

FIT FÜR DIE ZUKUNFT?

Fachkräftemangel – ein Wort, das derzeit in aller Munde ist. Natürlich ist das kein exklusives Problem der Finanzverwaltung, trifft es doch aufgrund des demografischen Wandels nahezu jede Branche. Deutlich exklusiver ist allerdings der Umgang mit diesem Problem. Doch wie groß ist diese Katastrophe, auf die wir zusteuern und was kann man dagegen tun? Mit dieser Fragestellung soll sich im folgenden, mehrteiligen Artikel näher auseinandergesetzt werden.

Altlasten & Personalbedarf vs. immer mehr Aufgaben

Zunächst einmal hat man jahrelang, bzw. jahrzehntelang versäumt, genug Beamte einzustellen, um die drohenden, hohen Personalabgänge in der Zukunft ordentlich kompensieren zu können. Wie eine solche Fehlplanung

überhaupt zustande kommt, mag vielen ein Rätsel sein, kann man doch gerade bei Beamten schon am ersten Tag des Dienstes relativ genau abschätzen, wann sich diese Arbeitskraft in die Pension verabschieden wird. Nichtsdestotrotz hat man leider nur den akuten Bedarf gedeckt und nicht vorausschauend für die Zukunft eingestellt. Zumindest der Haushalt wird es einem einige Jahre lang gedankt haben. Dies kommt dem Staat nun aber teuer zu stehen. Nun da absehbar ist, dass sich viele Beamte aus den geburtenstarken Jahrgängen sehr bald in den Ruhestand zurückziehen werden. Nun versucht man, möglichst viel Personal in kurzer Zeit einzustellen, um auch in Zukunft leistungsfähig sein zu können und seinen Verpflichtungen als Staat einigermaßen nachkommen zu können. Und da ist er wieder, der demografi-

sche Wandel – denn er macht es recht schwer, jetzt möglichst viel einzustellen, um Einsparungen aus vorangegangenen Jahrzehnten auszugleichen. Man bekommt schlichtweg nicht mehr so viele Personen, wie man bräuchte, um alle Löcher zu stopfen, die tagtäglich an immer neuen Stellen aufreißen. In Zahlen ausgedrückt werden dem öffentlichen Sektor im Jahr 2030 voraussichtlich mehr als eine Million Fachkräfte fehlen. In der Finanzverwaltung kann man demzufolge von rund 45.000 fehlenden Beschäftigten in ganz Deutschland ausgehen, wie eine Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PWC vom Juni 2022 herausgefunden hat. Vereinfacht ausgedrückt könnte man auch sagen, wir brauchen jeden einzelnen Bewerber dringender denn je. Natürlich ist

Fortsetzung nächste Seite

Die Sportfesttermine 2023
Bayernturnier
30.06 und 01.07.23 in Augsburg
Drachenboot-Rennen
19.07.23 in Oberschleißheim



die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt hart und es ist zu erwarten, dass diese in den nächsten Jahren noch härter wird - jetzt wo sich die Arbeitgeber um die immer geringere Anzahl an Bewerbern streiten müssen.

Die Finanzverwaltung, die als einzige Behörde mit privatwirtschaftlichen Unternehmen und Steuerberatern direkt konkurriert, ist hiervon natürlich besonders betroffen.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Finanzverwaltung trotz extrem geringer Personaldecke mit immer neuen Aufgaben konfrontiert wird. Zum einen steigen die Fallzahlen in den Bezirken immer weiter an. Sicherlich auch, da Stellen, die nicht mehr besetzt werden können, ja nicht brach liegen bleiben. Die entsprechenden Arbeiten müssen auf das bestehende Personal umverteilt werden. Zum anderen werden die steuerlichen Sachverhalte immer komplexer. Sie erfordern daher eine intensivere und vor allem zeitaufwändigere Prüfung, was die vorgenannten Probleme der Bearbeiter in den Bezirken noch weiter verstärkt. Zu guter Letzt stellen Mammutprojekte, wie die Grundsteuerreform, unser Personal endgültig vor eine Zerreißprobe. Frustration ist hier vorprogrammiert.

Summa summarum klingt das alles sehr düster und man kann nicht leugnen, dass wir auf eine Katastrophe zusteuern. Der öffentliche Dienst allgemein - und damit auch die Finanzverwaltung - stehen vor einem nie dagewesenen Fachkräftenotstand, der die Funktionsfähigkeit des Staates in Frage stellt.

Bei allem Negativen kann man die Situation aber auch als Chance sehen, als Chance den öffentlichen Dienst aus seinem Dornröschen-Schlaf zu wecken und endlich neue Wege zu gehen.

Image & Attraktivität

Einer dieser neuen Wege muss unweigerlich sein, unser Image zu verbessern und dadurch unsere Attraktivität zu steigern. In einer Zeit, in der sich die Bewerber ihren Arbeitgeber mehr oder weniger frei aussuchen können, können wir es uns nicht mehr leisten, als altbacken und eingestaubt wahrgenommen zu werden.

Zwar tut so mancher Politiker bei Veranstaltungen gerne kund, dass die Bayerische Finanzverwaltung ein attraktiver Arbeitgeber sei, und derartige Nettigkeiten sind ja auch für Staatsbedienstete schön zu hören. Allerdings ist das mit der „Attraktivität“ so eine Sache, sie liegt immer stark im Auge des Betrachters. Aus der Perspektive eines sog. „Baby-Boomers“ - dessen primäres Anliegen es gewesen sein dürfte, einen beständigen Arbeitgeber zu finden, bei dem die Beschäftigung sicher ist, wird der öffentliche Dienst sicherlich sehr attraktiv gewesen sein. Heutzutage aber, wo sich junge Menschen ihre Arbeitsstelle praktisch aussuchen können, weil es mehr Arbeitsplätze als Bewerber gibt und sich eine Vielzahl attraktiver Arbeitgeber um die wenigen jungen Kräfte reißt, braucht es da schon etwas mehr.

Allzu attraktiv scheint gerade die Steuerverwaltung in der Bevölkerung nicht zu sein. Das bekommen wohl alle

jungen Finanzbeamten mehr oder weniger deutlich zu spüren, wenn sie die Frage nach ihrer beruflichen Tätigkeit beantworten. Nicht selten gehen die Reaktionen bis zur offenen Ablehnung!

Nun wird es sich nicht ändern lassen, dass eigentlich niemand wirklich gerne Steuern bezahlt und auch Post vom Finanzamt bei kaum jemandem zu Jubelschreien führt. Deshalb muss unseren Mitbürgern aktiv dargestellt werden, dass die Finanzverwaltung durch ihre Tätigkeit den Grundstein für die Funktionsfähigkeit des Staates legt. Neben der Finanzierung von Schulen, Straßen und Krankenhäusern hat die Steuerverwaltung eine Vorreiterrolle im Bereich der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung inne und kämpft tagtäglich aktiv für Steuergerechtigkeit.

Ein Großteil der jungen Menschen stellt sich den Alltag in einer Behörde äußerst langweilig vor - graue Amtsgebäude, Aktenwälzerei, kaum Digitalisierung und jede Menge Bürokratie gehören vermutlich zu den ersten Gedanken beim Wort „Finanzamt“. Dabei ist gerade die Steuerverwaltung im Vergleich zu anderen Verwaltungen zweifellos gut organisiert und hat auch im Bereich der Digitalisierung eine Vorreiterrolle inne. Allerdings erleben die Beschäftigten auch täglich deren Grenzen und Unzulänglichkeiten! Daher braucht es insbesondere bei der technischen Ausstattung weitreichende Investitionen. Und es braucht eine Modernisierung auf breiter Ebene, um für junge Menschen, die mit immer mehr Technik aufwachsen, ansprechend zu sein.

Anziehend können außerdem die

INHALT

- S. 4** Bericht aus dem HPR

- S. 6** IT - Aufgaben ohne Ende

- S. 7** Tarif - Wie attraktiv ist der Freistaat als Arbeitgeber für den Tarifbereich?

- S. 10** JobBike

- S. 11** Seminar Eigensicherung

- S. 14** to go - VBL - Zusatzversorgung

- S. 18** Ortsverbände

IMPRESSUM

- Herausgeber: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99, info@bfg-mail.de, www.finanzgewerkschaft.de
- Verantwortlich: Gerhard Wipijewski, Vorsitzender der Bayerischen Finanzgewerkschaft
- Redaktionsleiter: Thomas Wagner
- Redaktion: Hermann Abele, Conny Deichert, David Dietz, Annette Feldmer, Birgit Fuchs, Nina Gürster, Katharina Hacker, Nicole Kittlaus, Waltraud Schwaiger, Martina Sixt, Katja Strobl, Bärbel Wagner, Christoph Werwein und Gerhard Wipijewski
- Layout und Gestaltung: Thomas Wagner
- Druck: Druckerei Offprint, Planegger Straße 121, 81241 München
- Anzeigenverwaltung: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99

Die „Bayerische Finanzgewerkschaft“ erscheint 10x jährlich. Der Bezugspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar, die mit der Meinung der bfg und der Redaktion nicht übereinstimmen muss. Bei Leserbriefen behalten wir uns Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung und Quellenangabe des Herausgebers. Alle Bilder oder Grafiken sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit Genehmigung des bfg-Verlages bzw. des jeweiligen Rechteinhabers verwendet werden.



positiven Seiten am Staatsdienst sein, soweit diese mehr in den Vordergrund gerückt werden. Aufgrund von Gleitzeitmodellen und durch die Inanspruchnahme von Homeoffice ist die Tätigkeit im öffentlichen Dienst sehr individuell gestaltbar. Viele junge Menschen haben heute den Wunsch zu arbeiten, um zu leben und nicht zu leben, um zu arbeiten. Neben einer guten „Work-Life-Balance“ ist es aber auch immer mehr jungen Menschen wichtig, einen „sinnvollen“ Job auszuüben! Aber was könnte einen größeren ideellen Mehrwert bieten, als den Staat und damit die ganze Gesellschaft funktionsfähig zu halten? Gerade in diesen beiden Bereichen kann der Staat punkten; diese klaren Vorteile verdienen daher mehr Beachtung.

All diese Leistungen und Pluspunkte, die die Finanzverwaltung auf sich vereint, nützen allerdings nichts, wenn außerhalb des Finanzressorts keiner davon weiß und all die guten Dinge, für die man tagtäglich arbeitet, unerwähnt bleiben. Daher ist eine Imagekampagne, die den Ruf des öffentlichen Dienstes und speziell der Steuerverwaltung in der Gesellschaft verbessert, längst überfällig. Es muss dringend aufhören, dass Finanzbeamte persönlich für die vielen kleinen und großen steuerlichen Streitpunkte verantwortlich gemacht werden. Schließlich ist nichts unattraktiver als der „Buhmann“ der Gesellschaft zu sein.

Deshalb ist es dringend nötig, eine Imagekampagne für den öffentlichen Dienst aufzulegen, die besonders das Ansehen der Steuerverwaltung bei jungen Menschen steigert. Denn ob sich junge Menschen für den Staatsdienst bewerben oder nicht, liegt nicht zuletzt auch am Image und der Attraktivität des künftigen Arbeitgebers.

Und seien wir ehrlich: über Lehrer und Polizisten spricht die Politik regelmäßig und voll des Lobes – das Risiko mit der Finanzverwaltung identifiziert zu werden, scheuen dagegen viele. Das muss sich dringend und schnell ändern!

Werben wie in der „guten alten Zeit“

Wenn eine Verwaltung ihr Image grundlegend verbessern und sich at-

traktiv und modern präsentieren möchte, muss sie sich natürlich vor allem eine Frage stellen: Wie kommt man ran an diese jungen Leute von heute. Die Antwort darauf ist eigentlich ganz einfach: Werben, Werben und Werben! Leider hapert es aber genau hier an der Umsetzung. Hört man sich im Freundeskreis einmal um, fällt schnell auf, dass die wenigsten von den Einstellungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst überhaupt wissen, obwohl dieser zu den größten Arbeitgebern Deutschlands gehört.

Doch woran kann das liegen? Die Antwort darauf ist auch relativ einfach: Es wird zu wenig für einen Job in der Steuerverwaltung geworben. Um das zu spüren, muss man sich nur in die Situation eines „durchschnittlichen“ Bürgers versetzen, der im Regelfall eher selten Kontakt zur Finanzverwaltung hat. Einmal jährlich erhält dieser einen netten kleinen Brief seines örtlichen Finanzamts, der den eigenen Steuerbescheid enthält. Da sich die wenigsten Menschen auf das Steuerzahlen freuen und die meisten eher keine hohen Erstattungen zu erwarten haben, enthält der nette kleine Brief häufig eher schlechte Nachrichten, die noch dazu sehr kryptisch formuliert sind. Der Bescheid wird sodann in einem Ordner abgeheftet und nie mehr angesehen und der Umschlag landet in der Papiertonne – doch Moment! Auf dem Briefumschlag befindet sich ein kleiner Stempel, der verkündet: „Wir bilden aus“.

Der größte Teil der Bevölkerung wird diesen Hinweis vermutlich noch nie wahrgenommen haben, und vom Rest wird sich mancher gedacht haben: „Na, aber glücklicherweise nicht mich“. Natürlich ist dieses Beispiel überspitzt dargestellt. Es zeigt aber zutreffend, dass unsere Werbung ganz unmittelbar an ein eher negatives Ereignis anknüpft. Besonders erfolgversprechend ist das vermutlich nicht.

Viel besser wäre es, die Werbemaßnahmen der Finanzverwaltung massiv auszubauen und professioneller zu gestalten. Ein guter Weg sind Berufsinformationsmessen, auf denen unser Ressort bereits jetzt vertreten ist. Al-

lerdings werden diese Messen nur besucht, wenn die örtliche Ausbildungsleitung Eigeninitiative zeigt und selbst dann werden bisher ja nur ein wackliges Roll-Up, Flyer und einige wenige Werbemittel zur Verfügung gestellt. Da darf es niemanden wundern, dass man neben Firmen, die tatsächlich Geld in ihre Stände investieren, eher unattraktiv wirkt. Aber auch hier liegt eine Lösung nahe: diejenigen, die auf Messen junge Menschen ansprechen sollen, müssten zunächst im Rahmen eines „professionellen Messecoachings“ geschult werden. Einfach nur selbst jung zu sein, reicht hier nicht aus. Außerdem müssen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, um ansprechende und moderne Messestände, Informationsmaterialien und Give-Aways zu beschaffen. Ausgerechnet dort zu sparen, wo motivierte Beschäftigte den direkten Kontakt mit potenziellen Nachwuchskräften suchen, ist jedenfalls der völlig falsche Weg.

Darüber hinaus müssen dringend viele kleinere und größere Maßnahmen ergriffen werden, wenn die Steuerverwaltung überhaupt auf einen grünen Zweig kommen will. Zunächst einmal sollte man darüber nachdenken, Werbung im Alltag der Menschen zu platzieren. Einen Radio-Spot aufzunehmen, wäre eine solche alltägliche Idee; speziell für die jüngere Generation würde sich hier allerdings die Veröffentlichung auf Streaming-Plattformen wie Spotify noch mehr anbieten. Aber auch Werbeanzeigen im Fernsehen, an Bushaltestellen, im Kino, bei Sportveranstaltungen oder auf Verkehrsmitteln können zielführende Ansätze sein, die vielen Menschen in ihrem Alltag auffallen dürften. Auch das Recruiting über entsprechende Plattformen wie Xing, LinkedIn, AzubiYo etc. ist eine gute Möglichkeit, Kontakt zu passendem und interessiertem Nachwuchs zu knüpfen.

Diese Möglichkeiten müssen also dringend ausgebaut und aktiv genutzt werden. Andere Verwaltungen in Bayern und die Finanzverwaltungen anderer Bundesländer gehen bereits solch „neumodischen“ Wege und hängen die Bayerische Finanzverwaltung Stück für Stück ab.

Lesen Sie in der nächsten Ausgabe der bfg-Zeitung, wie uns vor allem die Schulen auf der Suche nach Nachwuchskräften massiv behilflich sein könnten und weshalb man Social Media nicht aussparen sollte.

Lesen Sie außerdem welche Änderungen unser Einstellungsverfahren benötigt, wie man den Weg zu uns zeitgemäßer gestalten kann und wie wichtig Mitarbeiterzufriedenheit für den Staatsapparat sein kann.

FIT FÜR DIE ZUKUNFT? TEIL II

Das Thema der Nachwuchsgewinnung ist größer, als dass es in eine einzige Ausgabe der bfg-Zeitung passt ...

In der Mai-Ausgabe konnten Sie deshalb nur den ersten Teil lesen. Dabei haben wir die zunehmend schwierige Ausgangslage in der Steuerverwaltung skizziert und auch die Frage nach dem Image und der Attraktivität unserer Verwaltung und des öffentlichen Dienstes aufgeworfen

Nachfolgend vertiefen wir die Problematik des „Werben wie in der guten alten Zeit“ und machen Vorschläge zur Modernisierung des Ganzen.

Einer der einfachsten und kostengünstigsten Wege möglichen Nachwuchs zu erreichen, bestünde darin, ihn dort abzuholen, wo er ohnehin sitzt – in der Schule! Da sich das Einstellungsverfahren des öffentlichen Dienstes beim Freistaat Bayern grundsätzlich über eine Dauer von einhalb Jahren erstreckt, verpassen viele Schülerinnen und Schüler allein schon wegen dieses Vorlaufs und ihrer Unkenntnis über diese Zeitspanne oftmals die Fristen und haben allein deshalb schon keine Chance (rechtzeitig) eingestellt werden!

LPA-Registrierung in der Klasse

Eine zielorientierte Lösung wäre hier, dass jede Schulklasse fristgerecht vor dem Abschlusszeitpunkt unter Aufsicht der Klassenleitung die Online-Registrierung für den LPA-Test durchführt. Die zeitliche Inanspruchnahme beliefe sich dabei jeweils auf nur etwa 15 Minuten und es entstehen dabei weder für die Schule noch für die Schülerinnen und Schüler irgendwelche Kosten. Ob die Schülerinnen und Schüler dann später et-

was aus dieser Registrierung für sich machen, stünde ihnen frei. Aber alle Interessierten könnten auf diese Weise am Ausleseverfahren teilnehmen und im Herbst nach dem Schulabschluss die Ausbildung bzw. das Studium im öffentlichen Dienst beginnen. Für die Verwaltung lägen die Vorteile auf der Hand, denn es wären damit wirklich alle erst einmal für den LPA-Test angemeldet und niemand wäre mehr aus Unkenntnis aus dem Rennen um einen Ausbildungs- oder Studienplatz. Allein die Steigerung der Anmeldungen zum LPA-Test wird folglich auch die Teilnehmerzahlen an diesem erhöhen. Im optimalen Fall erhalten die Schulabgängerinnen und Schulabgänger noch vor ihrem Abschluss ein Einstellungsangebot des Freistaats.

Hinführung zur Berufswahl

Bedenkt man, welcher Kritik „die Schule“ heute ausgesetzt ist, weil „sie“ nicht genügend auf die Suche eines Ausbildungs- oder Studienplatzes vorbereitet, wäre dies auch unter diesem Gesichtspunkt ein wichtiger Schritt, und zwar einer, der auch beispielhaft

auf andere Bewerbungsverfahren vorbereitet. Dass das dennoch Kritiker auf den Plan rufen dürfte, ist klar. Aber wenn der öffentliche Dienst die Funktionsfähigkeit des Staates erhalten soll, und daran gibt es wohl keinen Zweifel, dann muss er auch seine Möglichkeiten nutzen.

Social Media nutzen

Selbstredend sollte man dringend versuchen, alle vorab genannten Werbemaßnahmen umzusetzen; dabei muss der Dreh- und Angelpunkt der Bereich Social Media sein. Wer im 21. Jahrhundert versucht Nachwuchskräfte auf sich aufmerksam zu machen, der kommt um die sozialen Netzwerke schlicht und ergreifend nicht herum!

Es scheint jedenfalls keine erfolgversprechende Strategie, dieses Thema von Jahr zu Jahr aufzuschieben, weiter nichts zu tun und abzuwarten, ob die Sozialen Netzwerke nicht vielleicht doch an Relevanz verlieren. Wie im ersten Teil ausgeführt: andere Bayerische Behörden und die Finanzverwaltungen einiger

anderer Bundesländer haben dieses Thema und sein Potenzial längst erkannt und sowohl Zeit als auch Geld in einen richtig professionellen Auftritt investiert.

Auf diesem Gebiet weiter nur abzuwarten, können wir uns nicht mehr leisten, da die Lage zunehmend bedenklich wird! Unsere Finanzverwaltung muss die Zeichen der Zeit erkennen und in der Wirklichkeit des Jahres 2023 ankommen!

Money, Money, Money...

Natürlich müssen für all die nötigen Änderungen im Bereich der Werbung die finanziellen Mittel drastisch erhöht werden. Denn an der Nachwuchswerbung zu sparen, ist der völlig falsche Weg!

Der Weg zu uns... ...ist lang - deutlich zu lang!

Eine Einstellung in der Steuerverwaltung ist nur und ausschließlich über den LPA-Test möglich. Dieses Einstellungsverfahren gestaltet sich allerdings viel zu langwierig. Zwar dauert es von der Abnahme des LPA-Tests bis zur Mitteilung der Platzziffer lediglich 2,5 Monate. Wesentlich relevanter für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ist jedoch der gesamte Zeitraum von der Anmeldung zum LPA-Test bis hin zur Einstellung! – Dafür vergehen bis zu 1,5 Jahre, was dazu führt, dass viele Bewerber „auf dem Weg“ verloren gehen. Hier wäre eine Straffung des zeitlichen Ablaufs dringend erforderlich, um Interessenten schneller zusagen zu können und diese auch zeitnah tatsächlich einzustellen und so an den Staat zu binden.

Eineinhalb Jahre sind zu lang!

Es ist nicht zu verantworten, dass wir Bewerberinnen und Bewerber einzig und allein deshalb verlieren, weil uns andere Firmen, die sehr viel schneller zusagen und einstellen, in aller Ruhe den Nachwuchs wegschnappen können. Junge Menschen ticken hier womöglich anders als „früher“. Jedenfalls denken die wenigsten daran, eineinhalb Jahre auf einen Arbeitgeber zu warten ...

Bei der Geschwindigkeit und der Dauer des Einstellungsprozesses besteht also dringender Verbesserungsbedarf.

Geltungsdauer des Tests ausweiten

Die bfg fordert zudem seit vielen Jahren die Verlängerung des Rückwirkungszeitraums für die Geltungsdauer des LPA-Tests. Anfang des Jahres 2023 sind LPA und Finanzministerium dem endlich nachgekommen! Allerdings ist diese Maßnahme derzeit nur bis 2027 befristet, um den nahezu ausbleibenden Abiturjahrgang 2025 auszugleichen. Gefordert ist deshalb weiterhin eine dauerhafte Verlängerung der Geltungsdauer des LPA-Tests. Dies würde erhebliche Vorteile mit sich bringen. Zum einen könnten so aus einem wesentlich größeren Pool an Bewerberinnen und Bewerbern Einstellungsangebote versendet werden. Zum anderen hat es auch den angenehmen Nebeneffekt einer deutlichen Flexibilisierung des gesamten Systems.

Neue Zielgruppen erschließen

Bewerberinnen und Bewerber können am LPA-Test teilnehmen, nach der Schule ein Jahr ins Ausland gehen und nach der Rückkehr sofort beim Freistaat eingestellt werden. Bislang haben Schülerinnen und Schüler, die nach der Schule ein sog. „Gap Year“ planen, kaum eine Chance ein Studium oder eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu beginnen, da sie zu den jeweiligen LPA-Prüfungsterminen nicht im Land sind. Eine weitere Gruppe, die es mit einer solchen Umstellung zu gewinnen gilt, sind Studienabbrecher externer Hochschulen! Sie sind bisher für den öffentlichen Dienst verloren, weil sie sich ja erst einmal neu dem LPA-Verfahren unterziehen müssten – und damit erst nach eineinhalb Jahren in der 3. QE zum Zug kommen könnten. Nachdem Ausbildungs- und Studien-„Karrieren“ heute nicht mehr zwingend so linear verlaufen und ein Studienabbruch alles andere als ehrenrührig ist, muss auch der öffentliche Dienst dieser gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung tragen!

Eine dauerhafte Verlängerung der Geltungsdauer des LPA-Tests erscheint damit zwingend!

Online und von Zuhause

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Flexibilisierung bestünde darin, den Test online abzuhalten! Dies würde ganz nebenbei auch erhebliche Mit-

tel und Ressourcen sparen, da nicht mehr einige tausend Prüflinge zu den Prüfungslokalen anreisen müssen, um einen Test in Papierform abzulegen. Der Test könnte stattdessen bequem von zuhause auf dem privaten Laptop erledigt werden. Außerdem könnten auf diese Weise auch Personen teilnehmen, die sich nach dem Schulabschluss im Ausland aufhalten, nach ihrer Rückkehr aber gerne ein Studium beginnen wollen würden. So wäre der entsprechende Studienplatz bereits vorhanden. Der Freistaat Bayern würde sich damit aber auch digital und modern präsentieren und könnte eine Zielgruppe erreichen, die bislang keine Chance hatte, am Test teilzunehmen. Selbstredend erfordert diese Überlegung allerdings, dass sich eben nicht alle Bewerberinnen und Bewerber im Prüfungslokal treffen, um dort auf einem vom LPA gestellten Laptop den Test abzulegen. Denn das böte kaum Vorteile, brächte zusätzlich aber den Nachteil, dass der LPA viel Hardware (Laptops) anschaffen müsste, was eher zusätzliche Kosten verursacht, als das System zu verbessern.

Viel effizienter wäre es, alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ihrem privaten Laptop den Test ablegen zu lassen. Ein häufig geäußertes Gegenargument hierzu ist der Datenschutz – wobei man hier gegenhalten muss, dass man eine „sichere“ Seite programmieren könnte, auf der sich die Prüflinge mit einer personalisierten Kennung einloggen können, um den Test zu absolvieren. Ähnlich, wie es möglich ist, dass Finanzbeamte aus dem Homeoffice auf die sichere Uni-fa-Umgebung zugreifen können.

Als weiteres Argument dagegen wird häufig angeführt, dass das Unterschleifrisiko bzw. die Authentifizierung von zuhause nicht möglich wäre – dabei gibt es einige Firmen, die schon seit mehr als 10 Jahren einen Online-Einstellungstest durchführen. Auch hier werden sich die Bewerberinnen und Bewerber authentifizieren müssen. Außerdem werden sich in Zeiten von Online-Bankgeschäften und digitalen Ausweisen auch für die Verifizierung im Rahmen des LPA-Tests Lösungsmöglichkeiten finden lassen.

Fest steht jedenfalls, dass ein Test an einem festen Tag in Präsenz nicht mehr zeitgemäß ist und damit nicht mehr das Mittel der Wahl sein darf.

Zweiter Termin pro Jahr

Zusätzlich zu einer Veränderung der Art des Tests, sollte folgendes Motto gelten: „Zwei sind besser als Einer“. Das gilt sowohl für Prüfungs- als auch für Einstellungstermine. Eine weitere Möglichkeit wäre daher, zwei Prüfungstermine und zwei Einstellungstermine pro Jahr anzubieten. Personen, die beispielsweise den Prüfungstermin im Oktober nicht wahrnehmen konnten, bekommen so die Möglichkeit im März teilzunehmen – allein das macht das Verfahren deutlich weniger steif. Gerade für Studienabbrecher wäre dies eine gute Möglichkeit, nach Scheitern des ersten Studiums an einer öffentlichen Universität beim Freistaat unterzukommen. Bislang hat ein Studienabbrecher, der im Dezember feststellt, dass ihm/ihr das momentane Studium nicht zusagt, erst im Oktober des nächsten Jahres die Möglichkeit am LPA-Test teilzunehmen. Eine Einstellung kann erst im Oktober des übernächsten Jahres – und damit ganze 22 Monate nach Abbruch des Studiums – erfolgen. Es ist höchst unwahrscheinlich, dass ein solcher Interessent seinen Weg in den öffentlichen Dienst findet und das schon allein wegen der langen Wartezeit. Wenn eine weitere Testmöglichkeit im März bestehen würde, könnte ein Studienabbrecher bereits im Oktober – und damit nur 10 Monate nach Abbruch seines Studiums – eingestellt werden. Wenn der entsprechende Studienabbrecher vielleicht sogar schon im Oktober „zur Sicherheit“ am LPA-Test teilgenommen hat und im Dezember sein bisheriges Studium abbricht, könnte er sogar bereits im März – und damit nur 3 Monate nach Abbruch des Studiums – eingestellt werden. Natürlich sind in diesen Szenarien viele „Vielleicht“ und „Wenn“ vorhanden – der Grundgedanke sollte allerdings sein, das Verfahren so weit zu flexibilisieren, dass Studierende einigermaßen kurzfristig einen Fuß in die Tür des Staatsdienstes bekommen.

Einstellen und dann?

Wenn die Bewerberinnen und Bewerber dann endlich den Weg in den öffentlichen Dienst gefunden haben, ist ja alles gut, oder? Wohl nicht ganz! Denn die Arbeitswelt von heute erfordert auch ein gewisses Bemühen

zum Halten der Beschäftigten durch den Arbeitgeber. Hierzu gehören Anreize, die viele Unternehmen in der freien Wirtschaft ihren Leuten heute bereits bieten. Solche „Benefits“ können unter anderem in Sportangeboten im Amt, Vergünstigungen, Zahlungen zum Fitness-Studio oder coolen Firmen-Events, die natürlich der Arbeitgeber bezahlt, bestehen. All diese Dinge kosten Geld, aber sie stellen die Beschäftigten zufrieden und sorgen für eine gewisse Identifikation mit dem Arbeitgeber. Und was könnte sinnvoller sein, als Geld in die Zufriedenheit derer zu investieren, die tagtäglich die Arbeit machen, den Staat am Laufen halten und natürlich auch das Bild des Freistaats nach außen hin prägen?

Die Karriereaussichten

Neben solchen kleinen „Goodies“ müssen aber auch die großen Punkte angepackt und verbessert werden. Problematisch sind in der Finanzverwaltung zunächst die Eingangsgehälter, vergleicht man sie mit dem, was Finanzexperten in der Privatwirtschaft verdienen können. Das setzt sich bei den Aufstiegschancen und den weiteren Verdienstmöglichkeiten fort. Das bestehende Beförderungssystem ist für viele junge Leute zu sehr auf Langfristigkeit angelegt. Nicht wenige der Leistungsstärkeren machen deshalb irgendwann ihren Steuerberater und kehren danach dem Staat den Rücken zu. Dies auch deshalb, weil unser System des internen Qualifikationserwerbs für ihr Mehr an Wissen und Qualifikation bisher keine Anerkennung vorsieht. Hier gilt es darüber nachzudenken, ob man nicht zusätzliche Wege schaffen sollte, ausgewiesene Steuerexperten halten zu können und ihre Expertise für bestimmte Aufgaben zu nutzen.

Modernes Arbeiten

Doch auch die tagtägliche Arbeitsgestaltung muss zeitgemäß sein! Dies erfordert, dass flexibles und mobiles Arbeiten nicht nur flächendeckend ermöglicht, sondern immer weiter verbessert werden muss. Sich als Dienststelle Homeoffice zu verweigern, darf es im 21. Jahrhundert nicht mehr geben!

Nicht nur, dass das Arbeiten von daheim die Chance bietet, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen und für viele ihre Work-Life-Balance zu verbessern, nein, Homeoffice bzw. Telearbeit ist heute auch ein ganz wichtiger Aspekt gerade für junge Leute bei der Wahl des Arbeitgebers! Deshalb bedarf es auch bei diesem Thema weiterer Verbesserungen im Staatsdienst.

Digitalisierung

Ein anderer wichtiger Punkt wird aber auch die Digitalisierung sein. Schaut man sich heute in einem Finanzamt um, stellt man schnell fest, dass die Schränke oft voll sind mit dicken Akten und die Betriebssysteme der Computer nicht gerade neu und daher oft langsam sind. Die Tatsache, dass der Innendienst für „Homeoffice“ sein eigenes Endgerät benutzen muss, da kein Laptop gestellt wird, wäre in der Privatwirtschaft undenkbar. Hier muss der Dienstherr dringend tätig werden und alle Beschäftigten mit modernen Geräten versorgen. Die Frage der guten technischen Ausstattung muss dabei bereits in der Ausbildung bzw. im Studium beginnen! Tablets für die theoretischen Abschnitte sollten daher für alle Anwärter zur Verfügung gestellt werden. Im Bereich der digitalen Ausstattung besteht also definitiv in jedem Bereich noch Verbesserungsbedarf – nicht zuletzt ist es effizienter und macht auch mehr Spaß mit neuer und gut funktionierender Technik zu arbeiten.

Es ist allerhöchste Zeit!

Zu Beginn des ersten Teils war die Rede davon, dass wir angesichts des Bewerbermangels und der stetig wachsenden Aufgaben auf eine Katastrophe zusteuern. Obwohl sich die Entwicklungen über ein Jahrzehnt abgezeichnet haben und wir auch immer wieder darauf hingewiesen hatten, wurde zu lange viel zu wenig unternommen. Deshalb brennt es jetzt lichterloh! Jetzt muss deshalb schleunigst jede erdenkliche Möglichkeit ergriffen werden, die Nachwuchsgewinnung zu verbessern – und Personalabgänge in die Privatwirtschaft und andere Verwaltungen zu verhindern.