

Antwort auf eine Kleine schriftliche Anfrage

- Drucksache 17/1902 -

Wortlaut der Anfrage der Abgeordneten Mechthild Ross-Luttmann (CDU), eingegangen am 26.08.2014

Wird es eine Fachkräfteinitiative auch für die Landesverwaltung geben?

Die Landesregierung kündigte in einer Pressemitteilung vom 08.07.2014 eine „Fachkräfteinitiative Niedersachsen“ an. Mit dieser Initiative sollen bis 2018 Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis der Wirtschaft getroffen werden.

Nicht verbunden sind mit dieser Initiative Maßnahmen zur Fachkräftesicherung für das Land selbst oder die niedersächsischen Kommunen. Der Vorsitzende des Niedersächsischen Beamtenbundes, Herr Friedhelm Schäfer, forderte daraufhin in einer Pressemitteilung vom 11.07.2014 eine Nachwuchskräfteinitiative für die Landesverwaltung. Alle im Landtag vertretenen Fraktionen und die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen sollten hierbei eingebunden werden.

Auf meine Nachfrage, ob die Landesregierung dieser Forderung nachkommen werde und wann, antwortete Minister Lies, dass der Ansatz völlig richtig sei. Wörtlich heißt es im vorläufigen stenografischen Bericht der Sitzung: „Wir werden es genau so machen.“

Vor diesem Hintergrund frage ich die Landesregierung:

1. Werden in die Fachkräfteinitiative für die Wirtschaft, die mit einem finanziellen Rahmen von 200 Mio. Euro bis 2018 hinterlegt ist, nun auch Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Landesdienstes aufgenommen?
2. Plant die Landesregierung eine eigene Nachwuchskräfteinitiative, wie vom Niedersächsischen Beamtenbund gefordert?
3. Wenn ja zu Frage 2: Werden für diese Nachwuchskräfteinitiative alle im Landtag vertretenen Fraktionen und gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen eingebunden werden?
4. Wenn ja zu Frage 2: Mit welchen finanziellen Mitteln wird die Landesregierung die eigene Nachwuchskräfteinitiative bis 2018 ausstatten?
5. Wenn nein zu Frage 2: War die Antwort des Wirtschaftsministers mit dem Innenministerium abgestimmt?
6. Wenn nein zu Frage 2: Wie möchte die Landesregierung in Anbetracht des demografischen Wandels den Fachkräftebedarf des Landes sichern?

(An die Staatskanzlei übersandt am 02.09.2014)

Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport
- 14.208-03082-07 -

Hannover, den 07.10.2014

Aufgrund der demografischen Entwicklung stehen alle Arbeitgeber mit Blick auf ein von der Gesamtzahl her sinkendes Arbeitskräftepotenzial vor der Herausforderung, auch in Zukunft genügend qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Die Nachwuchsgewinnung ist sowohl für die Wirtschaft als auch für die Landesverwaltung eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft.

In Umsetzung der Koalitionsvereinbarung hat die Landesregierung gemeinsam mit den Arbeitsmarktpartnern eine „Fachkräfteinitiative für Niedersachsen“ erarbeitet. Das Innenministerium als das federführende Ministerium für ressortübergreifende Angelegenheiten der Personalgewinnung innerhalb der Landesverwaltung war daran ebenfalls beteiligt und hat im Rahmen der Initiative den Arbeitgeber Land Niedersachsen vertreten.

Auch wenn die Initiative unter dem Fokus der Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung für die Wirtschaft steht, so sind die dort vereinbarten Handlungsfelder wie z. B. „Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt weiter verbessern“, „Steigerung der Attraktivität von Arbeitgebern durch gute Arbeitsbedingungen“ oder „Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten“ Themen, die auch der Arbeitgeber Land Niedersachsen als Auftrag für sich annimmt und in seinem Personalmanagementkonzept DRiN („Demografisches und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen“, Beschluss der Landesregierung vom 30.10.2012) näher beschrieben hat.

Im Hinblick auf eine Einschätzung zur Attraktivität öffentlicher Arbeitgeber können Umfragen von Meinungsforschungsinstituten Anhaltspunkte bieten. Danach werden von jungen Nachwuchskräften die Aspekte der Arbeitsplatzgarantie als wichtig angesehen, ebenso wie die der Arbeitszeitmodelle oder Weiterbildungsangebote. Gleichwohl gilt es natürlich, sich mit diesen und weiteren Stärken als Arbeitgeber regelmäßig bekanntzumachen und weiterzuentwickeln.

Informationen über den Arbeitgeber Land Niedersachsen im Ganzen erfahren interessierte Bewerberinnen und Bewerber auf www.karriere.niedersachsen.de. Über dieses ressortübergreifende Karriereportal stellt sich das Land Niedersachsen seit Juni 2012 als attraktiver Arbeitgeber dar. Das Karriereportal wird von jungen Menschen, die eine Ausbildung oder ein duales Studium suchen, sehr gut angenommen, ebenso von bereits berufstätigen Menschen, die eine Stelle beim Land Niedersachsen suchen. Das Karriereportal ist in wichtigen Bereichen mehrsprachig gestaltet und verfügt zudem über eine Vorlesesoftware, sodass auch Menschen mit Sehbehinderung hier Informationen abrufen können. Besonderer Wert wurde im Hinblick auf das Ziel der Landesregierung, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu verbessern, auf die geschlechtergerechte Gestaltung in Ansprache, Sprache und Bebilderung gelegt.

Neben dem gemeinsamen Karriereportal ist die Präsenz des Landes auf Ausbildungs- und Berufsmessen ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitgebermarketings. Auch dort stoßen die Angebote des Landes regelmäßig auf großes Interesse.

Die öffentliche Verwaltung wird zunehmend als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen. Durch fortwährende Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll der Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik sowie eines langfristigen Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit zu beiderseitigem Vorteil weiterentwickelt werden.

Um die Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeber insgesamt zu steigern und den Anforderungen der demografischen Entwicklung gerecht zu werden, soll das Dienstrecht weiterentwickelt werden. Dazu befindet sich eine Verordnung zur Verbesserung der Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte in Vorbereitung, die Änderungen der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung beinhalten soll. Geplant ist u. a., die Regelungen des Pflegezeitgesetzes zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zu übertragen, den Umfang von Sonderurlaub bei schwerer Erkrankung von Kindern zu erweitern und die Beurlaubung für eine medizinisch notwendige Begleitperson bei einer Kinderkur einzuführen, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Anfrage namens der Landesregierung wie folgt:

Zu 1:

Wie dargestellt, sind in der Fachkräfteinitiative für die Wirtschaft Konzepte und Handlungsrahmen für wichtige Themen enthalten, die neben der Wirtschaft auch für die Landesverwaltung von Bedeutung sind. Die so angestoßenen Maßnahmen werden auch bei der Nachwuchsgewinnung in der Landesverwaltung genutzt werden können. Ein Ansatzpunkt ist hierbei die weitere interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung.

Ein maßgebliches Ziel in der Umsetzung des Personalmanagementkonzepts DRiN ist es, in allen Bereichen der Landesverwaltung auch in der Zukunft die Nachwuchsgewinnung zu sichern. Daher wurden in der Landesverwaltung - insbesondere in den Bereichen, in denen in größerem Umfang selbst Nachwuchskräfte ausgebildet werden - sowohl ressortübergreifend als auch bereichsspezifisch Konzepte entwickelt, um einem Nachwuchskrätemangel vorzubeugen. So basiert z. B. die Nachwuchsgewinnung der Landespolizei auf einer professionellen, mehrdimensionalen Nachwuchswerbung, einem modernen, auf einem Anforderungsprofil basierenden Bewerbungs- und Auswahlverfahren sowie auf der Erschließung bislang unterrepräsentativ vorhandener Zielgruppen, insbesondere auch von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund. Durch die vielfältigen und im Ergebnis sehr erfolgreichen Maßnahmen gelingt es der Polizei Niedersachsen in hohem Maß, interessierte Bewerberinnen und Bewerber auch mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

Letzterer Aspekt spielt auch bei der Nachwuchskräftegewinnung im Schulbereich eine wichtige Rolle. Für die Gewinnung von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationsgeschichte im Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums wird auf das neue Projekt Orientierungstage 2014 „Vielfalt im Klassenzimmer = Vielfalt im Lehrzimmer! Machen Sie mit!“ als Nachfolgeprojekt des Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ verwiesen. Ziel dieses Projektes ist es u. a., junge Menschen mit Migrationshintergrund für den Lehrerberuf zu motivieren. Des Weiteren kommt auch der Nachwuchskräftegewinnung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen eine besondere Bedeutung zu, da ein bedarfsgerechtes Unterrichtsangebot der berufsbildenden Schulen zur Qualifizierung der Fachkräfte ein entsprechendes Lehrkräfteangebot erfordert. Deshalb hat die Landesregierung - neben gezielten Werbeaktionen für dieses Lehramt - ein Sonderprogramm auf den Weg gebracht, das sich insbesondere an Absolventinnen und Absolventen von Bachelor- und Diplomstudiengängen (FH) der Fachrichtungen Metalltechnik, Elektrotechnik und Fahrzeugtechnik richtet.

Auch die Justizverwaltung setzt auf gezielte Nachwuchswerbung in verschiedener Form, insbesondere durch Messeauftritte, durch die zielgruppenspezifisch gestaltete Internetseite www.gerechtigkeit-gemeinsam-gestalten.de und gezieltes Anbieten von Praktika bei Gerichten auf Basis eines einheitlichen Praktikumskonzepts. Des Weiteren hat das Justizministerium angesichts der mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel eingesetzt, die Nachwuchswerbung für den Richter- und Staatsanwaltsdienst zu optimieren, um die Attraktivität der Justiz als Arbeitgeber auch in diesem Bereich zu steigern.

Die niedersächsische Steuerverwaltung wird in den kommenden Jahren in überdurchschnittlichem Maße von Altersabgängen betroffen sein. Sie hat deshalb ihr Konzept zur Nachwuchsgewinnung bereits überarbeitet, ihre Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung intensiviert und die Einstellungszahlen deutlich erhöht.

Auch in anderen Bereichen der Landesverwaltung, die sehr spezialisiertes Personal benötigen, wird entsprechende Vorsorge getroffen. So hat z. B. die Gewerbeaufsichtsverwaltung ein Konzept zum Umgang mit dem demografischen Wandel erstellt, in dessen Rahmen Nachwuchskräfte eingestellt und qualifiziert werden, um künftigen Altersabgängen begegnen zu können. Auch im Bereich Landesforsten stellt man sich in verstärktem Maße auf Altersabgänge ein, dort wird unter Bezug auf planbare Abgänge in den folgenden Jahren die Zahl der Anwärterstellen erhöht.

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Fachrichtung Allgemeine Dienste - der frühere gehobene allgemeine Verwaltungsdienst - besteht allerdings bereits jetzt ein in Zukunft weiter zunehmender Fachkräftemangel beim Land. Nach der Abschaffung der landeseigenen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Hildesheim im Jahr 2007 wurde an der Hochschule Osnabrück der Bachelorstudiengang „Öffentliche Verwaltung“ eingerichtet. Aus diesem frei zugänglichen Studiengang rekrutiert das Land Niedersachsen seitdem seine Nachwuchskräfte für diese Laufbahn. Ein Motiv bei dieser damaligen politischen Entscheidung war offenbar, dass der „freie Markt“ das Spiel zwischen Angebot und Nachfrage passend richten werde. Bereits damals war die Entscheidung über die Abschaffung der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Hildesheim äußerst umstritten, und - wie die nachfolgende Entwicklung gezeigt hat - zu Recht, denn heute besteht landesweit ein erheblicher Personalbedarf für die Nachbesetzung der Stellen in dieser Laufbahngruppe. Um diesen Bedarf zu decken, reicht diejenige Form der Nachwuchsgewinnung, wie sie seinerzeit festgelegt wurde, ganz deutlich nicht aus.

Die Landesregierung hat daher im Juli 2014 den Beschluss gefasst, die Nachwuchsgewinnung in dieser Verwaltungslaufbahn deutlich zu verstärken und wieder systematisch Ausbildung und Personalbindung in diesem Bereich zu betreiben. Ab dem Einstellungsjahr 2015 sollen jährlich wieder Nachwuchskräfte dieser Laufbahngruppe bereits vor Aufnahme ihres Studiums ausgewählt und an das Land gebunden werden. Da das Studium drei Jahre dauert, wird es erst langsam aufbauend möglich sein, den Bedarf in diesem Bereich wieder vollständig und zeitnah decken zu können. Die Weichen dafür sind aber nunmehr richtig gestellt.

Für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, Fachrichtung Allgemeine Verwaltung bleiben 20 Nachwuchsstellen für Juristinnen und Juristen erhalten, die eigentlich wegfallen sollten, sodass in diesem Bereich auch weiterhin eine zielgerichtete Nachwuchsgewinnung erfolgen kann.

Zu 2:

Die Landesregierung verfügt mit dem Personalmanagementkonzept DRiN bereits über eine entsprechende ressortübergreifende konzeptionelle Grundlage für die Nachwuchskräftegewinnung, die - wie u. a. in der Antwort zu Frage 1 näher ausgeführt - Zug um Zug umgesetzt und auch mit neuem Leben erfüllt wird. Insofern gibt es den vom Niedersächsischen Beamtenbund inhaltlich geforderten Auftakt für verstärkte Aktivitäten der Nachwuchsgewinnung bereits. Allerdings verwendet die Landesregierung in dem Zusammenhang nicht den Begriff „Nachwuchskräfteinitiative“, da sich das DRiN-Konzept nicht allein auf das Thema Nachwuchsgewinnung bezieht, sondern darüber hinaus wichtige Handlungsfelder des Personalmanagements wie z. B. „Personalentwicklung“ und „Gesundheit am Arbeitsplatz“ umfasst.

Wie in der Antwort zu Frage 1 dargestellt, verfolgt die Landesverwaltung ressortübergreifende wie auch bereichsspezifische Ansätze, um auch in Zukunft die Nachwuchsgewinnung zu sichern. Diese werden stets weiterentwickelt, um auf sich abzeichnende Veränderungen und Anpassungserfordernisse zu reagieren. Dabei wird in allen Bereichen der Aspekt Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt.

Zu 3:

Die Gewerkschaften sind in die Umsetzung und Weiterentwicklung des DRiN-Konzepts eingebunden. Wie in der Vereinbarung nach § 81 NPersVG zur Personalstrukturanalyse (Bekanntmachung des MI vom 01.11.2013, Nds. MBl. 44/2013) festgehalten wurde, kommen die Vereinbarungspartner einmal jährlich zu einem Informationsaustausch über die Umsetzung des Personalmanagementkonzepts DRiN zusammen. Dieser Erfahrungsaustausch hat erstmals im Juni 2014 stattgefunden. Den im Landtag vertretenen Fraktionen steht die Landesregierung jederzeit für Auskünfte zum Personalmanagementkonzept DRiN und seine Umsetzung zur Verfügung.

Zu 4:

Die in der Vorbemerkung sowie in der Antwort zu Frage 1 dargestellten Aktivitäten reichen von neu entwickelten Marketingkonzepten über die verstärkte Erschließung bislang unterrepräsentativ vorhandener Zielgruppen bis hin zur Weiterentwicklung des Dienstrechts. Eine monetäre Bewertung ist diesbezüglich naturgemäß nicht mit vertretbarem Aufwand möglich.

Für den in der Antwort zu 1 beschriebenen dringend notwendigen Wiedereinstieg in eine systematisch betriebene Nachwuchsgewinnung in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Fachrichtung Allgemeine Dienste hat die Landesregierung in den Haushaltsplanentwurf 2015 Mittel in Höhe von 1,6 Mio. Euro, aufwachsend auf rund 4 Mio. Euro in 2018 eingestellt.

In der Gewerbeaufsichtsverwaltung ist auf Basis des Konzepts zum Umgang mit dem demografischen Wandel erstmals für 2015 vorgesehen, auf zusätzlichen Stellen 20 Nachwuchskräfte ab 01.10.2015 zeitlich befristet und vorausschauend einzustellen und zu qualifizieren. In den nachfolgenden Jahren können diese dann als voll ausgebildete Kräfte dazu beitragen, den Verlust an erfahrenem Personal zumindest teilweise abzufedern. Vorbehaltlich der Verabschiedung des Haushaltsplanentwurfs werden im Jahr 2015 voraussichtlich 23 Qualifikanten im technischen Dienst neu eingestellt werden können. Hierfür sind in den Haushaltsplanentwurf anteilig für 2015 Mittel in Höhe von 0,4 Mio. Euro und rund 1,4 Mio. Euro ab 2016 eingestellt worden.

Im Jahr 2011 wurden für die Niedersächsischen Landesforsten 25 Stellen für Forstinspektor-Anwärterinnen und -Anwärter bereitgestellt. Aufgrund der altersmäßigen Abgänge in den kommenden Jahren im Bereich der Landesforsten wurde die Zahl im Jahr 2013 bereits auf 40 Stellen erhöht. Für das nächste Jahr wurde die Stellenanzahl erneut um zehn Stellen erhöht, sodass 2015 50 Stellen zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang haben sich die Haushaltsmittel für die Personalausgaben der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst von 2013 bis 2015 um insgesamt 210 000 Euro erhöht.

Die Anzahl der Stellen wird bis zum Jahr 2018 mindestens aufrechterhalten, gegebenenfalls sogar erneut erhöht werden.

Für die Steuerverwaltung hat die Landesregierung beschlossen, die steuerlichen Außendienste zu stärken und in den Jahren 2013 bis 2017 insgesamt 100 zusätzliche Nachwuchskräfte für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt in der Steuerverwaltung einzustellen. 2013 und 2014 wurden bereits jeweils 20 zusätzliche Anwärterinnen und Anwärter eingestellt, die verbleibenden 60 Nachwuchskräfte sollen in den Jahren 2015 bis 2017 eingestellt werden (jährlich 20). Bis zum Ende des aktuellen MiPla-Zeitraums werden dafür insgesamt rd. 4,6 Mio. Euro bereitgestellt.

Unabhängig von der vorgenannten Stärkung der steuerlichen Außendienste wurden die Einstellungen in der Steuerverwaltung im Hinblick auf die zu erwartenden hohen Personalabgänge bereits für 2014 aufgestockt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der neuen Anwärterinnen und Anwärter im ehem. mittleren Dienst um rund 35 % auf 198 und im ehem. gehobenen Dienst um rund 80 % auf 219. Ein vergleichbar hohes Einstellungsniveau soll in den nächsten Jahren beibehalten werden. Für Zwecke der Nachwuchswerbung für die Steuerverwaltung sind in den Haushaltsjahren 2015 bis 2018 jeweils 320 000 Euro eingeplant.

Zu 5:

Entfällt.

Zu 6

Entfällt.

Boris Pistorius