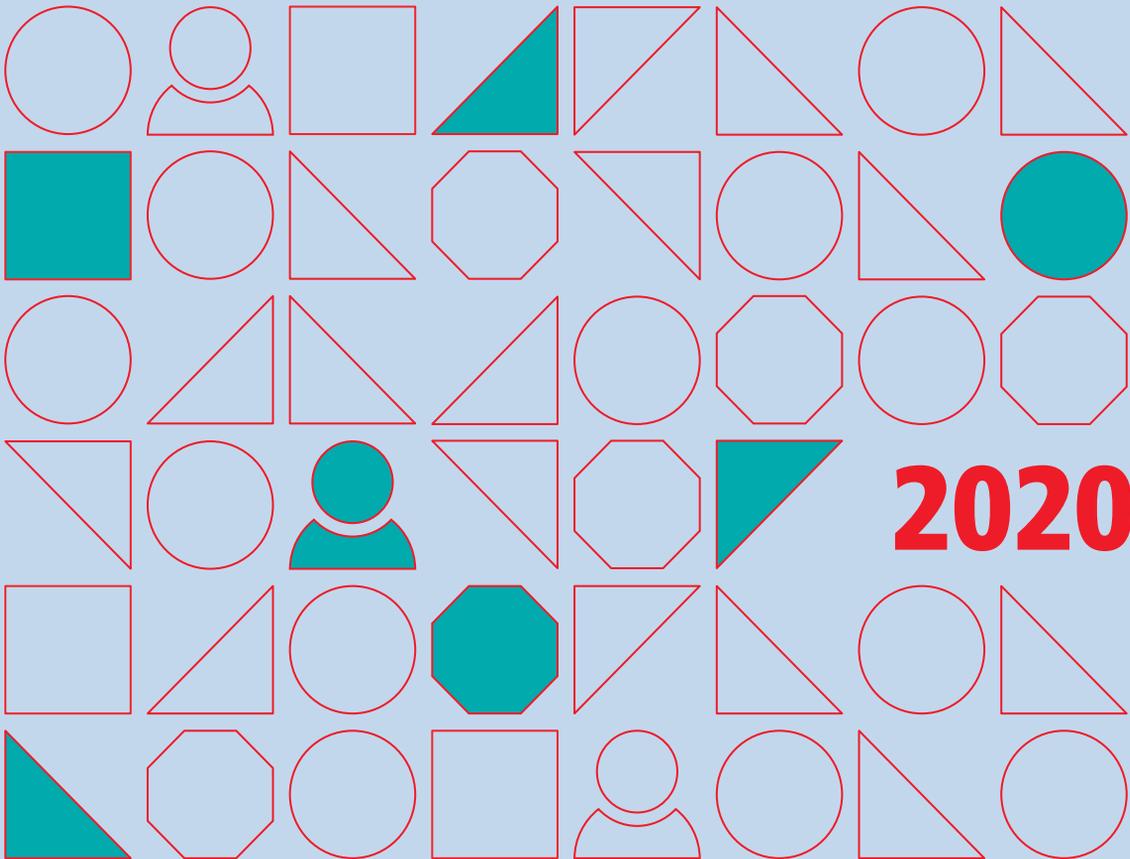


PERSONALREPORT

ÖFFENTLICHER DIENST



2020

INHALT

Vorwort: Der schlanke Staat hat sich blamiert	3
Kapitel 1: Der öffentliche Dienst auf einen Blick	4
Kapitel 2: Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht	7
Vor Ort nachgefragt: Maschinenraum der digitalen Verwaltung	8
Kapitel 3: Langfristige Veränderungen im Personalstand	14
Kapitel 4: Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich	16
Vor Ort nachgefragt: Gesundheitsämter im Krisenmodus	18
Kapitel 5: Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst	24
Kapitel 6: Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	26
Kapitel 7: Teilzeit im öffentlichen Dienst	31
Kapitel 8: Ausbildung im öffentlichen Dienst	32
Kapitel 9: Zusammenschau	33
Resümee und Forderungen: Das ist zu tun!	34
Anhang: Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes	38
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterlesen!	41
Acht Gute Gründe Mitglied zu werden: Mitmachen!	42
Impressum	43

VORWORT

Der schlanke Staat hat sich blamiert

Von Elke Hannack,
stellvertretende Vorsitzende des DGB



Rettungsdienste, Polizei, Jobcenter, Schulen, Kitas, Krankenhäuser, Gesundheitsämter – die vergangenen Monate hatten für KollegInnen diverser Arbeitsbereiche mit Entschleunigung nichts zu tun. Damit belegt die Corona-Krise die Bedeutung, die einer stabilen öffentlichen Infrastruktur beizumessen ist. Das Leitbild des schlanken Staates hat sich in dieser Krise blamiert. In den letzten Monaten aufgehäufte Mehrarbeit und unzählige Überstunden zeugen davon. Der DGB Personalreport macht deutlich: Bei der Personalausstattung wird weiter auf Kante genäht, bindende Bedarfsanalysen fehlen. Von einer Trendwende kann auch 2020 keine Rede sein.

Die ersten Monate der Pandemie sind vorbei. Bisher ist es in Deutschland relativ gut gelungen, die Ausbreitung des Corona-Virus zu bremsen. Es gab Mut machende Beispiele für gesellschaftliche Solidarität, es gab Beispiele für gesunden Pragmatismus und die Gestaltungsmacht von Politik. Und nicht zuletzt wurde deutlich: Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst halten den Laden am Laufen, auch und gerade in Krisensituationen. Was jetzt folgen muss, ist die Neujustierung staatlicher Aufgaben, und dabei muss insbesondere die Personalausstattung Thema sein.

Konsequenzen gezogen wurden bisher nur mit Blick auf die Gesundheitsämter, hier sollen in den nächsten Jahren 5.000 neue Stellen geschaffen werden. Dieser Schritt ist richtig, reicht allerdings nicht aus. In Kitas und an Schulen braucht es mehr Personal, um bessere Lernbedingungen zu ermöglichen (und nebenbei auch einen besseren Infektionsschutz).

In Bauämtern braucht es mehr Personal, damit Investitionen nicht versanden. Und dem Pakt für den Rechtsstaat zum Trotz fehlen vielerorts StaatsanwältInnen oder RichterInnen, um die Aufgaben der Justiz zu erfüllen.

Die einzelnen Kapitel des Reports werfen auf Basis der Zahlen des Statistischen Bundesamtes ein Schlaglicht auf die Personaldecke im öffentlichen Dienst im Jahr 2019. In den beiden Heftschwerpunkten lassen wir jene zu Wort kommen, die mit der vorhandenen Personaldecke umgehen müssen und die alltäglichen Folgen sehen. In diesem Jahr ist das zum einen der Softwareentwickler Holger Nickel, Personalratsvorsitzender beim hessischen IT-Dienstleister HZD. Außerdem berichtet Christine Scherzinger über die Arbeit in Gesundheitsämtern. Sie ist Ärztin und Vorsitzende des Hauptpersonalrats beim Sozialministerium Baden-Württemberg.

Fakt ist: Mit einer löchrigen Personaldecke kann der öffentliche Dienst seine Aufgaben nicht so erfüllen, wie es geboten ist. Und während seine Leistungsfähigkeit sinkt, steigt für die Beschäftigten die Arbeitsbelastung. Die vorhandenen Aufgaben sind auf zu wenige Schultern verteilt.

Deshalb: Wir brauchen mehr Personal sowie gute Arbeits- und Einkommensbedingungen im öffentlichen Dienst!

KAPITEL 1

Der öffentliche Dienst auf einen Blick

Laut dem Statistischen Jahrbuch lebten 2019 in Deutschland 82,8 Millionen Menschen. Darunter waren

44,7 Millionen

Erwerbstätige,

von denen 90,6 Prozent abhängig beschäftigt, also Angestellte, BeamtInnen oder Auszubildende waren.

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2019

27 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren **älter als 55 Jahre** und werden in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand gehen.

Am Stichtag 30.06.2019 absolvierten

250.650 Personen eine **Ausbildung im öffentlichen Dienst**. Der Frauenanteil betrug dabei 58,8 Prozent.

4,88 Millionen

Menschen waren zum Stichtag 30.06.2019 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das 81.945 zusätzliche Beschäftigte.

2019 hatten nur **14,8 %** der Beschäftigten auf Bundesverwaltungsebene einen Migrationshintergrund, obwohl sie ein Viertel der Gesellschaft ausmachen.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

1.703.175 **BeamtInnen und RichterInnen** arbeiteten 2019 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Anteil von

34,9 Prozent. Der Frauenanteil liegt in diesem Bereich bei 51,8 Prozent.

33,1 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren im Jahr 2019 **in Teilzeit** tätig, also 1.615.965 Personen (einschl. Altersteilzeit).

1.556.445 Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind **in den Kommunen tätig**, das entspricht 31,9 Prozent. Der größte Anteil, insgesamt 50,4 Prozent, arbeitet für die Länder. Viele personalintensive Aufgaben wie das Bildungswesen oder der überwiegende Teil der Polizei fallen in ihre Zuständigkeit.

61,6 % waren 2019
im öffentlichen Dienst als
ArbeitnehmerInnen beschäftigt, das
entspricht 3.011.080 Personen. Dabei liegt
der Frauenanteil bei 63 Prozent.

444.445 der ArbeitnehmerInnen
im öffentlichen Dienst arbeiteten
im Jahr 2019 auf Basis eines befristeten
Arbeitsvertrages. Das ist eine
Befristungsquote von **14,8 Prozent**.

Im Jahr 2019 arbeiteten **6,22 Millionen** Beschäftigte
bei öffentlichen Arbeitgebern. Dazu zählen der öffentlichen Dienst im engeren Sinn sowie
Einrichtungen in privater Rechtsform mit überwiegend öffentlicher Beteiligung, etwa
Stadtwerke oder die Deutsche Bahn AG. Dieser Report enthält Zahlen zum öffentlichen Dienst.

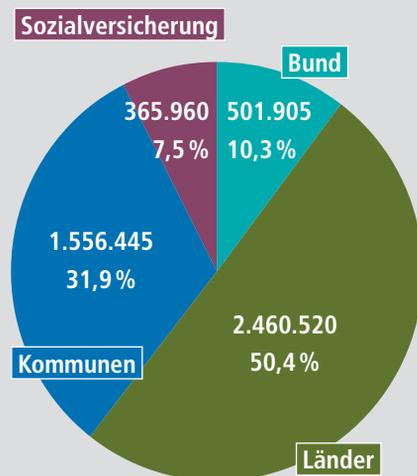
2.797.965 Frauen
arbeiteten 2019 im öffentlichen Dienst. Das
ist ein **Frauenanteil von 57,3 Prozent**.

In der Kindertagesbetreuung lag der
Anteil der
Frauen mit **94,4 %**
überdurchschnittlich hoch, bei der Polizei
mit 29,3 Prozent deutlich darunter.

2019 betrug der **Frauenanteil in**
Führungspositionen in
den obersten
Bundesbehörden **36 %** – das ist
im Vergleich zu 2015 ein Anstieg um
3,6 Prozentpunkte. Bis 2025 will der Bund
50 Prozent erreichen.

Quelle: Gleichstellungsindex 2019

BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICHEN



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt,
Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 1.2.1

Abbildung 1

Tabelle 1

BESCHÄFTIGTE NACH AUFGABENBEREICHEN UND BESCHÄFTIGTENSTATUS (KÖPFE), 2019

Aufgabenbereich	Insgesamt	BeamtInnen, RichterInnen, SoldatInnen	Arbeit- nehmerInnen
insgesamt	4.884.830	38,4 %	61,6 %
Allgemeine Dienste	1.630.450	60,3 %	39,7 %
Politische Führung und zentrale Verwaltung	514.110	29,9 %	70,1 %
Auswärtige Angelegenheiten	9.440	31,2 %	68,9 %
Verteidigung	239.610	81,0 %	19,0 %
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	495.105	71,0 %	29,0 %
darunter Polizei	334.320	85,7 %	14,3 %
Rechtsschutz	182.760	65,2 %	34,8 %
Finanzverwaltung	189.425	85,0 %	15,0 %
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	1.689.375	43,0 %	57,0 %
darunter: Allgemeinbildende und berufliche Schulen	959.970	67,3 %	32,7 %
Hochschulen	575.885	10,2 %	89,8 %
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	836.565	8,0 %	92,0 %
darunter Kindertagesbetreuung nach SGB VIII	248.805	0,6 %	99,4 %
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	255.920	5,5 %	94,5 %
darunter Krankenhäuser und Heilstätten	142.585	0,6 %	99,4 %
Wohnungswesen, Städtebau, Raumordnung und kommunale Gemeinschaftsdienste	127.895	14,2 %	85,8 %
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	45.020	30,2 %	69,8 %
Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen	156.135	9,4 %	90,6 %
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	133.210	26,3 %	73,7 %
Finanzwirtschaft	10.265	15,2 %	84,8 %

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 2.8.1

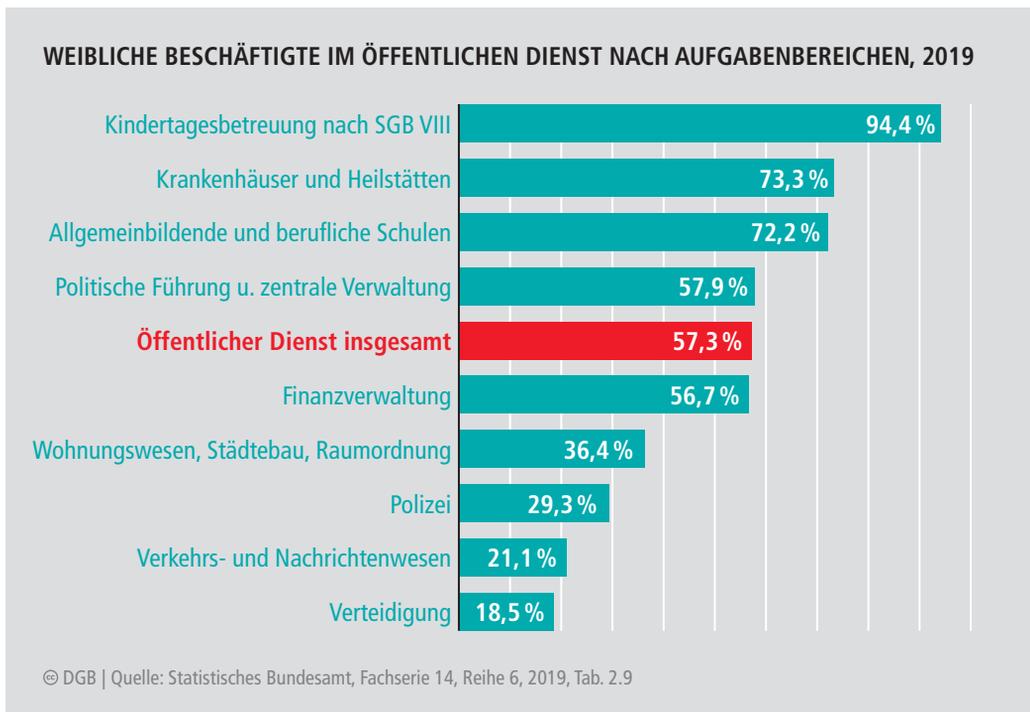
KAPITEL 2

Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Im Juni 2019 waren 57,3 Prozent aller Beschäftigten Frauen. In absoluten Zahlen sind das rund 2,8 Millionen. In der Nachkriegs-BRD der Fünfzigerjahre lag der Frauenanteil lediglich bei 19 Prozent. Unterschiede gibt es auch zwischen dem früheren Bundesgebiet und den »neuen Ländern«, in denen 61,1 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiblich waren. Im früheren Bundesgebiet lag der Frauenanteil 2019 dagegen bei 56,6 Prozent.

Bei näherer Betrachtung der Aufgabenbereiche zeigt sich auch, dass die Frauen- und Männeranteile je nach Tätigkeitsfeld stark variieren. In der Kindertagesbetreuung (94,4 Prozent) und im Schuldienst (72,2 Prozent) ist der Anteil der Frauen beispielsweise überdurchschnittlich hoch, in der Verteidigung (18,5 Prozent), im Verkehr- und Nachrichtenwesen (21,1 Prozent) sowie bei der Polizei (29,3 Prozent) liegt er deutlich niedriger.

Abbildung 2



Maschinenraum der digitalen Verwaltung

In Deutschland werden im Zuge der OZG-Umsetzung immer mehr Verwaltungsleistungen digitalisiert. Eine Arbeit ohne IT-Unterstützung ist auch im öffentlichen Dienst nur noch schwer vorstellbar. Die, die dafür die Infrastruktur bereitstellen, stehen allerdings selten im Fokus. Öffentliche IT Dienstleistungs- und Rechenzentren sind die Motoren der digitalen Ära, und wie überall läuft auch dort ohne die Beschäftigten gar nichts. Der DGB Personalreport hat vor Ort nachgefragt.

Öffentliche IT Dienstleistungszentren stellen Festplattenspeicher und E-Mail-Postfächer zur Verfügung, arbeiten an der Firewall und beraten zur Informationssicherheit, schulen die Beschäftigten zu Anwendungen und IT-Verfahren und bilden Nachwuchskräfte in der Verwaltungs-IT aus. Sie entwickeln die Software für unterschiedliche Verwaltungsabläufe, die die NutzerInnen unterstützen und entlasten soll. Diese Fachverfahren sind die zentralen Werkzeuge im Arbeitsalltag der Verwaltungsbeschäftigten. Ihre konkrete Ausgestaltung ist auch deswegen wichtig, weil die Beschäftigten die Auswirkungen der Digitalisierung ihrer Arbeit nicht als negativ empfinden sollen. Dass dies nicht gänzlich gelingt, zeigen die Ergebnisse einer Umfrage: Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst registrieren eine höher Arbeitsbelastung. Auch die Zahl der gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben sei gestiegen.¹

UND DANN KAM CORONA

Die Corona-Pandemie hat aber auch die positiven Aspekte der Digitalisierung vor Augen geführt. Ohne leistungsfähige öffentliche IT-Infrastruktur wäre diese Krise schlecht zu bewältigen. Nicht zuletzt durch die IT blieb die Verwaltung im Lockdown arbeitsfähig. IT wurde eingesetzt, um die Bevölkerung zu informieren oder SchülerInnen und Studierenden

digitale Lerninhalte zu vermitteln. Zudem hat Corona das Homeoffice auch im öffentlichen Dienst in ganz neue Dimensionen befördert. Die öffentlichen IT Dienstleister und IT-Abteilungen mussten die technischen Voraussetzungen für all diese Prozesse schaffen, und das im Eiltempo.

KONKURRENZ UM FACHKRÄFTE

Die Arbeit öffentlicher IT-Dienstleister ist wesentlich, sie muss in öffentlicher Verantwortung betrieben werden. Im Sinne der digitalen Souveränität des Staates, welche auch die Vermeidung der Abhängigkeit von Internet- oder Softwarekonzernen einschließt, braucht es dafür in Zukunft mehr Personal. Und altersbedingt tritt auch in den IT-Abteilungen eine Generation erfahrener SpezialistInnen nach und nach ab. Ausbildung und Rekrutierung stehen deshalb vielerorts im Fokus. Dabei ist auch im Maschinenraum der digitalen Verwaltung die wesentliche Voraussetzung: Gute Arbeit. Das folgende Interview mit Holger Nickel beschreibt die aktuelle Situation in Hessen.

1 | Roth, Ines (2017): Digitalisierung und Arbeitsqualität. Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit zum Dienstleistungssektor. Online unter www.innovation-gute-arbeit.verdi.de

ZAHLEN & FAKTEN

59 % der BürgerInnen haben in Deutschland in den letzten 12 Monaten **über das Internet mit dem Behörden Kontakt** gehabt. In Österreich liegt der Anteil bei 70 Prozent in den Niederlanden bei 81 Prozent und in Dänemark bei 92 Prozent.

Quelle: Eurostat [isoc_r_gov_i]

Insgesamt **21 %** der BürgerInnen in Deutschland gibt an, in den letzten 12 Monaten **Formulare elektronisch** an die Behörden gesendet zu haben. In Bayern, Bremen, Hessen und Rheinland-Pfalz liegen die Anteile über diesem Bundesdurchschnitt.

Quelle: Eurostat [isoc_r_gov_i]

575 Verwaltungsleistungen für BürgerInnen und Unternehmen sollen laut Onlinezugangsgesetz bis 2022 digital zur Verfügung stehen.

Quelle: IT-Planungsrat

93 % der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sind nach eigenen Angaben von der Digitalisierung betroffen, 76 Prozent von ihnen in sehr hohem oder hohem Maße.

Quelle: Roth, Ines (2017), a.a.O.

63 % der Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung erklären, dass durch die Digitalisierung die zu bewältigende Arbeitsmenge größer geworden ist. 43 Prozent fühlen sich häufig oder oft der digitalen Technik ausgeliefert.

Quelle: Roth, Ines (2017), a.a.O.

38 Petabytes Speicherkapazität stellt das ITZBund der Verwaltung auf Bundesebene zur Verfügung. Beim IT-Dienstleister des Bundes arbeiten 3.250 Personen an 12 Dienstsitzen.

Quelle: www.itzbund.de; 2.10.2020

Insgesamt **3.500 Beschäftigte** arbeiten für den norddeutschen IT-Dienstleister Dataport, der einige Kommunen, die IT der Länder Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen und Sachsen-Anhalt und die Steuerverwaltung in Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern betreut.

Quelle: www.dataport.de; 2.10.2020

240 Mio. Spam-E-Mails filtert die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung pro Jahr aus dem Netz.

Quelle: HZD 2020: »Digitalisierung gemeinsam gestalten«

18.142 Studierende begannen im Wintersemester 2018/19 ein Studium der Informatik, davon 1.988 in Hessen.

Quelle: Stat. Bundesamt, Ergebnis Tabelle 21311-0015



ZUR PERSON

Holger Nickel begann 1978 seine Ausbildung zum Justizangestellten beim Amtsgericht Wiesbaden. Die IT der öffentlichen Verwaltung begleitet ihn seitdem durch das Berufsleben. Ab 1988 hat er an der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung (HZD) das Qualifizierungsprogramm »Fortzubildende Angestellte und Beamte Fachrichtung Informationstechnik« absolviert. Seitdem arbeitete er als Softwareentwickler in verschiedenen Arbeitsbereichen. Seit Anfang der Neunzigerjahre ist er in der ÖTV und später in ver.di aktiv. Seit 2005 ist er im Personalrat der HZD, dem er seit Mai 2020 vorsitzt. Das Gremium vertritt die Interessen von momentan 950 HZD-Beschäftigten.

»Wir haben Massen an Ausschreibungen, der Aushang ist voll«

Seit Ende der Siebzigerjahre die Entwicklungsstufen der digitalen Verwaltung mitzuerleben – und das in deren Maschinenraum – war sicher facettenreich. Was waren deine Schwerpunkte?

Holger Nickel: Ich habe nach der Ausbildung zuerst in der IT im Amtsgericht in Wiesbaden gearbeitet. Wir hatten als erstes Amtsgericht in Hessen überhaupt einen Rechner und waren richtig stolz drauf. In der HZD hatte ich ab Ende der Achtzigerjahre ganz verschiedene Aufgaben. Ich habe für die Registerführung der Amts- und Staatsanwaltschaften Software programmiert oder andere Fachanwendungen für die Justiz betreut. Ich habe in Anforderungsanalysen für Kunden untersucht, welche Softwareprozesse sie brauchen. Oder ich habe als Softwareentwickler Benutzeroberflächen verbessert. Ein bunter Strauß also.

Und immer ging es auch darum, dass ihr als HZD die digitale Verwaltung vorantreibt?

Ja. Uns gibt es als HZD jetzt seit fünfzig Jahren, insofern ist das ein langer Prozess. Als ich in der Justiz anfang, gab es noch Schreibdienste. Dort wurden Akten getippt. Diese Tätigkeit gibt es heute nicht mehr, alles wurde zusammengeführt und verdichtet. Schon 1988 konnten wir in den Zivilabteilungen des Amtsgerichts 60 Prozent der Arbeit mit dem Computer erledigen. Heute sind wir viel weiter, und die Digitalisierung der Dienststellen ist noch nicht zu Ende. Und wenn ich sehe, dass Excel-Tabellen noch als Datenbanken genutzt werden, dann fehlt da vor Ort oft noch einiges.

Werden durch die Digitalisierung in der Landesverwaltung Tätigkeiten wegfallen?

Sie werden sich verändern. In den Finanzämtern wird viel automatisiert. Es gibt dort jetzt Service Center und nicht mehr persönliche Ansprechpersonen. Es wandelt sich viel. Ich bin jetzt schon lange dabei und kenne natürlich die Diskussion. ‚EDV ist böse, da fallen Stellen weg‘, heißt es oft. Ich denke es kommt immer drauf an, wie es umgesetzt wird. Ja, die eigene Arbeit wird im Zweifelsfall eine an-

Während der ersten Corona-Phase wurde von hier aus sichergestellt, dass 40.000 Beschäftigte des Landes mobil arbeiten können. Was da geleistet wurde, kann man unseren KollegInnen gar nicht hoch genug anrechnen.

dere sein. Es macht Angst, dabei Kompetenzen zu verlieren. Aber wir sollten den Wandel mitgehen und gestalten.

Bei der HZD dreht sich die Diskussion eher um Personalszuwachs als um Stellenabbau?

Nicht unbedingt. Ich hab auch schon zwei Organisationsuntersuchungen durch externe Beraterfirmen erleben dürfen. Da ging es um Umstrukturierungen und Modernisierungen, also letztlich auch darum, Personal einzusparen. Und Diskussionen um eine Privatisierung der HZD gab es früher auch immer mal wieder. Aber heute ist die Situation anders. Wir wachsen und das Ministerium weist uns zusätzliche Stellen zu. Wir brauchen auch mehr Leute. Auch hier im Haus wird ja das Onlinezugangsgesetz umgesetzt, das auch die Landesverwaltung betrifft. Unser Bereich Finanzverwaltung betreut Fachverfahren, die bundesweit eingesetzt werden. Wir tauschen gerade das Dokumentenmanagementsystem der Landesverwaltung aus – ein jahrelanger Prozess. Während der ersten Corona-Phase wurde von hier aus sichergestellt, dass 40.000 Beschäftigte des Landes mobil arbeiten können. Was da geleistet wurde, kann man unseren KollegInnen gar nicht hoch genug anrechnen.

Spielt bei euch neben diesem Aufgabenzuwachs auch die Altersstruktur der Beschäftigten eine Rolle?

Definitiv, wir sind mitten drin im demografischen Wandel. Seit drei, vier Jahren gehen sehr viele in den Ruhestand, teilweise auch früher und mit Abschlüssen. Für die vorletzte Personalversammlung hatten wir als Personalrat eine Prognose erstellt, demnach wird uns innerhalb der nächsten fünf Jahre ein Drittel der Beschäftigten altersbedingt verlassen. Viele junge Leute kommen nach, es ist ein großer Umbruch. Außerdem gibt es anders als früher auch KollegInnen, die kündigen, weil sie sich verändern wollen oder weil woanders mehr gezahlt wird. Sie wechseln in die Wirtschaft oder zu anderen Behörden. Durch die vielen Aufgaben und die alters- oder konkurrenzbedingten Abgänge herrscht tatsächlich Personalmangel. Wir haben Massen an Ausschreibungen – der Aushang ist voll.

Wie läuft denn die Personalsuche?

Momentan suchen wir vor unter anderem Softwareentwickler. Es ist schwierig, die Bewerberlage ist mau. Selbst bei hochkarätigen Stellen ist sie oft dürrtig und wir müssen ein zweites oder drittes Mal

Momentan suchen wir vor unter anderem Softwareentwickler. Es ist schwierig, die Bewerberlage ist mau. Selbst bei hochkarätigen Stellen ist sie oft dürrtig und wir müssen ein zweites oder drittes Mal ausschreiben.

ausschreiben. Je weniger spezialisiert die Aufgabe, desto mehr Bewerbungen haben wir logischerweise. SpezialistInnen zu finden, etwa für ein ganz besonderes Dokumentenmanagementsystem, das ist wirklich schwer. Wir haben auch Bewerbungen aus Indien und Pakistan, weil die HZD auf Jobportalen ausschreibt. Die sind von der Papierlage topp, da werde ich echt neidisch.

IT-DIENSTLEISTUNGSZENTREN DER VERWALTUNG

Die Bedeutung der Informationstechnik (IT) für die Verwaltung nimmt zu. Der Betrieb einer modernen IT-Infrastruktur kann einzelne Behörden und Einrichtungen dabei überfordern. Schon seit langer Zeit gibt es deshalb öffentliche IT-Dienstleister. Die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung etwa (siehe Interview) feierte gerade ihr 50jähriges Bestehen, was auch verdeutlicht, dass die Digitalisierung der Verwaltung stufenweise verläuft. Mit Blick auf Bund, Länder und Kommunen ist die Landschaft der IT-Dienstleister sehr heterogen. Auf Bundesebene ist das ITZBund zuständig, in den Ländern existiert fast überall mindestens ein eigenes Landesrechenzentrum. Viele Bundesländer unterhalten einen IT-Dienstleister, wobei Dataport im norddeutschen Raum für gleich vier Bundesländer zuständig ist.

Woran liegt es, dass die Rekrutierung so schwierig ist?

Die Gehälter werden mit denen in der Wirtschaft verglichen. Dadurch sind die Erwartungen hoch. Wo wir keine BeamtInnen einstellen, da zahlen wir nach TV-H. Seit Anfang des Jahres gibt es dort eine bessere Entgeltordnung mit einer IT-Regelung, auch durch unser Engagement in ver.di. Über 250 unserer KollegInnen sind von der E11 in die E12 aufgestiegen und es gibt eine neue Entgeltgruppenzulage. Dadurch landet mehr Geld in der Tasche. Aber die HZD muss weiterhin auch mit anderen Benefits punkten. Die Arbeit ist sinnvoll und sicher, das ist auf dem freien Markt nicht immer so. Die Aufgaben hier sind für IT'ler wirklich vielfältig und reizvoll. Die technische Ausstattung ist ordentlich, Standard sind

zwei Bildschirme und ein Notebook. Wir haben das Jobticket für ganz Hessen, was für die PendlerInnen wichtig ist. Die Vereinbarkeit Beruf und Familie läuft gut. Es gibt hier direkt eine Kindertagesstätte, primär gedacht für unsere Beschäftigten. Es gibt eine wirklich gute Kantine, einen Gesundheitsraum, Betriebssportgruppen, Ausflüge und die jährliche Fastnachtssitzung mit Büttenreden, Chor und Männerballett.

Welche Rolle spielt das Thema Arbeitszeit bei der Fachkräftegewinnung?

Das ist wichtig und wird in Bewerbungsgesprächen gezielt nachgefragt. Wer sich aus einer IT-Berater-tätigkeit heraus bei uns bewirbt, sieht seine Familie bisher nur am Wochenende. Das will niemand dauerhaft machen. Wir haben hier ein gutes Gleitzeitmodell mit Arbeitszeitkonto, können Mehrarbeit schnell ausgleichen. Dadurch entstehen Freiräume. Home-Office funktioniert auch prima. Das war ohnehin geplant, bevor uns Corona dann überrannt hat. Da haben ja auch wir fast alle Zuhause gearbeitet. Derzeit erarbeitet eine Arbeitsgruppe beim Finanzministerium ein Rahmenkonzept zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Da sind wir auf einem guten Weg, denke ich.

Wie sieht es mit den eigenen Nachwuchskräften aus?

Mit dem Nachwuchs ist es ein bisschen schwierig. Wir haben aktuell fünf Stellen für Auszubildende ausgeschrieben und nur drei besetzen können. Viele Bewerber fallen schon im Vorfeld durch die Bewerbungstests. Die sind nicht einfach, vor allem der Mathe- und Logiktest. Relativ neu ist das hessenweite Programm für ein duales Studium. Das Land zahlt den Studierenden die Studiengebühren und eine Aufwandsentschädigung, die der Auszubildendenvergütung nach TV-AH entspricht. Da wird an verschiedenen Standorten ausgebildet, zu IT-Sicherheit, Controlling, »Infrastructure«. Die AbsolventInnen sollen dann bei uns einsteigen, zum Beispiel als Verwaltungsinformatiker.

Gibt es denn Möglichkeiten für eine Art Quereinstieg?

Es gibt das Trainee-Programm. Da fangen zweimal im Jahr 10 bis 12 Trainees an, die schon Uniabschlüsse haben. Sie haben dann ein halbes Jahr reine Theorie, werden also erstmal mit IT aufgetankt. Dann gibt es eine Prüfung und danach einen Praxiszeit in dem Bereich, in dem sie langfristig arbeiten sollen. »Learning on the Job« – das funktioniert gut und wird auch von HZD-Seite sehr gut betreut. Die Trainees werden nach den insgesamt zwei Jahren eigentlich alle übernommen.

Als Fazit, was müsste noch geschehen, damit die HZD als Arbeitgeber attraktiv ist?

Ich würde mir ein moderneres Auftreten nach außen wünschen. Die HZD hat für mich immer noch den Hauch einer Behörde. Wir sollten noch mehr moderne Arbeitstechniken einführen und das nach außen sichtbar machen. Das gibt es in einzelnen Projekten schon, da wird agil gearbeitet, mit Scrum und einem Daily, also einem kurzen morgendlichen Austausch. Gerne mehr davon! Aber vieles läuft jetzt schon gut. Unser Personalentwicklungskonzept unterstützt zum Beispiel, dass Leute regelmäßig rotieren und Arbeitsbereiche wechseln können. Da wird versucht, auf die Wünsche der Beschäftigten einzugehen. Das ist der richtige Weg.

Das Interview fand Mitte August 2020 statt.

Wir haben hier ein gutes Gleitzeitmodell mit Arbeitszeitkonto, können Mehrarbeit schnell ausgleichen. Dadurch entstehen Freiräume. Home-Office funktioniert auch prima.

KAPITEL 3

Langfristige Veränderungen im Personalstand

In der Nachkriegs-BRD wuchs das Personal im öffentlichen Dienst stetig an, zwischen 1960 und 1990 stieg die Zahl der Beschäftigten von 3 auf 4,68 Mil-

lionen. Vor allem in den Sechziger- und Siebzigerjahren gab es durch eine Ausweitung der Staatstätigkeit deutliche Personalzuwächse.

ENTWICKLUNG DES PERSONALSTANDS, KÖPFE, IN TAUSEND

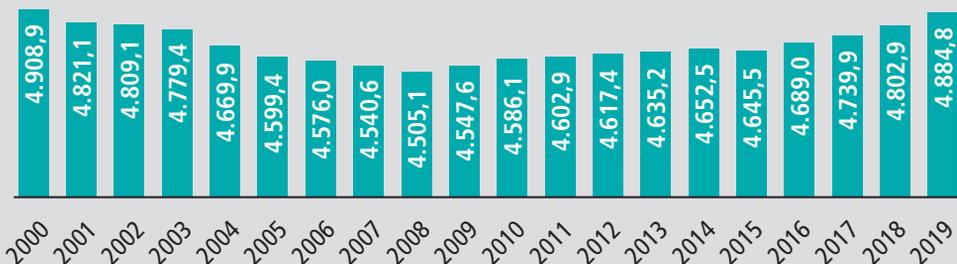
Jahr	insgesamt	BeamtInnen und RichterInnen	ArbeitnehmerInnen	Frauen im öffentlichen Dienst
1991	6.737,8	1.843,5 (27,4 %)	4.637,1 (68,8 %)	3.155,2 (46,8 %)
1995	5.371,0	1.701,1 (31,7 %)	3.475,5 (64,7 %)	2.677,2 (49,8 %)
2000	4.908,9	1.684,6 (34,3 %)	3.037,8 (61,9 %)	2.493,5 (50,8 %)
2005	4.599,4	1.691,6 (36,8 %)	2.722,7 (59,2 %)	2.390,8 (52 %)
2010	4.586,1	1.687,1 (36,8 %)	2.713,4 (59,2 %)	2.467,2 (53,8 %)
2015	4.645,5	1.671,3 (36 %)	2.808,2 (60,5 %)	2.603,4 (56 %)
2019	4.884,8	1.703,2 (34,9 %)	3.011,1 (61,6 %)	2.797,9 (57,3 %)

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 1.2 und 2.1

Tabelle 2

Abbildung 3

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES, KÖPFE, IN TAUSEND



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 8.1.1

VERGLEICH ZUM VORJAHR, BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES, KÖPFE, IN TAUSEND

Jahr	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
30.06.2018	4.802,9	496,3	2.419,8	1.518,6	368,2
30.06.2019	4.884,8	501,9	2.460,5	1.556,4	366,0

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 8.1.1

Tabelle 3

Ab den Neunzigerjahren folgte eine lange Phase von Stellenstreichungen und Personalabbau. Zwischen 1991 und 2019 ist das Personal des öffentlichen Dienstes um rund 30 Prozent von 6,74 auf 4,88 Millionen Beschäftigte gesunken.

Für den Stichtag 30.06.2019 verzeichnet die Personalstandstatistik im Vergleich zum Vorjahr einen Personalzuwachs. Die Beschäftigtenzahl stieg insgesamt um 81.945 Personen. Dies ist in erster Linie auf eine Zunahme bei den Landesbeschäftigten (plus 40.680) und im kommunalen Bereich (plus 37.850) zurückzuführen.

Abbildung 3 zeigt die Personalstandentwicklung ab dem Jahr 2000 nach Köpfen, Abbildung 4 zeigt sie nach Vollzeitäquivalenten. Das Vollzeitäquivalent gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. So wird ersichtlich, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn es nur Vollzeitarbeitsplätze gäbe. Ein Vergleich macht deutlich, dass der Rückgang der Beschäftigtenzahlen den massiven Abbau der Stellen im öffentlichen Dienst nur zum Teil widerspiegelt. Hintergrund ist der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung: Eine Vollzeitstelle wird immer häufiger von mehr als einer Person ausgefüllt.

Abbildung 4

VOLLZEITÄQUIVALENTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST, IN TAUSEND



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 8.1.4

KAPITEL 4

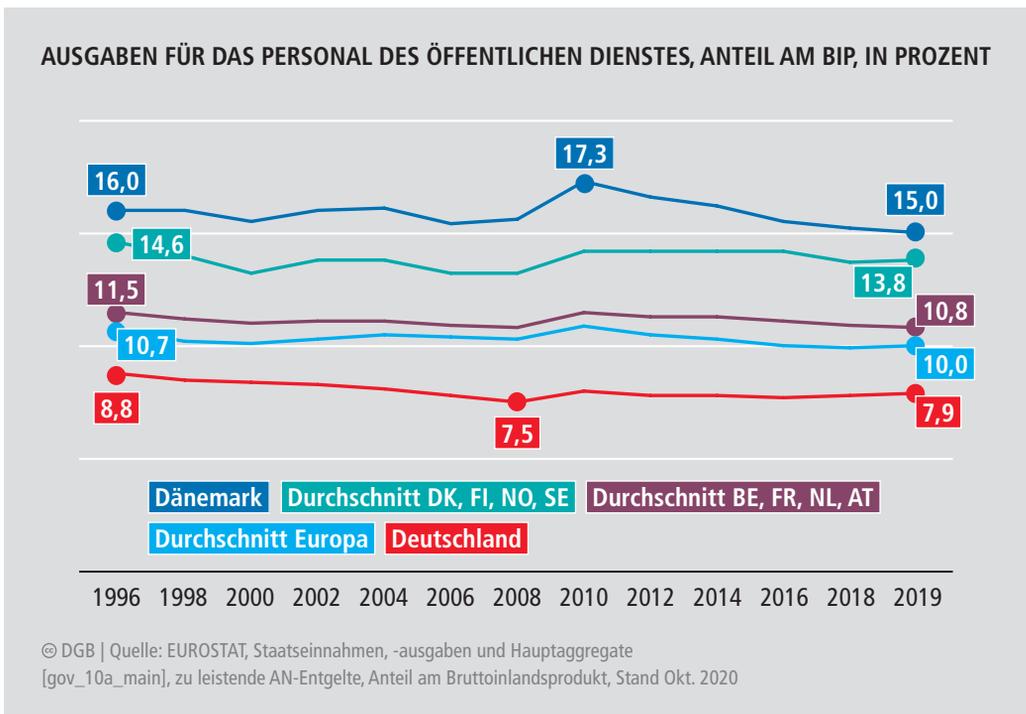
Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich

In den europäischen Ländern haben öffentliche Arbeitgeber eine sehr unterschiedliche beschäftigungspolitische Bedeutung. Am stärksten ausgeprägt ist der öffentliche Sektor in den skandinavischen Ländern. In Schweden, Dänemark und Norwegen liegt der Anteil der Beschäftigten öffentlicher Arbeitgeber an der Gesamtbeschäftigung nach Zahlen der OECD bei knapp 30 Prozent.¹ Im Nachbarland Frankreich liegt der Anteil bei rund 22 Prozent, in Deutschland dagegen nur bei 10 Prozent. Diese Unterschiede sind ein Hinweis darauf, dass in den europäischen Ländern die Bewertung dessen, was eine öffentlich zu erbringende Leistung ist, unterschiedlich ausfällt.

In Deutschland (und ähnlich in den Niederlanden) hat der Staat als Arbeitgeber eine im Vergleich geringere Bedeutung.

Gemessen an ihrer Wirtschaftsleistung geben die europäischen Nachbarn deutlich mehr für ihren öffentlichen Dienst aus. Im Jahr 2019 haben die vier skandinavischen Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden (DK, FI, NO, SE) im Durchschnitt 13,8 Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts für Personal im öffentlichen Dienst ausgegeben, Dänemark als einzelnes Land sogar 15 Prozent (siehe Abbildung). Die Personalausgaben in Deutschland be-

Abbildung 5



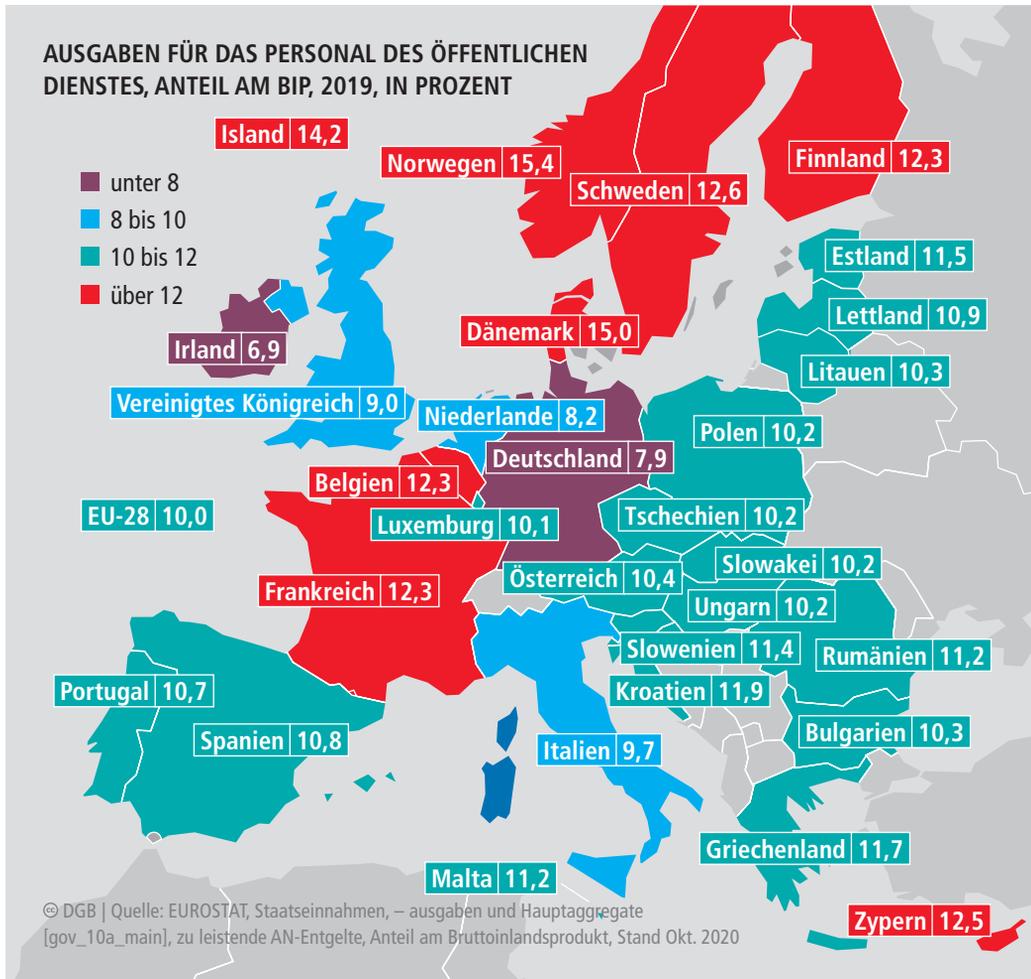


Abbildung 6

liefen sich 2019 lediglich auf 7,9 Prozent. Sie liegen also 5,9 Prozentpunkte unter dem Niveau der vier skandinavischen Länder.

Auch die kontinentaleuropäischen Länder Belgien, Frankreich, Niederlande und Österreich (BE, FR, NL, AT) investieren deutlich mehr in ihr Personal. Im Jahr 2019 waren es 10,8 Prozent. Die Ausgaben in Deutschland sind im europäischen Vergleich also niedrig. Schaut man auf das Jahr 1996, so ist Deutschland zudem zurückgefallen. Zwischen 1996

und 2019 hat sich die Differenz zu den beiden dargestellten Ländergruppen jeweils leicht vergrößert. Die Sprünge, welche zwischen 2008 und 2012 zu beobachten sind, erklären sich durch Schwankungen des BIP im Rahmen der Finanz- und Wirtschaftskrise, nicht durch Personalzuwächse.

Am stärksten ausgeprägt ist der öffentliche Sektor in den skandinavischen Ländern.

1 | OECD (2019): Government at a Glance 2019, Paris; S. 85

Gesundheitsämter im Krisenmodus

Die knapp 400 Gesundheitsämter in Deutschlands führen Einschulungsuntersuchungen durch, kontrollieren die hygienischen Standards beim Bau und Betrieb von Kitas oder Krankenhäusern, helfen und beraten bei psychosozialen Problemen, untersuchen unser Trinkwasser und erklären Kindern die richtige Zahnpflege. Sie fördern, beraten und schützen die Bevölkerung vor Gesundheitsgefahren. Dass das ein sinnvolles und vor allem ein öffentliches Tätigkeitsfeld ist, wird seit der Corona-Pandemie niemand bestreiten. Der DGB Personalreport hat sie sich diese Arbeit näher angeschaut.

Die Liste der Aufgaben, die die Gesundheitsämter erfüllen müssen, ist lang. Und die Personaldecke ist vielerorts löchrig. Die Zahl der ÄrztInnen etwa ist in den Ämtern in den letzten 20 Jahren um ein Drittel geschrumpft, erklärt der zuständige Bundesverband. Auch weiteres medizinisches Personal fehlt. Neumünster ist dafür ein Beispiel. »Die Leiterin des Gesundheitsamtes weist seit mindestens zehn Jahren darauf hin, dass ihre Personalausstattung nicht ausreicht, um die gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen«, erklärt Sabine Heidebrecht-Rüge, die Personalratsvorsitzende der dortigen Stadtverwaltung und ver.di-Mitglied. Die Folge: Das Personal sei überlastet, das Alltagsgeschäft nur mit Ach und Krach zu meistern.

UND DANN KAM CORONA

Die Corona-Krise hat gezeigt, wie wichtig funktionierende Gesundheitsämter sind. Seit Anfang des Jahres kämpfen HygieneinspektorInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, ArzthelferInnen, Verwaltungsangestellte und ÄrztInnen dafür, dass die Corona-Pandemie die Kliniken und Praxen nicht überrollt. Konkret heißt das: Telefone laufen heiß, weil die Bevölkerung händeringend Informationen sucht. Kontaktpersonen von Infizierten müssen gesucht und Daten weitergeleitet werden. Dass die

Pandemie in Deutschland bisher vergleichsweise glimpflich verläuft, ist nicht zuletzt diesem Engagement zu verdanken. Das verdient Anerkennung, also unter anderem eine bessere Personalausstattung.

NACHWUCHSSUCHE MUSS PRIORITÄT HABEN

Im Gesundheitsamts Neumünster machte eine Organisationsuntersuchung den Bedarf an zusätzlichen Stellen deutlich, schon vor Corona. Eine Gegenüberstellung der gesetzlichen Aufgaben und der personellen Ressourcen ermöglichte, dass weitere Stellen geschaffen wurden. Für den Personalrat und die KollegInnen im Gesundheitsamt ein Erfolg, um den lange gerungen werden musste. Mittlerweile ist durch die Corona-Pandemie offensichtlich, wie die Ämter in den letzten Jahren vernachlässigt wurden. Durch den Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst sollen 5.000 neue Stellen geschaffen werden. Das ist ein richtiger Schritt. Das Interview mit Christine Scherzinger zeigt allerdings, dass die Nachwuchssuche keineswegs leicht wird.

ZAHLEN & FAKTEN

15.870 **Vollzeitäquivalente**

wurden im Juni 2018 in den Gesundheitsdiensten im kommunalen Bereich gezählt. Die Stadtstaaten sind hierbei nicht berücksichtigt.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2019: Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 5.3

1.785 **Beschäftigte** arbeiteten im

Januar 2020 in den Gesundheitsämtern der Berliner Bezirke (das sind 1.550 Vollzeitäquivalente).

Quelle: Statistikstelle Personal, SenFin Berlin: »Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin«, Tab. 3.2

Insgesamt **15** **Beschäftigte** pro 100.000 EinwohnerInnen beschäftigten die Gesundheitsämter in Rheinland-Pfalz durchschnittlich im Frühjahr 2020: HygieneinspektorInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, ArzthelferInnen, Verwaltungsangestellte und ÄrztInnen. Dabei variiert die Zahl je nach Landkreis zwischen 7 und 21.

Quelle: www.swr.de; 22.6.2020

Ganze **6** **Mitarbeitende** hat der Infektionsschutz im Gesundheitsamt Wandsbek in Hamburg normalerweise. Im Mai 2020 waren es aufgrund der Corona-Pandemie 110.

Quelle: www.ndr.de; 19.5.2020

5.900 **Beschäftigte** wurden in den

Gesundheitsämtern der 13 Flächenländer im Juni 2020 zusätzlich zu den Planstellen eingesetzt. Diese MitarbeiterInnen aus anderen Bereichen der

Verwaltung unterstützten die Kontaktnachverfolgung, die Coronatests oder die Kontrolle von Quarantäne.

Quelle: Umfrage Deutscher Landkreistag und Deutscher Städtetag vom Juni 2020

2.561 **ÄrztInnen** arbeiteten

in Deutschland im Dezember 2019 in den Gesundheitsämtern.

Quelle: Ärztestatistik der Bundesärztekammer

77 % der insgesamt 242 **ÄrztInnen**

im Öffentlichen Gesundheitsdienst in Hamburg werden bis 2026 altersbedingt in den Ruhestand gehen. Das Durchschnittsalter liegt bei über 50 Jahren. Neue Fachkräfte sind rar, im Jahr 2018 konnten nur 46,7 Prozent der Stellen erfolgreich besetzt werden.

Quelle: Personalamt Hamburg: Personalbericht 2019

Um **14,1 %** ging die Zahl der **AmtsärztInnen in den Gesundheitsämtern** in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2015 und 2018 zurück.

Quelle: Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 7/5037

20,5 % der **vorgesehenen Stellen**

waren Ende März 2020 im Fachbereich »Infektions- und umweltbezogener Gesundheitsschutz« der Berliner Gesundheitsämtern nicht besetzt. Der Stellenplan sieht 200 Stellen vor, besetzt waren 159.

Quelle: SenGPG Berlin: »Besetzungsstand im Öffentlichen Gesundheitsdienst«



»Mit wenig Personal ein Maximum geleistet«

ZUR PERSON

Christine Scherzinger ist Ärztin und arbeitet seit Januar 1990 für das Gesundheitsamt Raststatt in der Außenstelle Baden Baden. 2006 wurde sie in den Personalrat gewählt und schätzt seitdem die Arbeit auf der politischen Ebene. Seit 2007 ist sie die Vorsitzende des Hauptpersonalrats beim Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg. Das Gremium vertritt die Interessen der Beschäftigten des vergleichbaren höheren Dienstes, also von ÄrztInnen, JuristInnen, BiologInnen und GesundheitswissenschaftlerInnen. Seit der Kommunalisierung in Baden-Württemberg sind nur noch die Beschäftigten des höheren Dienstes Landesbeschäftigte, während die übrigen KollegInnen bei den Landkreisen angestellt sind.

Wie bist du zum Gesundheitsamt gekommen?

Christine Scherzinger: Ich habe Medizin studiert und einen Teil meiner Famulatur, das ist ein viermonatiges Praktikum für werdende ÄrztInnen, hier in Baden Baden im Gesundheitsamt gemacht. Das war damals möglich, heute leider nicht mehr. Nach der Familienpause hat mich eine Kollegin aus dieser Zeit wegen einer Stellenausschreibung angesprochen. Damals wurde die AIDS-Sprechstunde aufgebaut, das war für mich ein toller Einstieg. Ich habe dann

lange in der AIDS-Beratung gearbeitet, anfangs Betroffene betreut, Fachpersonal beraten und viele Jahre Aufklärung an Schulen gemacht. Das war Anfang 1990, eine spannende Zeit. Die Risiken und Übertragungswege, das war ja überall unbekannt. Wir hatten durch das Bundesmodell AIDS und HIV ein bundesweites Netzwerk und spannende Fortbildungen. Später habe ich die aufkeimende Gesundheitsförderung mit aufgebaut, das Thema lag mir immer am Herzen.

Was ist das besondere an der Arbeit für das Gesundheitsamt?

Ich hatte immer viele Freiräume und konnte ein ganz weites Spektrum an Aufgaben bearbeiten. Und vor allem konzentriert sich die Arbeit nicht auf einzelne PatientInnen, sondern man kann Gesundheitsschutz für alle betreiben. Wir brauchen Aufklärung, an Schulen oder durch die Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit. Viele nehmen sexuell übertragbare Krankheiten nicht mehr ernst, seit die Behandlung von HIV sich verbessert hat. Aber auch eine Chlamydien-Infektion kann schwere Folgen haben. Oder bei der Einschulungsuntersuchung, da sehen wir jedes Kind und können eine Impfberatung machen oder Sprachförderung veranlassen. Wir sind für die Hygiene in öffentlichen Bauten zuständig. Wir haben hier die vielen Bäder im Ort, da müssen wir z.B. die Keimbelastung kontrollieren. Naja und dann den großen Bereich des Infektionsschutzes, der ja jetzt zu Tage getreten ist. Der öffentliche Gesundheitsdienst ist ein extrem wichtiges Aufgabenfeld, das wurde in der letzten Zeit einfach zu wenig erkannt.

Wie hat sich die Personalausstattung seit den Neunzigerjahren verändert?

Die ist massiv runtergegangen, über viele Jahre wurde Personal eingespart. Es gab Sparrunden, in denen jedes Gesundheitsamt bis zu zwei Stellen abtreten musste. Wir hatten 2006 eine Organisationsuntersuchung, als die Gesundheitsämter kommunalisiert wurden. Damals wurden wir von einer externen Beraterfirma intensiv nach unseren Aufgaben befragt,

Hier ist es nicht fünf vor zwölf, sondern Viertel nach. In den letzten Jahren hatten wir bezüglich der Personalausstattung Mangelwirtschaft.

um daraus dem Landratsamt ein vermeintliches Sparpotential aufzuzeigen. Die Gesundheitsämter wurden runtergewirtschaftet, das Landesgesundheitsamt genauso. Das Landesgesundheitsamt ist die zentrale fachliche Leitstelle im Land, die Vorgaben machen und Prioritäten setzen kann. Die sind so ausgedünnt, dass das gar nicht mehr möglich ist. Das ist wirklich dramatisch. Hier ist es nicht fünf vor zwölf, sondern Viertel nach. In den letzten Jahren hatten wir bezüglich der Personalausstattung Mangelwirtschaft.

Und dann kam die Corona-Pandemie. Was hat das für die Gesundheitsämter bedeutet?

Es wurde mit wenig Personal ein Maximum geleistet. Es war natürlich gut, dass relativ schnell für Unterstützung gesorgt wurde. Die Landratsämter haben Personal aus der Verwaltung zur Verfügung gestellt. Die Politik hat Geld bereitgestellt für einen Stellenpool, so dass zum Beispiel über die Landesärztekammer noch Personal dazukam. Hier vor Ort waren ursprünglich 35 Beschäftigte, da ist auf über 90 aufgestockt worden. Allerdings mussten sie alle vom Stammpersonal erst mal angelernt werden. Für die Beschäftigten hier war es eine unglaubliche Arbeit, eine Herkulesaufgabe.

Hat sich eine Situation aus diesen Wochen besonders eingepägt?

Das absolute Wir-Gefühl hier im Gesundheitsamt, das war toll. Alle haben mitgezogen. Dass die KollegInnen innerhalb kürzester Zeit so eine Leistung erbracht haben – aus dem Stand –, das hat mich wirklich beeindruckt. Viele von denen, die ich schon lange kenne, haben fast Tag und Nacht gearbeitet. Auch am Wochenende, auch bis spät abends. Und das über Wochen. Nach dem Motto: Da müssen wir jetzt durch, wir machen das jetzt.

Und wie blickst du in die nächsten Wochen? Die Pandemie ist nicht vorbei und die Belastung weiter hoch.

Auf Dauer lässt sich diese Schlagzahl nicht durchhalten. Jetzt kommen noch die Reiserückkehrer dazu, an unserem Regionalflughafen wird viel getestet. Und es gibt ja auch noch andere Aufgaben. Gerade werden alle Kinder für die Einschulungsuntersuchungen einbestellt. Die Folge ist klar: Es gibt in den Gesundheitsämtern irrsinnig viele Überstunden. Die gab es schon vor Corona, aber die Pandemie hat das Problem natürlich deutlich verschärft. Durch die anhaltend hohe Arbeitsdichte lassen sich die Überstunden auch nicht zeitnah abbauen. Wir wollen dafür als Hauptpersonalrat endlich ein Lebensarbeit-

Es gibt in den Gesundheitsämtern irrsinnig viele Überstunden. Die gab es schon vor Corona, aber die Pandemie hat das Problem natürlich deutlich verschärft. Durch die anhaltend hohe Arbeitsdichte lassen sich die Überstunden auch nicht zeitnah abbauen. Die KollegInnen brauchen Entlastung.

zeitkonto durchsetzen. Manche Landkreise nutzen das schon, aber es gibt keine einheitliche Regelung. Damit muss in der Corona Zeit zumindest begonnen werden – etwa für die älteren Beschäftigten. Die KollegInnen brauchen Entlastung.

Gibt es denn mit Blick auf die Personaldecke Anzeichen für eine Verbesserung?

Die Landesregierung hat gerade eine Kabinettsvorlage verabschiedet, dass in den Gesundheitsämtern der 35 Kreise 74 unbefristete Stellen geschaffen werden. Das ist ein Anfang. Aber neues Personal zu finden ist alles andere als einfach. Schon zuletzt waren von den ca. 350 Stellen für AmtsärztInnen 40 nicht besetzt. Es fand jahrelang überhaupt keine langfristige Personalplanung statt. Der Altersdurchschnitt in den Gesundheitsämtern ist beängstigend. Viele gehen zeitnah in den Ruhestand, insbesondere bei den ÄrztInnen. Ich hatte gerade 10 bis 15 Ausschreibungen für Führungspositionen. Da wird verbeamtet und gut bezahlt, aber die Stellenbesetzung ist auch da ein Problem. Auch beim sonstigen medi-

DER ÖFFENTLICHE GESUNDHEITSDIENST

Der Öffentliche Gesundheitsdienst (ÖGD) gilt in Deutschland neben dem ambulanten und stationären Versorgungsbereich als dritte Säule im Gesundheitssystem. Die zentralen Institutionen sind die insgesamt 380 Gesundheitsämter auf kommunaler Ebene. Bei der Abwehr von Gesundheitsgefahren verfügen sie auch über eingriffs- und ordnungsrechtliche Befugnisse. Der ÖGD fällt dabei in den Aufgabenbereich der Länder. Ziele, Strukturen und Aufgabenspektrum sind in den 16 Landesgesetzen für den Öffentlichen Gesundheitsdienst geregelt. Daneben sind Bundesgesetze wie das Infektionsschutzgesetz maßgebend.

zinischen Personal der Gesundheitsämter, das über die Landkreise angestellt wird, gibt es Lücken. Aber das hat man zumindest selbst in der Hand, hier vor Ort werden kontinuierlich Hygienefachkräfte ausgebildet.

Warum ist es so schwierig, Fachkräfte zu gewinnen?

Als ich angefangen habe, war es noch ein begehrter Job, im Gesundheitsamt zu arbeiten. Es war eine der ganz wenigen Stellen, wo ÄrztInnen halbtags arbeiten konnten. Mittlerweile ist Teilzeit auch an Kliniken möglich. Und die Situation hat sich durch den allgemeinen Ärztemangel so zugespitzt, vor allem weil die Bezahlung im Vergleich nicht attraktiv ist. Ich habe sehr viele Stellenausschreibungen miterlebt, wo die BewerberInnen toll und interessiert und geeignet waren, dann aber wegen der Bezahlung abgesagt haben. Das soll nicht heißen, dass wir wenig verdienen, aber im Vergleich funktioniert es nicht. Schließlich sind die ÄrztInnen im Öffentlichen Gesundheitsdienst keine ÄrztInnen zweiter Klasse. Das ist eine Frage von Anerkennung und Respekt, wenn jemand als Fachkraft irgendwo hinkommt. Außerdem müssen die Details stimmen. Bisher wurde zum Beispiel nur der Facharzt für Psychiatrie und für Kinderheilkunde anerkannt, um eine Entgeltgruppe mehr zu erhalten. Aber auch die Facharztdisziplin der Internistin oder des Allgemeinarztes ist ja für das Gesundheitsamt nützlich. Wenn das nicht anerkannt wird, finden BewerberInnen das respektlos, völlig zurecht.

Was sollte sich neben der Bezahlung noch verändern, damit die Gesundheitsämter Personal gewinnen können?

Wir haben sicher bei einigen Interesse geweckt, die wegen Corona zu uns gekommen sind und gesehen haben, was für interessante Arbeitsgebiete wir haben. Aber es muss mehr passieren. Die Außendarstellung muss pfiffiger werden, etwa bei den Ausschreibungen. Im Medizinstudium muss der Öffentliche Gesundheitsdienst sichtbar werden.

Die Option für eine Famulatur im Gesundheitsamt ist wirklich wichtig, davon habe ich persönlich sehr profitiert. Das sollte man wieder einführen und so den zukünftigen ÄrztInnen unsere breite Palette spannender Aufgaben näherbringen. Obendrein bieten die Gesundheitsämter im höheren Dienst inzwischen auch Stellen für BiologInnen und GesundheitswissenschaftlerInnen an, die Multiprofessionalität hat auch bei uns sehr erfolgreich Einzug gehalten. Diese Karrierewege sind momentan noch zu intransparent. Und wie es eine Landarztquote geben soll, könnte ich mir eine Quote für den ÖGD wie in Rheinland-Pfalz vorstellen. Das sind alles langfristige Dinge, aber man muss ja auch langfristig planen.

Was ist dein Fazit?

Die Bezahlung muss stimmen. Und wir müssen sehr transparent machen, was wir als Gesundheitsämter alles leisten. Auch für die junge Generation ist es ja wieder wichtiger geworden, für das Gemeinwohl zu arbeiten, damit können wir punkten. Und dafür ist genau jetzt der richtige Zeitpunkt.

Das Interview fand Mitte August 2020 statt.

Die Bezahlung muss stimmen. Und wir müssen sehr transparent machen, was wir als Gesundheitsämter alles leisten. Auch für die junge Generation ist es ja wieder wichtiger geworden, für das Gemeinwohl zu arbeiten, damit können wir punkten.

Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Mit dem Begriff der Prekarisierung wird seit einigen Jahren ein tiefgreifender Wandel der Arbeitswelt beschrieben. Die Unsicherheit nimmt zu: Ausweitung des Niedriglohnssektors, Minijobs, unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge. Die betroffenen Beschäftigten haben oft niedrige Einkommen und einen geringen sozialen Schutz. Insbesondere Neueinstellungen erfolgen heute oft in Beschäftigungsverhältnissen, mit denen die Menschen nicht langfristig planen können. Die Zukunft erscheint ungewiss. Dadurch wirken die Prekarisierung der Arbeit und die von ihr ausgelöste Furcht nicht nur auf die Betroffenen, sondern auf die Gesellschaft insgesamt.

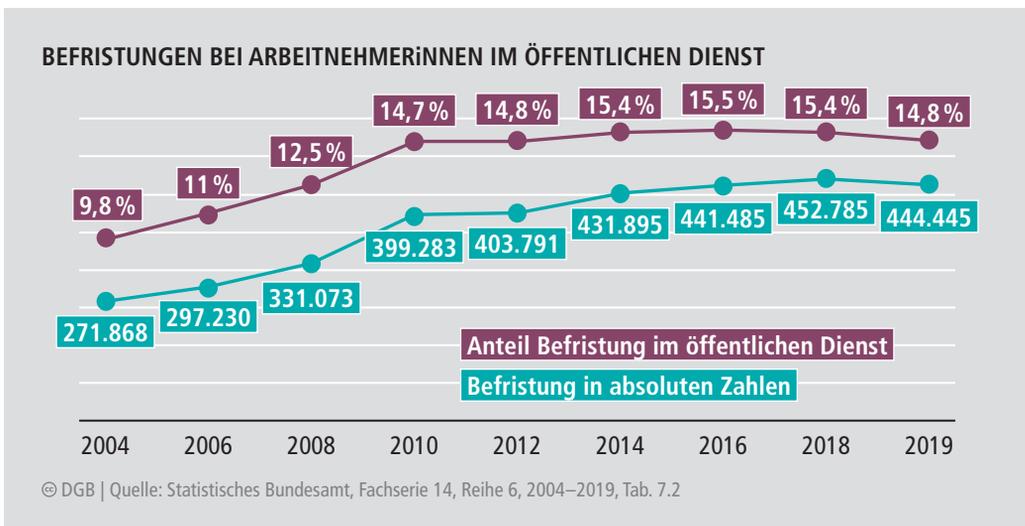
BEFRISTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

In Deutschland hatten im Jahr 2019 Insgesamt 2,8 Millionen Menschen einen befristeten Arbeitsvertrag. Das sind mehr als doppelt so viele wie 1996.¹

Und dieser Trend scheint sich auch nicht umzukehren. Zahlen aus dem Jahr 2019 zeigen, dass 37 Prozent der Neueinstellungen befristet erfolgten. Ein Blick auf die Wirtschaftszweige macht deutlich, dass befristete Neueinstellungen im öffentlichen Dienst häufiger vorkommen als in der Privatwirtschaft. Beim Arbeitgeber Staat wurden im Jahr 2019 rund 68.000 Beschäftigte befristet neu eingestellt, das entspricht 43,4 Prozent.

In den vergangenen Jahren war hier eine deutliche Zunahme an befristeten Arbeitsverhältnissen zu verzeichnen.² Deren Anteil erhöhte sich bei den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst zwischen 2004 und 2019 von 9,8 Prozent auf 14,8 Prozent. Am 30.6.2019 hatten insgesamt 444.445 ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst einen Zeitvertrag (davon 56,9 Prozent Frauen).

Abbildung 7



BEFRISTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2019

	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
ArbeitnehmerInnen gesamt	3.011.080	146.160	1.158.845	1.368.685	337.385
davon befristet	444.445	17.850	319.320	90.680	16.595
Befristungsquote	14,8 %	12,2 %	27,6 %	6,6 %	4,9 %
Frauenanteil bei Befristungen	56,9 %	52,3 %	53,6 %	67,0 %	70,8 %

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 7.2

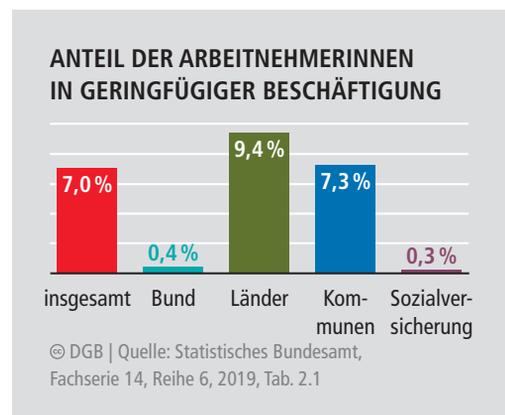
Tabelle 4

Die höchsten Befristungsanteile weist die Ebene der Länder mit einer Befristungsquote von 27,6 Prozent auf, gefolgt vom Bund (12,2 Prozent), den Kommunen (6,6 Prozent) und der Sozialversicherung/Bundesagentur für Arbeit (4,9 Prozent). Grundsätzlich sind mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt. Je nach Arbeitsbereich ergeben sich in der Befristungspraxis deutliche Unterschiede. In der Finanzverwaltung waren bei Bund, Ländern und Kommunen im Jahr 2014 zusammengekommen 3,8 Prozent, bei den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen 15,5 Prozent und im Bereich der Hochschulen knapp 50 Prozent der Tarifbeschäftigten befristet eingestellt.³ Zudem waren im Jahr 2019 insgesamt 86.000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ohne Sachgrund und 124.000 mit Sachgrund befristet beschäftigt.⁴

GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Von allen ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst waren in 2019 insgesamt 210.800 geringfügig beschäftigt, das macht einen Anteil von 7 Prozent aus. Dabei unterscheidet sich die Quote der geringfügig Beschäftigten zwischen den einzelnen Beschäftigungsbereichen stark: So waren im Bereich der Länder 9,4 Prozent und im kommunalen Bereich 7,3 Prozent der ArbeitnehmerInnen geringfügig beschäftigt, im Bundesbereich betrug die Quote lediglich 0,4 Prozent.

Abbildung 8



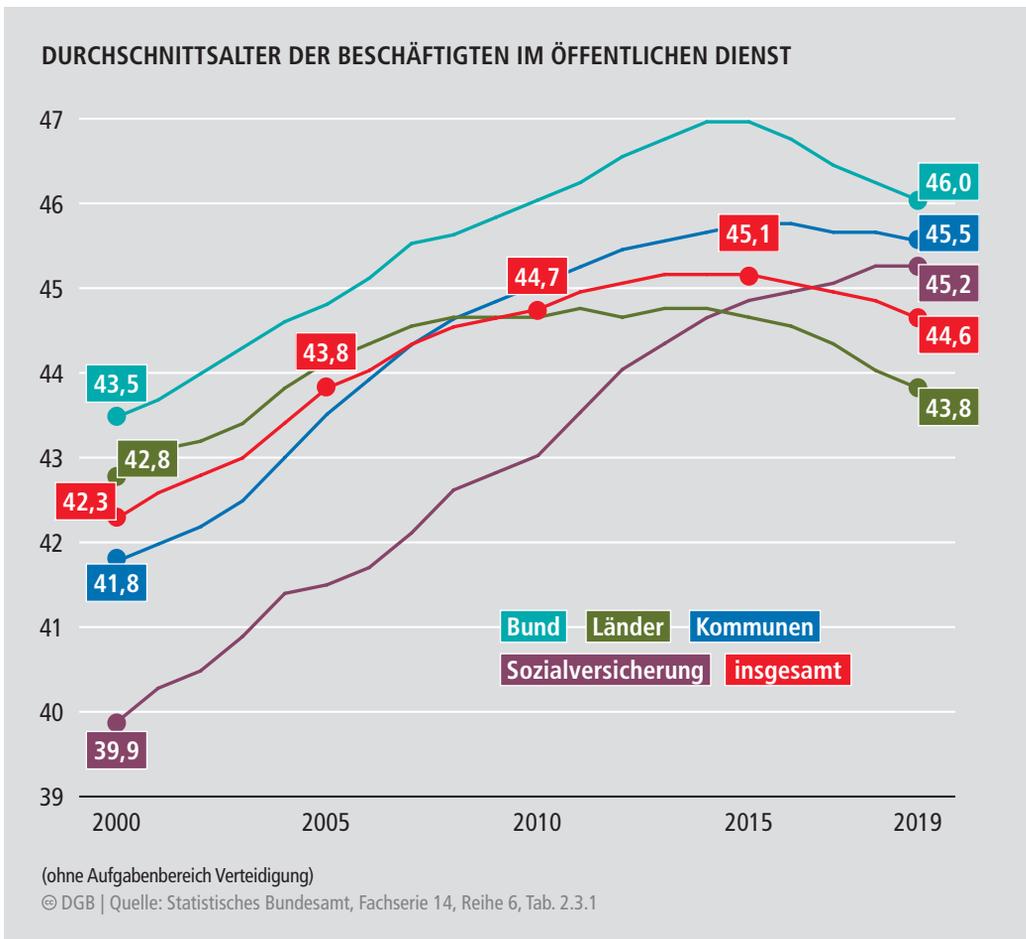
- 1 | Vgl. für diesen Absatz: Hohendanner, Christian (2020): Aktuelle Daten und Indikatoren: Befristete Beschäftigung in Deutschland, Stand: März 2020. Online unter www.iab.de
- 2 | Im Folgenden sind nur ArbeitnehmerInnen berücksichtigt. Befristungen stellen bei BeamtInnen die Ausnahme dar, auch wenn sie in Einzelfällen durchaus vorkommen.
- 3 | Vgl. Hohendanner, Christian et al. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. IAB-Forschungsbericht Nr. 12, S. 40
- 4 | Vgl. Hohendanner, Christian (2020), a.a.O. Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind hierbei nicht berücksichtigt.

Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

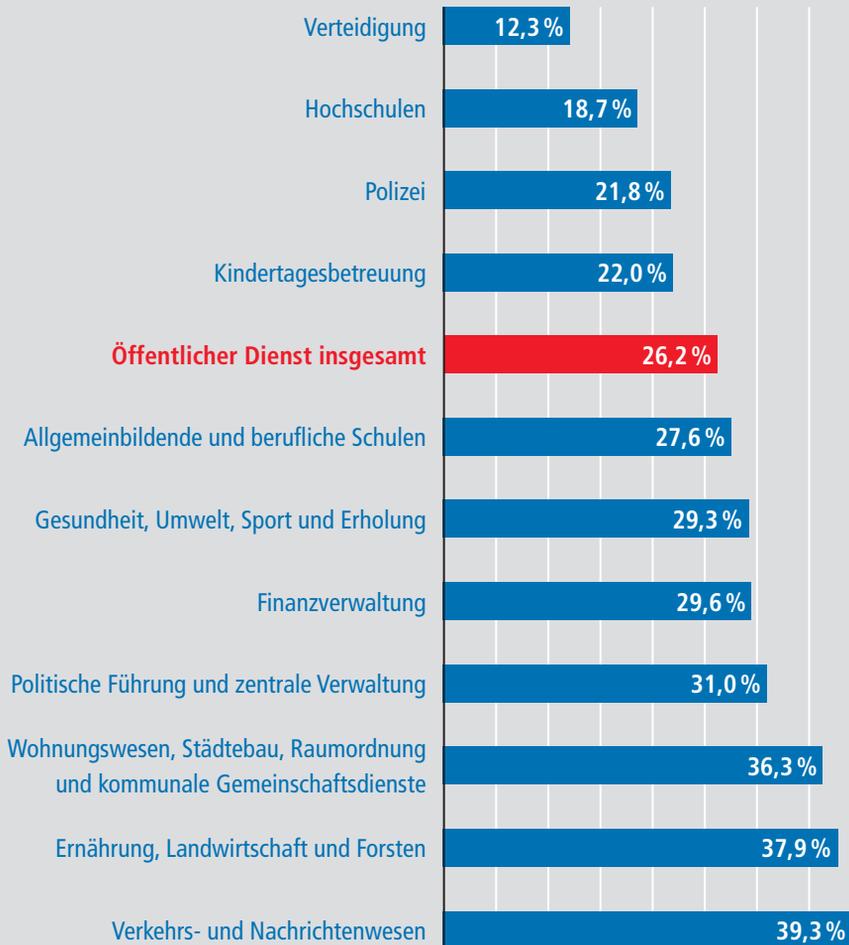
In der langen Phase des Personalabbaus wurden im öffentlichen Dienst nur äußerst restriktiv Neueinstellungen vorgenommen. Dies hat eine Alterszusammensetzung zur Folge, die zunehmend Probleme mit sich bringt. Zwar sank das Durchschnittsalter der Beschäftigten seit 2015 leicht, es war mit 44,6 Jahren im Jahr 2019 aber noch immer sehr hoch.

Nur 5,9 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind jünger als 25 Jahre.¹ Auch die Gruppe der in der Gesamtheit der Erwerbstätigen eigentlich stark vertretenen 35- bis unter 45-Jährigen ist in den letzten zehn Jahren geschrumpft und hat 2019 nur noch einen Anteil von 20,4 Prozent. Die Altersklasse der 45- bis unter 55-Jährigen war in 2019 mit einem

Abbildung 9



ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN »55 UND ÄLTER« NACH AUFGABENBEREICHEN, 2019



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 2.9

Abbildung 10

Anteil von 26,9 Prozent vertreten, zur Altersklasse der 55- bis über 65-Jährigen gehören 27 Prozent der Beschäftigten. Das bedeutet, dass in den nächsten 10 Jahren 27 Prozent und in den nächsten 20 Jahren 53,9 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen.

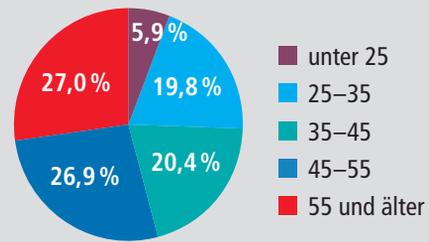
Ein differenzierter Blick auf die Statistik zeigt, dass der Anteil derjenigen, die 55 Jahre und älter sind, in einigen Aufgabenfeldern noch höher liegt.

Das bedeutet, dass in den nächsten 10 Jahren 27 Prozent und in den nächsten 20 Jahren 53,9 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen.

Bezeichnend ist an dieser Stelle der Vergleich mit der Altersstruktur der in Deutschland insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Am 31.12.2019 waren das 33,7 Millionen Menschen. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt 32,7 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 7 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst. 21,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 5,7 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

Abbildung 13 vergleicht die Altersverteilung im öffentlichen Dienst in den Jahren 2011 und 2019. Der Altersdurchschnitt lag in beiden Fällen knapp unter 45 Jahren. In beiden Jahren ist zu beobachten, dass die jüngeren Jahrgänge, die den unteren Teil der Grafik bilden, deutlich weniger VertreterInnen stellen und die Zahl der Angehörigen eines Jahrgangs mit zunehmendem Alter deutlich steigt. Die Altersverteilung ist nicht ausgewogen. Dennoch gibt es

BESCHÄFTIGTE NACH ALTER, 2019



(ohne Aufgabenbereich Verteidigung)

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 2.9

Abbildung 11

Tabelle 5

AUSTRITTE IN DEN NÄCHSTEN 10 JAHREN NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH UND STATUS, 2019

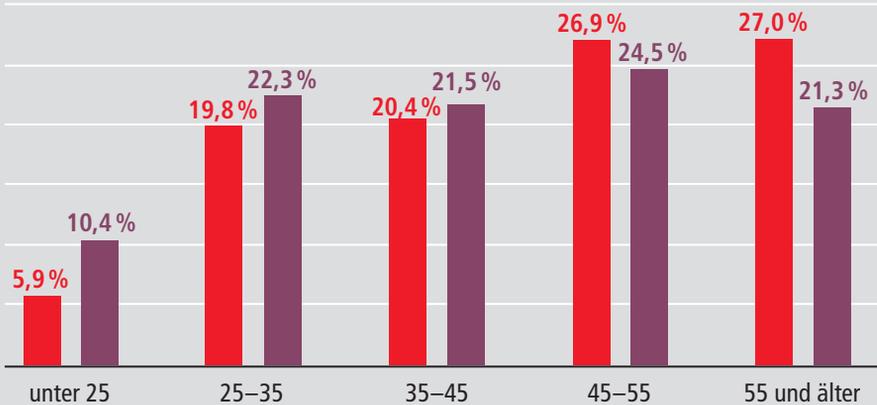
	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
BeamtInnen, RichterInnen, SoldatInnen	433.990	61.275	308.905	54.525	9.275
Anteil 55 und älter	23,2%	17,2%	23,7%	29,0%	32,5%
ArbeitnehmerInnen	847.530	48.370	309.850	403.655	85.675
Anteil 55 und älter	28,1%	33,1%	26,7%	29,5%	25,4%
insgesamt	1.281.520	109.635	618.755	458.165	94.950
Anteil 55 und älter	26,2%	21,8%	25,1%	29,4%	25,9%

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES IM VERGLEICH ZU ALLEN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND, 2019

Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6, 2019, Tab. 2.9 (ohne Aufgabenbereich Verteidigung) sowie Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; online unter www.destatis.de, Stichtag 31.12.2019

Abbildung 12

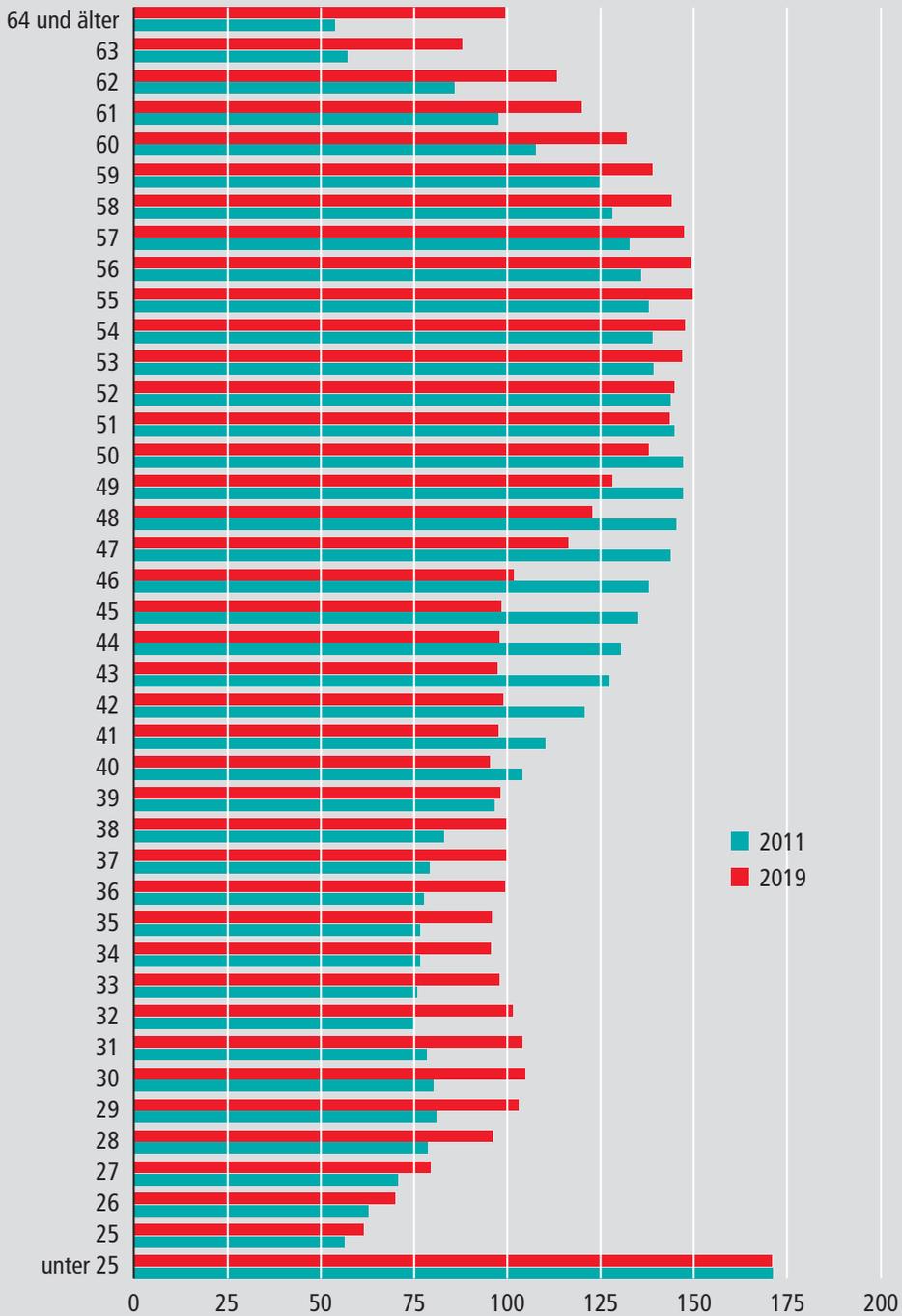
beim Vergleich der beiden Jahre Unterschiede. Es zeigt sich, dass die Zahl der jüngeren Beschäftigten zugenommen hat. Die Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren machte 2011 einen Anteil von 16 Prozent aus, im Jahr 2019 sind es wie gezeigt 19,8 Prozent.² Gleichzeitig wuchs der Anteil »55 und älter« im gleichen Zeitraum von 22,5 auf 27 Prozent. Die Abbildung verdeutlicht, dass in den nächsten Jahren eine große Zahl von Beschäftigten altersbedingt ausscheidet.

21,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 5,7 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

- 1 | Der Aufgabenbereich Verteidigung bleibt in den Abbildungen 9 und 11 außen vor. Er hat durch die Berufs- und ZeitsoldatInnen eine spezifische und für den öffentlichen Dienst untypische Altersstruktur. 53,6 Prozent sind hier jünger als 35 Jahre, im restlichen öffentlichen Dienst sind es nur 25,7 Prozent.
- 2 | Auch hier ohne den Aufgabenbereich Verteidigung berechnet, s.o.

Abbildung 13

ALTERSVERTEILUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST, VERGLEICH 2011 UND 2019



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2011 und 2019, Tab. 2.3.1

KAPITEL 7

Teilzeit im öffentlichen Dienst

Im Jahr 1991 lag die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst bei 15,8 Prozent. Bis zum Jahr 2000 stieg sie auf knapp 25 Prozent. Zwischen 2000 und 2019 erhöhte sich die Quote der Teilzeitbeschäftigten noch einmal erheblich auf 33,1 Prozent. Das sind 1,6 Millionen Beschäftigte, die in ihren Arbeits- und Dienstverträgen eine verkürzte Arbeitszeit vereinbart haben (plus 44.590 im Vergleich zum Vorjahr). Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten betrug im Juni 2019 3,3 Millionen (plus 37.355 im Vergleich zum Vorjahr).

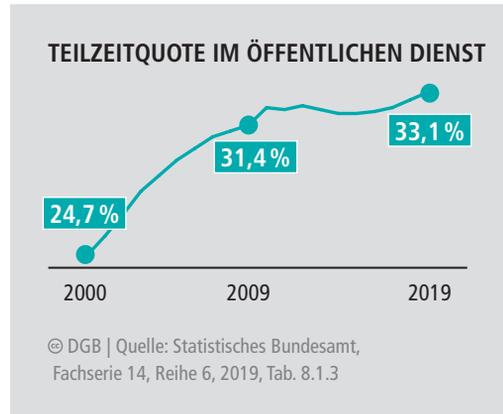
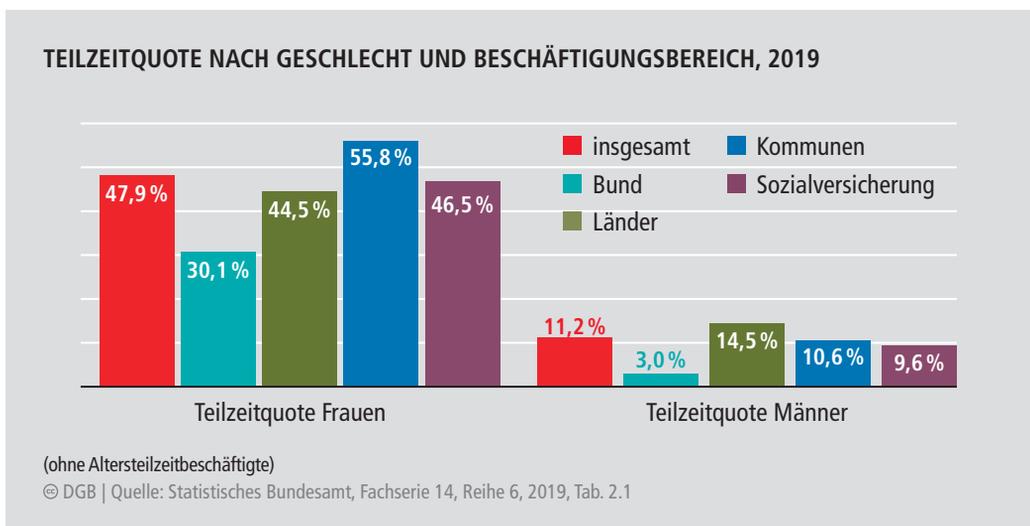


Abbildung 14

Möglichkeiten der Teilzeitarbeit machen den öffentlichen Dienst für Beschäftigte attraktiv und bieten im Vergleich zur Privatwirtschaft oftmals bessere Chancen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Im Juni 2018 arbeiteten insgesamt 47,9 Prozent aller weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Teilzeit. Spitzenreiter ist hier der kommunale Bereich, in dem über die Hälfte (55,8 Prozent) aller

Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen. Nur 11,2 Prozent der Männer arbeiteten zum gleichen Stichtag in Teilzeit. Die höchste Teilzeitquote unter männlichen Beschäftigten findet sich im Bereich der Länder: Hier waren 14,5 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 15



KAPITEL 8

Ausbildung im öffentlichen Dienst

Der demographische Wandel ist eine der wichtigsten Herausforderungen für die Arbeit der öffentlichen Verwaltung. Der hohen Anzahl altersbedingter Personalabgänge steht eine neue Generation von jungen Beschäftigten gegenüber.

Im Jahr 2019 absolvierten insgesamt 250.650 Personen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Davon machten 54,1 Prozent eine Ausbildung in einem beamtenrechtlichen und 45,9 Prozent in einem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 16

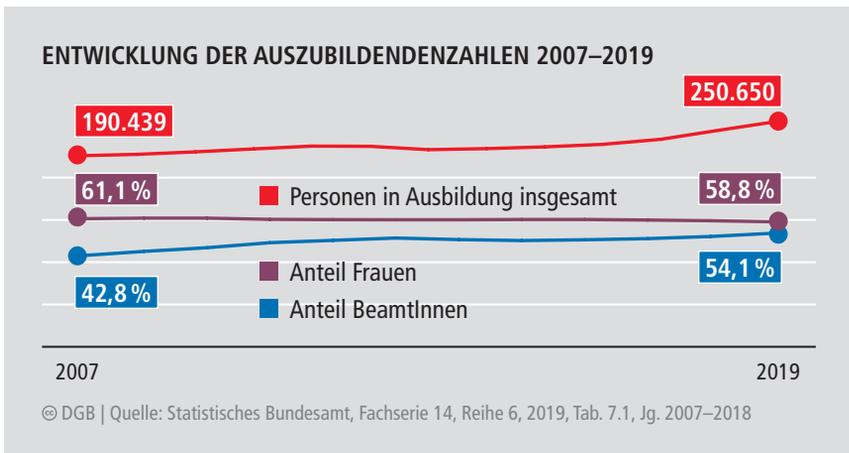


Tabelle 6

AUSZUBILDENDE IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2019

Beschäftigungsverhältnis	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
	insgesamt				
BeamtInnen	135.505	13.590	110.230	10.975	710
ArbeitnehmerInnen*	115.140	6.325	47.480	48.675	12.665
insgesamt	250.650	19.910	157.715	59.650	13.375
darunter Frauen	147.380	7.030	92.225	38.550	9.575

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 7.1

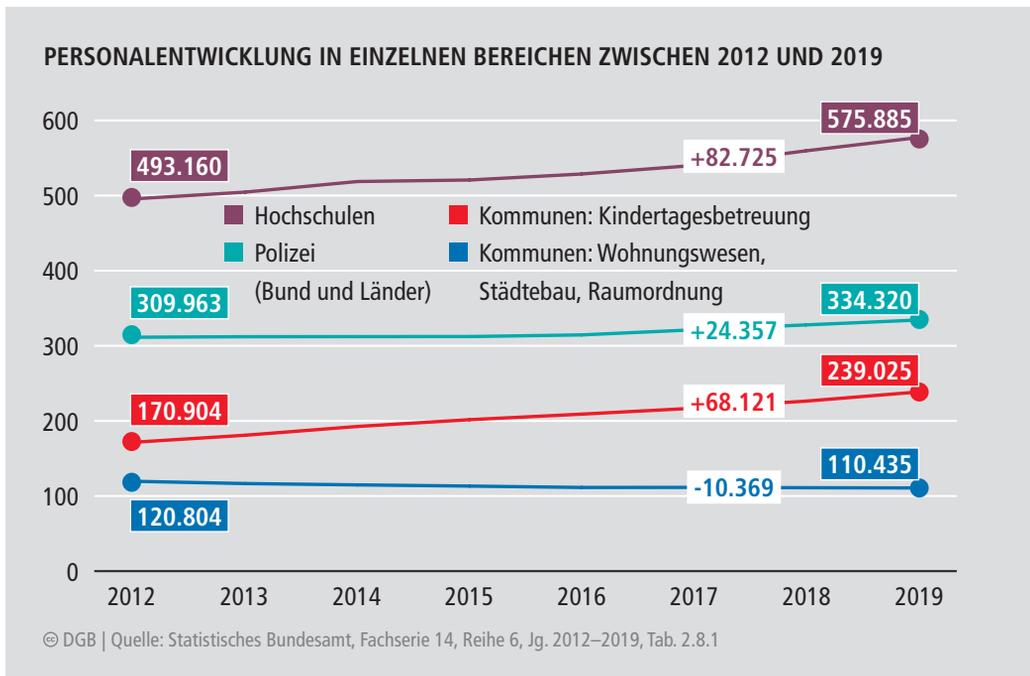
*einschließlich Dienststörungsangestellte in der Sozialversicherung

KAPITEL 9

Zusammenschau

- Im öffentlichen Dienst war auch für das Jahr 2019 ein leichter Personalaufwuchs zu verzeichnen. Das Statistische Bundesamt vermeldete insgesamt 81.945 Beschäftigte mehr als im Vorjahr.
- Dieses Plus konzentrierte sich erneut auf vor allem drei Bereiche: Hochschulen (plus 17.865), Polizei (plus 6.890) und kommunale Kindertagesstätten (plus 12.365). 45 Prozent des Personalzuwachssens fand in diesen drei Aufgabenbereichen statt.
- Weiterhin herrscht in vielen technischen Berufen akuter Personalmangel. Gleichzeitig fehlen RichterInnen, StaatsanwältInnen, Lehrkräfte und medizinisches Personal.
- In einzelnen Bereichen wurde weiter Personal abgebaut. So hat der kommunale Aufgabenbereich Bauen zwischen 2012 und 2019 insgesamt 10.369 Stellen eingebüßt.
- Und auch wenn für die Kinderbetreuung in öffentlichen Kitas zwischen 2012 und 2019 zusätzliche 68.121 Beschäftigte arbeiteten, ist das vielerorts noch immer nicht bedarfsgerecht.
- Das Durchschnittsalter war im öffentlichen Dienst mit 44,6 Jahren auch im Jahr 2019 hoch.
- 27 Prozent der Beschäftigten werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen.
- Und der Trend in Richtung prekärer Arbeitsverhältnisse wurde auch 2019 nicht gestoppt. Die Zahl der befristeten ist weiterhin hoch, die Befristungsquote betrug 14,8 Prozent.

Abbildung 17





Christine Behle
Stellvertretende Vorsitzende
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di)

Corona hat die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gezeigt!

Gleichzeitig wird Personalgewinnung immer schwieriger. In vielen Bereichen fehlt es an der Mindestausstattung: Im BAMF haben wir 14 Prozent unbesetzte Planstellen, beim Zoll sind es 18 Prozent, trotz Einstellungs- und Werbeoffensiven. Die eigentlichen Bedarfe sind viel höher: Im Sozial- und Erziehungsdienst und in der Pflege fehlen zehntausende Menschen. Nur über

vorbildliche Arbeits- und Einkommensbedingungen können qualifizierte Beschäftigte gewonnen werden. Verzichtet werden muss u.a. auf Befristungen, wie das Beispiel BAMF zeigt: Massenhafte Kettenbefristungen unterbrechen die Bearbeitung und ließen keine Zeit zur Qualifizierung. Das Amt zog die Notbremse und entfristete alle. Diesem Beispiel müssen andere Bereiche folgen!



Harald Schaum
Stellvertretender Bundesvorsitzender
Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Der Wald ist auch der Arbeitsbereich für ExpertInnen, die sich um seine Pflege und Erhaltung kümmern!

Die klimatischen Veränderungen sowie die Folgeschäden durch Stürme und Dürre setzen dem Wald seit Jahren erheblich zu. Das geht außerdem mit extremer Schädlingsplage einher. Um den Wald an den Klimawandel anzupassen, bedarf es zusätzlicher Fachkräfte in der Forst-

wirtschaft. Für den notwendigen Waldumbau in stabilere Mischwälder und die Bewältigung der vielerorts dramatischen Kalamitäten braucht es nach Auffassung der IG BAU langfristig pro 1.000 Hektar eine zusätzliche Fachkraft.

Das ist zu tun!

Anfang der 1990er Jahre begann für den öffentlichen Dienst eine Phase der Kürzungen und der Privatisierungen. Geleitet von der Idee des schlanken Staates sollte die Verwaltung betriebswirtschaftlich handeln und mit weniger Personal auskommen. Ab 2008 gab es leichte Korrekturen dieser Strategie und die Statistik zeigt in einzelnen Arbeitsbereichen wieder einen leichten Zuwachs. Der DGB Personalreport macht allerdings deutlich: Von einer Trendwende kann auch 2020 noch immer keine Rede sein.

Dem Staat fehlen nach vorsichtiger Schätzung mindestens 110.000 Vollzeitkräfte,¹ während in den nächsten 10 Jahren mehr als ein Viertel des vorhandenen Personals aus Altersgründen aus dem öffentlichen Dienst ausscheidet.

REKRUTIERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG AUF SICHERE BEIHE STELLEN

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen gezielten Personalaufbau in Bund, Ländern und Kommunen auf Grundlage von regelmäßig durchgeführten, bindenden Personalbedarfsanalysen. Basierend auf diesen können gezielte Strategien zur Personalgewinnung und -entwicklung realisiert werden. Das bedeutet auch, dass die dafür zuständigen Stellen mit hinreichend Personal ausgestattet werden müssen.

BEFRISTUNGSPRAXIS BEENDEN

Rund 450.000 Menschen arbeiten im öffentlichen Dienst mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Befristete Stellen erschweren die Lebensplanung, die Beschäftigten werden in ihrer beruflichen Perspektive ausgebremst! Die Befristungspraxis untergräbt außerdem die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber und steht der dringend nötigen Personalgewinnung entgegen. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung wie

auch der sogenannten »Haushaltsmittelbefristung« (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz) ist abzuschaffen.

WISSENSTRANSFER UND QUALIFIZIERUNG

Für Bund, Länder und Gemeinden ist die Nachwuchssuche zu einer zentralen Aufgabe geworden. Wissen und Erfahrungen dienstälterer KollegInnen dürfen mit deren Ausscheiden nicht verloren gehen. Mittels kurzzeitiger überlappender Stellenbesetzung und strukturierter Übergabeverfahren kann ein Wis-

Befristete Stellen erschweren die Lebensplanung, die Beschäftigten werden in ihrer beruflichen Perspektive ausgebremst! Die Befristungspraxis untergräbt außerdem die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber!

sensverlust verhindert werden. Zudem braucht es passgenau ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule, einen verbindlichen Weiterbildungsanspruch sowie anschlussfähige Ausbildungsgänge. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes muss mehr Personal ausgebildet werden.

VERTRETUNGSRESERVEN AUFBAUEN

Mit dem steigenden Krankenstand verstärken sich die auf die übrigen Beschäftigten wirkenden negativen Belastungsfaktoren wie Stress. Um diese zu minimieren, sind insbesondere dort, wo viele Beschäftigte ähnlichen Tätigkeiten nachgehen, Vertretungsreserven zu bilden. Deren Höhe hat sich nach dem typischerweise anfallenden Vertretungsbedarf wegen Langzeiterkrankungen, Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten zu richten.

Außerdem gilt es, Arbeitsbedingungen der Beschäftigten insgesamt zu verbessern: Wo der Staat Arbeitgeber ist, sind Wochenarbeitszeiten und Bezahlung nicht automatisch wegweisend. Die Krankenstände im öffentlichen Dienst sind seit Jahren hoch. Um krankmachende Faktoren bei der Arbeit zu identifizieren, muss jeder öffentliche Arbeitgeber regelmäßig physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen durchführen. Mehrarbeit und Überstunden müssen zeitnah abgebaut werden können. Es braucht Konzepte für alter(n)sgerechtes Arbeiten und für die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams. Einkommenserhöhungen müssen angemessen sein.

Fakt ist: Es gibt einen zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Kräfte. Und diese können nur gehalten bzw. gewonnen werden, wenn ihnen Gute Arbeit geboten wird!

1 | Vgl. Vesper, Dieter (2016): Aktuelle Entwicklungstendenzen und zukünftiger Personalbedarf im öffentlichen Dienst, Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 51, Düsseldorf.



Dr. Ilka Hoffmann

Leiterin des Organisationsbereichs
Schule Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft (GEW)

Die Lern- und Arbeitsbedingungen in den Schulen müssen endlich ernst genommen werden!

Der Lehrkräftemangel führt zu Arbeitsverdichtung, zur Stagnation bei der Schulentwicklung und zur Benachteiligung von SchülerInnen mit einem erhöhten pädagogischen Bedarf. Die Corona-Pandemie verschärft diese Probleme zusätzlich. Vorschläge wie Abstandhalten, die Unterrichtung in festen Gruppen, zusätzliche

Aufsichten und Lüftungs- und Hygienepläne stoßen an ihre Grenzen, wenn das Personal fehlt. Die Lehre aus der Krise sollte nicht ein »Weiter-So« sein. Wir brauchen eine ehrliche Analyse von Strukturen und Bedingungen im Arbeitsfeld Schule!



Jörg Radek

Stellvertretender Bundesvorsitzender
Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Bis zum Jahr 2025 werden im Bund und in den Ländern mehr als 50.000 PolizeibeamtlInnen in den Ruhestand gehen, diese Lücken müssen geschlossen werden!

BürgerInnen erwarten vom öffentlichen Dienst eine schnelle Bearbeitung ihrer Anliegen. Auf den Punkt formuliert: Ich gehe zum Amt, und da wird mir geholfen. Auch der Rechtsstaat, die Polizei, sollte im öffentlichen Raum sichtbar sein. Das klappt nur mit einer nachhaltigen Personalpolitik, also dem Auffangen der Pensionswelle,

einer Ausbildungsinitiative, der Entfristung von Zeitverträgen, mehr Qualifizierungsangeboten, einer humanen Digitalisierung und attraktiver Work-Life-Balance. Unter dem Strich: Liebe Arbeitgeber im öffentlichen Dienst, packt das an und es läuft.

ANHANG

Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes

Tabelle 7

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2019

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Personal insgesamt					
Baden-Württemberg	645.615	34.555	321.015	248.390	41.650
Bayern	791.975	69.550	367.965	301.580	52.885
Berlin	282.980	44.820	206.380	0	31.780
Brandenburg	138.305	17.515	59.825	50.490	10.475
Bremen	42.805	3.405	34.605	40	4.750
Hamburg	127.100	13.035	97.995	0	16.070
Hessen	349.995	35.290	172.695	119.365	22.650
Mecklenburg-Vorpommern	96.460	17.260	44.855	25.990	8.355
Niedersachsen	466.860	63.545	223.770	147.740	31.805
Nordrhein-Westfalen	985.280	90.720	467.155	351.555	75.855
Rheinland-Pfalz	248.635	33.055	117.200	82.540	15.840
Saarland	56.860	4.620	30.145	16.990	5.100
Sachsen	227.020	13.525	118.140	77.265	18.090
Sachsen-Anhalt	124.975	9.465	59.750	46.170	9.590
Schleswig-Holstein	167.725	28.760	77.090	51.305	10.570
Thüringen	118.785	9.425	61.845	37.020	10.495
Ausland	13.465	13.365	100	0	0
insgesamt	4.884.830	501.905	2.460.520	1.556.445	365.960

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 2.7

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2019

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
BeamtInnen, RichterInnen, Berufs- und ZeitsoldatInnen					
Baden-Württemberg	245.920	26.210	187.785	28.835	3.090
Bayern	310.750	53.855	218.710	33.715	4.470
Berlin	93.050	23.675	65.715	0	3.660
Brandenburg	48.925	12.925	33.545	1.770	680
Bremen	18.645	2.625	15.700	0	320
Hamburg	54.805	9.770	44.255	0	780
Hessen	139.600	24.245	100.905	12.650	1.800
Mecklenburg-Vorpommern	32.105	13.015	16.185	2.050	860
Niedersachsen	199.220	46.230	133.360	17.435	2.190
Nordrhein-Westfalen	400.705	63.245	266.490	65.385	5.590
Rheinland-Pfalz	105.040	25.135	69.225	9.440	1.240
Saarland	21.890	3.610	15.940	1.840	505
Sachsen	49.675	9.655	35.405	3.695	915
Sachsen-Anhalt	33.905	6.380	23.945	2.890	690
Schleswig-Holstein	71.395	21.040	44.065	5.290	1.005
Thüringen	41.400	7.435	30.405	2.770	790
Ausland	6.720	6.690	30	0	0
insgesamt	1.873.750	355.745	1.301.675	187.755	28.580

Tabelle 9

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2019

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
ArbeitnehmerInnen					
Baden-Württemberg	399.690	8.340	133.230	219.555	38.565
Bayern	481.230	15.695	149.250	267.865	48.415
Berlin	189.930	21.145	140.665	0	28.120
Brandenburg	89.380	4.590	26.280	48.715	9.790
Bremen	24.155	780	18.900	40	4.435
Hamburg	72.295	3.260	53.740	0	15.295
Hessen	210.395	11.045	71.785	106.715	20.850
Mecklenburg-Vorpommern	64.350	4.245	28.670	23.940	7.495
Niedersachsen	267.645	17.315	90.410	130.310	29.610
Nordrhein-Westfalen	584.575	27.475	200.665	286.170	70.265
Rheinland-Pfalz	143.595	7.920	47.970	73.100	14.605
Saarland	34.965	1.010	14.210	15.150	4.600
Sachsen	177.345	3.865	82.735	73.570	17.175
Sachsen-Anhalt	91.070	3.085	35.805	43.280	8.900
Schleswig-Holstein	96.330	7.720	33.025	46.015	9.565
Thüringen	77.385	1.990	31.440	34.255	9.705
Ausland	6.745	6.675	70	0	0
insgesamt	3.011.080	146.160	1.158.845	1.368.685	337.385

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2019, Tab. 2.7

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG Weiterlesen!



Magazin für Beamtinnen und Beamte

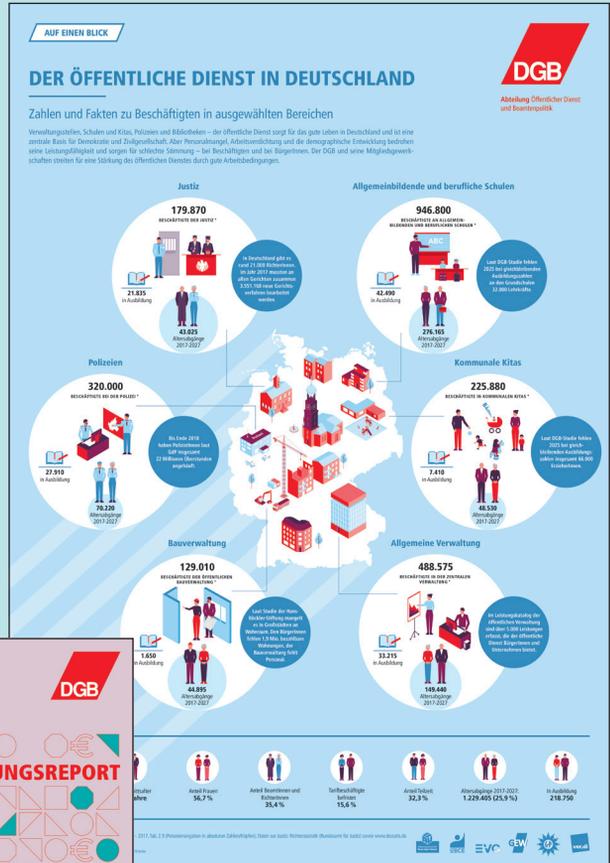


Umfragen

DGB Besoldungsreport



Schwerpunkt-Broschüren



DGB Newsletter
Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik:
www.dgb.de/beamte

ACHT GUTE GRÜNDE MITGLIED ZU WERDEN

Mitmachen!

RECHTSSCHUTZ

Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es einen kostenfreien Rechtsschutz. Er hilft bei juristischen Auseinandersetzungen rund um das Arbeitsleben. Bei Meinungsverschiedenheiten mit der Berufsgenossenschaft oder der Sozialversicherung hilft der Sozialrechtsschutz – ebenfalls kostenfrei.

TARIFLICHE LEISTUNGEN

Die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge bieten viele Vorteile. Nur Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle Leistungen aus den Tarifverträgen.

UNTERSTÜTZUNG BEI TARIFKONFLIKTEN

Beim Arbeitskampf kann es hart zur Sache gehen. Die Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder bei Streik, Aussperrung und Maßregelungen durch den Arbeitgeber.

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

Fortbildung wird immer wichtiger. Die Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Seminare zu betrieblichen und gesellschaftspolitischen Themen.

FREIZEIT-UNFALLVERSICHERUNG

Eine Freizeit- und Unfallversicherung ist bei vielen Gewerkschaften Standard und im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wenn Sie in der Freizeit einen Unfall haben und stationär behandelt werden müssen, bekommen Sie ein Unfall-Krankenhaustagegeld. Bei schweren Schicksalsschlägen gibt es eine Invaliditäts- oder Todesfallentschädigung.

BERATUNG UND INFORMATION

Welche Rechte sichert mir der Tarifvertrag? Welche Ansprüche habe ich bei Arbeitslosigkeit? Wie sieht es mit der betrieblichen Altersvorsorge aus? In ihren kostenfreien Informationsbroschüren und Mitgliedszeitschriften informieren die DGB-Gewerkschaften ihre Mitglieder laufend über aktuelle Sachthemen und bieten praktische Tipps für den Betriebsalltag. Wer konkrete Fragen hat, kann sich von den KollegInnen der DGB-Gewerkschaften individuell und kompetent beraten lassen.

SPEZIALSERVICE UND SONDERKONDITIONEN

In einigen DGB-Gewerkschaften gibt es Sonderkonditionen für die Mitglieder, z. B. bei Reisen, beim Autokauf, bei der Autoversicherung oder beim Handytarif. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei den Gewerkschaften.

POLITISCHE ARBEIT

Die Stärke der DGB-Mitgliedsgewerkschaften in der politischen Arena erwächst aus ihrer Mitgliederzahl. Fast sechs Millionen Mitglieder sichern den Gewerkschaften beträchtlichen Einfluss auf die Politik. Und je mehr wir sind, desto größer sind unsere Möglichkeiten.

ÜBERZEUGT?

Beitreten unter: www.dgb.de/-/CBV

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, www.dgb.de/beamte

Verantwortlich: Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Niels Spilker

Fotos: S. 3, 10, 20: DGB; S. 34 u. S. 37, jeweils oben: Kay Herschelmann;
S. 34 unten: Alexander Paul Englert; S. 37 unten: GdP/Hagen Immel

Gestaltung: stockmarpluswalter.de

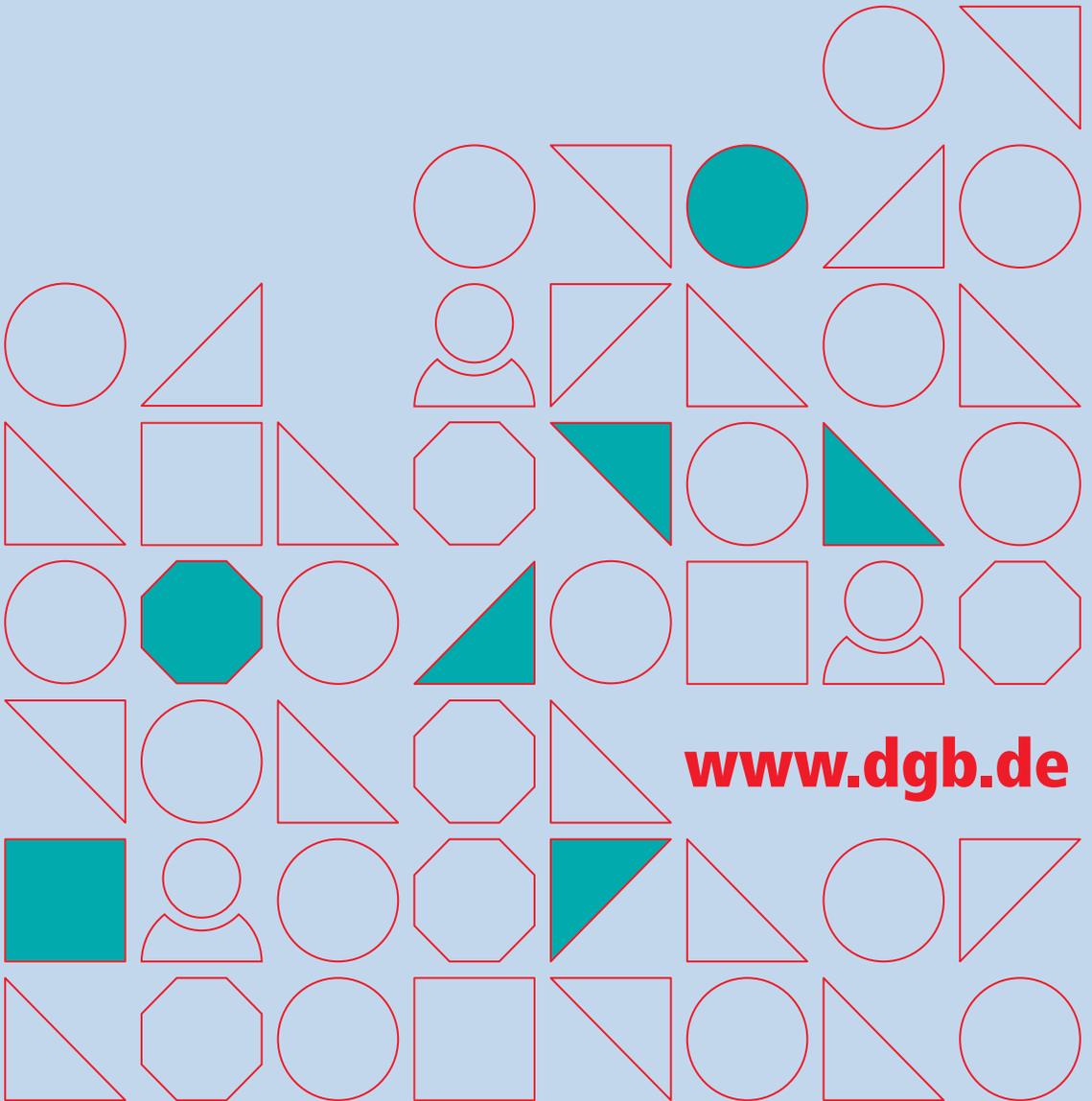
Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: Oktober 2020

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Die Abbildungen und Tabellen dieser Publikation stehen unter der Creative-Commons-Lizenz »Namensnennung – 4.0 international« (CC BY-ND 4.0). Der Text der Lizenz ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> abrufbar. Eine Zusammenfassung (kein Ersatz) ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> nachzulesen. Sie können die einzelnen Grafiken für eigene Zwecke nutzen, wenn der Urhebernachweis »DGB, CC BY-ND 4.0« in der Nähe der Grafik steht.

EINE VERÖFFENTLICHUNG DER ABTEILUNG
ÖFFENTLICHER DIENST UND BEAMTENPOLITIK



www.dgb.de