

26.07.2016

Kleine Anfrage 4980

des Abgeordneten Ralf Witzel FDP

Bald drohender Fachkräftemangel in der nordrhein-westfälischen Landesverwaltung – Was unternimmt die Landesregierung für die zukünftige Gestaltung des Öffentlichen Dienstes des Landes als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe?

Auch beim letzten Ausbildungsbeginn sind etliche junge Menschen in Nordrhein-Westfalen in den Öffentlichen Dienst eingetreten, um ihre Ausbildung in einer Verwaltung oder Behörde des Landes oder ein Studium an einer der speziellen (Fach-)Hochschulen des Landes zu absolvieren. Die zu erlernenden Ausbildungsberufe und Studiengänge sind dabei vielfältig und reichen von der allgemeinen Verwaltung über die Polizei- und Sicherheitsbehörden, die Finanzverwaltung oder Justiz bis hin zu speziellen Institutionen wie beispielsweise Archiven oder Studienabschlüssen als Meteorologe.

Mit ihrer Ausbildung für den Öffentlichen Dienst übernehmen die neuen Auszubildenden und Studenten auch eine besondere Verantwortung: Sie setzen sich voraussichtlich zum größten Teil für ihr langes weiteres Erwerbsleben in ihrem beruflichen Alltag für das Gemeinwohl der Bevölkerung ein und leisten damit ihren persönlichen Beitrag für einen serviceorientierten und bürgernahen Öffentlichen Dienst. Dies gilt selbstverständlich auch für Bedienstete, die sich nach einer Ausbildung, einem Studium oder nach einigen Jahren Berufserfahrung in der freien Wirtschaft für einen späteren Eintritt in den Öffentlichen Dienst entscheiden.

Immer wieder ist jedoch in Medienberichten von einem dramatischen Fachkräftemangel im Öffentlichen Dienst zu lesen, der sich zunehmend stärker abzeichnet. Insbesondere der Deutsche Beamtenbund (dbb) weist regelmäßig darauf hin, dass sich der Öffentliche Dienst gegenwärtig in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess befinde, der auch Unsicherheiten auslöse. So wird auf der Internetpräsenz des dbb hierzu beispielsweise ausgeführt:

„Zwischen demographischem Wandel auf der einen und personeller Auszehrung der öffentlichen Verwaltung auf der anderen Seite gilt es, den öffentlichen Dienst zukunftsfest zu machen – nur mit kompetenten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist er leistungsfähig und innovativ. Um genau diesen Berufsnachwuchs auch in Zeiten gewinnen zu können, in denen das Angebot hochqualifizierter und motivierter junger Menschen knapp wird, muss der öffentliche Dienst zukünftig attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen bieten. Er muss im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe mithalten können.“

Datum des Originals: 22.07.2016/Ausgegeben: 26.07.2016

Der Deutsche Beamtenbund weist ferner darauf hin, dass zwar seit 1990 aus Gründen der Haushaltssituation ein beachtlicher Stellenabbau in vielen Verwaltungen vorangetrieben worden ist, aber die öffentlichen Aufgaben nicht gleichermaßen durch eine konsequente Aufgabenkritik verringert worden sind, wie diese angebracht gewesen wäre.

Es wird auch davon ausgegangen, dass der zukünftig verstärkte demographiebedingte Rückgang des Arbeitskräftepotentials den Öffentlichen Dienst daher früher und härter als die Privatwirtschaft treffen könnte. Grund dafür ist ebenfalls die absehbare Überalterung in der Personalstruktur.

Die folgenreiche Flüchtlingskrise der letzten beiden Jahre hat die öffentliche Verwaltung in Land und Kommunen bis an die Belastbarkeitsgrenzen gebracht und verursacht in den nächsten Jahren nicht nur Milliardenkosten bei der Inanspruchnahme von Leistungen und Hilfen, sondern erfordert auch einen erheblichen Personalmehraufwand, beispielsweise in den Bereichen Sicherheit und Bildung. Daher sind in besonders betroffenen Ressorts wie bei der Polizei, der Schule oder Justiz durch Nachtragshaushalte auch Neueinstellungen erfolgt, die den Handlungsdruck zur qualifizierten Personalrekrutierung noch verstärken.

Zugleich ist mit der massiven und auch verfassungsrechtlich bedenklichen Verschärfung der Frauenquote im sogenannten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz das zweifelhafte Signal an potentiell einstieginteressierte leistungsbereite männliche Bewerber gesendet worden, dass sich die Aufstiegsperspektiven in den nächsten Jahren für diesen Personenkreis erkennbar verschlechtern dürften.

Ferner unterliegt die öffentliche Verwaltung bei der Rekrutierung von Fachkräften aufgrund der eingeschränkten Entwicklungsperspektiven und einer eher zurückhaltenden Besoldung zunehmend in der Konkurrenz mit privaten Alternativen. Es wird deshalb immer schwieriger werden, offene Stelle qualifiziert zu besetzen. Dies gilt nach Aussage des Beamtenbundes insbesondere für den naturwissenschaftlichen Bereich (für Physiker, Chemiker, Ärzte, Ingenieure), den IT-Bereich, den Sprachendienst und für qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten in verschiedenen Fachrichtungen. Vor allem bei den Eingangsgehältern kann der Öffentliche Dienst seine Wettbewerbsfähigkeit einbüßen.

Mit verfassungswidrigen Entscheidungen zur Beamtenbesoldung, die nur der vermeintlich einfachen Sanierung des Landeshaushalts in Nordrhein-Westfalen dienen sollten, hat die Landesregierung das Problem des Fachkräftemangels außerdem erheblich verschärft. Es ist davon auszugehen, dass das Land in Zukunft noch häufiger den Kampf um die besten Köpfe und qualifiziertesten Arbeitskräfte gegenüber der privaten Wirtschaft verlieren dürfte. Eine moderne innovationsfreundliche Verwaltung lebt jedoch von guten und leistungsmotivierten Beschäftigten sowie qualifiziertem Führungspersonal.

Aus der Finanzverwaltung wird gegenwärtig in besonderer Weise über einen zunehmenden Mangel an qualifizierten Bewerberzahlen für den mittleren Dienst geklagt. Angeblich sind die Qualifikationsprofile etlicher Bewerber so unzulänglich, dass einzelne Finanzämter nur noch wenig Sinn in einem Ausbildungsbeginn sehen. Auch für die Ausbildung des gehobenen Dienstes haben sich kaum mehr Bewerber als in den Vorjahren gefunden, obwohl dies in Folge des doppelten Abiturjahrgangs eigentlich zu erwarten gewesen wäre.

Die Landesregierung steht in der Verantwortung, auch vor dem Hintergrund knapper Kassen sowie der beschriebenen Spannungsfelder einen zukunftsfähigen Öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen zu gestalten. Um entsprechende Weichenstellungen zu betreiben, ist es für das Parlament nun von großem Interesse, umfassende Kenntnis über die aktuellen

Entwicklungen und Planungen der Landesregierung zu erlangen. Einige Daten zu dieser Fragestellung hat der Finanzminister bereits mit LT-DS 16/8604 geliefert. Diese Angaben bedürfen allerdings einer Sachstandsaktualisierung und Fortschreibung unter den neuen Gegebenheiten, zumal die alten Daten ab dem Jahr 2012 wie ausgewiesen aufgrund der seinerzeit noch nicht beendeten Ausbildungsgänge naturgemäß lückenhaft gewesen sind.

Ich frage daher die Landesregierung:

1. Wie hoch sind jeweils jährlich in den letzten fünf Jahren, differenziert nach den einzelnen Ressorts Finanzverwaltung, Justiz, Polizei und Inneres sowie aufgeschlüsselt nach den unterschiedlichen Laufbahnen sowohl die tatsächlich erfolgten Einstellungen als auch die zugrundeliegenden Bewerberzahlen für diese Stellen gewesen?
2. Wie viele dieser Anwärter haben jeweils jährlich in den letzten fünf Jahren, differenziert nach den einzelnen zuvor erfragten Ressorts, ihre Prüfung entweder bestanden oder sind andererseits vor dem erfolgreichen Ausbildungsende ausgeschieden? (bitte unter Angabe der bekannten wesentlichen Austrittsgründe)
3. Wie viele dieser Anwärter sind jeweils jährlich in den letzten fünf Jahren, differenziert nach den einzelnen zuvor erfragten Ressorts, in den Öffentlichen Dienst übernommen worden, haben also tatsächlich ihre Stelle angetreten?
4. Wie sehen die zuvor abgefragten ressortspezifischen Zahlenwerte der Bewerbungen, tatsächlich erfolgten Einstellungen und der nach dem Ausbildungsende praktizierten Übernahmen jeweils jährlich für die letzten fünf Jahre nach den beiden Geschlechtern differenziert aus?
5. Mit welchen prognostischen Abgängerzahlen, jeweils jährlich für die nächsten 15 Jahre von 2016 bis 2031, ist jeweils bei der in den zuvor genannten Ressorts vorliegenden Personalstruktur voraussichtlich nach langjährigen Erfahrungswerten (bspw. aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze, frühzeitiger Pensionierungen, Eigenkündigungen, Dienstentlassungen oder sonstiger Gründe) nach Erkenntnissen der jeweiligen Ressorts zu rechnen? (Angaben zur Austrittsprognose bitte in absoluten Zahlen)

Ralf Witzel