges Gemeinwesen, auf das die Menschen zurecht pochen. Um bestehende Angebote aufrechterhalten, ist ausreichend Personal mit guten Arbeitsbedingungen essenziell. Niemand kann Interesse daran haben, wenn Beschäftigte aufgrund von Überlastung allmählich ausbrennen. Deshalb heißt es am 13. September: Wählen gehen – demokratisch und für Gute Arbeit.