

Personalentwicklung im öffentlichen Dienst:

Der Bedarf steigt

Die objektive Betrachtung des öffentlichen Dienstes in Deutschland erfordert objektive Datengrundlagen. Die Informationsbroschüre „Zahlen Daten Fakten“, die der dbb seit vielen Jahren regelmäßig herausgibt, erlaubt nicht nur eine vorurteilsfreie Orientierung über die wichtigsten Eckdaten des öffentlichen Dienstes. Werden die gelieferten Zahlen richtig interpretiert und ins Verhältnis gesetzt, lassen sich aus der unkommentierten Broschüre aber auch Schlüsse für die Zukunft der öffentlichen Hand ziehen, zum Beispiel, was die Altersstruktur der Beschäftigten betrifft.



Demografiegerechte Personalpolitik bedeutet auch, auf das Know-how der älteren Kolleginnen und Kollegen zu setzen und altersgerechte Arbeitsmodelle zu schaffen.

Aufbauend auf den jeweils neuesten Zahlen des statistischen Bundesamtes und der statistischen Landesämter, auf Informationen der Bundesministerien und auf eigenen Berechnungen, liefert „Zahlen Daten Fakten“ fundiertes Basiswissen und eignet sich als schnelles Nachschlagewerk.

Die Neuauflage 2013 des umfassenden Überblicks der wichtigsten Eckdaten zu Personal und Einkommen im gesamten öffentlichen Dienst berücksichtigt neben neuesten beamtenrechtlichen Regelungen aktuelle Entwicklungen im Tarifbereich und gliedert klar strukturiert die wesentlichen Fakten über Einkommen, Arbeitszei-

ten, Zulagen, Sonderregelungen und vieles mehr. Neu hinzugekommen sind in der vorliegenden Auflage Zahlen zur Ausbildungssituation und zur Altersstruktur der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – und signalisieren dringenden Handlungsbedarf, denn der öffentliche Dienst droht zu überaltern.

Beim Bund werden in den kommenden 20 Jahren zum Beispiel gut die Hälfte der Beamtinnen und Beamten altersbedingt ausscheiden. Die Lage in Ländern und Kommunen stellt sich ähnlich dar.

Im Jahr 2011 befanden sich 33 Prozent der Beamtinnen und Beamten des Bundes in der

Altersstufe von 35 bis 54 Jahren. Weitere 12 Prozent waren 55 bis 59 Jahre alt. Unter den Tarifbeschäftigten des Bundes gehörten 34,6 Prozent zur Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen, 13,8 Prozent waren 55 bis 59 Jahre alt. Insgesamt sind rund 75 Prozent aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst älter als 35 Jahre. 52,2 Prozent der Bundesbeamten werden in den kommenden 20 Jahren in den Ruhestand treten. Gleichzeitig belegen die Zahlen, deren Grundlage Material der statistischen Landesämter, des Statistischen Bundesamtes, Informationen der Bundesministerien sowie eigene Berechnungen des dbb sind, dass der öffentliche Dienst

nicht genug Nachwuchskräfte ausbildet, um diesem Trend entgegenzuwirken. 2011 befanden sich beim Bund 5 313 Beamtenanwärter und 8 692 Auszubildende im Tarifbereich in Ausbildung.

„Der öffentliche Dienst befindet sich in der Altersfalle“, konstatiert der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt und kritisiert, dass die Politik vor dem Hintergrund klammer Haushalte bislang zögerlich bis gar nicht handelt. Sie stehe damit im direkten Widerspruch zu den Erwartungen der Bevölkerung an den öffentlichen Dienst.

„Wo die Daseinsvorsorge heute noch reibungslos funktioniert, wird sie morgen mit massiven Personalproblemen zu kämpfen haben“, sagt Dauderstädt und fordert von der Politik ein rigoroses Umdenken in Sachen Nachwuchsgewinnung: „Hausalterliche Überlegungen allein werden den öffentlichen Dienst nicht zukunftsfähig machen, zumal sich qualifizierte Interessenten bereits heute oft für eine Ausbildung oder einen besser dotierten Job in der Wirtschaft entscheiden.“

Demografiepaket gefordert

Daher habe der dbb im November 2012 einen Demografiepaket vorgeschlagen, der als Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Ruhestandspakt funktionieren und die Umsetzung der Demografiestrategie der Bundesregierung unterstützen soll. Um den Wettstreit um die besten Arbeitsplätze zu gewinnen, müsse der öffentliche Dienst sichere, unbefristete Jobs zuzugewinnen, Aufstiege anbieten und Karriere fördern.



> Kein Arbeitgeber in Deutschland bietet ein derartig vielfältiges berufliches Spektrum wie der öffentliche Dienst. Will er aber junge, motivierte Fachkräfte gewinnen, muss er die Attraktivität gegenüber der Wirtschaft steigern.

Damit zieht der dbb auch Konsequenzen aus den Erfahrungen der „dbb Bürgerbefragung öffentlicher Dienst“, deren Ergebnisse seit Jahren unterstreichen, dass sich Bürgerinnen und Bürger einen handlungsfähigen Staat und einen funktionierenden öffentlichen Dienst wünschen: Die Bürgerbefragung 2012 hat diesen grundlegenden Trend auch im sechsten Jahr ihrer Durchführung bestätigt. Demnach halten immer mehr Bürger eine starke Verwaltung für unerlässlich. Das Image der Beamten stabilisiert sich im positiven Bereich. Die Studie hält zudem eine eindeutige Warnung an die Politik bereit: Das Vertrauen der Bürger allgemein, speziell der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in die Politik erodiert, während die Menschen der Meinung sind, die Wirtschaft mache, was sie wolle: 74 Prozent der Befragten haben den Eindruck, dass sich der Staat nicht gegen große Konzerne durchsetzen kann – daraus spricht eine gewisse Resignation, die das Primat der Politik in Frage stellt. Dennoch bleiben 83 Prozent der Meinung, eine starke Verwaltung sei unerlässlich.

> Politik muss reagieren ...

Bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst selbst ist das Vertrauen in die Politik ebenfalls gesunken: 70 Prozent haben den Eindruck, dass die Politik kein Verständnis für die besonderen Probleme des öffentlichen Dienstes habe. Insbesondere die Regierungsparteien verlieren überdurchschnittlich an Vertrauen. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die Beschäftigten sich von der Politik im Stich gelassen fühlen, obwohl der öffentliche Dienst gerade in Krisenzeiten ein Stabilitätsanker sein sollte. Bürgerinnen und Bürger dagegen bleiben dem öffentlichen Dienst gegenüber grundsätzlich positiv eingestellt. Ebenso hat sich das Ansehen der Beamten in der Bevölkerung stabilisiert.

Wenn dieses Vertrauen der Menschen in den öffentlichen Dienst auch künftig nicht enttäuscht werden soll, muss die Politik jetzt auf die sich abzeichnende Demografiefalle reagieren, indem sie die Attraktivität des Arbeitgebers öffentlicher Dienst erhöht. Das ist umso dringender, da der

Personalabbau im öffentlichen Dienst ungeachtet demografischer Faktoren anhält. Seit dem Jahr 1991 sind mehr als 900 000 Stellen abgebaut worden, der Personalkostenanteil am Gesamthaushalt der Bundesrepublik ist entsprechend von 12 auf 8,9 Prozent gesunken – Tendenz bis 2015 weiter fallend.

Zwar sind noch immer 71 Prozent der Beschäftigten mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen zufrieden, und nur 19 Prozent können sich einen beruflichen Wechsel in die Privatwirtschaft vorstellen. Bei den Einkommen fühlen sich die Beschäftigten aber ungerecht behandelt. So meinen 85 Prozent, die Einkommen seien im Vergleich zur Privatwirtschaft weniger stark gestiegen. Die Erwartungen an die Zukunft sehen ähnlich aus: 82 Prozent glauben, dass die Einkommen auch in den nächsten Jahren nur in geringerem Maße steigen werden als in der Privatwirtschaft.

> ... und die Attraktivität erhöhen

Auch die Einschätzungen der Beschäftigten zur Stellung des öffentlichen Dienstes gegen-

über der Privatwirtschaft beim Werben von Berufseinsteigern und Fachkräften zeigen, dass Handlungsbedarf besteht: Mit 57 Prozent sieht die Mehrheit die öffentliche Hand bei der Fachkräftegewinnung benachteiligt. Als Grund wird in erster Linie das niedrigere Einkommensniveau gegenüber der Wirtschaft genannt sowie mangelnde Vielfaltigkeit und Karrierechancen.

Der dbb hat die Politik bereits im November 2012 aufgefordert, auf die Zeichen der Zeit zu reagieren und vermehrt in Ausbildung und Fachkräftegewinnung für den öffentlichen Dienst zu investieren, damit am Ende nicht Beschäftigte und Bürger gleichermaßen die Leidtragenden sind, und der Standortvorteil, den die Menschen im öffentlichen Dienst für die Bundesrepublik erwirtschaften, bröckelt. dbb Chef Klaus Dauderstädt ist überzeugt, wer den Wettstreit um den attraktiveren Arbeitsplatz gewinnen will, muss auch entsprechende Rahmenbedingungen schaffen. „Von selbst kommen qualifizierte Fachkräfte und motivierte Einsteiger nicht, wir müssen ihnen berufliche Perspektiven bieten!“

Dazu gehören für Dauderstädt neben Einkommensstrukturen, die mit der Wirtschaft konkurrieren können, unbefristete Jobzusagen, transparente Aufstiegschancen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, karriereorientierte Qualifikationsmodelle, aber auch angemessene Arbeitszeiten und Erholungsphasen für ältere Mitarbeiter sowie flexible Renten- und Pensionsmodelle: „Denn trotz aller Nachwuchsprobleme dürfen wir nicht auf die Erfahrungsschätze unserer älteren Beschäftigten verzichten. Sie mögen zwar nicht die schnellsten Läufer sein. Aber sie kennen die besten Abkürzungen.“ *ef/br*