

Anlage zur Pressemitteilung vom 12.01.2017

Steuerverwaltung

In der Steuerverwaltung fehlt es zunehmend an qualifiziertem Nachwuchs. Wer nach der Ausbildung beim Staat und auf Kosten des Staats ein gutes Examen in der Tasche hat, der entscheidet sich in der Regel gegen die Laufbahn in der Steuerverwaltung und wechselt lieber in die freie Wirtschaft, wo Tarifergebnisse in Euro und Cent beim ohnehin höheren Gehalt ohne Verzögerung zu Buche schlagen und wo es keine abgesenkte Eingangsbezahlung gibt.

Nach der bundesweit erfolgten Personalbedarfsberechnung für die Steuerverwaltung fehlen in Baden-Württemberg derzeit 1.380 Vollzeit-Mitarbeiter. Das entspricht zehn kleineren Finanzämtern.

Aktuell können zwischen 400 und 500 Haushaltsstellen mangels Personal nicht besetzt werden. Hiervon sind auch zehn Prüferstellen beim Zentralen Konzernprüfungsamt Stuttgart betroffen (in den vergangenen Jahren brachte ein Konzernprüfer durchschnittlich ein Mehr an Steuern von rund 10 Millionen Euro pro Jahr).

Im Vergleich der 16 Bundesländer belegt die baden-württembergische Steuerverwaltung im Verhältnis der Finanzbeamten zur Einwohnerzahl aktuell mit 1,106 Finanzbeamten pro 1000 Einwohner den letzten Platz (Bundesdurchschnitt 1,223).

Die Anzahl der Bewerber für den mittleren und gehobenen Dienst erwecken den Eindruck, dass es in der Steuerverwaltung keine Nachwuchsprobleme gibt. Die Wirklichkeit sieht aber anders aus. So haben in 2016 von den 3.200 Bewerbern für den mittleren Dienst nicht einmal die Hälfte, sondern lediglich 1.499 den geforderten Notendurchschnitt bei der mittleren Reife von 2,8 (sowie Deutsch und Mathe nicht schlechter als 3,0) geschafft. Bei den Bewerbern für den gehobenen Dienst sah es nicht viel besser aus. Hier konnten in 2016 von den 2.756 Bewerbern lediglich 1.443 den erforderlichen Abiturschnitt von 2,8 (sowie Deutsch und Mathe nicht schlechter als 8 Punkte) vorweisen.

Im Jahr 2016 eingestellt wurden 524 Finanzanwärter im gehobenen Dienst und 325 Steueranwärter im mittleren Dienst. Da die aktuellen Einstellungszahlen nicht ausreichen um die Pensionsabgänge zu kompensieren, sollen die Ausbildungszahlen weiter erhöht werden. Ob das die Personalsituation in der Steuerverwaltung verbessern wird, ist fraglich. Denn in der Regel verbleiben lediglich 70 bis maximal 75 Prozent der eingestellten Anwärter nach dem Examen bei der Steuerverwaltung. Die Restlichen sind entweder durch die Prüfung gefallen oder verzichten auf eine Übernahme in die Finanzverwaltung und wechseln in die Privatwirtschaft, wo wesentlich mehr zu verdienen ist.

In 2013, als die Absenkung der Eingangsbesoldung auf den gehobenen Dienst ausgeweitet wurde, haben von den 19 besten Absolventen im gehobenen Dienst 13 auf eine Übernahme verzichtet und sind lieber in die freie Wirtschaft gegangen. Außerdem haben zwischen 2011 und 2015 jedes Jahr durchschnittlich 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gehobenen Dienstes und 20 des mittleren

Dienstes einen Antrag auf Entlassung gestellt. Das heißt im Klartext: Innerhalb von drei Jahren haben 135 Fachkräfte die Finanzverwaltung verlassen. Das entspricht der gesamten Belegschaft eines kleinen Finanzamtes.

Der Mangel an Fachkräften ist nur eines der Probleme, mit denen die Finanzverwaltung zu kämpfen hat. Hinzu kommt, dass immer weniger gute Leute sich für ein Berufsleben im öffentlichen Dienst entscheiden. Die Professoren der Hochschule für Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg bemängeln einen Rückgang der Qualifikation bei den Anwärtern. In 2016 sind rund 20 Prozent der Prüflinge beim Staatsexamen durchgefallen. In 2018 wird der erste Jahrgang das Staatsexamen machen, der mit dem abgesenkten Notendurchschnitt von 2,8 (bis 2014 war Notendurchschnitt 2,5 Voraussetzung für mittleren und gehobenen Dienst) eingestellt worden ist. Experten befürchten, dass in diesem Examensjahrgang die Durchfallquote noch steigen könnte, zumal das Steuerrecht noch schwieriger und komplizierter geworden ist.

Technische Fachverwaltung/Allgemeine Verwaltung

Die technische Fachverwaltung war der Bereich, wo man sich schon vor Jahren Sorgen um geeigneten Nachwuchs machte. Inzwischen hat sich die Lage nicht entspannt. Im Gegenteil, qualifizierte Nachwuchskräfte fehlen in allen Sparten. Leidtragende sind die Regierungspräsidien und in der Folge die Landratsämter und Bürgermeisterämter. Sie alle suchen auf einem leergefegten Markt händeringend Fachkräfte, immer häufiger vergebens.

Beispielhaft für die Gesamtsituation in der technischen Fachverwaltung sind die Ausführungen des Verkehrsministeriums zu einer parlamentarischen Anfrage der SPD zur Stellenentwicklung in der Straßenbauverwaltung. Das Ministerium führt zu den Problemen bei der Neubesetzung Folgendes aus:

„Die Akquise von geeignetem Fachpersonal insbesondere für den gehobenen bautechnischen Dienst ist eine sehr große Herausforderung. Sowohl Hochschulabsolventen als auch berufserfahrene Ingenieurinnen und Ingenieure sind am Arbeitsmarkt für die Straßenbauverwaltung derzeit praktisch nicht verfügbar. Im direkten Vergleich mit der freien Wirtschaft, aber auch mit anderen Verwaltungsträgern (Bund oder Kommunen; dortiger Tarifvertrag TVöD) sind vergleichbare Funktionen dort häufig besser bezahlt als beim Land.“

Besonders erschwert ist die Gewinnung geeigneten Fachpersonals für die Außenstellen der Regierungspräsidien im ländlichen Raum. Um eine bessere Bewerberlage zu erhalten, wurde in vertretbaren Fällen das Anforderungsprofil auf vergleichbare Studiengänge wie z. B. Geografie oder Infrastrukturmanagement ausgedehnt. Des Weiteren wird auf Messen für Studierende und in europäischen und außereuropäischen Partnerregionen und Partnerhochschulen für die baden-württembergische Straßenbauverwaltung geworben.“

Von den insgesamt 239 vom Verkehrsministerium finanzierten Stellen bei den Regierungspräsidien waren am 15. September 2016 insgesamt 210 Stellen besetzt (ca. 88%).

Aufgrund der schlechten Bewerbersituation in der technischen Fachverwaltung hat das Finanzministerium die Verordnung über die Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen geändert. Um das Anwärterverhältnis attraktiver zu gestalten, wurde die teilweise befristete Gewährung von Anwärterzuschlägen verlängert beziehungsweise die Befristung aufgehoben. Aufgehoben wurde die Befristung in den Laufbahnen des gehobenen und höheren bautechnischen Verwaltungsdienstes der

staatlichen Vermögens- und Hochbauverwaltung in den Bereichen Maschinenwesen und Elektrotechnik. Die Gewährung von Anwärterzuschlägen in der Laufbahn des höheren Lehramts an beruflichen Schulen in den Fächern Energie- und Automatisierungstechnik, System- und Informationstechnik, Fertigungstechnik, Fahrzeugtechnik, Metallbautechnik oder Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik wurde um vier Jahre verlängert.

Dem BBW und seiner Fachgewerkschaft BTBkomba gehen diese Änderungen nicht weit genug. In ihren Stellungnahmen zu dem Ordnungsänderungsentwurf hatten sie gefordert, den zuschlagsberechtigten Personenkreis auch auf andere Mangelbereiche auszudehnen, wie beispielsweise die Bereiche Vermessung und Geoinformatik mit dem vermessungstechnischen Verwaltungsbereich sowie auf die Steuerverwaltung. Der BBW regte darüber hinaus an, alle Anwärterbezüge generell anzuheben, um überhaupt geeignete Bewerber für alle Beamtenlaufbahnen zu finden. Zudem verwies der BBW auf die sich deutlich abzeichnende Entwicklung, wonach die qualifiziertesten Bewerber nicht zuletzt aus finanziellen Gründen und wegen reizvoller beruflicher Perspektiven eher den Bereich der Wirtschaft als den öffentlichen Dienst wählten.

Justiz

Das Justizministerium will in den nächsten Jahren die Zahl der Richter und Staatsanwälte aufstocken. Aus gutem Grund, denn die Gerichte kommen mit ihrer Arbeit nicht mehr immer nach. So müssen bereits heute zum Teil Haftbefehle aufgehoben werden, weil die Fristen für die Verfahren – trotz vollen Einsatzes der Kolleginnen und Kollegen – nicht eingehalten werden können. Beim Verein der Richter und Staatsanwälte, einem Mitgliedsverband des Deutschen Richterbunds (DRB), verfolgt man diese Entwicklung mit großer Sorge. Das Engagement des Justizministers für zusätzliche Stellen weiß man wohl zu schätzen. Denn mit diesem Engagement wird erstmalig angestrebt, den Personalbedarf für die Justiz, der wissenschaftlich ermittelt ist (PEBB\$Y-Erhebung), zu erfüllen. Allerdings ist die Sorge groß, dass diese zukünftigen Stellen auch mit qualifiziertem Personal besetzt werden können. Qualifizierte Nachwuchskräfte finde man in den Anwaltskanzleien, wo das Gehalt stimmt, aber nicht in ausreichendem Maß bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften, wo man für Nachwuchskräfte drei Jahre lang die Besoldung abgesenkt habe und wo man auf die Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Besoldung monatelang warten müsse. Vor diesem Hintergrund warnt Grewe die Landesregierung eindringlich, die Anpassung der Gehälter von Beamten, Richtern und Staatsanwälten ein weiteres Mal zu verschieben. Wenn dies geschehe, werde das Land endgültig den Wettbewerb um die besten Köpfe aus dem Bereich der Rechtsassessoren verlieren. Der Bürger erwarte zu Recht, dass der entscheidende Richter keine schlechtere Qualifikation als die beteiligten Rechtsanwälte aufweist. Sollte die Landesregierung jedoch an ihrem bisherigen einseitigen Sparkurs festhalten, werde Baden-Württemberg diese Erwartung bald nicht mehr erfüllen können.

Richter und Staatsanwälte müssen angemessen bezahlt werden. Deswegen hat das Bundesverfassungsgericht zuletzt 2015 bestimmt, dass die Besoldung von Richtern und Staatsanwälten so ausgestattet sein muss, dass sie für die Besten eines Jahrgangs auch attraktiv ist. Laut Grewe ist das aber schon lange nicht mehr der Fall. Dass es dem Justizministerium bereits in den Jahren 2015/2016 nicht mehr gelungen ist, freiwerdende Stellen sofort nach zu besetzen, ist für ihn die logische Folge falsch verstandener Sparpolitik. Obwohl im Haushalt veranschlagt, seien über 40 Stellen zeitweise mangels qualifizierter Bewerber verwaist geblieben. Das entspreche der Größe eines mittleren Landgerichts, verdeutlicht Grewe das Ausmaß der Entwicklung.

Zur Entwicklung der Bewerberzahlen führt Verbandschef Grewe Folgendes aus: Insgesamt bewerben sich inzwischen deutlich weniger Examensabsolventen bei der Justiz. Die Zahlen sind nahezu um die Hälfte zurückgegangen. Infolgedessen mussten die Anforderungen an das Ergebnis des Staatsexamens kontinuierlich abgesenkt werden, obwohl sich die Ergebnisse der Prüfungskandidaten gleichzeitig stark verbesserten. Doch die guten Leute kehren dem Staat den Rücken und bewerben sich lieber bei den großen Kanzleien, die die Gehälter für Berufseinsteiger erheblich erhöht haben, während Baden-Württemberg die Besoldung der Assessoren gekürzt hat.

Matthias Grewe: „Im europäischen Vergleich sind gemessen am Durchschnittsgehalt die Eingangsgehälter von Richtern und Staatsanwälten nur noch in Armenien schlechter als in Deutschland. Unsere Verfassung gebietet es in Art. 33 Abs. 2 GG, aus dem öffentlichen Interesse an einer bestmöglichen Besetzung des öffentlichen Dienstes heraus, öffentliche Ämter nach dem Grundsatz der Bestenauslese mit Juristen mit Prädikatsexamina zu besetzen. Das Land Baden-Württemberg kann das nicht mehr gewährleisten. Wer nur noch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten hat, wird in dem Wettbewerb um die besten Köpfe unterliegen, ist es zum Teil schon.“

Nachwuchsgewinnung im Bildungsbereich

Die Situation im Schulbereich hat die Kommission Bildung und Wissenschaft im BBW nach ihrer Sitzung Ende November 2016 in wenigen Passagen prägnant zusammengefasst. Demnach kommen aufgrund mangelnder Bewerber im Bereich Grund-, Haupt-, Werkreal- und Gemeinschaftsschulen immer mehr „Nichterfüller“ zum Einsatz. Im Gymnasium hingegen fehlen vor allem Lehrkräfte in den MINT-Fächern, insbesondere Lehrkräfte für Physik und Informatik.

Darüber hinaus kommt die Kommission zu dem Schluss, dass die Qualifikation der Lehramtsbewerber durch die relativ schlechte Bezahlung der Landesbediensteten im Vergleich zur Bezahlung in anderen Wirtschaftszweigen bedroht ist. Das gelte für Tarifbeschäftigte ebenso, wie für Berufseinsteiger im Beamtenverhältnis, die drei Jahre lang eine abgesenkte Eingangsbesoldung hinnehmen müssen.

Die gymnasiale Lehrerausbildung hat nach Auffassung der Kommission durch die Kürzung des Referendariats und eine Schwächung der fachwissenschaftlichen Anteile im Verlauf der Ausbildung qualitativ gelitten.

Neben den MINT-Fächern zählt auch die Bildende Kunst zu den Mangelfächern. Je nach Region und Schulstandort ist die Situation sehr unterschiedlich. Insbesondere im ländlichen Raum herrscht fachspezifischer Lehrermangel. Einen großen Lehrerüberhang gibt es hingegen in Fächern wie Deutsch, Geschichte oder Englisch. Mittelfristig wird der Ersatzbedarf am Gymnasium für 900 Pensionierungen im Jahr 2016 auf 450 sinken. Gleichzeitig steigen die Referendarzahlen an – allerdings reicht es in den Mangelfächern trotzdem nicht, um den Bedarf zu decken.

Der Einstellungszeitpunkt für Lehrkräfte liegt in Baden-Württemberg im Bundesvergleich recht spät. Nach Einschätzung der Kommission wirkt sich das negativ aus. Die guten Bewerber wanderten deshalb bereits vorher in andere Bundesländer oder das deutschsprachige Ausland ab.

Um Lehrermangel an allen Schularten zu verhindern beziehungsweise zu beseitigen fordert die Kommission Bildung und Wissenschaft eine nachhaltige Einstellungspolitik, die sicherstellt, dass regelmäßig die Besten eines Jahrgangs für den Staatsdienst gewonnen werden. Gegebenenfalls müsse hierfür Bedarf generiert werden: Gesellschaftliche Aufgaben gebe es genug. In erster Linie

aber müsse das Diktat der Kostenneutralität überwunden werden. Schließlich seien qualitative Veränderungen ohne Investitionen nicht möglich.

Ob Stellen, die mangels Bewerber verwaist bleiben, oder gut ausgebildete Bewerber, die mangels Stellen in andere Bundesländer oder ins Ausland abwandern, beides hält der Philologenverband (PhV) BW für problematisch: Bei Bewerbermangel bleibe die Bestenauswahl auf der Strecke, werden aber beispielsweise nur zehn Prozent von hoch qualifizierten Leuten eingestellt, habe man diese in Baden-Württemberg für andere Bundesländer oder das Ausland für teures Geld ausgebildet. Deshalb fordert auch der PhV BW eine nachhaltige Einstellungspolitik, die dafür sorgt, dass in allen Fächern regelmäßig mindestens das beste Drittel der Bewerber eingestellt wird.

Beim Verband Bildung und Erziehung (VBE), der überwiegend Grund- und Hauptschullehrer/innen und Lehrer/innen an Gemeinschaftsschulen organisiert, ist man der gleichen Ansicht, zumal im Bereich seiner Mitglieder der Nachwuchsmangel nicht mehr schön zu reden ist. Dort blieben zum Beginn des Schuljahres 2016/2017 nämlich über 600 Lehrerstellen unbesetzt. Man musste sich mit „Nichterfüllern“ mit befristeten Arbeitsverträgen behelfen.

Der Berufsschullehrerverband (BLV) BW macht in erster Linie die Absenkung der Eingangsbesoldung um 4 % beziehungsweise 8 % und die wiederholte Verschiebung der Übernahme der Tarifierhöhungen auf die Besoldung für die Nachwuchsprobleme im Bereich der beruflichen Schulen verantwortlich. Dort hakt es, ähnlich wie im Gymnasialbereich, in Fächern im naturwissenschaftlichen Bereich. Vor allem im Bereich der Mangelfächer (Metall, Elektro, Mathematik, Informatik, BWL, Biotechnologie und bei den Erziehern) lockten Industrie und freie Wirtschaft mit Gehältern, mit denen die Besoldung nicht mithalten könne. Dort gehe der Kampf um die besten Köpfe zunehmend verloren.

Wissenschaft und Forschung

Um den Wissenschaftsstandort Baden-Württemberg auch in Zukunft zu sichern, fordert der Deutsche Hochschulverband (DHV) BW die Landesregierung auf, das Tarifergebnis 2017 für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und inhaltsgleich auf Beamte/Beamtinnen und Versorgungsempfänger zu übertragen. Zudem müsse die abgesenkte Eingangsbesoldung umgehend zurückgenommen und die Teilhabe der Beamten im wissenschaftlichen Dienst an der Einkommensentwicklung sichergestellt werden. Außerdem müsse dem wissenschaftlichen Dienst die gleichen Karrierechancen und Beförderungsmöglichkeiten eingeräumt werden, die im Landesdienst allgemein üblich sind.

Nach Auffassung des DHV BW hat die Attraktivität des Hochschullehrerberufs aufgrund der Sparpolitik des Landes in den zurückliegenden Jahren massiv gelitten. Gerade vor dem Hintergrund, dass bis 2020 an deutschen Universitäten und Kunsthochschulen bundesweit voraussichtlich rund 6.600 Professoren/innen auf Dauer altersbedingt ausscheiden werden, zeigt sich, dass hier dringend etwas an den verlässlicheren beruflichen und finanziellen Rahmenbedingungen für Hochschullehrer/innen und für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen getan werden muss.

Sowohl Qualität als auch Attraktivität des Studiums junger Menschen werden entscheidend durch die Hochschullehrer/innen bestimmt, die mit der Bildung und Ausbildung betraut sind. „Diese Qualität ist einer der wichtigen Faktoren für den wirtschaftlichen Erfolg Baden-Württembergs und Deutschlands als Exportweltmeister“, sagt Verbandschef Dr. Rainer Gadow. Das hohe Niveau könne aber nur gehalten werden, wenn es auch weiterhin gelinge, hervorragende Hochschullehrer/innen für die

Hochschule zu gewinnen und sie nicht in die Industrie oder an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen abwandern zu lassen, wie dies häufig z.B. in den Ingenieurwissenschaften der Fall ist. Um dies zu verhindern, müsse das Gehalt stimmen, was nicht der Fall sei. Denn bereits das durchschnittliche Gehalt eines akademisch qualifizierten Industriemitarbeiters liege über dem Grundgehalt eines Hochschullehrers, wobei dieses kein der Industrie vergleichbares Steigerungspotential mit sich bringe. Vergleiche man hingegen die durchschnittlichen Gehälter von deutschen Professorinnen und Professoren mit denen ihrer Kolleginnen und Kollegen in der Schweiz, in den USA oder in Kanada, werde sehr schnell deutlich, dass die weit über dem deutschen Durchschnittsverdienst liegen (F&L Juni 2012: Schweizer Professoren verdienen doppelt so viel wie deutsche).

Auch wenn die Exzellenzinitiative und andere kompetitive Verfahren als wertvolle Impulse angesehen werden können, komme es in der Wissenschaft darauf an, individuelle Exzellenz von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Mittelpunkt zu stellen. Kreative Forschungsprozesse erforderten größtmögliche institutionelle, aber eben auch persönliche Freiheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, betont Gadow und verweist auf das Urteil des Verfassungsgerichtshofes Baden-Württemberg vom 14.11.2016 (1 VB 16/15), das umfassende Mitwirkungsrechte der Hochschullehrer/innen festschreibt und das Land Baden-Württemberg in die Pflicht nimmt, verfassungskonforme Regelungen aufzustellen. Die Richter bestätigten, dass Hochschullehrern/innen bei wissenschaftsrelevanten Entscheidungen Gefährdungen der Wissenschaftsfreiheit abwehren können müssen und stärkten damit die Rechte der Wissenschaftler und Senate gegenüber einer zu großen Machtfülle der Hochschulräte und Rektoren.

Eindringlich warnt der DHV-Landesvorsitzende davor, das zahlenmäßige Verhältnis von Studierenden pro Universitätsprofessor weiter zu verschlechtern. Derzeit liege es im Durchschnitt bei 66 Studierenden pro Hochschullehrer, während 2010 das Verhältnis noch bei 60 pro Hochschullehrer lag. Zur Abfederung des anhaltenden Studierendenzuwachses sei vor allem in befristete Qualifikationsstellen investiert worden. Für die Wettbewerbsfähigkeit in Forschungsschwerpunkten und nationalen und internationalen Verbundforschungsvorhaben sind Dauerstellen und attraktive Aufstiegsperspektiven im wissenschaftlichen Dienst notwendig. Leistungsfähige Institute an Universitäten können nicht allein mit den Personalkategorien Universitätsprofessur und Juniorprofessur arbeiten, sondern benötigen hochmotivierte wissenschaftliche Beamte und Mitarbeiter.

Mit Sorge verfolgt der DHV den Stellenmarkt für Lebenszeitprofessuren, der sich fortlaufend verschlechtere. Zu den rund 900 Nachwuchsgruppenleitern und rund 1600 Juniorprofessoren kämen jährlich rund 1.600 neue Habilitierte auf den überfüllten Berufungsmarkt auf der Suche nach geeigneten Stellen. Die Zahl der inzwischen 90 Prozent befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter ist in den vergangenen zehn Jahren um 50 Prozent gewachsen.

Vor diesem Hintergrund fordert der DHV-Landesverband Baden-Württemberg vom Land zusätzliche finanzielle Mittel – und nicht Kürzungen - für den Nachwuchs und den akademischen Mittelbau sowie eine Verstetigung zusätzlicher Professuren über den gegenwärtigen Bestand hinaus und zwar über das Bund-Länder-Programm, das bundesweit zusätzliche 1.000 Stellen für Junior- und Assistenzprofessuren mit Tenure-Track von 2017 bis 2027 schaffen soll. Der tenure track - als Mittel der Exzellenzförderung -, also die verbindliche Zusage auf eine Lebensprofessur bei Bewährung - und zwar nicht nur bei Juniorprofessuren, sondern eben gerade auch bei W3-Professuren - bildet ein

wesentliches Element, um Spitzenwissenschaftler frühzeitig an die Universitäten und damit an Baden-Württemberg zu binden.