

**MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION
BADEN - WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 34 65 • 70029 Stuttgart
E-Mail: poststelle@im.bwl.de
FAX: 0711/231-5000

An die
Präsidentin des Landtags
von Baden-Württemberg
Frau Muhterem Aras MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Datum 25.06.2018
Name Frank Zwicker
Durchwahl 0711 231-3126
Aktenzeichen 1-0305/511
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich

Staatsministerium
Ministerium für Finanzen
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau
Ministerium für Soziales und Integration
Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz
Ministerium der Justiz und für Europa
Ministerium für Verkehr

Antrag der Abg. Thomas Blenke u.a. CDU

- Personalsituation und Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg
- Drucksache 16/3928

Ihr Schreiben vom 23. April 2018

Anlagen

- Anlage zu Frage 1 (2 Tabellen)
- Anlage zu Frage 2 (13 Tabellen)
- Anlage zu Frage 4 (1 Tabelle)
- Anlage zu Frage 13 (2 Tabellen)

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration nimmt zu dem Antrag im Einvernehmen mit dem Staatsministerium, mit dem Ministerium für Finanzen, mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, mit dem Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft, mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, mit dem Ministerium für Soziales und Integration, mit dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, mit dem Ministerium der Justiz und für Europa und mit dem Ministerium für Verkehr wie folgt Stellung:

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

- 1. wie sich der Personalkörper in den Ressorts des Landes Baden-Württemberg und den diesen nachgeordneten Bereichen sowie den Kommunalverwaltungen jeweils darstellt (Stichtag: 1. Januar 2018, aufgeschlüsselt nach Vollzeitäquivalenten, tatsächlicher Anzahl der Beschäftigten, Beamten- oder Angestelltenstatus bzw. Richteramt, Laufbahnen, Berufsbilder, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Auszubildenden, befristeten Beschäftigungsverhältnissen);*
- 2. wie sich die Altersstruktur der Beschäftigten gemäß Ziffer 1 im Einzelnen darstellt (aufgeschlüsselt nach den Altersgruppen <25 Jahre, 25 bis 34 Jahre, 35 bis 44 Jahre, 45 bis 54 Jahre, 55 bis 59 Jahre, ab 60 Jahre);*

Zu 1. und 2.:

Für die Angaben zum Personalkörper der Ressorts und den diesen nachgeordneten Bereichen zum Stichtag 1. Januar 2018 wird auf die Tabelle zu Frage 1 in der Anlage verwiesen. Eine Aufschlüsselung erfolgt nach Vollzeitäquivalenten, Anzahl der Beschäftigten, Beamten- oder Arbeitnehmerstatus bzw. Richteramt, Voll- und Teilzeit, Auszubildende und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Eine Aufschlüsselung nach Berufsbildern ist im Hinblick auf die hohe Zahl der in der Landesverwaltung vorhandenen Berufsbilder nicht möglich. Stattdessen wird eine Aufschlüsselung in die Lauf-

bahnfachrichtungen Nichttechnischer Dienst, Technischer Dienst und Polizeivollzugsdienst gewählt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden, soweit dies möglich ist, entsprechend den Laufbahnfachrichtungen zugeordnet. Zum Teil haben die Ressorts weitere Fachrichtungen aufgeführt, die dann nur die Beschäftigten des jeweiligen Geschäftsbereichs betreffen. Die Anzahl der Beschäftigten wurde ohne beurlaubte und in Elternzeit befindliche Personen ermittelt.

Die Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung und den einzelnen Geschäftsbereichen ergibt sich aus den Tabellen zu Frage 2 in der Anlage. Auch hier wurden beurlaubte und in Elternzeit befindliche Personen nicht berücksichtigt.

In den Tabellen sind im Bereich des Kultusministeriums die Beschäftigten in der Verwaltung (außerschulischer Bereich) erfasst.

Für die Kommunalverwaltungen stehen Angaben zum Personalkörper und der Altersstruktur der Beschäftigten nur für den Stichtag 30. Juni 2017 zur Verfügung. Auch insoweit wird auf die Tabellen zu Fragen 1 und 2 in der Anlage verwiesen.

- 3.** *bei welchen Berufsbildern in den kommenden Jahren mit überdurchschnittlich vielen Altersabgängen zu rechnen ist;*

Zu 3.:

Die Altersabgänge der kommenden Jahre treffen alle Berufsgruppen. Für bestimmte Berufsbilder wird aber nach Einschätzung einiger Ressorts in den kommenden Jahren mit überdurchschnittlich vielen Altersabgängen gerechnet.

So ist beispielsweise im Polizeivollzugsdienst die Pensionierungswelle angelaufen und es werden bis 2024 starke Altersabgänge erwartet. Im Finanzressort geht man davon aus, dass die Altersstruktur in mehreren nachgeordneten Bereichen, insbesondere in der Steuerverwaltung, in den nächsten Jahren zu überdurchschnittlich hohen Altersabgängen führen wird. Im Geschäftsbereich des Ministeriums Ländlicher Raum und Verbraucherschutz wird in der Landwirtschafts-, der Lebensmittel-, der Vermessungs- und der Forstverwaltung mit überdurchschnittlich vielen Altersabgängen gerechnet. Beispielsweise werden bis zum Jahr 2025 voraussichtlich ca. 40% des derzeitigen

Personalbestands im höheren Forstdienst regulär in den Ruhestand gehen. Im Justizvollzug sind in den kommenden Jahren überdurchschnittlich viele Altersabgänge im Ärztlichen Dienst zu erwarten. Auch werden in den nächsten Jahren besonders viele Bauingenieure und Bauingenieurinnen aus der Straßenbauverwaltung in den Ruhestand treten. Im überwiegend technisch und naturwissenschaftlich geprägten Fach- und Geschäftsbereich des Umweltministeriums ist in den nächsten Jahren vor allem bei den ingenieurwissenschaftlichen Berufsbildern in der Gewerbeaufsicht und Wasserwirtschaft mit überdurchschnittlich hoher Altersfluktuation zu rechnen.

4. wie viele Stellen in den Ressorts (einschließlich nachgeordnete Bereiche) und den Kommunalverwaltungen unbesetzt sind (Stichtag: 1. Januar 2018, aufgeschlüsselt nach Laufbahngruppen und Fachrichtungen);

5. was die Gründe für etwaige unbesetzte Stellen sind;

Zu 4. und 5.:

Die Anzahl der unbesetzten Stellen in den Ressorts der Landesverwaltung ergibt sich aus der Tabelle zu Frage 4 in der Anlage. Für den Bereich der Kommunalverwaltungen können entsprechende Angaben mit vertretbarem Aufwand nicht erhoben werden. Um den Erhebungsaufwand innerhalb der Landesverwaltung in vertretbarem Rahmen zu halten und den Ressorts eine einheitliche Datenerhebung zusammen mit der Antwort für die Drucksache 16/3910 zu ermöglichen, wird als Stichtag für die Angaben in der Tabelle der 1. April 2018 verwendet. Die Angaben zu den unbesetzten Stellen im Geschäftsbereich des Kultusministeriums beziehen sich nur auf den Bereich der Verwaltung (außerschulischer Bereich). Die Tabelle enthält eine Aufschlüsselung nach Laufbahngruppen. Eine Aufschlüsselung der unbesetzten Stellen nach Fachrichtungen war den Ressorts zum Teil nicht möglich.

Es ist darauf hinzuweisen, dass aus personalwirtschaftlichen und haushaltsrechtlichen Gründen zu jedem Zeitpunkt ein Teil der im Staatshaushaltsplan ausgebrachten Stellen nicht besetzt ist. Bereits aufgrund der üblichen Fluktuation lassen sich Vakanzen nach dem Ausscheiden des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin bis zur Nachbesetzung häufig nicht vermeiden. Ausgewählte Bewerber oder Bewerberinnen stehen häufig nicht sofort zur Verfügung, zum Beispiel weil sie Kündigungsfristen einhalten

oder umziehen müssen. Auch die Versetzung von Landesbediensteten kann mit Rücksicht auf die Belange der bisherigen Dienststelle meist nicht sofort erfolgen. Teilweise erfolgen Einstellungen nur zu bestimmten Stichtagen, so dass die dafür vorgesehenen Stellen bis zu diesem Zeitpunkt unbesetzt bleiben. Bei der Betrachtung zum Stichtag 1. April 2018 ist außerdem zu berücksichtigen, dass die Besetzung der erst mit dem Staatshaushaltsplan 2018/2019 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 zugegangenen Neustellen zum Stichtag oft noch andauerte. Hinzu kommt, dass die personalverwaltenden Dienststellen im Sinne einer vorausschauenden Personalwirtschaft aus verschiedenen Gründen immer wieder freie Stellen für einen bestimmten Zeitraum vorhalten müssen, beispielsweise um die geplante Entfristung befristeter Beschäftigungsverhältnisse oder die beabsichtigte Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen. Unbesetzt bleiben auch oft kw-Stellen im Hinblick auf den baldigen Wegfall oder Stellen, die aufgrund haushaltsrechtlicher Vorschriften für eine Wiederbesetzung gesperrt sind. Bei einer ordnungsgemäßen Stellenbewirtschaftung verbleibt daher immer ein Sockel an unbesetzten Stellen.

Im Übrigen ist die in der Tabelle 4 dargestellte Anzahl der unbesetzten Stellen in dem Geschäftsbereich der Ressorts auch immer vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Anzahl der in jeweiligen Einzelplänen ausgebrachten Stellen zu sehen.

Im Geschäftsbereich des Innenministeriums bestehen im Polizeivollzugsdienst aufgrund der internen Ausbildung zwei Personaltermine, zu denen jeweils im März/April und September Personalzugänge zu verzeichnen sind. Insbesondere sind unbesetzte Planstellen im Polizeivollzugsdienst auf die Verstetigung von kw-Stellen und Neustellen im Zusammenhang mit dem ausbildungsbedingten Verzug, unbesetzte Anwärterstellen auf insgesamt drei Einstellungsterminen pro Jahr zurückzuführen. 622 der unbesetzten Stellen sind dem Polizeivollzugsdienst zuzuordnen. Im Übrigen sind auch im Geschäftsbereich des Innenministeriums die unbesetzten Stellen vor allem auf die oben genannten Gründe zurückzuführen (beispielsweise laufende Besetzungsverfahren, Vorhalten von freien Stellen für geplante Personalmaßnahmen, Neustellen zum 1. Januar 2018, Vorbereitung auf Wegfall kw-Stellen etc.). Bei den Stellen im IT-Bereich, die beispielsweise von der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW) ausgeschrieben werden, spielt neben den vorgenannten Gründen zusätzlich auch eine Rolle, dass die Bewerberlage im Bereich der IT-Fachkräfte sehr ungünstig ist. Wenn Ausschreibungen deswegen wiederholt werden müssen, verzögert sich die Besetzung solcher Stellen. Die schlechte Bewerberlage liegt vor allem daran, dass IT-

Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt stark gefragt sind und vielfach in der freien Wirtschaft bessere Verdienstmöglichkeiten haben als in der Verwaltung.

Im Geschäftsbereich des Finanzministeriums beruhen die unbesetzten Stellen darauf, dass die Personalverantwortlichen aus verschiedenen Gründen für die Stellenbewirtschaftung Personalstellen vorhalten müssen, beispielsweise um die Erhöhung von Teilzeitanteilen bei Teilzeitbeschäftigten oder die Rückkehr von Beurlaubten oder Beschäftigten in Elternzeit zu gewährleisten. Auch für die Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse werden freie Stellen benötigt. Außerdem sind für die erfolgreich ausgebildeten Nachwuchskräfte des mittleren und gehobenen Dienstes ebenfalls entsprechende Stellen in den Eingangssämtern der jeweiligen Laufbahnen für die Verbeamtung im Beamtenverhältnis auf Probe vorzuhalten. Diese erfolgt nach Absolvierung der Ausbildungen hauptsächlich im Herbst eines Kalenderjahres.

Im Geschäftsbereich des Justizministeriums sind die Stellenvakanzen in allen Bereichen der Justiz besonderen Umständen geschuldet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Verwaltungsgerichtsbarkeit zum Jahresbeginn 2018 insgesamt 91 neue Stellen zugegangen sind, die teilweise erst jetzt mit den aktuellen Prüfungsabsolventen besetzt werden können. Im Bereich des gehobenen und mittleren Dienstes sind die aktuellen Vakanzen der Notariats- und Grundbuchamtsreform geschuldet. Hier werden die offenen Stellen erst im Rahmen der nächsten Einstellungstermine besetzt werden können. Dies gilt auch für den Justizvollzug. Bei den unbesetzten Stellen sind insbesondere die in den Staatshaushaltsplänen 2017 und 2018 zugegangenen 109,5 Neustellen im mittleren Vollzugs- und Werkdienst erfasst. Für Einstellungen in diese Laufbahnen ist im mittleren Vollzugsdienst ebenfalls ein Vorbereitungsdienst im Anwärterverhältnis erforderlich. Neustellen und überraschend freiwerdende Stellen können daher nicht unmittelbar mit Beamten besetzt werden. Im Justizvollzug sind in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes 14,33 Stellen unbesetzt. Darunter fallen vor allem Stellen des Ärztlichen Dienstes. Trotz umfangreicher lokaler und bundesweiter Ausschreibungen können hauptamtliche Ärzte für den Justizvollzug nur schwer gewonnen werden. Das Arbeitsumfeld Justiz ist für viele – trotz zwischenzeitlich hochwertiger Stellen, einer besoldungsrechtlichen Zulage und tariflicher Vergütungsmöglichkeiten nach TV-Ärzte – oftmals nicht ausreichend attraktiv. Hier ist unverändert mit langwierigen Besetzungsverfahren zu rechnen. Erste positive Tendenzen sind aktuell allerdings zu erkennen.

Im Bereich des Kultusministeriums sind ein Großteil der nicht besetzten Stellen im Bereich der Beamtinnen und Beamten des gehobenen und höheren Dienstes darauf zurückzuführen, dass diese Stellen zum Kalenderjahr 2018 neu geschaffen wurden. Aufgrund eines Landtagsbeschlusses (Drucksache 16/810) wurden 112 Stellen für abgeordnetes Personal aus dem Geschäftsbereich des Kultusministeriums dauerhaft in das Ministeriumskapitel übertragen, so dass bislang an das Kultusministerium abgeordnete Kräfte aus dem Lehrerbereich an das Kultusministerium versetzt werden können. Eine pauschale Versetzung lässt sich nicht umsetzen; daher sind diese Stellen zum Stichtag als unbesetzt zu bewerten.

Im Bereich des Umweltministeriums liegen die Gründe für die punktuell zum Stichtag vakanten Stellen insbesondere in ausgeschiedenen Beschäftigten, deren Nachbesetzung nur mit Verzögerung erfolgen kann. Zum einen hängt dies mit dem gegenwärtigen Fachkräftemangel sowie der großen Konkurrenz der Privatwirtschaft, insbesondere in Bezug auf die technischen Berufe zusammen. Besetzungsverfahren müssen deshalb mitunter wiederholt werden. Zum anderen können die erfolgreich ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber aufgrund bestehender Beschäftigungsverhältnisse in der Regel nicht unmittelbar, sondern mit einer zeitlichen Verzögerung die Stelle antreten. Schließlich sind mit Ausnahme des Ministeriumskapitels in allen anderen Kapiteln des Einzelplans 10 die Anforderungen der VwV-Besetzungs- und Beförderungssperre einzuhalten und somit die frei werdenden Stellen in der Regel ein Jahr vor Wiederbesetzung zu sperren.

Im Zusammenhang mit den für die Stärkung der Umwelt- und Naturschutzverwaltung im Doppelhaushalt 2018/2019 zugegangenen Neustellen hat das Umweltministerium für die darin enthaltenen Maßnahmenblöcke und Einzelmaßnahmen eine detaillierte mehrgliedrige Umsetzungsstruktur geschaffen. Die Besetzung der Neustellen erfolgt entsprechend schrittweise. Aus diesem Grund sind zum Stichtag 1. April 2018 bisher erst wenige der zum 1. Januar 2018 ausgebrachten Neustellen besetzt. Derzeit werden allerdings die notwendigen Anforderungsprofile für die restlichen Stellenbesetzungen erarbeitet und weitere Besetzungsverfahren vollzogen. Es ist davon auszugehen, dass sich die Besetzungssituation in Kürze verbessern wird.

Im Geschäftsbereich des Wissenschaftsministeriums ist der Grund für die unbesetzten Stellen zum Stichtag in der Regel die normale Vakanz zwischen dem Freiwerden einer Stelle und dem Termin, zu dem eine Wiederbesetzung möglich ist. Viele Kandidatin-

nen und Kandidaten, die von extern eingestellt werden, haben Kündigungsfristen ihres bisherigen Beschäftigungsverhältnisses zu beachten oder ihren Umzug zu organisieren. Tatsächlich passiert es aber auch immer häufiger, dass Ausschreibungen zu keinem Ergebnis führen und wiederholt werden. Auch das führt zu längerer Vakanz bis zur Nachbesetzung einer Stelle.

Im Übrigen wird zu den Gründen für die unbesetzten Stellen und die Bewertung durch die Ressorts – insbesondere für die hier nicht aufgeführten Ministerien – ergänzend auf die Antwort zur Drucksache 16/3910 verwiesen.

6. *wie die Bewerberlage bei ausgeschriebenen Stellen in den Ressorts und den Kommunalverwaltungen ist (unterschieden nach Tarif- und Beamtenbereich);*
7. *bei welchen Berufsbildern bzw. erforderlichen Ausbildungen eine angespannte Bewerberlage besteht (Mangelberufe);*
8. *wie lange es bei den Mangelberufen jeweils durchschnittlich dauert, bis eine Besetzung/Nachbesetzung der Stelle erfolgt;*

Zu 6. bis 8.:

In der Landesverwaltung ist die Bewerberlage tendenziell etwas verhaltener als es in der Vergangenheit der Fall war. Gleichwohl gibt es noch viele Bereiche, in denen die Bewerberlage als auskömmlich oder gut beschrieben werden kann.

Ein genereller Unterschied zwischen Tarif- und Beamtenstellen ist im Hinblick auf die Bewerberlage nicht feststellbar.

Im Allgemeinen ist die Bewerberlage im nichttechnischen Bereich besser als bei den technischen Fachkräften. Vereinzelt wird auch für den nichttechnischen Bereich von erschwerten Verhältnissen bei der Nachbesetzung berichtet.

Bei den technischen Berufen (z.B. bautechnische Berufe, verschiedene Richtungen des Ingenieurwesens, Techniker und Technikerinnen) ist überwiegend von einer an-

gespannten Bewerberlage auszugehen. Besonders schwierig ist die Gewinnung von IT-Fachkräften. Im Bereich der technischen Fachkräfte und der IT-Fachkräfte steht die Verwaltung in besonderem Maße in direkter Konkurrenz zur Wirtschaft.

Zu den Mangelberufen gehören auch die Ärztinnen und Ärzte in den Gesundheits- und Versorgungsämtern, bei der Polizei oder im Justizvollzug sowie Bewerber mit pflegerischer Vorqualifikation im Bereich des mittleren Justizvollzugsdienstes.

Auch für den Bereich der Kommunalverwaltungen kann von einem zunehmenden Fachkräftemangel ausgegangen werden. Dies betrifft insbesondere die Gewinnung von IT-Fachkräften sowie von Fachkräften in den technischen ebenso wie in den erzieherischen Berufen.

Zur Beantwortung der Frage, wie lange bei den Mangelberufen ein Besetzungsverfahren jeweils durchschnittlich dauert, stehen keine statistischen Daten zur Verfügung. Ausschreibungen für Mangelberufe müssen allerdings nicht selten – zum Teil sogar mehrfach – wiederholt werden. Die Wiederbesetzung von freien Stellen verzögert sich dann entsprechend.

In den Bereichen, in denen eine angespannte Bewerberlage herrscht, sind vor allem befristete Stellen (z.B. als Elternzeitvertretung) besonders schwer zu besetzen und teilweise gelingt dies nicht.

9. *welche Herausforderungen und Problemlagen die Landesregierung und die Kommunen bei Stellenbesetzungen im öffentlichen Dienst heute und in Zukunft sehen;*
15. *welche Erkenntnisse ihr über die Auswirkungen von demografischen Wandel und Fachkräftebedarf auf den öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg vorliegen (gegenwärtig und in den nächsten zehn Jahren).*

Zu 9. und 15.:

Zu den Herausforderungen und Problemlagen bei der Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst gehört vor allem die angespannte Bewerberlage bei bestimmten Berufsgruppen, insbesondere bei den technischen und informationstechnischen Berufen. Bei

diesen Berufen steht die Verwaltung häufig in direkter Konkurrenz zur Wirtschaft um die zunehmend knapper werdenden Fachkräfte. Aktuell wird diese Konkurrenz bei der Gewinnung von Fachkräften durch die gute konjunkturelle Lage und den stabilen Arbeitsmarkt erschwert.

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist zu erwarten, dass sich der Bedarf der Verwaltungen des Landes und der Kommunen an Fachkräfte eher noch erhöhen wird. Beim Städtetag geht man unter Berufung auf Angaben des Kommunalen Versorgungsverbandes davon aus, dass die jährliche Zahl der Pensionierungen im Kommunalbereich stark ansteigen wird und im Jahr 2030 rund dreimal so viele Personen in Pension gehen wie im Jahr 2017. Der Tabelle zur Frage 2 ist zu entnehmen, dass die Gruppe der 55- bis 59-jährigen einen relativ hohen Anteil der Beschäftigten in der Verwaltung des Landes ausmacht. Es ist daher zu erwarten, dass sich auch im Landesbereich die Zahl der jährlich ausscheidenden Fachkräfte in den nächsten zehn Jahren weiter erhöhen wird.

Als Herausforderung für die öffentliche Verwaltung bei der Stellenbesetzung wird für manche Berufsgruppen (beispielsweise bei den IT-Fachkräften) ein Verdienstgefälle zur freien Wirtschaft genannt. Da die öffentlichen Arbeitgeber bei der Bezahlung an gesetzliche bzw. tarifliche Regelungen gebunden sind, können sie in aller Regel nicht die gleichen Gehälter anbieten wie die Wirtschaft.

Zu den Problemlagen im Zusammenhang mit der Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit bei Stellenbesetzungen gehört vor allem die Frage, wie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt weiter ausgebaut werden kann. Es ist zunehmend festzustellen, dass Berufsanfängerinnen und -anfänger dem Thema work-life-balance eine sehr hohe Bedeutung beimessen. Hier kann der öffentliche Dienst mit einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufwarten.

Neben der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes hilft auch die zielgruppenspezifische Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber bei der Gewinnung des Fachkräftenachwuchses. So ergreifen beispielsweise das Verkehrsministerium und die Regierungspräsidien im Bereich der Straßenbauverwaltung sowie das Finanzministerium insbesondere in den Bereichen der Steuer- und Allgemeinen Finanzverwaltung vielfältige und zielgruppenbezogene Maßnahmen zur Personal- und

Nachwuchsgewinnung unter anderem mit Messeauftritten und Informationsveranstaltungen an Hochschulen.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit lässt den Anteil lebensälterer Bediensteter auch in der Verwaltung ansteigen. Vor diesem Hintergrund ist es neben Fürsorgegründen auch unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung wichtig, die Gesundheit und Arbeitskraft der Bediensteten zu erhalten und zu fördern.

10. *welche Erkenntnisse der Landesregierung über die Beweggründe von Bewerberinnen und Bewerbern für den Eintritt in den öffentlichen Dienst vorliegen;*

Zu 10.:

Beweggründe für den Eintritt in den öffentlichen Dienst sind insbesondere ein interessantes und gemeinwohlorientiertes Aufgabenspektrum, die Vielfalt der unterschiedlichen Einsatzbereiche, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten), flexible Arbeitszeiten, Telearbeit und die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Für die von der Verwaltung angebotenen Ausbildungsberufe wird auch die hochwertige Ausbildung mit einem allgemein anerkannten Abschluss als Antrieb gesehen.

11. *welche Erkenntnisse der Landesregierung über die Gründe derjenigen, die den öffentlichen Dienst auf eigenen Wunsch wieder verlassen, vorliegen;*

Zu 11.:

Zu den Gründen, die in den Fällen genannt werden, in denen Beschäftigte den öffentlichen Dienst wieder verlassen, gehören beispielsweise bessere Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten, die bei einem Arbeitgeber außerhalb der Verwaltung erwartet werden. Auch der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung oder Weiterentwicklung, zum Beispiel durch eine weitere Berufsausbildung oder ein Studium können ein Beweggrund sein. Dazu kommen Gründe, die im privaten Umfeld liegen, insbesondere wenn ein Umzug erforderlich wird.

12. *welche Instrumente angewandt werden, um die Beschäftigten intern weiterzuqualifizieren;*

Zu 12.:

Die Weiterqualifizierung der Beschäftigten hat in der gesamten Landesverwaltung und auch bei den kommunalen Arbeitgebern einen hohen Stellenwert.

Zu den dabei angewendeten Instrumenten gehören Seminare zu fachbezogenen Themen oder Fortbildungsangebote im Bereich der Bürokommunikation. Wichtig sind auch Fortbildungsveranstaltungen, die auf eine Verbesserung der Methodenkompetenz oder der persönlichen Kompetenzen abzielen.

In vielen Bereichen der Landesverwaltung werden Einführungslehrgänge oder Fortbildungsveranstaltungen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger angeboten. Besondere Fortbildungsangebote gibt es auch für Führungskräfte.

Die Seminar- und Fortbildungsangebote der Führungsakademie oder der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie und weiterer Anbieter ergänzen die internen Angebote. Die Teilnahme am Europa-Pool des Landes oder an dem Führungslehrgang der Führungsakademie bietet geeigneten Beamtinnen und Beamten des Landes die Möglichkeit einer Weiterqualifizierung.

Eine flexible Zeiteinteilung bei der Fortbildung ist der Vorteil der verschiedenen Online-Kurse bzw. E-learning-Angebote, die es sowohl mit als auch ohne ergänzende Präsenzveranstaltungen gibt. Zum Teil werden auch Hospitationen als Instrument der Weiterqualifizierung angeboten.

Eine Weiterqualifizierung beinhalten die Aufstiegsverfahren in eine höhere Laufbahn. Daneben gibt es zahlreiche Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, die sich an bestimmte Beschäftigtengruppen richten: So können beispielsweise Rechtspfleger unter bestimmten Voraussetzungen eine Zusatzausbildung zum Amtsanwalt absolvieren. Für Justizfachangestellte gibt es die Möglichkeit der Zusatzqualifizierung mit dem Ziel eines Wechsels in das Beamtenverhältnis. Die BITBW unterstützt im Rahmen des sog. Master@Bitbw-Konzepts geeignete Mitarbeitende bei berufsbegleitenden Masterstudiengängen an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

13. *wie viele Aufstiege vom mittleren in den gehobenen Dienst und vom gehobenen in den höheren Dienst in den letzten fünf Jahren erfolgten (aufgeschlüsselt nach Ressorts, nachgeordneten Bereichen und kommunalem Bereich; nach Jahren);*

Zu 13.:

Die Anzahl der Aufstiege vom mittleren in den gehobenen Dienst und vom gehobenen in den höheren Dienst in den letzten fünf Jahren in der Landesverwaltung ergibt sich aus der Tabelle in der Anlage. Die große Anzahl der Aufstiege vom mittleren in den gehobenen Dienst im Geschäftsbereich des Innenministeriums beruht fast ausschließlich auf den Aufstiegen im Polizeivollzugsdienst.

Für den kommunalen Bereich stehen keine Angaben zur Verfügung. Eine entsprechende Erhebung ist mit vertretbarem Aufwand nicht möglich.

14. *wie die jeweiligen Auswahl- und Aufstiegsverfahren geregelt sind;*

Zu 14.:

Die allgemeinen Voraussetzungen für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn derselben Fachrichtung sind in § 22 des Landesbeamtengesetzes (LBG) geregelt. Grundsätzlich müssen sich Beamtinnen und Beamte für einen Aufstieg im Endamt der bisherigen Laufbahn befinden, sich in der bisherigen Laufbahn in mindestens zwei Aufgabengebieten bewährt haben und seit mindestens einem Jahr erfolgreich überwiegend Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnehmen. Sie müssen nach der Persönlichkeit und den bisherigen überdurchschnittlichen Leistungen für die höhere Laufbahn geeignet erscheinen und durch Qualifizierungsmaßnahmen zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die ihnen die Wahrnehmung der Aufgaben der höheren Laufbahn ermöglichen.

Die Ministerien können für ihren Geschäftsbereich durch Rechtsverordnung ein Verfahren zur Feststellung der Eignung für den Aufstieg und laufbahnspezifische Voraussetzungen für den Aufstieg festlegen und zum Teil auch Ausnahmen von bestimmten Voraussetzungen des § 22 Absatz 1 LBG zulassen. Neben einzelnen Regelungen in Rechtsverordnungen (Laufbahnverordnungen) haben die Ressorts teilweise auch Ressortkonzepte zum Thema Aufstieg aufgestellt.

Die Auswahlentscheidung für den Aufstieg erfolgt in allen Ressorts nach dem Grundsatz der Bestenauslese. Aufstiegsmöglichkeiten werden ausgeschrieben. Neben der dienstlichen Beurteilung werden häufig auch die Ergebnisse von strukturierten Auswahlgesprächen oder Assessment-Centern für die Auswahlentscheidung herangezogen.

Für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst ist häufig vorgesehen, dass die ausgewählten Personen an Kursen der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie teilnehmen, die auf den Gebieten des Staats- und Verwaltungsrechts sowie des Haushaltsrechts auf eine Abschlussprüfung vorbereiten. Teilweise sehen die entsprechenden Aufstiegskonzepte vorgeschaltete Phasen der „Praxisförderung“, zum Beispiel mit Hospitationen und Projektarbeiten vor.

Für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst werden die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber zum Aufstiegslehrgang der Führungsakademie entsandt. Dieser endet mit einem Assessment-Center, das bestanden werden muss. Im Ressortkonzept der Innenverwaltung ist eine vorgeschaltete Phase der „Praxisförderung“ vorgesehen, bei der die für den Aufstieg in Betracht kommenden Beamtinnen und Beamten Verwendungen auf anderen Verwaltungsebenen oder in Querschnittsbereichen durchlaufen, die sie bisher noch nicht wahrgenommen haben.

Im Bereich des Umweltministeriums ist daneben unter den Voraussetzungen des § 8 Laufbahnverordnung UM für alle dort erfassten naturwissenschaftlichen und technischen Beamtinnen und Beamten ein bildungsbezogener Aufstieg innerhalb der UM-Laufbahnen möglich.

Auch im Geschäftsbereich des Ministeriums Ländlicher Raum und Verbraucherschutz ist für den Aufstieg auf die ergänzenden Regelungen in der Verordnung des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz über die Einrichtung von Laufbahnen in Verbindung mit den vom Ministerium erlassenen Laufbahnverordnungen hinzuweisen.

Eine Sonderstellung auch im Hinblick auf die relativ große Zahl der betroffenen Beamtinnen und Beamten nehmen die Aufstiege im Polizeivollzugsdienst ein. Der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst richtet sich nach den §§ 13 ff. Polizei-Laufbahnverordnung (LVOPol). Es gibt die Möglichkeit des regulären Auf-

stiegs, bei dem die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber ein Studium an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg absolvieren (§ 13 LVOPol) sowie den Aufstieg über den Qualifizierungslehrgang (§ 13a LVOPol). Den Beamtinnen und Beamten, die über den Qualifizierungslehrgang aufgestiegen sind, kann jedoch nur ein Amt bis Besoldungsgruppe A 11 verliehen werden. Der prüfungslose Aufstieg (§ 13c LVOPol) hat in der Praxis kaum Relevanz. Den Beamtinnen und Beamten kann in der Folge des prüfungslosen Aufstiegs ein Amt bis Besoldungsgruppe A 10 verliehen werden.

Der Aufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst richtet sich nach §§ 17 ff. LVOPol, die Auswahl nach einer hierfür erlassenen Verwaltungsvorschrift (VwV Auswahl hPVD). Das Aufstiegsverfahren in den höheren Dienst ist mehrstufig und gliedert sich in die Zulassung zur Vorauswahl, die Vorauswahl, die Zulassung zum Assessment-Center, das Assessment-Center und die Zulassungsentscheidung. Die Vorschläge für die Vorauswahl werden von den Dienststellen und Einrichtungen der Polizei aufgrund der Bewährung der Beamtinnen und Beamten und der Beurteilungen gemacht. Im Rahmen der Vorauswahl durchlaufen die Kandidatinnen und Kandidaten mehrere Stationen in der Praxis und nehmen am Führungsforum teil. Wird die Vorauswahl erfolgreich durchlaufen und werden Englischkenntnisse nachgewiesen, erfolgt die Zulassung zum Assessment-Center. Nach dem Assessment-Center erfolgt die Zulassungsentscheidung zum höheren Dienst bzw. zum Studium an der Deutschen Hochschule für Polizei.

Im Geschäftsbereich des Finanzministeriums sind die Aufstiegsverfahren in den §§ 8 bis 12 der Finanzlaufbahnverordnung (FLVO) geregelt. § 10 Abs. 1 FLVO regelt den prüfungsgebundenen Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst. Hier können Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes unter Belassung ihrer Bezüge zum dreijährigen Studium an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg zugelassen werden. Gemäß § 10 Abs. 2 FLVO können Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes prüfungsfrei vom mittleren in den gehobenen Dienst aufsteigen, wenn sie sich im Endamt befinden und seit mindestens zwei Jahren überwiegend und erfolgreich Aufgaben des gehobenen Dienstes wahrgenommen haben. Des Weiteren sind zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, in denen sie über ihre Vorbildung und bisherige Laufbahnbefähigung hinausgehende Kenntnisse erwerben.

Für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst sind in § 11 FLVO drei mögliche Qualifizierungsmaßnahmen geregelt, von denen derzeit in der Finanzverwaltung zwei praktiziert werden. Für den sogenannten Regelaufstieg gemäß § 11 Abs. 2 FLVO müssen die Aufstiegskandidaten (im Endamt) an einem Aufstiegslehrgang teilnehmen und ein ressortübergreifendes Assessmentcenter bei der Führungsakademie Baden-Württemberg erfolgreich bestehen. Im Gegensatz zum Regelaufstieg bereitet der sogenannte Verwendungsaufstieg nach § 11 Abs. 3 FLVO auf eine fachliche Leitungsfunktion vor und ermöglicht die Verleihung eines Amtes bis einschließlich Besoldungsgruppe A 14. Hierfür sind unter anderem Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Fortbildungen zur Erlangung steuerfachlicher und sozialer Kompetenzen erforderlich.

Im Bereich des Justizministeriums können Beamtinnen und Beamte des mittleren Justizdienstes sowohl prüfungslos als auch durch Ablegen der Rechtspflegerprüfung nach der Verordnung des Justizministeriums über die Ausbildung und Prüfung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger (APrORpfl) in den gehobenen Justizdienst aufsteigen. Der prüfungslose Aufstieg ist nur eingeschränkt möglich. Die Beamtinnen und Beamte des mittleren Justizdienstes sollen sich dabei durch Qualifizierungsmaßnahmen zusätzliche, über ihre Vorbildung und die bisherige Laufbahnbefähigung hinausgehenden Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, die ihnen die Wahrnehmung der Aufgaben der neuen Laufbahn ermöglichen.

Im Justizvollzug ist der Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Vollzugsdienst und vom mittleren in den gehobenen Werkdienst Bediensteten in den Führungsfunktionen des Vollzugs- und Werkdienstes vorbehalten. Der Aufstieg erfolgt nach erfolgreicher Teilnahme am vollzugsinternen Aufstiegslehrgang.

Für den Aufstieg vom gehobenen Justizdienst in den höheren Verwaltungsdienst kommen nur Spitzenbeamtinnen und –beamte in Betracht, die sich bereits zuvor in herausgehobenen Verwaltungsleiter-, Fachbereichscontroller- oder Referentenstellen hervorragend bewährt haben. Das Auswahlverfahren findet bereits im Vorfeld bei der Bewerbung um den Dienstposten statt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Thomas Strobl

Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration