

## **Antrag**

**der Abg. Felix Schreiner u. a. CDU**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Innenministeriums**

### **Gehen dem Land die Kämmerer und Bauamtsleiter aus?**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. wie sie die allgemeine Lage in Baden-Württemberg hinsichtlich der Nachwuchsgewinnung bei Kämmerern und Bauamtsleitern in den Kommunen bewertet und welche Entwicklung sie hier sieht;
2. wie viele Stellen nach ihrer Kenntnis von Kämmerern und Bauamtsleitern aktuell in den baden-württembergischen Kommunen unbesetzt sind, aufgeschlüsselt nach Landkreisen;
3. wie sie die finanzielle Attraktivität für die Besetzung solcher Stellen im öffentlichen Dienst beurteilt, auch im Hinblick auf die jüngsten Einschnitte bei der Besoldung junger Beamter;
4. in welchen Regionen und Landkreisen Baden-Württembergs sie vermehrt Problematiken in Kommunen erkennt und wie sie diese begründet;
5. was sie unternimmt oder unternehmen möchte, um jungen Ingenieuren den beruflichen Weg zu Kommunen bzw. dem Land attraktiver zu machen;
6. wie sie die Gehalts- und Lohnproblematik in Grenzregionen wie am Hochrhein bewertet und worin sie Lösungsansätze sieht;
7. ob sie gedenkt, den Weg zum Beamtenstatus für die unterschiedlichen Ebenen des Verwaltungsdiensts hinsichtlich dieser Problematik der Nachwuchsgewinnung zu öffnen und wie sie die eigene Position hierzu begründet;

8. wie sie die Nachwuchsproblematik in den eigenen Ministerien, Regierungspräsidien und unteren Verwaltungsbehörden beurteilt und wo sie Handlungsbedarf sieht.

22.04.2013

Schreiner, Blenke, Epple, Hillebrand, Hollenbach,  
Klein, Pröfrock, Schneider, Throm CDU

#### Begründung

Aufgrund der aktuellen Entwicklung im Zuge der geplanten Einschnitte bei der Beamtenbesoldung sowie auch bei der Eingangsbesoldung durch die Landesregierung ist aus Sicht der Antragsteller zu befürchten, dass immer weniger junge Berufsanfänger den Weg in die öffentliche Verwaltung gehen werden. Es ist daher zu befürchten, dass den Kommunen und der öffentlichen Verwaltung mittelfristig der notwendige qualifizierte Nachwuchs fehlen wird. Der Landesregierung, die aus Sicht der Antragsteller für diesen Umstand verantwortlich ist, soll mit diesem Antrag Gelegenheit gegeben werden, darzulegen, mit welchen Maßnahmen sie einer solchen Entwicklung entgegenwirken wird.

#### Stellungnahme\*)

Mit Schreiben vom 21. Juni 2013 Nr.2-0305.1/65 nimmt das Innenministerium zu dem Antrag wie folgt Stellung:

- 1. wie sie die allgemeine Lage in Baden-Württemberg hinsichtlich der Nachwuchsgewinnung bei Kämmerern und Bauamtsleitern in den Kommunen bewertet und welche Entwicklung sie hier sieht;*

Zu 1.:

Amtsleiterinnen- und Amtsleiterpositionen in den Kämmereien und Bauämtern der Kommunen werden ganz überwiegend mit Beamtinnen und Beamten des gehobenen Verwaltungsdienstes besetzt. Der Landesregierung liegen hinsichtlich der Personalgewinnung dieser Stellen keine Daten vor. Daher wurden die Kommunalen Landesverbände um eine Einschätzung gebeten. Der Gemeindetag Baden-Württemberg führt dazu aus, dass seine Mitgliedsstädte und -gemeinden immer häufiger über rückläufige Bewerberzahlen in diesem Bereich berichten. Insbesondere befristete Stellen (Elternzeitvertretungen) seien kaum noch mit qualifizierten Kräften zu besetzen. Wegen einer Ausbildungsreform haben um die Jahreswende 2010/2011 in kurzem Abstand zwei Jahrgänge die Staatsprüfung für den gehobenen Verwaltungsdienst absolviert. Dadurch habe sich die Situation nur vorübergehend leicht entspannt. Auf Initiative der Kommunalen Landesverbände hat die Landesregierung die Zulassungszahlen der Studierenden im allgemeinen Verwaltungsdienst an den Hochschulen Kehl und Ludwigsburg von insgesamt 550 auf 700 pro Jahr erhöht. Es ist zu erwarten, dass damit der Ersatzbedarf an Nachwuchskräften in diesem Bereich der Kommunalverwaltung mittelfristig gedeckt werden kann.

\*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Die künftige Personalsituation in den Städten und Gemeinden sei vor allem durch den Ersatz für in Ruhestand tretende Beamtinnen und Beamte geprägt. Auch die vom Kommunalen Versorgungsverband ermittelte Altersstruktur des gehobenen Dienstes in der Kommunalverwaltung zeige den Ersatzbedarf im Rahmen der altersbedingten Fluktuation. Eine Pensionslawine sei nicht zu erwarten, jedoch ein erhöhter Personalbedarf in einigen Jahren.

Die Kommunalen Landesverbände und der Berufsverband der kommunalen Finanzverwaltungen in Baden-Württemberg e. V. berichten übereinstimmend, dass die jüngsten Einschnitte bei der Beamtenbesoldung (Absenkung der Eingangsbesoldung, Verschlechterungen bei der Beihilfe, verzögerte Besoldungserhöhung) die Nachwuchsgewinnung für die in Rede stehenden Amtsleiterinnen- und Amtsleiterpositionen künftig erschwert.

2. wie viele Stellen nach ihrer Kenntnis von Kämmerern und Bauamtsleitern aktuell in den baden-württembergischen Kommunen unbesetzt sind, aufgeschlüsselt nach Landkreisen;

Zu 2.:

Eine Abfrage bei den vier Regierungspräsidien erbrachte folgende Ergebnisse (nicht genannte Landkreise haben keine unbesetzten Stellen gemeldet):

Landkreis	Unbesetzte Stellen in Kämmereien Stand: 7. Juni 2013	Unbesetzte Stellen in Bauämtern Stand: 7. Juni 2013
Heilbronn	–	1
Hohenlohekreis	1	2
Freudenstadt	–	1
Karlsruhe	1	1
Neckar-Odenwald-Kreis	1	–
Rhein-Neckar-Kreis	1	–
Ravensburg	1	–
Reutlingen	2	–

Die erhobenen Daten stellen dabei eine „Momentaufnahme“ dar und spiegeln nicht die Abläufe von länger andauernden Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren wider.

3. wie sie die finanzielle Attraktivität für die Besetzung solcher Stellen im öffentlichen Dienst beurteilt, auch im Hinblick auf die jüngsten Einschnitte bei der Besoldung junger Beamter;

5. was sie unternimmt oder unternehmen möchte, um jungen Ingenieuren den beruflichen Weg zu Kommunen bzw. dem Land attraktiver zu machen;

Zu 3. und 5.:

Durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 wurde ab dem Jahr 2013 für neue Beamte in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 eine Absenkung der Grundgehälter um 4 % neu eingeführt und für die darüber liegenden Besoldungsgruppen die bestehende Absenkungsregelung hinsichtlich der Höhe der Absenkung geändert (Erhöhung des Absenkungssatzes von 4 % auf 8 %). Die Absenkung gilt für die Dauer von 3 Jahren und bezieht sich zudem nur auf Beamte, die sich noch im Eingangsamtsamt ihrer Laufbahn befinden.

Vor diesem rechtlichen Hintergrund sind Amtsleiterinnen und Amtsleiter in Kammereien und Bauämtern in aller Regel von den Einschnitten nicht betroffen. Solche Ämter werden typischerweise von bereits verwaltungserfahrenen Personen wahrgenommen, die sich daher nicht mehr im Eingangsamt ihrer Laufbahn befinden.

Die Absenkung der Eingangsbesoldung könnte mithin allenfalls mittelbar Einfluss auf die Personalgewinnung für Kammereien und Bauämter insoweit haben, als insgesamt qualifizierter Nachwuchs nicht in ausreichendem Maße gewonnen werden könnte. Die moderate Absenkung der Eingangsbesoldung für einen Zeitraum von maximal 3 Jahren ist jedoch nicht das einzige Entscheidungskriterium für die Berufswahl junger Beamtinnen und Beamter. Die Attraktivität des Beamtenverhältnisses beruht vielmehr neben den finanziellen Aspekten auch auf einer Vielzahl anderer Faktoren, wie beispielsweise der Sicherheit des Arbeitsplatzes und insbesondere den verschiedenen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittels Beurlaubungen, flexibler Teilzeitmodelle oder der Möglichkeit der Tele- und Heimarbeit.

Neben diesen allgemeinen Faktoren der Attraktivität des Beamtenverhältnisses eröffnet § 81 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW) die Möglichkeit, bei einem erheblichen Mangel an qualifizierten Bewerbern Anwärtersonderzuschläge in Höhe von bis zu 70 Prozent des maßgeblichen Anwärtergrundbetrags zu gewähren. Das Land hat von der Ermächtigung in § 81 Absatz 4 LBesGBW durch die Verordnung des Finanz- und Wirtschaftsministeriums über die Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen (Anwärtersonderzuschlagsverordnung – AnwSoZVO) Gebrauch gemacht. Darin sind unter anderem auch Anwärtersonderzuschläge für bestimmte Ingenieure geregelt.

*4. in welchen Regionen und Landkreisen Baden-Württembergs sie vermehrt Problematiken in Kommunen erkennt und wie sie diese begründet;*

Zu 4.:

Nach Feststellungen des Gemeindetages war in der Vergangenheit das Gewinnen von Fachkräften in Ballungsräumen (wegen der höheren Lebenshaltungskosten) und im Grenzgebiet zur Schweiz (in Folge der dort gängigen höheren Löhne) mit Problemen verbunden. Mittlerweile sei die Suche nach geeignetem Personal aber landesweit schwieriger geworden.

*6. wie sie die Gehalts- und Lohnproblematik in Grenzregionen wie am Hochrhein bewertet und worin sie Lösungsansätze sieht;*

Zu 6.:

Allgemein ist festzustellen, dass das Lohn- und Gehaltsniveau in der Schweiz höher ist als in Baden-Württemberg. Dies betrifft nicht nur den öffentlichen Dienst, sondern auch die Privatwirtschaft in der Grenzregion. Insoweit sind die finanziellen Anreize für eine Tätigkeit in der Schweiz gegenüber einer Tätigkeit im Beamtenverhältnis beim Land oder den Kommunen – aber auch gegenüber der deutschen, grenznahen Privatwirtschaft – höher. Wie jedoch oben ausgeführt, ergibt sich die Attraktivität des Beamtenverhältnisses nicht allein aus den finanziellen Aspekten einer Tätigkeit. Die Frage der Personalgewinnung im Beamtenbereich wird mit Blick auf die Besonderheiten in der Grenzregion zu beobachten sein, um erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zu prüfen.

*7. ob sie gedenkt, den Weg zum Beamtenstatus für die unterschiedlichen Ebenen des Verwaltungsdienstes hinsichtlich dieser Problematik der Nachwuchsgewinnung zu öffnen und wie sie die eigene Position hierzu begründet;*

Zu 7.:

Das Laufbahnrecht wurde mit der Dienstrechtsreform, die am 1. Januar 2011 in Kraft trat, grundlegend neu konzipiert. Leitmotive der Neugestaltung, die sowohl von den staatlichen als auch den kommunalen Behörden überaus positiv bewertet

wurde, waren dabei aufgrund der veränderten Anforderungen der Personalwirtschaft die Förderung und Unterstützung des Leistungsprinzips, der Abbau von leistungshemmenden Elementen, die Deregulierung, die Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Dienstherrn und die Sicherung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Die neue Laufbahnsystematik geht davon aus, dass fachlich unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen und auch unterschiedliche Wege zum Erwerb der Laufbahnbefähigung führen können, wobei in jedem Fall das Qualitätsniveau gesichert sein muss.

Das Innenministerium erarbeitet derzeit die Laufbahnverordnung-Innenministerium, mit der u. a. die Laufbahnen des mittleren, gehobenen und höheren Verwaltungsdienstes ausgestaltet werden sollen. Der bereits dem Landesbeamtengesetz zugrunde liegende Gedanke, das Laufbahnrecht unter leistungsfördernden, wettbewerbs- und flexibilitätsorientierten Aspekten weiter zu entwickeln, wird sich auch in dieser Verordnung fortsetzen.

Doch nicht nur der Aspekt des eigentlichen Laufbahnzugangs ist für die Deckung des Nachwuchsbedarfs von Bedeutung. Den kommunalen Landesverbänden und der Landesverwaltung ist es darüber hinaus ein Anliegen, bereits im Bereich der Ausbildung Akzente zu setzen. Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass insbesondere die im Antrag genannten „Kämmerer und Bauamtsleiter“ in der Praxis eine fundierte Ausbildung im gehobenen Verwaltungsdienst, die zu Recht oft als Rückgrat der Verwaltung bezeichnet wird, nachweisen können. Um den in den nächsten Jahren zu erwartenden Altersabgängen entgegenzutreten und den Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften im gehobenen Verwaltungsdienst decken zu können, wurde deshalb die Zahl der Studierenden, die an den Hochschulen für öffentliche Verwaltung Kehl und Ludwigsburg zugelassen werden, von 550 und auf 700 erhöht.

*8. wie sie die Nachwuchsproblematik in den eigenen Ministerien, Regierungspräsidien und unteren Verwaltungsbehörden beurteilt und wo sie Handlungsbedarf sieht.*

Zu 8.:

Demografische Veränderungen beschäftigen die Landesverwaltung seit vielen Jahren. Bereits heute sind die Auswirkungen der veränderten Altersstruktur unserer Gesellschaft, die mit einer sinkenden Geburtenrate bei gleichzeitig höherer Lebenserwartung einhergeht, in vielen Landesbehörden spürbar. In den nächsten Jahren sind anhaltend hohe Altersabgänge insbesondere im nachgeordneten Bereich der Innenverwaltung, also in den Regierungspräsidien und Landratsämtern, zu erwarten. Bislang ist es gelungen, qualifiziertes Personal zu finden und einzustellen. Angesichts der demografischen Entwicklungen muss in den kommenden Jahren allerdings mit einem harten Wettbewerb um die Nachwuchskräftegewinnung gerechnet werden.

Die Gewinnung, Ausbildung und Einstellung von jungen und/oder erfahrenen Nachwuchskräften ist daher besonders in den Blick zu nehmen. In diesem Zusammenhang ist vor allem darauf zu achten, im Wettbewerb um die besten Köpfe Anreize für eine Tätigkeit in der Landesverwaltung zu schaffen und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt transparent zu machen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt insoweit eine wichtige Rolle. Die sich daraus schon jetzt für die Landesbediensteten ergebenden Gestaltungsmöglichkeiten sind ein wichtiger Baustein, um eine ausgewogene Altersstruktur und damit einen weitestgehend konstanten Personalkörper in der Landesverwaltung auch für die Zukunft sichern zu können. Trotzdem wird es weiterhin eine schwierige Aufgabe sein, die hohen Altersabgänge durch Gewinnung ausreichend qualifizierten Personals ausgleichen zu können.

Gall

Innenminister