

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Prof. Dr. Voigt (CDU)

und

Antwort

des Thüringer Finanzministeriums

Demographische Veränderungen unserer Gesellschaft

Die **Kleine Anfrage 1913** vom 16. Februar 2017 hat folgenden Wortlaut:

In Thüringen verringert sich die Zahl der nachrückenden Fachkräfte zunehmend und das Durchschnittsalter der Mitarbeiterschaft steigt beständig an. Daneben sind die Führungsebenen immer noch weitestgehend mit männlichen Fachkräften besetzt. Die gezielte Frauenförderung verändert dabei die Struktur der Führungsebenen in der öffentlichen Verwaltung. Erfreulich ist daher die Nachricht, dass sich seit wenigen Wochen erstmals eine Frau an der Spitze einer Thüringer Landespolizeibehörde befindet.

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie hoch ist das Durchschnittsalter in der Thüringer Steuerverwaltung?
2. Gibt es signifikante Unterschiede im Durchschnittsalter im Innenministerium, im Finanzministerium, in der Landesfinanzdirektion und in den Finanzämtern?
3. Mit welchen Maßnahmen wird auf das zunehmende Alter reagiert?
4. Wie hoch ist der Frauenanteil in der Thüringer Finanzverwaltung (unterteilt nach Finanzministerium, Landesfinanzdirektion und Finanzämter) und im Innenministerium?
5. Wie viele Führungspositionen sind in der Thüringer Finanzverwaltung (auch hier unterteilt nach Finanzministerium, Landesfinanzdirektion und Finanzämter) und dem Innenministerium mit Frauen besetzt?
6. Wie stellt sich die Verteilung der Frauen auf den einzelnen Führungsebenen in der Thüringer Finanzverwaltung und dem Innenministerium dar, das heißt wie viele Dienstposten Abteilungsleiter, Referatsleiter, Amtsleiter in den drei Verwaltungsstufen sind mit Frauen besetzt?

Das **Thüringer Finanzministerium** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 24. März 2017 wie folgt beantwortet:

Der Beantwortung der Fragen vorangestellt möchte ich zunächst folgende allgemeine Hinweise geben:

1. Für die Erhebung der erbetenen Daten Durchschnittsalter, Frauenanteil in den genannten Behörden und Frauenanteil in Führungspositionen ist einheitlich als Stichtag der 1. Januar 2017 festgelegt worden.

2. Bei der Beantwortung der Fragen bezüglich der erbetenen Angaben für das Innenministerium wird die oberste Landesbehörde Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales (TMIK) einschließlich des als Abteilung eingegliederten Amts für Verfassungsschutz betrachtet.

Zu 1.:

Unter Berücksichtigung der Ausrichtung der nachfolgenden Fragen werden für die Beantwortung der Frage 1 als Thüringer Steuerverwaltung die zwölf Finanzämter zusammengefasst.

Das Durchschnittsalter in der Thüringer Steuerverwaltung liegt insoweit bei rund 47 Jahren.

Zu 2.:

Das Durchschnittsalter in den benannten Behörden stellt sich wie folgt dar:

Behörde	Durchschnittsalter
Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales	rund 49 Jahre
Thüringer Finanzministerium	rund 46 Jahre
Thüringer Landesfinanzdirektion	rund 49 Jahre
12 Thüringer Finanzämter	rund 47 Jahre

Ein signifikanter Unterschied ist nicht festzustellen.

Zu 3.:

Das zunehmende Alter der Bediensteten stellt insbesondere die Bereiche der Organisations- und Personalentwicklung in den nächsten Jahren vor neue Herausforderungen. Zum einen muss rechtzeitig auf die zu erwartenden Altersabgänge reagiert werden. Zum anderen sind die Arbeits- und Rahmenbedingung altersgerecht auszugestalten.

Im Geschäftsbereich des Thüringer Finanzministeriums zum Beispiel wird der Nachbesetzungsbedarf vorrangig durch die Ausbildung von Steuer- und Finanzanwärttern und deren anschließende Übernahme abgedeckt. Seit 2010 wurden deshalb die Anwärterzahlen kontinuierlich erhöht. Die Entwicklung stellt sich wie folgt dar:

Jahr	Einstellung Anwärter
2010	100
2011 bis 2014	jährlich 50
2015 bis 2017	jährlich 75
2018 bis 2019	jährlich 100
2020	125

Weitere Maßnahmen entsprechen im Kern den Vorgaben und Handlungsempfehlungen aus der Rahmenleitlinie PERMANENT- Personalmanagement Thüringen, deren Fortschreibung kürzlich von der Landesregierung beschlossen wurde.

Darin ist eine Vielzahl von Maßnahmen enthalten, die zum einen auf die Gewinnung von qualifiziertem und motiviertem Personal abzielen. Zum anderen beinhaltet sie auch Maßnahmen zum Aufbau, Erhalt und Ausbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Bewältigung beruflicher Anforderungen notwendig sind beziehungsweise dem Erfordernis des lebenslangen Lernens gerecht werden. Nicht zuletzt bedingt das zunehmende Alter der Bediensteten auch eine altersgerechte Ausstattung der Arbeitsbedingungen.

Entsprechende Maßnahmen sind in den Ziffern:

- 3.1 Personalstrukturanalyse,
- 3.3.1 Personalgewinnung,
- 4.1 Wertschätzende Führungskultur,
- 5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und
- 5.5.4 Altersgerechte Personalentwicklung beschrieben.

Nachfolgende Ausführungen aus PERMANENT beschränken sich auf die insbesondere dem Thema demographischer Wandel Bedeutung beimessenden Themenfelder 3.3.1 Personalgewinnung und 5.5.4 Altersgerechte Personalentwicklung.

3.3.1 Personalgewinnung

Definition

Die Gewinnung qualifizierten Personals für die Landesverwaltung ist eine zentrale Herausforderung durch den demographischen Wandel und den Wettbewerb mit privaten Unternehmen, aber auch anderen öffentlichen Verwaltungen. Während Stellenabbau und Senkung der Personalkosten die Personalentwicklung maßgeblich mitbestimmen, wird ein Aufgabenschwerpunkt - ungeachtet aller Einsparzwänge und Ressourcenknappheiten - darin bestehen, rechtzeitig qualifiziertes Personal zu rekrutieren und den notwendigen Raum für eine zukunftsorientierte Personalpolitik zu schaffen.

Grundsätze

Die Personalgewinnung bezieht sich auf alle Maßnahmen, mit welchen dem Bedarf der Landesverwaltung an Bediensteten in qualitativer und quantitativer Hinsicht Rechnung getragen werden kann. Der Gewinnung von neuem Personal kommt auch eine finanzielle Bedeutung zu. Jede Einstellung bedarf daher der besonderen Sorgfalt, die auf eine optimale Besetzung abzielt. Die erfolgreiche Gewinnung von qualifiziertem und motiviertem Personal hängt entscheidend davon ab, welche Attraktivität einer Tätigkeit in der Landesverwaltung beigegeben wird.

Für den Beamtenbereich wurde mit der Dienstrechtsreform und dem Inkrafttreten des neuen Thüringer Beamtengesetzes und des Thüringer Laufbahngesetzes die rechtliche Grundlage für die Erhöhung der Attraktivität eines Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst gelegt. Das Laufbahnrecht ist maßgebliche Rechtsgrundlage, wenn es um eine gute berufliche Perspektive für Beamtinnen und Beamte geht. Maßgeblich werden dadurch unter anderem die Qualität von Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie die Möglichkeiten des Aufstiegs geregelt. Mit der Neugestaltung des Laufbahnrechts soll der Wechsel zwischen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft erleichtert werden. Dies bedingt Verfahrensregeln, die die gegenseitige Anerkennung und Vergleichbarkeit von Ausbildungen ermöglichen, wenngleich aufgrund der spezifischen Anforderungen des öffentlichen Dienstes auf eine eigenständige Ausbildung nicht verzichtet werden kann.

Für den Bereich der Vorbildung bedeutet dies eine weitgehende Öffnung der Laufbahnen für alle einschlägig ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerber.

Aufgrund der zahlreichen Aufgabenbereiche verfügt der öffentliche Dienst außerdem auch über attraktive Arbeitsplätze für Tarifbeschäftigte, denen ebenso wie den Beamtinnen und Beamten durch Möglichkeiten der Qualifizierung gute Berufsperspektiven geboten werden.

Umsetzung

Zu den Möglichkeiten der Personalgewinnung gehören unter anderem die zielgruppengerechte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern an Schulen und Hochschulen, Angebote von Praktikumsplätzen, Bekanntgabe von Stellenausschreibungen unter Ausnutzung vielfältiger medialer Möglichkeiten und Auswahlverfahren, die auf fachliche Qualifikation, soziale Kompetenz und Potenzialeinschätzungen gerichtet sind.

Den öffentlichen Dienst als attraktiver Dienstherr und Arbeitgeber zeichnet neben einem sicheren Arbeitsplatz insbesondere aus, dass er interessante und vielseitige Aufgaben zum Wohle des Gemeinwesens, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Dieses Bewusstsein ist in allen Bereichen zu schärfen.

Gerade bei der Suche nach Personal für den technischen Bereich oder mit besonderen Qualifikationen gerät die öffentliche Verwaltung zunehmend in den Wettbewerb mit der Privatwirtschaft. Die vielen Vorteile und interessanten Berufsperspektiven der öffentlichen Verwaltung für Fachpersonal aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sind zu kommunizieren.

Für die externen Stellenausschreibungen wird das Stellenportal auf der Homepage* genutzt, für interne Stellenausschreibungen das Intranet der Landesverwaltung. Social Media soll zusätzlich genutzt werden, um Menschen anzusprechen, die ihre Informationen vorrangig aus digitalen Quellen beziehen.

5.5.4 Alternsgerechte Personalentwicklung

Definition

Die demographische Entwicklung Thüringens zeigt auf, dass Belegschaften altern und eine besondere Herausforderung an das Personalmanagement gestellt wird.

Alternsgerechte Arbeit zielt darauf ab, die Anforderungen an den Arbeitsplatz auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse aller Altersgruppen in allen Lebensphasen zuzuschneiden und in Einklang mit den Anforderungen der jeweiligen Arbeitsaufgaben zu bringen.

Bei länger werdender Lebensarbeitszeit werden flexible Arbeitsmodelle und Organisationsformen erforderlich, um die Dienst- beziehungsweise Arbeitsfähigkeit von Bediensteten in einer sich stets wandelnden Arbeitswelt zu erhalten.

Alternsgerechtes Arbeiten beginnt nicht erst kurz vor Beendigung des Erwerbslebens, sondern erfordert ein strategisches Vorgehen des Dienstherrn beziehungsweise Arbeitgebers für alle Altersgruppen vom Beginn der Einstellung an. Es erfordert ein Zusammenwirken der Personalentwicklungsinstrumente über ein gesamtes Berufsleben hinweg. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement spielt eine wichtige Rolle.

Grundsätze

Die Bediensteten sollen dazu befähigt werden, ihre Arbeit trotz zunehmenden Alters erfolgreich und effizient zu bewältigen sowie sich neuen Herausforderungen stellen zu können. Das Erhalten der Arbeitsfähigkeit bei älteren Bediensteten und die Reduzierung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten muss ein zentrales Ziel sein.

Umsetzung

Zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit soll die Gestaltung von Arbeitsplätzen bereits frühzeitig nach neuesten ergonomischen Erkenntnissen angepasst werden. Es ist besonders angesichts des demographischen Wandels wichtig, präventive Ansätze bereits vor dem Auftreten von altersbedingten Erscheinungen umzusetzen, wie z.B. die Einrichtung kombinierter Steh-Sitzarbeitsplätze oder die Anpassung der Büroraumbeleuchtung des Bildschirms sowie an die gegebenenfalls reduzierte Sehleistung. Im Rahmen der alternsgerechten Personalentwicklung können - wenn es die Aufgabenerfüllung zulässt - Teilzeit und die Einrichtung von Telearbeitsplätzen angeboten werden.

Zu 4.:

Der Frauenanteil in den benannten Behörden stellt sich wie folgt dar:

Behörde	Frauenanteil
Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales	rund 49,6 Prozent
Thüringer Finanzministerium	rund 56 Prozent
Thüringer Landesfinanzdirektion	rund 71,6 Prozent
12 Thüringer Finanzämter	rund 79,4 Prozent

Zu 5. und 6.:

Die Fragen 5 und 6 werden zusammen beantwortet. Die Antwort ergibt sich aus der beigefügten Übersicht "Frauenanteil in Führungspositionen" (Anlage).

Taubert
Ministerin

Endnote:

* Siehe www.thueringen.de.

Anlage

Frauenanteil in Führungspositionen

Funktion	Thüringer Finanzministerium			Thüringer Landesfinanzdirektion			Thüringer Finanzämter			Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales		
	gesamt	Frauen	Anteil Prozent	gesamt	Frauen	Anteil Prozent	gesamt	Frauen	Anteil Prozent	gesamt	Frauen	Anteil Prozent
Behördenleiter/Amtsleiter	1 ¹	0	-	1	0	-	12	2	16,7	2 ²	0	-
Abteilungsleiter	4	0	-	2	1	50,0				3	1	33,0
stellv. Abteilungsleiter ³	4	1	25,0	1	0	-				0	0	-
Referatsleiter	22	8	36,4	20	10	47,6				35	5	14,0
Sachgebietsleiter							152	84	55,3	5	3	60,0
Summe	31	9	29,0	24	11	45,8	164	86	52,4	45	9	20,0

1 Staatssekretär

2 Staatssekretär und Präsident Amt für Verfassungsschutz

3 in Personalunion auch Referatsleiter (dort nicht aufgeführt)