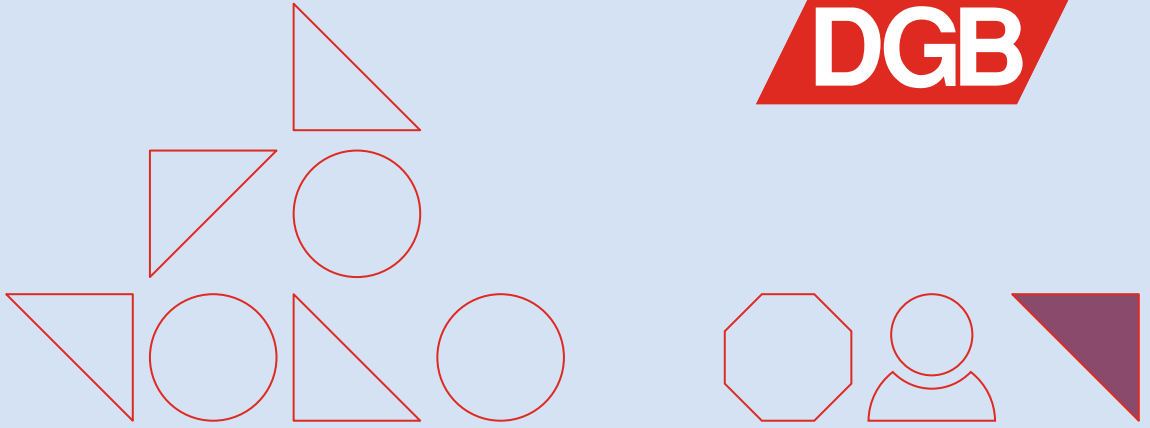
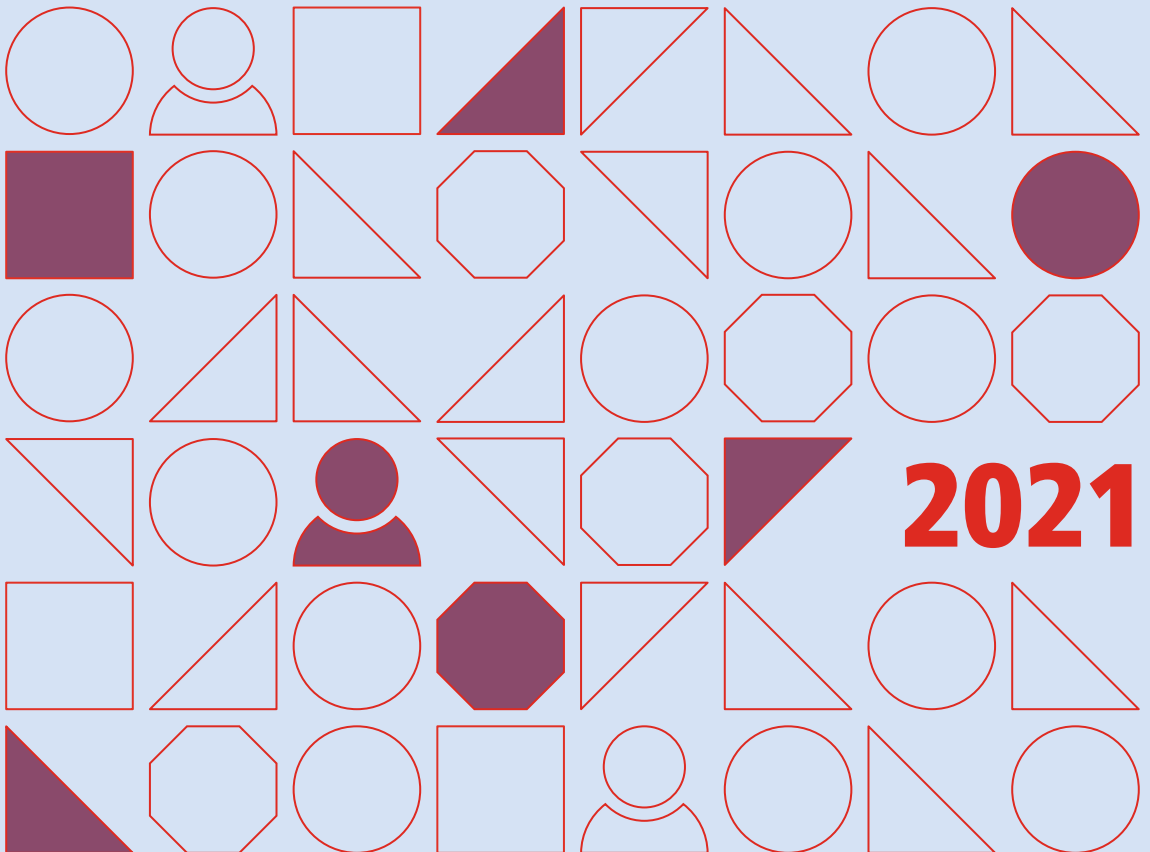




PERSONALREPORT

ÖFFENTLICHER DIENST



2021

INHALT

Vorwort: Ausreichend Personal, gut für alle!	3
Kapitel 1: Der öffentliche Dienst auf einen Blick	4
Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit: Wenn Personalmangel, dann Stress	6
Kapitel 2: Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht	11
Vor Ort nachgefragt: Lehrkräftemangel? Hausgemacht	12
Kapitel 3: Langfristige Veränderungen im Personalstand.....	18
Kapitel 4: Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich.....	20
Vor Ort nachgefragt: Justiz am Limit	22
Kapitel 5: Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst	28
Kapitel 6: Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	30
Kapitel 7: Teilzeit im öffentlichen Dienst	35
Kapitel 8: Ausbildung im öffentlichen Dienst	36
Kapitel 9: Zusammenschau.....	37
Resümee und Forderungen: Das ist zu tun!	38
Anhang: Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes	42
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterlesen!	45
Acht Gute Gründe Mitglied zu werden: Mitmachen!	46
Impressum	47

VORWORT

Ausreichend Personal, gut für alle!

**Von Elke Hannack,
stellvertretende Vorsitzende des DGB**

Zeitdruck und Überlastung sind in der heutigen Arbeitswelt sehr weit verbreitet, das gilt auch mit Blick auf Lehrkräfte, Polizist:innen, Richter:innen, Beschäftigte von Bezirksamt oder Jobcentern. Doch wie stark bedingt die Personalausstattung im öffentlichen Dienst die dortige Arbeitsintensität? Die im diesjährigen Personalreport veröffentlichte Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit gibt Aufschluss. So gaben im öffentlichen Dienst insgesamt 45 Prozent der Befragten an, sehr häufig oder oft wegen fehlendem Personal mehr arbeiten zu müssen. Beim Personal öffentlicher Krankenhäuser liegt der Wert sogar bei knapp 80 Prozent. Diese Befunde sind aus meiner Sicht sehr besorgniserregend.

Fast die Hälfte der Befragten aus dem öffentlichen Dienst gab an, nach der Arbeit nicht richtig abschalten zu können. Dadurch fehlten Regenerationsmöglichkeiten, viele Kolleg:innen fühlen sich ausgebrannt. Wenn solche Arbeitsbedingungen dauerhaft vorherrschen, steigt bekanntermaßen das Risiko von psychischen Beeinträchtigungen, sprich Burnout oder Depressionen. Der Handlungsbedarf ist offensichtlich. Und es bestätigt sich, dass eine bedarfsgerechte Personalausstattung ein zentraler Faktor für wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist.

Fakt ist: Im öffentlichen Dienst sind die vorhandenen Aufgaben seit Jahren auf zu wenige Schultern verteilt. Dabei ist eine angemessene Personalausstattung eine maßgebliche Voraussetzung für Gute Arbeit. Mehr Personal ist aber auch nötig, damit der öffentliche Dienst seine Aufgaben erfüllen kann. In

vielen Bereichen ist seine Leistungsfähigkeit angesichts der löchrigen Personaldecke jedoch schon jetzt in Frage gestellt.

In den zwei Heftschwerpunkten lassen wir jene zu Wort kommen, die mit der vorhandenen Personaldecke umgehen müssen. In diesem Jahr kommen sie aus den Arbeitsbereichen Schule sowie Gerichte und Staatsanwaltschaften. Die Kolleg:innen machen eindrücklich deutlich, in welcher Umbruchphase wir uns gerade befinden und was uns bevorsteht, sollte weiterhin am Personal gespart werden.

Mein Fazit: Wir brauchen mehr Personal für gute Arbeitsbedingungen und einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst!



Der öffentliche Dienst auf einen Blick

83,1 Millionen Menschen leben laut Statistischem Bundesamt im März 2021 in Deutschland. **44,79 Millionen** sind darunter **Erwerbstätige**.

Quelle: Statistisches Bundesamt

6,34 Millionen Beschäftigte arbeiten im Jahr 2020 bei öffentlichen Arbeitgebern. Dazu zählen der öffentliche 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.

4,97 Millionen Menschen waren zum Stichtag 30.06.2020 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das **83.190 zusätzliche Beschäftigte**.

1.658.255 Personen im öffentlichen Dienst waren im Jahr 2020 **in Teilzeit** tätig, also ein Anteil von **33,4 %** der Beschäftigten (einschl. Altersteilzeit).

1.716.895 Beamt:innen und Richter:innen arbeiteten 2020 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Anteil von 34,6 Prozent. Der Frauenanteil liegt in diesem Bereich bei 52,4 Prozent.

2020 hatten nur **12 %** der Beschäftigten auf Bundesverwaltung Migrationshintergrund. Dabei leben hier mehr als 21 Millionen Menschen, die selbst oder deren Eltern aus einem anderen Land zugewandert sind. Im öffentlichen Dienst spiegelt sich das nicht wieder.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Insgesamt **50,2 %** bzw. **2.493.310 Beschäftigte** waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2020 für die Länder tätig. Viele personalintensive Aufgaben wie das Bildungswesen oder der überwiegende Teil der Polizei fallen in ihre Zuständigkeit. **1.596.810 Beschäftigte waren in den Kommunen tätig**, ein Anteil von 32,1 Prozent.

3.079.050 Personen
waren 2020 im öffentlichen Dienst als
Arbeitnehmer:innen beschäftigt, das ent-
spricht einem Anteil von 62 Prozent. Dabei lag
der Frauenanteil bei 63 Prozent.

445.405 der Arbeitnehmer:innen
im öffentlichen Dienst arbeiteten im Jahr 2020
auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages.
Das ist eine Befristungsquote von
14,5 Prozent.

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

Am Stichtag 30.6.2020 absolvierten

262.640 Personen eine
Ausbildung im öffentlichen Dienst. Der
Frauenanteil betrug dabei 58,9 Prozent.

2.857.010 Frauen
arbeiteten 2020 im öffentlichen Dienst. Das
ist ein **Frauenanteil von 57,5 Prozent**.

Bei der Polizei lag der Anteil der Frauen bei

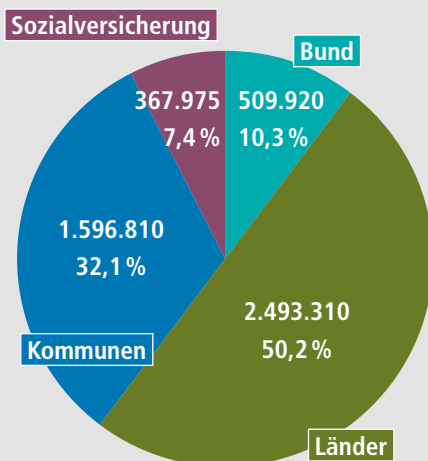
30,2 %.
In der Kindertagesbetreuung lag er mit
93,9 % deutlich darüber.

Im Juni 2020 betrug der **Frauenanteil**
in Führungspositionen in den obersten

Bundesbehörden **36,9 %**
– das ist ein Anstieg zu 2015 um
4,5 Prozentpunkte. Bis 2025 will der Bund
50 Prozent erreichen.

Quelle: Gleichstellungsindex 2020

BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICHEN



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt
Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 1.2.1

Abbildung 1

Quellen auf dieser Doppelseite, soweit nicht anders vermerkt:
Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020

Wenn Personalmangel, dann Stress

Der Fokus der hier vorgestellten Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit liegt auf der Arbeitsintensität im öffentlichen Dienst. Viele Beschäftigte berichten dabei von einem Missverhältnis zwischen der zu bewältigenden Arbeitsmenge und der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit. Außerdem zeigt sich eindrucksvoll, welche Folgen eine mangelnde Personalausstattung hat.

Überlastung durch eine zu hohe Arbeitsintensität geht mit einer stärkeren Erschöpfung und einer schlechteren Regenerationsfähigkeit Hand in Hand. In den vergangenen Jahren haben psychische Erkrankungen als Grund für Arbeitsunfähigkeit an Bedeutung gewonnen. Nach den Muskel- und Skeletterkrankungen stehen sie bei den Arbeitsunfähigkeitstagen an zweiter Stelle. Psychische Erkrankungen können unterschiedliche Ursachen haben, arbeitsbedingte Belastungen sind aber zweifellos ein wichtiger Faktor. Besteht hier ein Missverhältnis, etwa weil die Arbeitsmenge nicht zu bewältigen ist, steigt der Druck auf die Beschäftigten. Eine dauerhaft hohe Arbeitsintensität setzt die Betroffenen unter Stress. Eine hohe Arbeitsintensität aufgrund quantitativer Überforderung bedeutet ein erhöhtes Risiko für Burnout, Depressionen und Angststörungen. Die Steuerung der Arbeitsintensität auf einem gesundheitsverträglichen Niveau ist daher eine Grundvoraussetzung für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit.

PERSONALAUSSTATTUNG UND ARBEITSINTENSITÄT

Wodurch entsteht eine hohe Arbeitsintensität? Ein wichtiger Faktor ist eine schlechte Personalausstattung, sei es auf Grund chronischer Unterbesetzung, infolge krankheitsbedingter Ausfälle und einer feh-

lenden Vertretungsreserve. In der Befragung des DGB-Index Gute Arbeit gaben insgesamt 45 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst an, sehr häufig oder oft wegen fehlendem Personal mehr arbeiten zu müssen. Personalknappheit als Ursache für Mehrbelastung ist hier weiter verbreitet als in der Privatwirtschaft, wo der Wert mit 35 Prozent deutlich niedriger liegt.

Dramatisch häufig tritt Mehrarbeit wegen Personalmangel in der Krankenpflege und den Rettungsdiensten an öffentlichen Krankenhäusern auf. 78 Prozent der Befragten aus dieser Berufsgruppe gaben an, sehr häufig oder oft wegen fehlendem Personal mehr arbeiten zu müssen. Hier bekommen nicht nur die Krankenhausbeschäftigten, sondern auch die

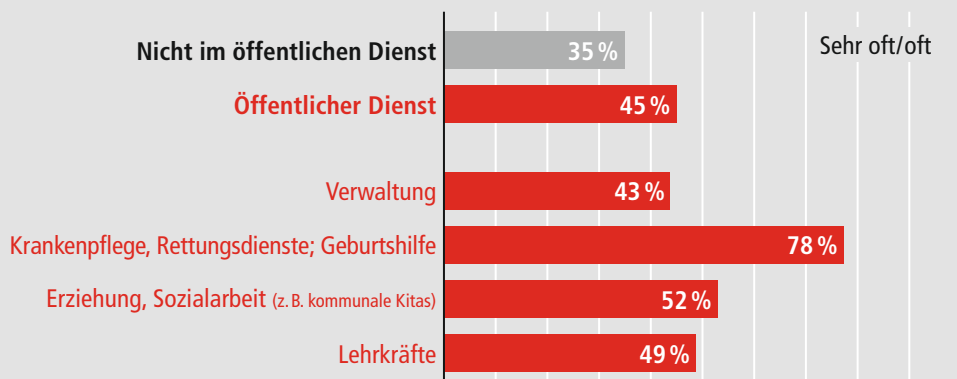
ZUR DATENGRUNDLAGE

Seit 2007 wird der DGB-Index Gute Arbeit erhoben, um die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten zu erfassen. Jährlich wird eine bundesweit repräsentative Umfrage unter Beschäftigten durchgeführt (ohne Auszubildende). Auf Basis dieser Daten wird hier die Arbeitsintensität beleuchtet.

Insgesamt wurden 6.297 Beschäftigte in der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020 befragt. Von ihnen sind 22 Prozent im öffentlichen Dienst tätig. Darunter sind ca. drei Viertel (74 %) Arbeitnehmer:innen und ein Viertel (26 %) Beamte:innen. Um die Einordnung zu erleichtern, werden den Werten zum öffentlichen Dienst die Befunde aus der Privatwirtschaft gegenübergestellt. Dabei sind Unterschiede in der Berufs- und Qualifikationsstruktur zu bedenken, die die Vergleichbarkeit leicht einschränken. So ist das Anforderungsniveau der Arbeit im öffentlichen Dienst höher, Helfer- und Anlertätigkeiten sind selten. Überdurchschnittlich häufig sind dagegen Expert:innentätigkeiten.

MEHRARBEIT WEGEN PERSONALMANGEL NACH BERUFSGRUPPE

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie wegen fehlendem Personal eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten müssen?«



© DGB 2021 | Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit, Daten aus 2019

Abbildung I

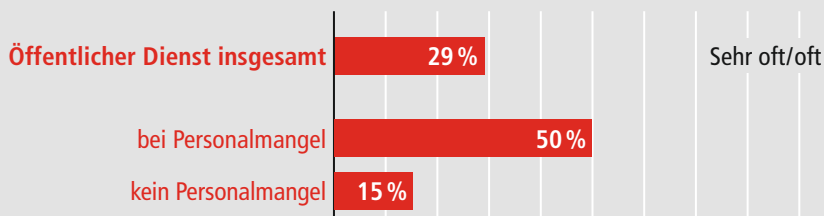
Patient:innen die schlechten Arbeitsbedingungen zu spüren. Auch die Berufsgruppen der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen (49 Prozent) und Erziehung und Sozialarbeit (etwa die Beschäftigten der kommunalen Kitas, 52 Prozent) berichten von der hohen Arbeitsintensität durch eine löchrige Personaldecke.

Insgesamt gibt etwas mehr als ein Viertel (29 Prozent) aller Befragten aus dem öffentlichen Dienst an, sehr häufig oder oft Abstriche bei der Qualität der Arbeit zu machen, um das Arbeitspensum bewältigen zu können. Dass die Personalausstattung eine wichtige Rolle spielt, zeigt der erhöhte Anteil von 50 Prozent mit Qualitätsabstrichen im Kontext von Personalmangel.

Abbildung II

PERSONALMANGEL UND QUALITÄTSABSTRICHE, ÖFFENTLICHER DIENST

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?«



© DGB 2021 | Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit, Daten aus 2019

**INDIKATOREN
HOHER ARBEITSINTENSITÄT**

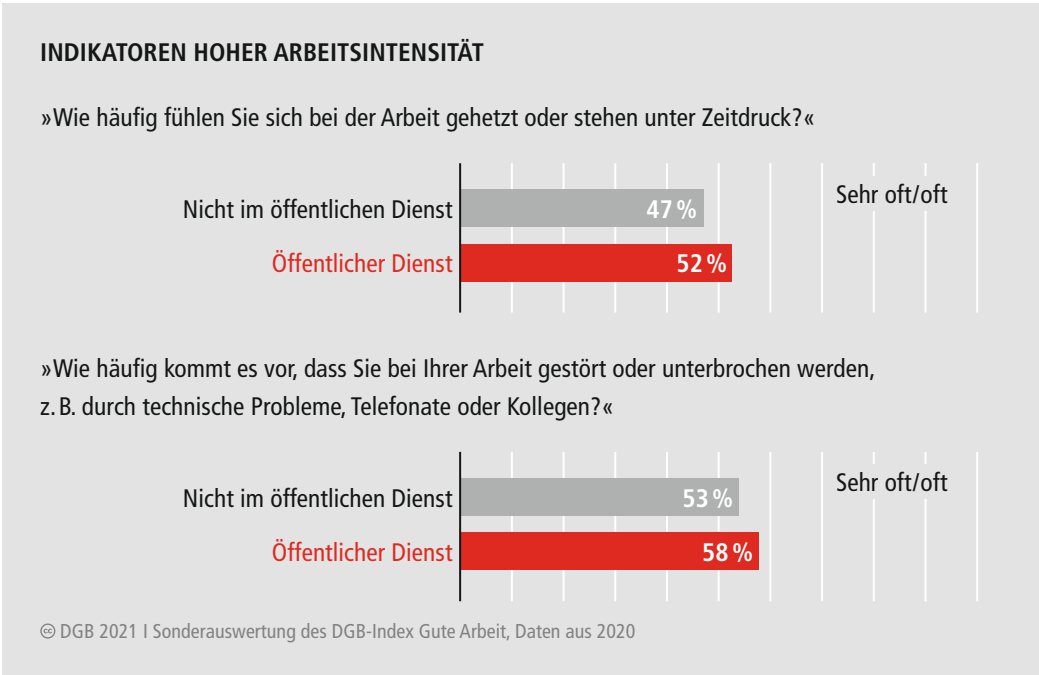
In der Befragung des DGB-Index Gute Arbeit wird Arbeitsintensität mit verschiedenen Indikatoren gemessen. Unter anderem wird erhoben, wie häufig die Beschäftigten sich bei der Arbeit gehetzt fühlen und wie oft sie im Arbeitsprozess gestört werden. Eine Frage ist auf eine mögliche Ausweichreaktion bei zu hoher Belastung gerichtet. Gefragt wird, ob Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden, um das geforderte Arbeitspensum überhaupt schaffen zu können.

Mehr als die Hälfte der Befragten aus dem öffentlichen Dienst (52 Prozent) fühlt sich bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt. In der Privatwirtschaft berichten davon 47 Prozent der Befragten. Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsflusses betreffen 58 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst (Privatwirtschaft: 53 Prozent).

Fast jede:r dritte Beschäftigte berichtet davon, die Arbeit nicht in der eigentlich gewünschten Qualität ausführen zu können (29 Prozent). Der Druck, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, weil sonst das Arbeitspensum nicht zu schaffen ist, ist damit im öffentlichen Dienst deutlich verbreiteter als in der Privatwirtschaft(21 Prozent).

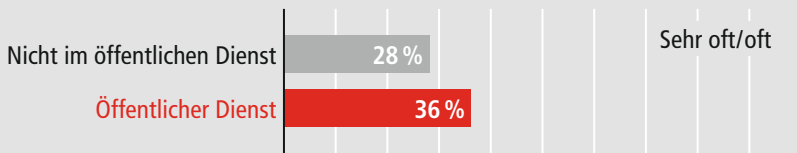
In der Befragung des DGB-Index Gute Arbeit gaben insgesamt 45 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst an, sehr häufig oder oft wegen fehlendem Personal mehr arbeiten zu müssen.

Abbildung III

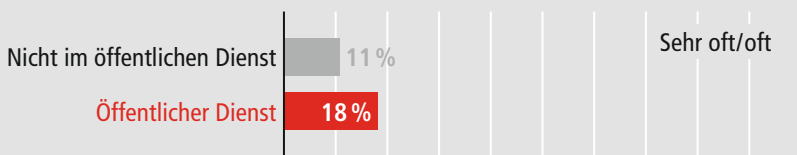


EINFACH MAL ABSCHALTEN?

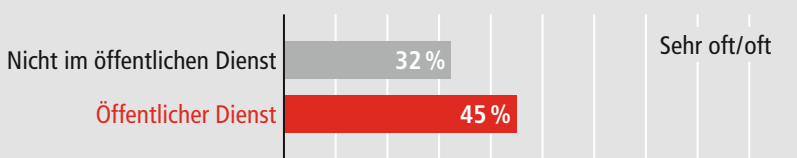
»Wie häufig kommt es vor, dass Sie Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen?«



»Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?«



»Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?«



© DGB 2021 | Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit, Daten aus 2020

Abbildung IV

EINFACH MAL ABSCHALTEN?

Ausreichende Ruhezeiten sind eine Grundvoraussetzung für den langfristigen Erhalt der Gesundheit. Die Ruhezeit zwischen Arbeitstagen ist dabei zu unterscheiden von Ruhepausen während der Arbeitszeit. Die Arbeitszeitverordnungen und das Arbeitszeitgesetz sehen zwischen zwei Arbeitstagen bzw. innerhalb von 24 Stunden eine Ruhezeit von 11 Stunden vor.

Von den Befragten im öffentlichen Dienst geben 36 Prozent an, dass sie sehr häufig oder oft Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen. Das Problem ist hier ausgeprägter als in der Privatwirtschaft. Das Unterschreiten der regulären Ruhezeit

von 11 Stunden bis zum nächsten Arbeitstag kommt im öffentlichen Dienst bei 18 Prozent der Befragten sehr häufig oder oft vor. Beschäftigte der Privatwirtschaft geben dies zu einem deutlich geringeren Anteil von 11 Prozent an.

Ein weiteres Problem ist, wenn in der Ruhezeit nicht »abgeschaltet« werden kann, weil die Arbeit nicht aus dem Kopf geht. Dies ist kein seltenes Problem: 45 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geben an, dass sie sehr häufig oder oft auch in der arbeitsfreien Zeit nicht abschalten können. In der Privatwirtschaft ist es ca. jede:r Dritte.

Tabelle 1

BESCHÄFTIGTE NACH AUFGABENBEREICHEN UND BESCHÄFTIGTENSTATUS (KÖPFE), 2020

Aufgabenbereich	Insgesamt	Beamte:innen, Richter:innen, Soldat:innen	Arbeit- nehmer:innen
insgesamt	4.968.020	38,0 %	62,0 %
Allgemeine Dienste	1.669.055	59,7 %	40,3 %
Politische Führung und zentrale Verwaltung	534.545	29,3 %	70,7 %
Auswärtige Angelegenheiten	9.300	30,6 %	69,4 %
Verteidigung	242.205	81,2 %	18,8 %
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	507.010	70,7 %	29,3 %
darunter Polizei	341.375	85,6 %	14,4 %
Rechtsschutz	184.065	65,3 %	34,7 %
Finanzverwaltung	191.930	84,6 %	15,4 %
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	1.706.470	42,9 %	57,1 %
darunter: Allgemeinbildende und berufliche Schulen	966.080	67,4 %	32,6 %
Hochschulen	585.875	10,0 %	90,0 %
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	853.735	7,7 %	92,3 %
darunter Kindertagesbetreuung nach SGB VIII	259.480	0,6 %	99,4 %
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	264.735	5,3 %	94,7 %
darunter Krankenhäuser und Heilstätten	146.395	0,5 %	99,5 %
Wohnungswesen, Städtebau, Raumordnung und kommunale Gemeinschaftsdienste	126.465	14,2 %	85,8 %
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	44.855	30,0 %	70,0 %
Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen	159.910	9,3 %	90,7 %
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	132.150	24,3 %	75,7 %
Finanzwirtschaft	10.640	14,0 %	86,0 %

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 2.8.1

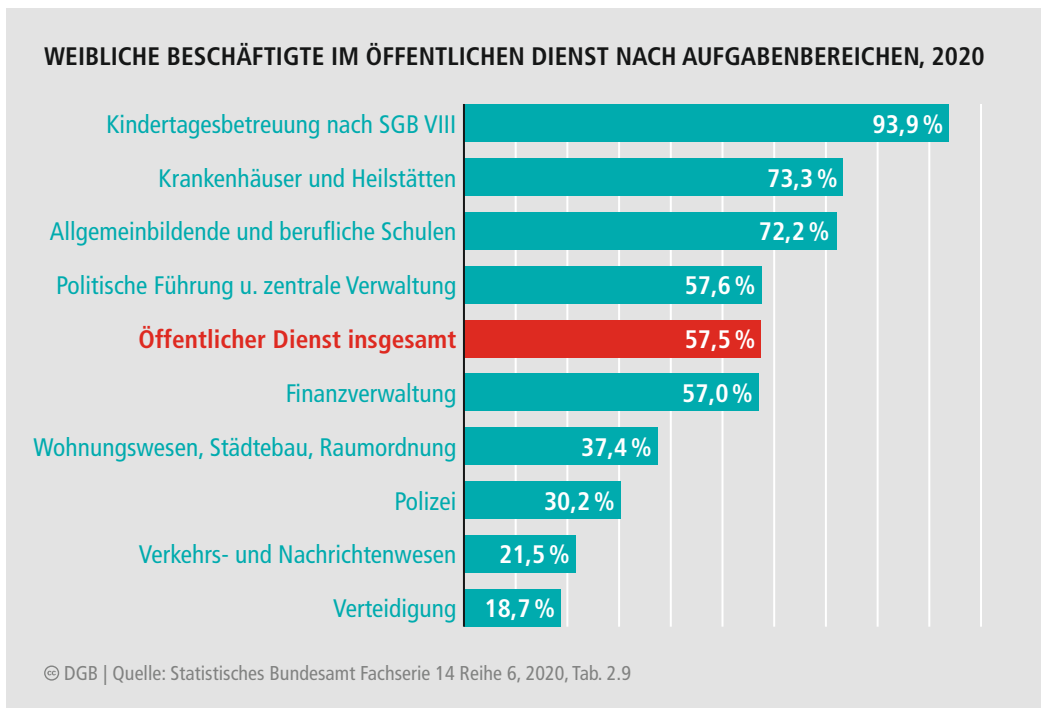
KAPITEL 2

Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Im Juni 2020 waren 57,5 Prozent aller Beschäftigten Frauen. In absoluten Zahlen sind das rund 2,9 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 60,8 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiblich waren. Im früheren Bundesgebiet lag der Frauenanteil 2020 dagegen bei 57 Prozent.

Bei näherer Betrachtung der Aufgabenbereiche zeigt sich auch, dass die Frauen- und Männeranteile je nach Tätigkeitsfeld stark variieren. In der Kindertagesbetreuung (93,9 Prozent) und im Schuldienst (72,2 Prozent) ist der Anteil der Frauen beispielsweise überdurchschnittlich hoch, in der Verteidigung (18,7 Prozent), im Verkehr- und Nachrichtenwesen (21,5 Prozent) sowie bei der Polizei (30,2 Prozent) liegt er deutlich niedriger.

Abbildung 2



Lehrkräftemangel? Hausgemacht

Guter Unterricht und individuelle Förderung von Schüler:innen? Beides hängt maßgeblich von motivierten und gut ausgebildeten Lehrkräften ab. Doch bundesweit herrscht Lehrkräftemangel. Der DGB Personalreport hat sich die Situation angeschaut.

Schulen sind soziale Orte, die das Leben der Schüler:innen genauso prägen wie das der Lehrkräfte. Doch vielerorts sind es keine schönen Orte. In Klassenräumen rieselt der Putz, in Sanitäranlagen funktioniert die Toilettenspülung nicht, die technische Ausstattung ist schlecht. Der Investitionsstau ist riesig. Dazu kommt die Baustelle Personalausstattung, auf der sich wenig bewegt. Allein an Grundschulen fehlen bis 2025 mindestens 26.300 Lehrer:innen.¹

AUSBILDUNGSKAPAZITÄTEN DER LÄNDER

An den Universitäten wurden Studienplatzkapazitäten zuletzt zwar ausgebaut. Gleichzeitig stieg im Lehramtsstudium aber die Studienabbruchquote auf nun 16 Prozent (Studienfachwechsel nicht einberechnet!).² In Deutschland rumpelt es im System der Lehrkräfteausbildung. Seit Jahren übersteigt der Bedarf das Angebot. Die Karte rechts dokumentiert für das Jahr 2020 das Verhältnis der Einstellungen von Lehrkräften durch die Länder (Bedarf) zur vorhandenen Ausbildungskapazität (Absolvent:innen des Vorbereitungsdienstes). Bei 9 von 16 Ländern lag das Defizit über 25 Prozent, zum Teil lag es bei 100 Prozent oder darüber. Viele Länder haben über Jahre unterhalb des Bedarfs ausgebildet.³

VIELE LEHRKRÄFTE IM SEITENEINSTIEG

Zur Kompensation setzen immer mehr Bundesländer auf den Seiteneinstieg. Zum Beispiel waren nur sechs von zehn Lehrkräften, die im Schuljahr 2020/2021 in

Berlin eingestellt wurden, für den Beruf durch Lehramtsstudium und Referendariat ausgebildet. Die Seiteneinsteiger:innen sind hochmotiviert, aber werden oft nicht gut vorbereitet. Und vor allem kommen sie häufig an Schulen mit besonderen Anforderungen zum Einsatz. Dort arbeiten doppelt so viele Kolleg:innen ohne abgeschlossenes Lehramtsstudium als an Schulen in besseren sozialen Wohnlagen.⁴ Da es in Deutschland noch immer nicht gelingt, Bildungserfolg von sozialer Herkunft zu entkoppeln, ist dieses Missverhältnis ein Problem.

WEITERENTWICKLUNG VON SCHULE

Klar ist aber auch: Die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften hat neben der Sicherung einer ausreichenden Zahl von Lehrer:innen auch das Ziel, auf guten und zeitgemäßen Unterricht vorzubereiten. Schule entwickelt sich weiter, das muss auch für Studium und Referendariat gelten. Die Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit rücken in den Vordergrund, Inklusion und Ganztag verändern den Schulalltag. Für all das müssen Schulen ausgestattet sein und alle Fachkräfte gute Rahmenbedingungen vorfinden. Das folgende Interview zeigt die Situation in Mecklenburg-Vorpommern.

1 | Vgl. DGB (2021): Schulen während und nach der Corona-Krise. Online unter www.dgb.de/-/W5q

2 | Vgl. DZHW (2020): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. Online unter www.dzhw.eu

3 | Vgl. Rackles, Mark (2020): Lehrkräftebildung 2021. Wege aus der föderalen Sackgasse, Berlin, S. 7

4 | Vgl. DGB (2021), a.a.O.

ZAHLEN & FAKTEN

Im Jahr 2018 waren **1.086.100 Kolleg:innen** an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Deutschland beschäftigt. An allen Bildungseinrichtungen zusammen (Kitas, Hochschulen etc.) arbeiteten 2,5 Millionen Menschen.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020, S. 54

10,9 Mio. Schüler:innen

wurden im Schuljahr 2020/2021 in Deutschland an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen unterrichtet.

Quelle: Statistisches Bundesamt, PM vom 11.3.2021

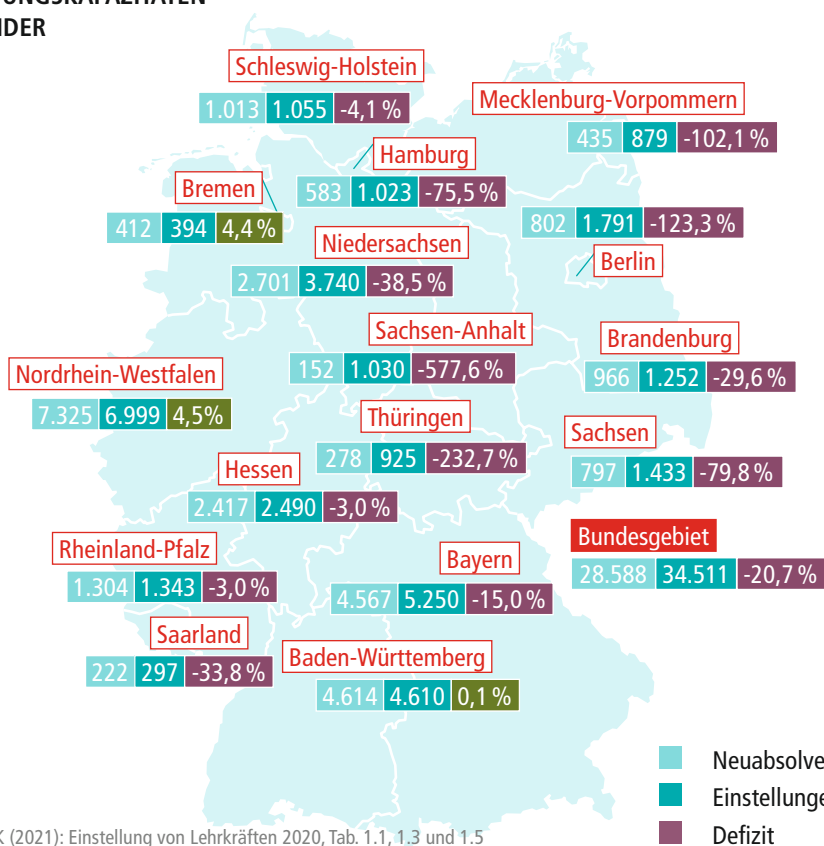
34.511 Lehrkräfte wurden Bundesweit im Jahr 2020 neu eingestellt. Nur 28.600 Absolvent:innen hatten allerdings den Vorbereitungsdienst abgeschlossen, das macht ein Defizit von 20,7 Prozent (siehe Karte).

Quelle: KMK (2021): Einstellung von Lehrkräften 2020

Bei **42 %** lag der Anteil der **ab 50-jährigen Lehrkräfte** in den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen im Jahr 2018. Ein großer Teil wird in den nächsten Jahren ausscheiden. Thüringen mit 67% und Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Brandenburg mit jeweils 61% weisen die höchsten Anteile von älteren Lehrkräften auf.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2020, S. 54

AUSBILDUNGSKAPAZITÄTEN DER LÄNDER



Quelle: KMK (2021): Einstellung von Lehrkräften 2020, Tab. 1.1, 1.3 und 1.5



»Die Qualität von Unterricht leidet«

Wie äußert sich der Lehrkräftemangel im Schulalltag aus eurer Sicht?

Angret Becker: Auf dem Papier hat ja jede Schule die Lehrkräfte, die ihr zustehen. Daraus stricken wir die Stundenpläne. Aber es ist alles zu knapp. Wenn Kolleg:innen krank sind, gibt es keine Vertretungsreserve. Dann müssen wir Klassen zusammenlegen, die ohnehin schon groß sind. Wir haben so gut wie keine Möglichkeit, Förderunterricht anzubieten, etwa

die Förderstunden für Deutsch, Mathe oder Englisch in der fünften Klasse. Oder in der zehnten Klasse, da müssen wir auf die Prüfungen vorbereiten. Das geht kaum, auch das ist für mich Ausdruck von Lehrkräftemangel. Wir mussten jetzt für den Förderunterricht Mathe einen Kollegen aus dem Ruhestand reaktivieren, damit die Schüler:innen nach dem Homeschooling nicht den Anschluss verlieren.

Ist das für Mecklenburg-Vorpommern eine typische Situation?

Silke Rieck: Nein, denn unseren Schulen in der Region Schwerin bzw. Rostock geht es im Vergleich noch sehr gut. Wir sind ein Flächenland und haben ein massives Problem, für Schulen im ländlichen Raum überhaupt Lehrkräfte zu finden. Ich weiß von Schulen in den Schulamtsbereichen Neubrandenburg oder Greifswald, die mit ihrer Personaldecke nicht einmal mehr die Kontingentstundentafel halten können. Das schaffen die einfach nicht. Dazu gibt es die Mangel-fächer, wie in anderen Bundesländern. Es gibt Fächer wie Musik, Religion oder Philosophie, die werden an manchen Schulen nicht mehr erteilt, weil es keine Lehrkräfte gibt.

ZUR PERSON

Angret Becker ist seit 1984 diplomierte Lehrerin für Deutsch und Russisch. Nach der Wende hat sie Englisch nachstudiert und an verschiedenen Schulen sowie zwei Jahre als Unterrichtsberaterin gearbeitet. Seit 2011 ist sie stellvertretende Schulleiterin an der Regionalen Schule Gadebusch. Sie ist seit dem Studium in der Gewerkschaft, war lange Personalrätin und leitet mit Silke Rieck den Vorstandsbereich Schule in der GEW MV.

Silke Rieck hat 1995 das Studium der Sonderpädagogik und Sport in Rostock begonnen und startete 2001 ins Referendariat. Seit 2003 arbeitet sie am Landesförderzentrum für den Förderschwerpunkt Hören. Sie fährt Schulen an, berät das Kollegium und unterstützt Schüler:innen. Seit 2014 (Einführung der Verbeamtung im Land) ist sie Beamtin. Sie ist seit Langem im Personalrat und in der GEW aktiv, seit knapp fünf Jahren auch im Lehrerhauptpersonalrat.

Aber das Land kann ja über die Studienplatzkapazitäten und die Einstellungen eigentlich vorsorgen?

Silke Rieck: Der Lehrkräftemangel begleitet uns schon lange. Nach der Wende hatten wir zuerst zu viele Lehrkräfte. In dieser Situation wurde solidarisch entschieden, dass alle Lehrkräfte die Stundenzahl reduzieren, also in eine Art Zwangsteilzeit gehen. Die Stellen wurden erhalten und die Lehrkräfteausbildung wurde runtergefahren. Dann stiegen die Schüler:innenzahlen wieder und Lehrkräfte konnten aus der Teilzeit wieder in die Vollzeit wechseln. Aber die Lehrkräfteausbildung wurde nicht an den Bedarf angepasst. Die Konsequenz ist, dass Personal fehlt und dazu noch enorm viele Kolleg:innen bis 2030 in den Ruhestand gehen.

Wie sieht vor diesem Hintergrund die Rekrutierung aus?

Angret Becker: Wir melden als Schule Bedarf an und schreiben Stellen aus. Aber es ist schwierig, wir haben viele Bewerbungsgespräche und nur wenig Erfolg. Viele jungen Kolleg:innen wollen dann doch lieber ans Gymnasium und nicht an die Regionale Schule. Und es ist erkennbar, dass sich auf Bewerbungen immer weniger ausgebildete Lehrkräfte melden. Die Fachkräfte fehlen. Wir hatten Geografie ausgeschrieben, woraufhin sich ein Pilot beworben hat. Naja, der ist immerhin über viele Länder geflogen, könnte man sagen. Man entwickelt auch eine Art Galgenhumor.

Silke Rieck: Von den Neueinstellungen sind landesweit ein Drittel Lehrkräfte im Seiteneinstieg. In Regionen wie Rostock sind es weniger, in Nordvorpommern geht es eher Richtung 80 Prozent. Es gibt Schulen, da werden Lehrkräfte im Seiteneinstieg von Lehrkräften im Seiteneinstieg eingearbeitet. Und wohlbemerkt kommen sie nicht alle von der Hochschule. Das geht so nicht. Da mache ich mir ehrlich gesagt auch Sorgen um meine eigenen Kinder. Ich bin immer etwas verwundert, dass die Eltern die Situation so lethargisch hinnehmen. Die müssten eigentlich auf die Barrikaden gehen.

Angret Becker: Das soll aber nicht heißen, dass die Lehrkräfte im Seiteneinstieg nicht engagiert sind. Da ist zum Beispiel der Mathematiker von der Uni, der gerne an die Schule will. Der kann natürlich Mathematik und gibt sich Mühe, aber bei den Kindern kommt trotzdem nichts an. Da müsste die Unterstützung viel besser sein, etwa durch mehr Mentorenstunden. Es ist nicht möglich, dass das Kollegium das noch nebenbei erledigt.

Das Kollegium ist ja ohnehin schon belastet.

Silke Rieck: Genau. Lehrkräfte haben hier 27 Pflichtstunden, das ist hart. Das ist kein Argument, mit dem du Lehrkräfte nach Mecklenburg-Vorpommern lockst. Wegen der hohen Belastungen und unserer tollen Dienstvereinbarung Teilzeit reduzieren viele Kolleg:innen die Arbeitszeit. Aber warum müssen sie auf Gehalt verzichten, um ihre Arbeit zu schaffen? Das ist nicht fair. Und auch hier ist der Lehrkräftemangel hausgemacht. Wäre die Belastung niedriger, würden viele wieder Vollzeit arbeiten und wir hätten das Problem nicht in dem Umfang.

Angret Becker: Genau. Ein junger Kollege meinte zu mir, durch mehr Geld würde er nicht glücklicher. Aber er möchte anders leben und arbeiten können. In den letzten Jahren wurden es immer mehr Aufgaben. Das ist irre viel. Letzte Nacht kam zum Beispiel die Mail, dass wir die Anmeldung zur Corona-Impfung ausfüllen lassen sollen. Wer druckt die aus uns kopiert die? Das hat dann unsere Schulsozialarbeiterin gemacht, aber die hat eigentlich andere Aufgaben. Diese ganzen Abfragen, Belehrungen, lange Formulare zum Schulabsentismus. Wir laufen ständig irgendwelchen Zetteln hinterher, das summiert sich.

Wie verändert das die Arbeit?

Silke Rieck: Durch die zunehmende Bürokratie sind alle Beschäftigten der Schule – es gibt ja nicht nur die Lehrkräfte – einfach zu. Sie haben nicht mehr die Muße, um sich zusammzusetzen und ein Fallbeispiel zu diskutieren. Oder fachliche Dinge. Und da bleibt Schule und Schulentwicklung für mich auf der Strecke. Du hast immer Druck im Kessel, das macht

Von den Neueinstellungen sind landesweit ein Drittel Lehrkräfte im Seiteneinstieg. In Rostock sind es weniger, in Nordvorpommern eher 80 Prozent. Es gibt Schulen, da werden Lehrkräfte im Seiteneinstieg von Lehrkräften im Seiteneinstieg eingearbeitet.

Silke Rieck

dich kaputt. Für das, was Schule schön macht, auch unter Kolleg:innen, hast du keine Zeit mehr. Und es frustriert, wenn du deinen Ansprüchen an guten Unterricht nicht nachkommen kannst. Wenn du am Abend Unterricht aufwendig vorbereitest, und am nächsten Tag hast du 10 zusätzliche Schüler:innen, weil ein Kollege krank ist. Das wirft alles über den Haufen. Das hat mit Wertschätzung nichts zu tun – und die Qualität von Unterricht leidet.

Angret Becker: Es ist von Jahr zu Jahr schlimmer geworden. Vor Jahren habe ich noch gesagt, dass ich keinen Urlaub brauche, weil die Arbeit an der Schule Erholung ist. Das sage ich schon lange nicht mehr. Und dadurch, dass alle unter Druck stehen, sind auch die Umgangsformen im Kollegium anders geworden. Wir merken das als Schulleitung, wir werden öfter angebrüllt. Irgendeiner muss es ja abbekommen. Das bin dann ich, weil ich gerade über den Flur laufe.

Was braucht es, um im Unterricht besser auf den individuellen Lernbedarf von Schüler:innen eingehen zu können?

Angret Becker: Ausreichend Förderkräfte, also Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung, PmsA. Gerade heute war die Kollegin wieder an meiner Schule, aber die kommt nur alle 14 Tage für ein oder zwei Stunden. Das ist ein Tropfen auf dem heißen Stein. Sie hat gar keine Zeit, sich mit den Lehrkräften abzustimmen, wie den Schüler:innen geholfen werden kann.

Silke Rieck: Wir brauchen Zeit für Fortbildung, für Supervision. Schon auf der Stundentafel muss sich abbilden, dass es Beratungsstunden gibt. Und wir brauchen eine Zuweisung von über 100 Prozent, damit Krankheitsfälle ausgeglichen werden können. Aktuell ist alles auf Kante genäht. Dadurch werden Lehrkräfte vor allem dort abgezogen, wo sie fördernd unterwegs sind. Und wer bleibt dann auf der Strecke? Die Kinder, die individuelle Förderung am meisten brauchen.

Es gibt viele Baustellen. Deshalb hat die GEW den Pakt Gute Schule 2030 mitinitiiert, der mit der Landesregierung Ziele absteckt. Was hat für euch Priorität?

Silke Rieck: Es gibt gerade verschiedene Arbeitsgruppen, etwa zum Arbeitszeitkonto und zur Referendariatszulage. Mal sehen, wo das hinführt. Sicher ist, dass die Landesregierung Geld in die Hand nehmen muss. Die Kolleg:innen brauchen ein gutes Einkommen, na klar. Aber vor allem muss mehr passieren in Bezug auf die Arbeitsbelastung, das ist entscheidend.

Angret Becker: Momentan haben wir zum Beispiel eine klassenbezogene Stundenzuweisung. Dadurch gibt es die Tendenz zu großen Klassen, das spart Stunden ein. Ich würde mir eine schülerbezogene Stundenzuweisung wünschen. Mit einer Faktorisierung, dass ein Kind mehr Stunden bekommt, wenn es zum Beispiel einen Förderschwerpunkt L hat. Dann hättest du an Schulen, an denen es viel Bedarf an Förderung gibt, wesentlich mehr Stunden zur Verfügung.

Silke Rieck: Und die Ausbildung muss besser werden. Wer heute Lehramt Mathematik studiert, sitzt in den Lehrveranstaltungen des Masterstudiengangs. Das passt nicht zu den späteren Anforderungen im Unterricht, viele brechen das Studium ab. Und Schule entwickelt sich ja auch weiter, auch das muss sich im Studium weiderfinden. Auf das Thema Inklusion muss besser vorbereitet werden. Die Referendariatsausbildung ist auch Baustelle. Ich hatte damals noch eine Eins-zu-eins-Betreuung durch meine Mentorin, aber auch da wurde gekürzt. Die Referendare können ja eigenverantwortlichen Unterricht machen, hieß es dann. Dadurch wurden Stunden eingespart und die Ausbildung schlechter. Es muss was passieren, sonst haben wir irgendwann gar keine Lehrkräfte mehr. Weil es keiner mehr machen will.

Vor Jahren habe ich noch gesagt, dass ich keinen Urlaub brauche, weil die Arbeit an der Schule Erholung ist. Das sage ich schon lange nicht mehr. Und dadurch, dass alle unter Druck stehen, sind auch die Umgangsformen im Kollegium anders geworden.

Angret Becker

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

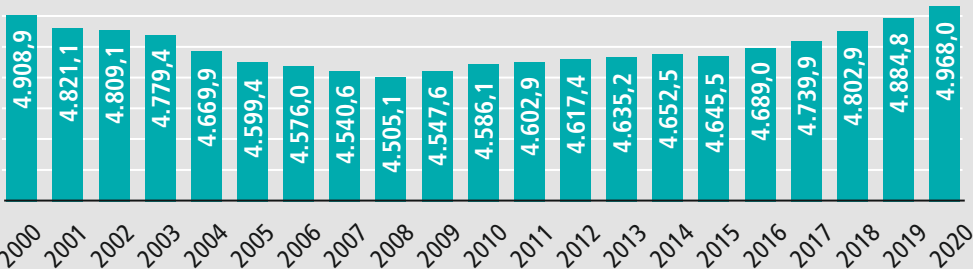
Jahr	insgesamt	Beamt:innen und Richter:innen	Arbeitnehmer:innen	Frauen im öffentlichen Dienst
1991	6.737,8	1.843,5 (27,4 %)	4.637,1 (68,8 %)	3.155,2 (46,8 %)
1995	5.371,0	1.701,1 (31,7 %)	3.475,5 (64,7 %)	2.677,2 (49,8 %)
2000	4.908,9	1.684,6 (34,3 %)	3.037,8 (61,9 %)	2.493,5 (50,8 %)
2005	4.599,4	1.691,6 (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 %)
2020	4 968,0	1.716,9 (34,6%)	3.079,1 (62%)	2.857 (57,5%)

© 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, 2020, Tab. 8.1.1

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

Jahr	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
30.06.2019	4.884,8	501,9	2.460,5	1.556,4	366,0
30.06.2020	4.968,0	509,9	2.493,3	1.596,8	368,0

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 8.1.1

Tabelle 3

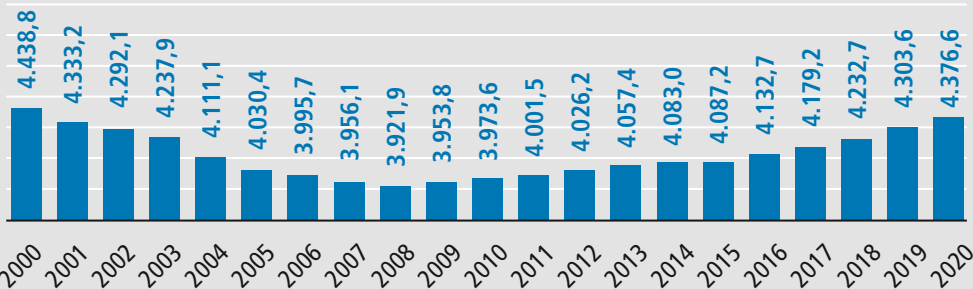
Ab den Neunzigerjahren folgte eine lange Phase von Stellenstreichungen und Personalabbau. Zwischen 1991 und 2020 ist das Personal des öffentlichen Dienstes um rund 30 Prozent von 6,74 auf 4,97 Millionen Beschäftigte gesunken.

Für den Stichtag 30.06.2020 verzeichnet die Personalstandstatistik im Vergleich zum Vorjahr einen Personalzuwachs. Die Beschäftigtenzahl stieg insgesamt um 83.190 Personen. Dies ist in erster Linie auf eine Zunahme im kommunalen Bereich (plus 40.365) und bei den Landesbeschäftigten (plus 32.790) 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, 2020, Tab. 8.1.4

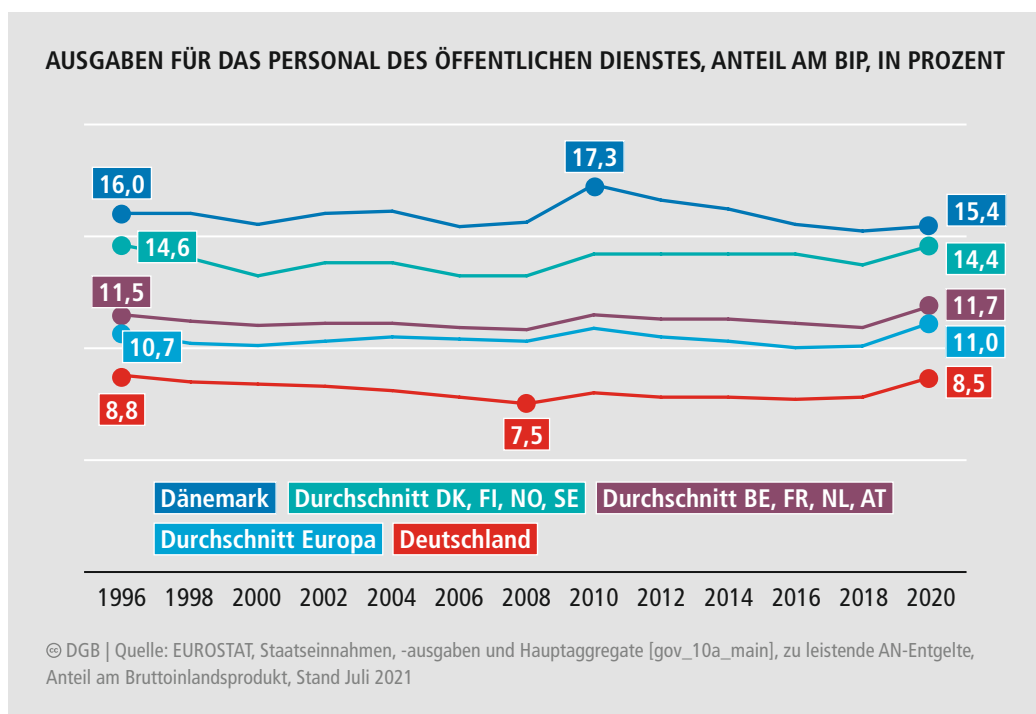
Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich

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 21 Prozent, in Deutschland dagegen nur bei 10,6 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 2020 haben die vier skandinavischen Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden (DK, FI, NO, SE) im Durchschnitt 14,4 Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts für Personal im öffentlichen Dienst ausgegeben, Dänemark als einzelnes Land sogar 15,4 Prozent (siehe Abbildung). Die Personalausgaben in Deutschland beliefen sich

Abbildung 5



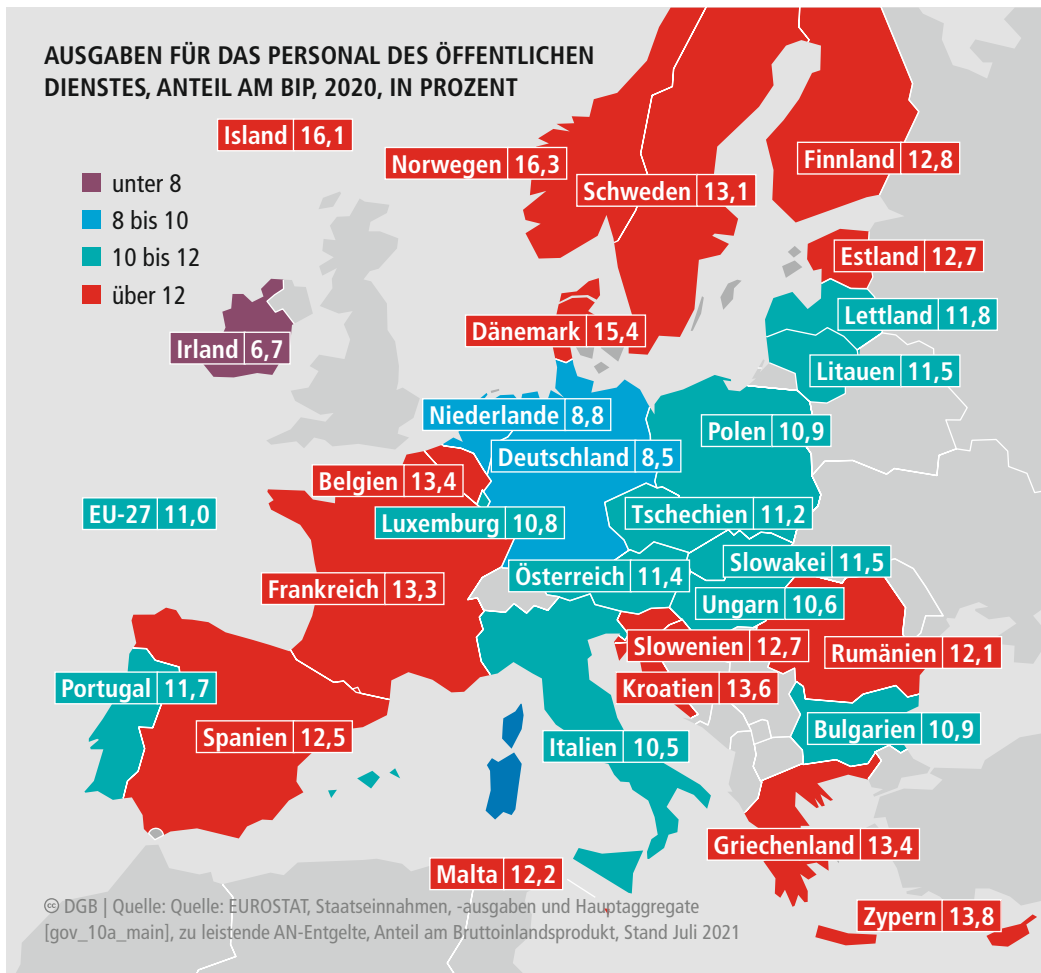


Abbildung 6

Die europäischen Nachbarn geben deutlich mehr für ihren öffentlichen Dienst aus.

2020 lediglich auf 8,5 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 2020 waren es 11,7 Prozent. Die Ausga-

ben in Deutschland sind im europäischen Vergleich also niedrig. Schaut man auf das Jahr 1996, so ist Deutschland zudem weiter zurückgefallen. Zwischen 1996 und 2020 hat sich die Differenz zu den beiden dargestellten Ländergruppen jeweils leicht vergrößert. Die kleinen Sprünge, welche zwischen 2008 und 2012 und zwischen 2018 und 2020 zu beobachten sind, erklären sich durch Schwankungen des BIP im Rahmen der Finanz- und der Corona-Krise, nicht durch Personalzuwächse.

1 | OECD (2021): Government at a Glance 2021, Paris; S. 101

Justiz am Limit

Die Arbeitsbelastung an Gerichten und Staatsanwaltschaften hat zugenommen. Die Eingangszahlen sind in vielen Bereichen gestiegen, die Verfahren komplexer. Demgegenüber steht eine Justiz, die oft schlechter ausgestattet ist, als sie es sein sollte. Und der es immer schwerer fällt, neues Personal zu gewinnen.

Das Vertrauen der Bürger:innen in das deutsche Rechtssystem ist recht hoch. Einer repräsentativen Umfrage zufolge haben 66 Prozent sehr viel oder ziemlich viel Vertrauen in die Gerichte, der Wert ist seit Jahren recht stabil.¹ Allerdings äußern die Befragten auch Kritik: 83 Prozent beklagen, dass Verfahren zu lange dauern, 74 Prozent halten die Gerichte für überlastet.

WELCHE JUSTIZ WOLLEN WIR?

Carola Augustin teilt die Kritik. Sie ist seit 2007 Richterin am Sozialgericht Oldenburg und im Haupttrichterrat sowie in ver.di aktiv. Häufig würden sie und ihre Kolleg:innen von der Arbeit schlicht überwältigt. »Die Personalausstattung in der Justiz wird nach Eingangszahlen bemessen. Im Sozialgericht haben wir aber seit Jahren zu viele Akten im Bestand. Die kriegen wir gar nicht abgearbeitet«, erklärt sie. Die Folge: lange Verfahrenslaufzeiten, die alle Seiten auslaugen und die Rechtssuchenden frustrieren. »Verfahren laufen dann gut, wenn ich sie von Anfang an individuell betreiben kann. Wenn nur standardisierte Schriftsätze genutzt werden, die nicht auf den Empfänger abgestimmt sind, und Verfahren lange auf Bearbeitung warten müssen, weil es anders nicht zu leisten ist, machen wir keine gute Figur«, so Augustin. Eine gute Personalausstattung sei auch ein Hebel, um Vertrauen und Anerkennung der Bürger:innen zu stärken und zu erhalten. »Schließlich können Abstriche in der Qualität nicht die Lösung sein. Weder für die Rechtssuchenden, noch für die Justiz«, so ihr Fazit.

DIGITALE MEHRBELASTUNG

Wohlgemerkt sind alle Beschäftigtengruppen am Limit, also auch Rechtspfleger:innen und Justizangestellte im nichtrichterlichen Dienst. Ohne diese läuft an Gerichten und Staatsanwaltschaften gar nichts. Und gerade hier zeigt sich, dass die oft beschworene Digitalisierung der Justiz auf absehbare Zeit eine zusätzliche Belastung bedeutet. Denn mehr Personal für Einführung, Erprobungen und Schulung bezogen auf die eAkte ist nicht in Sicht. In der Pilotphase wird parallel aber oft noch die Papierakte geführt, vieles muss extra ausgedruckt werden, Schnittstellen funktionieren nicht. Gerade der nichtrichterliche Dienst ist dadurch stark belastet.

AKT FÜR DEN RECHTSSTAAT

Je nach Gerichtsbarkeit ist die Lage unterschiedlich, aber vielerorts prekär. Dabei wurde in letzter Zeit schon verstärkt Personal eingestellt. Bund und Länder hatten verabredet, im Rahmen des »Paktes für den Rechtsstaat« bis 2021 insgesamt 2000 neue Stellen an Gerichten und Staatsanwaltschaften zu schaffen. Dieses Ziel wurde erreicht, die Lage vor Ort verbesserte sich aber kaum. Und dass viele der neu geschaffenen Stellen noch nicht besetzt werden konnten, verweist auf die schwierige Nachwuchssuche. Denn der Personalmangel wird sich weiter verschärfen, wie das folgende Interview zeigt.

1 | Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2021): Roland Rechtsreport 2021, Köln

ZAHLEN & FAKTEN

Um insgesamt **21,3 %** ging der **Personalbestand** im mittleren Dienst und im Schreibdienst zwischen 1995 und 2019 an den Amtsgerichten in Deutschland zurück, von 29.182 auf 22.975. Im richterlichen und im gehobenen Dienst veränderte sich die Personaldecke kaum.

Quelle: Bundesamt für Justiz, Personalbestand der Amtsgerichte, Stand vom 16.10.2019

1.089 **Gerichte** gab es in den Bundesländern, darunter Amts-, Land-, Oberlandes-, Arbeits-, Verwaltungs-, Sozial- und Finanzgerichte im Jahr 2019.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Statistik Zahl der Gerichte, August 2021

184.065 **Beschäftigte** haben 2020 in Deutschland in der Justiz gearbeitet. Davon scheiden in den nächsten 10 Jahren 25,1 Prozent altersbedingt aus.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6 – 2020, Tab. 2.9

21.339 **Richter:innen** gab es in Deutschland auf Bundes- und Landesebene Ende 2018. Die Zahl der Staatsanwält:innen lag bei 5.882.

Quelle: Bundesamt für Justiz, Richterstatistik, Stand 15.11.2019

388.883 **Klageverfahren** haben Sozialgerichte in Deutschland im Jahr 2019 erledigt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Genesis-Datenbank, Statistik in der Sozialgerichtsbarkeit, August 2021

Zusammengenommen 56,7 % aller staatsanwaltschaftlichen Verfahren wurden in Deutschland im Jahr 2019 eingestellt (mit Auflage 3,4 %, ohne Auflage 24,6 %, mangels Tatverdacht 28,5 %, wegen Schuldunfähigkeit 0,2 %).

Quelle: Statistisches Bundesamt, PM vom 21.8.2020

Gleichbehandlung vor Gericht? 62 % der Bürger:innen zweifeln daran und denken, dass man seine Chancen auf ein günstigeres Urteil verbessert, wenn man einen bekannten Anwalt bezahlen kann. 58 Prozent beklagen, dass die Rechtsprechung in Deutschland sehr uneinheitlich ist.

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2021): Roland Rechtsreport 2021, Köln, S. 16

PEBB\$Y – WAS IST DAS?

PEBB\$Y steht für »Personalbedarfsberechnungssystem«. Seit 2005 wird damit der Personalbedarf der Justiz errechnet. Erstellt hat es eine Unternehmensberatung für die Justizbehörden von Bund und Ländern, aktuell ist das Unternehmen PwC beauftragt. Regelmäßig schreibt eine Erhebungsgruppe auf, wie lange sie für eine Tätigkeit braucht. Auf Basis dieser durchschnittlichen Bearbeitungszeit wird der Personalbedarf an Richter:innen, Staatsanwält:innen und Rechtspfleger:innen und Justizangestellten errechnet, indem die Einzelfallbearbeitungszeit mit der tatsächlichen Fallzahl multipliziert wird. Betrachtet werden allerdings alleine die Eingangszahlen, nicht der Aktenbestand.



»Der Druck durch die Eingangszahlen ist heute viel höher«



Über einen längeren Zeitraum betrachtet: Wie hat sich die Arbeit im Gericht verändert?

Sabine Gruber: Nach der Ausbildung kam ich nach München zum Amtsgericht, dort hatte ich ein altes schwarzes Telefon mit Wählscheibe und eine mecha-

nische Schreibmaschine. Mitte der Achtzigerjahre war das die normale Arbeitsplatzausstattung. In der Geschäftsstelle hatten wir feste Arbeitszeiten von 7.30 bis 16.15, am Freitag bis 15.00 Uhr. Insgesamt war es weniger hektisch und die Arbeitsbelastung

war geringer als jetzt. Wir hatten auch ein anderes Verhältnis zur Richterschaft, da waren wir in der Regel noch per Du. Heute muss immer alles schnell gehen. Und der Druck durch die Eingangszahlen ist viel höher.

Norbert Wennmacher: Ich bin seit 1993 Arbeitsrichter: Auch ich hatte in den ersten Jahren keine IT am Arbeitsplatz. Der nichtrichterliche Dienst nutzte damals teilweise noch alte Robotron-Schreibmaschinen. Oder mit heutigen Standards nicht vergleichbare Computer. Später stand im Sozialraum ein Rechner mit piepsendem Modem für den Juris-Zugang, den haben wir Richter:innen uns geteilt. Erst ab ca. 2000 kamen Rechner für alle. Aber anfangs war die Personalausstattung der neu gegründeten Arbeitsgerichtsbarkeit Sachsen-Anhalt noch gut, richterliche Kolleg:innen hatten eine Protokollkraft. Später wurden diese Stellen gekürzt. Dadurch mache ich viele Schreibarbeiten jetzt selbst, über digitale Diktiertechnik und Spracherkennung. Heute ist die Arbeit schnelllebig, wir haben viel Zeitdruck.

Wenn die Arbeitsintensität jetzt höher ist, liegt das an der Personaldecke? Oder haben sich die Aufgaben verändert?

Gruber: Es ist eine Mischung von beidem. Auch bei uns wurde Personal abgebaut, das war ein schleicher Prozess. Gleichzeitig hat die Zahl der Verfahren deutlich zugenommen und sie sind heute sehr viel umfangreicher. Wenn ich ans Nachlassgericht denke, da geht es oft um riesige Vermögen. Das sind aufwendige Verfahren, die sich über Jahre ziehen. Gleichzeitig gibt es immer mehr Anwaltskanzleien, die systematisch Mandate akquirieren. Das ist eine richtige Rechtsdienstleistungsindustrie. Die eigentliche Belastung in der Geschäftsstelle und der Serviceeinheit ist der hohe Aktenumlauf.

Wie ist das am Arbeitsgericht?

Wennmacher: Auch hier hat sich viel verändert, zum Beispiel die Streitkultur. Früher erledigten sich zwei Drittel der Verfahren im Güutetermin durch Vergleiche, Klagerücknahmen usw. Heute wird erbitterter ge-

kämpft. Oft wollen die Anwält:innen sich erstinstanzlich nicht einigen, weil es sich gebührentechnisch nicht lohnt. Da wird gleich auf die Berufungsinstanz gesetzt. Alles zieht sich, die Akten werden dicker. Und es gibt auch hier mehr Massenverfahren, aktuell und bundesweit etwa zu Nachtschichtzuschlägen der Nahrungsmittelindustrie. Ich alleine habe über 200 Fälle. Solche Wellen sind schon logistisch ein Problem, gerade ohne ausreichend Kolleg:innen im nichtrichterlichen Dienst.

ZUR PERSON

Sabine Gruber ist Rechtspflegerin am Amtsgericht München. Von 1983 bis 1985 war sie Beamtenanwärtlerin für den mittleren Dienst und arbeitete danach als Justizassistentin. Den Aufstieg in den gehobenen Dienst schloss sie 1995 ab. Seit vielen Jahren ist Gruber aktiv bei der ÖTV und später bei ver.di. 1988 wurde sie in die JAV und 1990 in den Personalrat gewählt. Seit Februar 2020 ist sie die Vorsitzende des Gremiums.

Norbert Wennmacher ist seit 1993 in Sachsen-Anhalt Arbeitsrichter, er hat diesen Fokus schon im Referendariat angestrebt. Nach fünf Jahren erstinstanzlicher Tätigkeit folgten Abordnungen ans Bundesarbeitsgericht sowie ans Bundesarbeitsministerium. Zurück in Sachsen-Anhalt war er bei den Arbeitsgerichten Stendal und Halle und ist jetzt beim Landesarbeitsgericht tätig. Er ist für ver.di seit 2006 im Richterrat der Arbeitsgerichte und im Landesrichterrat aktiv.

Später wurden Stellen gekürzt. Dadurch mache ich viele Schreibarbeiten jetzt selbst, über digitale Diktiertechnik und Spracherkennung. Heute ist die Arbeit schnelllebig, wir haben viel Zeitdruck.

Norbert Wennmacher

Seit Anfang 2005 gibt es für die Justiz das Personalbedarfsberechnungssystem PEBB\$Y. Hat es sich bewährt?

Wennmacher: Nur teilweise. Wenn sich durch PEBB\$Y ein Bedarf errechnet, kann man bei den Ministerien leichter Personal einfordern. Ansonsten ist es eine ziemliche Geldvernichtung. Da werden bundesweit Millionenbeträge für die Erhebungen ausgegeben. Und letztlich sind wir von den Ergebnissen ziemlich nah bei den alten Pensenschlüsseln, die vor PEBB\$Y eine gleichmäßige Personalausstattung der Gerichte ermöglichten. Außerdem betrachtet PEBB\$Y nur Verfahrenseingänge. Es kommt aber oft vor, dass enorme Rückstände entstehen, etwa durch Altersabgänge oder den Krankenstand. Das bildet PEBB\$Y nicht ab, auf den Aktenbestand wird nicht geschaut. Dadurch stimmt die Bedarfsberechnung nicht.

Gruber: Das sehe ich auch so. Man kann mit PEBB\$Y gegenüber dem Haushaltsgesetzgeber Stellen einfordern, wenn die Zahlen entsprechend sind. PEBB\$Y ist aber nicht geeignet, um innerhalb eines Standortes Personal zu verteilen. Da kann man nicht mit Durchschnittswerten arbeiten, weil manche Menschen aufgrund bestimmter Umstände weniger als 100 Prozent leisten können, andere locker 120 Prozent.

Für Entlastung sollte der Pakt für den Rechtsstaat sorgen. Bund und Länder bewerten ihn positiv, Gerichte und Staatsanwaltschaften hätten viele Stellen geschaffen. Spürt man das vor Ort?

Gruber: Große Personalzuwächse hat uns das jedenfalls im Servicebereich nicht gebracht. Und vor allem haben wir im Großraum München zunehmend Schwierigkeiten, die vorhandenen Stellen adäquat zu besetzen. Wir haben die Konkurrenz zur Privatwirtschaft und zur Stadt München, die ihren Beschäftigten eine höhere München-Zulage zahlt als der Freistaat. Wenn jemand nicht zwingend zur Justiz will, haben wir schlechte Karten. Und eine Ausbildung für Justizfachangestellte gibt es bei uns nicht. Als ver.di fordern wir das, aber es ist politisch nicht gewollt. Wenn wir einstellen, bleibt nur der Quereinstieg, zum Beispiel von Rechtsanwaltsfachangestellten. Daneben werden Anwarter:innen im Justizfachwiredienst ausgebildet, aber insgesamt reicht es eben nicht aus.

Wie sieht die Nachwuchsgewinnung bei den Richter:innen aus?

Wennmacher: Da ist man dran, was auch bitter nötig ist. Die Altersstruktur ist in allen Gerichtsbarkeiten schlecht. Die Richter:innen am Arbeitsgericht sind bei uns alle 56 Jahre und älter. Nach 25 Jahren wurde jetzt die erste junge Kollegin auf Lebenszeit ernannt. Man versucht gegenzusteuern, damit das Problem sich nicht fortschreibt, wenn ein großer Schwung bald altersbedingt aussteigt. Die neue Landesregierung setzt das sogenannte Feinkonzept fort. Es wird erstmal über den Durst eingestellt, etwa 10 Prozent über dem Personalschlüssel nach PEBB\$Y.

Das ist doch sinnvoll, so kann das Wissen der Älteren weitergegeben werden.

Wennmacher: Ja. Es ist aber schwierig, Bewerber:innen zu bekommen und zu halten. Auch, weil die Proberichter:innen in Sachsen-Anhalt nicht wissen, wo sie verplant werden. Es gilt das Rotationsprinzip und sie müssen sich in zwei Gerichtsbarkeiten bewähren. Sie können nicht wählen wie in anderen Bundesländern. Viele, die bei uns anfangen und gute Examens-

noten haben, orientieren sich schnell anders. Viele treten die Probezeit nach der Einstellungszusage nicht an, weshalb Stellen unbesetzt bleiben. Außerdem wird der nichtrichterliche Dienst nicht im gleichen Umfang aufgestockt. Dort fehlt Personal, die Kolleg:innen sind definitiv überlastet. Und mit der Arbeitsintensität steigt der Krankenstand, das verschärft die Situation.

Eine weitere Baustelle ist die Digitalisierung der Justiz, etwa die Einführung der eAkte. Stehen dafür personelle Ressourcen bereit?

Gruber: Zumindest fordern wir die ein. Die elektronische Akte wurde an drei Landgerichten pilotiert und wird jetzt nach und nach ausgerollt. Auch an den Amtsgerichten läuft die Pilotierung an. Personal wird dabei nicht eingespart. Im Gegenteil ist das in der nächsten Zeit zusätzlicher Aufwand, die Altverfahren müssen ja noch parallel als Papierakte bearbeitet werden. Außerdem ist meine Erfahrung, dass uns IT-Personal fehlt und schwer zu rekrutieren ist. Jus-IT, das IT-Servicezentrum der bayerischen Justiz, sucht permanent Leute. Die werben uns intern IT-Interessierte ab, die dann an anderer Stelle fehlen.

Wennmacher: Das Problem haben wir in Sachsen-Anhalt auch. Das Ministerium will IT-Fachleute einstellen, allerdings ist dafür die Vergütung nicht konkurrenzfähig. Also werden Rechtspfleger:innen für EDV-Tätigkeiten angelernt, die werden dann unsere Systemadministrator:innen vor Ort. Wir haben Leute, die sich da wunderbar reinfuchsen, aber die fehlen uns woanders. In der IT, etwa in der zentralen ADV-Stelle beim Oberlandesgericht Naumburg, arbeiten nur wenige IT-Fachleute, also Informatiker etc. Und die IT-Abteilungen sind zu klein, auch wenn die Landesregierung aktuell eine Aufstockung anstrebt. Ich bin skeptisch, dass die eAkte bei uns bis 2026 laufen wird.

Also stottert der Motor bei der digitalen Justiz noch?

Gruber: Ja. Bei uns laufen sehr viele wichtige Prozesse noch per Fax, zum Beispiel weil die Schnittstellen zu den Justizvollzugsanstalten oder zur Psy-

chiatry fehlen. Ich werde oft ausgelacht, wenn ich darum bitte, etwas per Fax zu schicken. Aber es ist so, wir hinken der technischen Entwicklung in Teilen hinterher.

Wennmacher: Wir auch. Wenn man uns das Faxgerät wegnähme, würden wir dumm aus der Wäsche gucken. Vieles wird noch durchs Faxgerät gejagt, eilige Schriftsätze und Beschlüsse zum Beispiel. Das »Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach« EGVP und von den Anwält:innen das »besondere elektronische Anwaltspostfach« beA werden von uns nicht in allen möglichen Fällen genutzt. In vielen Fällen faxen wir noch, das ist schon etwas anachronistisch. Auch Urteile, die über das beA zugestellt werden könnten, werden noch per Post versandt.

Gruber: Wenn bei uns etwas per beA eingeht, wird auch mit beA geantwortet. Das wird schon als Arbeitserleichterung für die Serviceeinheiten genutzt, dafür gab es umfangreiche Schulungen. Das funktioniert immerhin. Trotzdem bleibt viel zu tun.

Große Personalzuwächse hat uns das jedenfalls im Servicebereich nicht gebracht. Und vor allem haben wir im Großraum München zunehmend Schwierigkeiten, die vorhandenen Stellen adäquat zu besetzen.

Sabine Gruber

Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst

Die Unsicherheit in der Arbeitswelt hat zugenommen: Ausweitung des Niedriglohnssektors, Minijobs, unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge. Dieser tiefgreifende Wandel wird mit dem Begriff der Prekarisierung beschrieben. Insbesondere Neueinstellungen erfolgen heute oft in Beschäftigungsverhältnissen, mit denen die Menschen nicht langfristig planen können. Die betroffenen Beschäftigten haben oft niedrige Einkommen und einen geringen sozialen Schutz. 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.

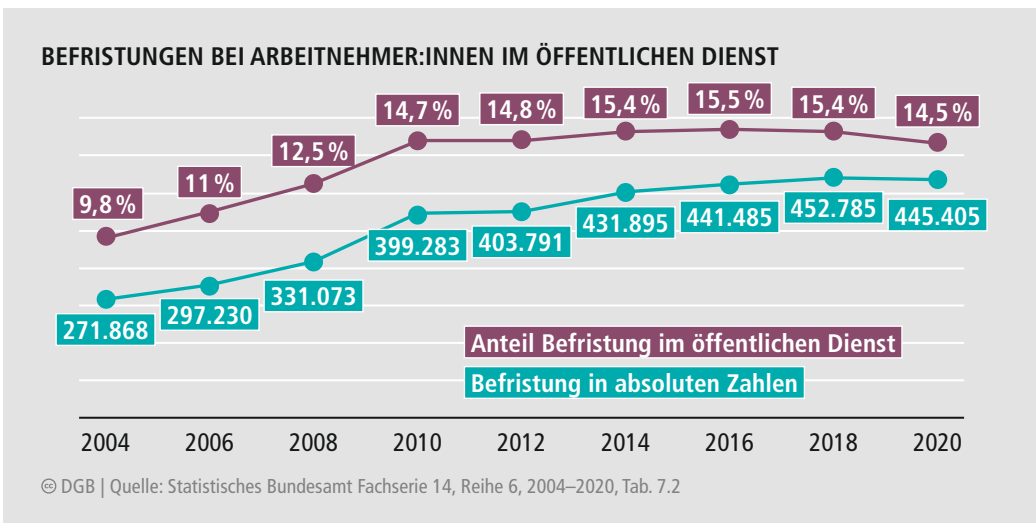
BEFRISTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

In Deutschland hatten im Jahr 2020 Insgesamt 2,4 Millionen Menschen einen befristeten Arbeitsvertrag. Das sind fast doppelt so viele wie 1996.¹ Und dieser Trend scheint sich weiterhin nicht umzukeh-

ren. Zahlen aus dem Jahr 2020 zeigen, dass rund 38 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 2020 rund 59.000 Beschäftigte befristet neu eingestellt, das entspricht 44,4 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 2020 von 9,8 Prozent auf 14,5 Prozent. Am 30.6.2020 hatten insgesamt 445.405 Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst einen Zeitvertrag (davon 56,6 Prozent Frauen).

Abbildung 7



BEFRISTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2020

	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Arbeitnehmer:innen gesamt	3.079.050	148.690	1.181.290	1.408.515	340.560
davon befristet	445.405	17.650	323.240	88.160	16.355
Befristungsquote	14,5 %	11,9 %	27,4 %	6,3 %	4,8 %
Frauenanteil bei Befristungen	56,6 %	52,9 %	53,7 %	65,6 %	70,4 %

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 7.2

Tabelle 4

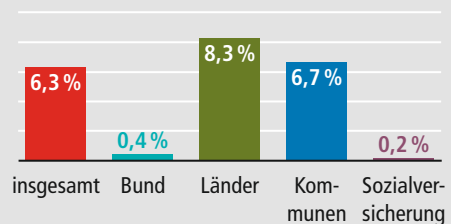
Im Jahr 2020 waren insgesamt 74.000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ohne Sachgrund befristet beschäftigt.³ Die höchsten Befristungsanteile weisen die Länder mit einer Befristungsquote von 27,4 Prozent auf. Grundsätzlich sind mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt. Je nach Arbeitsbereich ergeben sich in der Befristungspraxis große Unterschiede. In der Finanzverwaltung waren im Jahr 2014 nur 3,8 Prozent der Tarifbeschäftigten befristet eingestellt.⁴ Anders ist die Situation an Hochschulen: 2018 waren dort 67,9 Prozent aller hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (inkl. der Professor:innen) befristet beschäftigt (Wissenschaftlerinnen mit 74,5 Prozent häufiger als Wissenschaftler mit 63,6 Prozent).⁵

GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Von allen Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst waren in 2020 insgesamt 194.265 geringfügig beschäftigt, das macht einen Anteil von 6,3 Prozent aus. Dabei unterscheidet sich die Quote der geringfügig Beschäftigten zwischen den einzelnen Beschäftigungsbereichen stark: So waren im Bereich der Länder 8,3 Prozent und im kommunalen Bereich 6,7 Prozent der Arbeitnehmer:innen geringfügig beschäftigt, im Bundesbereich betrug die Quote lediglich 0,4 Prozent.

Abbildung 8

ANTEIL DER ARBEITNEHMER:INNEN IN GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNG



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 2.1

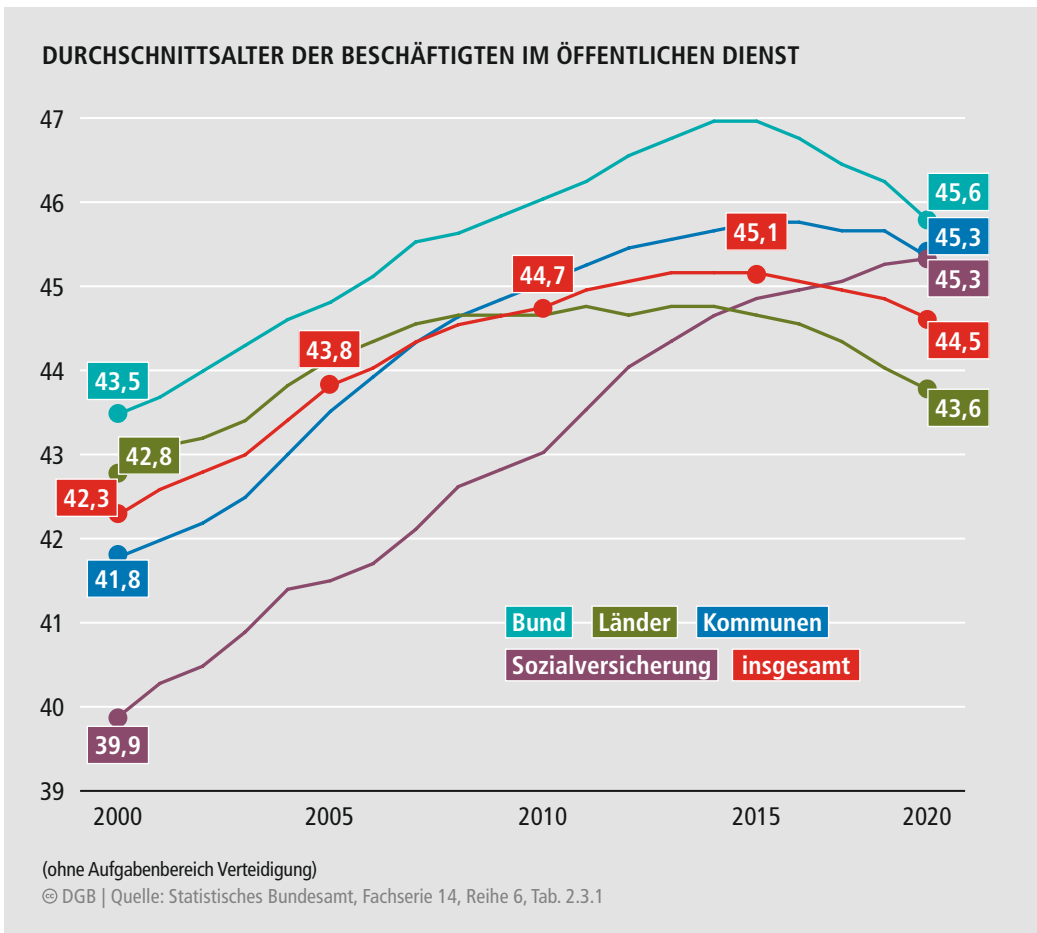
- 1 | Vgl. für diesen Absatz: Hohendanner, Christian (2021): Aktuelle Daten und Indikatoren: Befristete Beschäftigung in Deutschland, Stand: März 2021. Online unter www.iab.de
- 2 | Im Folgenden sind nur Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. Befristungen stellen bei Beamten:innen die Ausnahme dar.
- 3 | Vgl. Hohendanner, Christian (2021), a.a.O.; Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind hierbei nicht berücksichtigt
- 4 | Vgl. Hohendanner, Christian et al. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. IAB-Forschungsbericht Nr. 12, S. 40.
- 5 | Vgl. DGB (2020): DGB-Hochschulreport. Online unter www.dgb.de/-vuA

Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

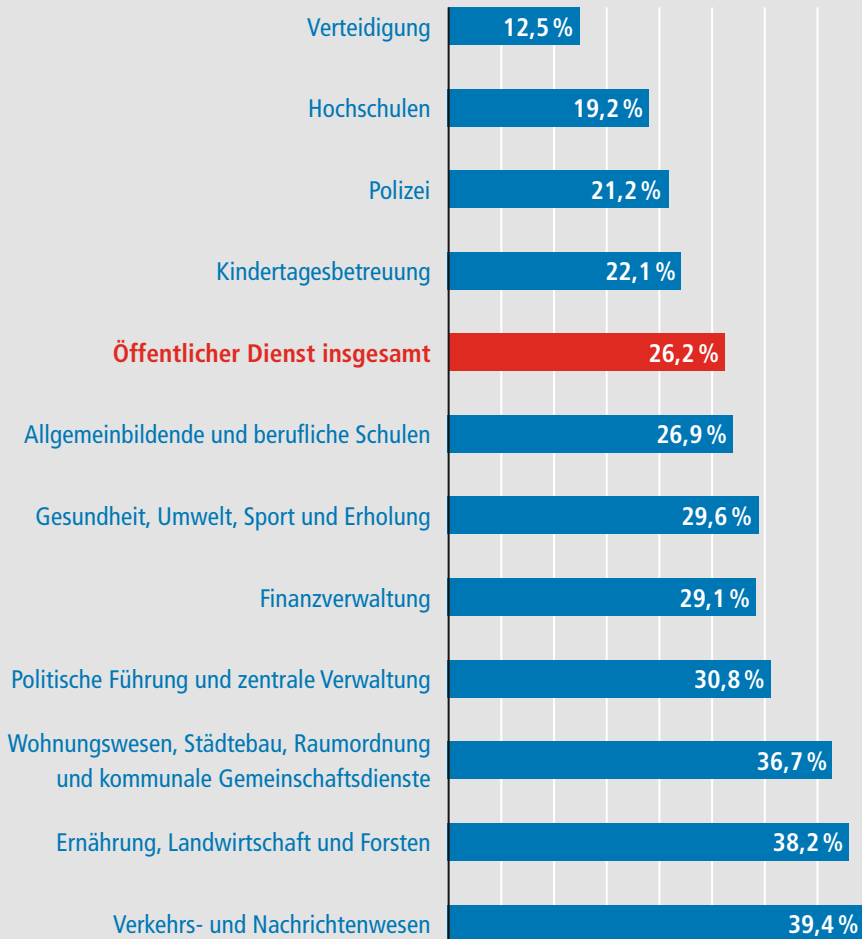
In der langen Phase des Personalabbaus wurden im öffentlichen Dienst nur äußerst restriktiv Neueinstellungen vorgenommen. Dies hat eine Alterszusammensetzung zur Folge, die in den nächsten Jahren Probleme mit sich bringen wird. Zwar sank das Durchschnittsalter der Beschäftigten seit 2015 leicht, es war mit 44,5 Jahren im Jahr 2020 aber noch immer sehr hoch.

Nur 6,2 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 2020 nur noch einen Anteil von 20,9 Prozent. Die Altersklasse der 45- bis unter 55-Jährigen war in 2020 mit einem

Abbildung 9



ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN »55 UND ÄLTER« NACH AUFGABENBEREICHEN, 2020



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6, 2020, Tab. 2.9

Abbildung 10

Anteil von 25,9 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 52,9 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen.

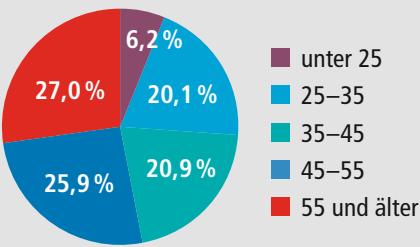
Ein differenzierter Blick auf die Statistik zeigt, dass der Anteil derjenigen, die 55 Jahre und älter sind, in einigen Aufgabenfeldern noch höher liegt.

Seit 2015 sank zwar das Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst leicht, es war im Jahr 2020 mit 44,5 Jahren aber immer noch sehr hoch.

Bezeichnend ist an dieser Stelle der Vergleich mit der Altersstruktur der in Deutschland insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Am 31.12.2020 waren das 33,7 Millionen Menschen. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt 32,4 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 6,1 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst. 22,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 4,9 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

Abbildung 13 vergleicht die Altersverteilung im öffentlichen Dienst in den Jahren 2011 und 2020. 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 Vertreter:innen stellen und die Zahl der Angehörigen eines Jahrgangs mit zunehmendem Alter deutlich steigt. Die Altersverteilung ist nicht ausgewogen. Dennoch gibt

BESCHÄFTIGTE NACH ALTER, 2019



(ohne Aufgabenbereich Verteidigung)
© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 2.9

Abbildung 11

Tabelle 5

AUSTRITTE IN DEN NÄCHSTEN 10 JAHREN
NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH UND STATUS, 2020

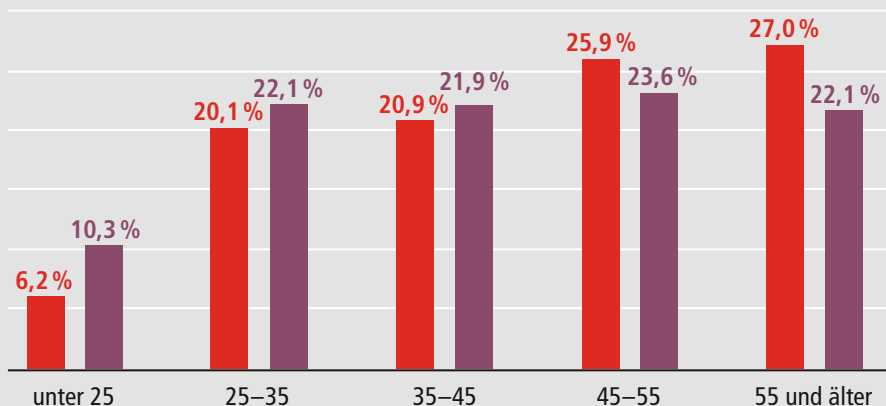
	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Beamt:innen, Richter:innen, Soldat:innen	427.400	61.795	302.120	54.220	9.255
Anteil 55 und älter	22,6 %	17,1 %	23,0 %	28,8 %	33,8 %
Arbeitnehmer:innen	876.575	49.540	317.635	419.675	89.715
Anteil 55 und älter	28,5 %	33,3 %	26,9 %	29,8 %	26,3 %
insgesamt	1.303.985	111.345	619.765	473.890	98.985
Anteil 55 und älter	26,2 %	21,8 %	24,9 %	29,7 %	26,9 %

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES IM VERGLEICH ZU ALLEN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND, 2020

Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 2.9 (ohne Aufgabenbereich Verteidigung) sowie Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; online unter www.destatis.de, Stichtag 31.12.2020

Abbildung 12

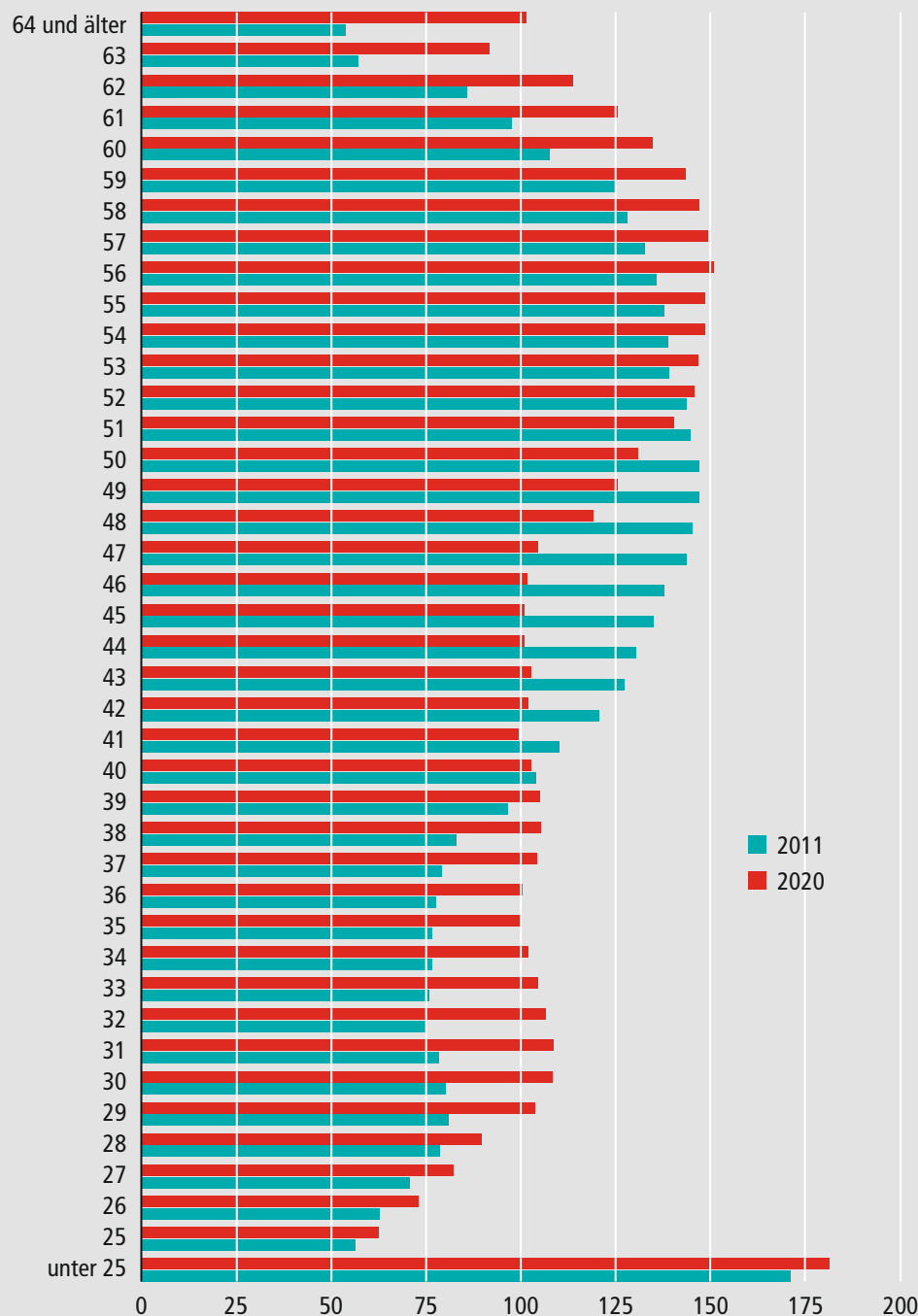
es beim Vergleich der beiden Jahre Unterschiede. Es zeigt sich, dass die Zahl der jüngeren Beschäftigten zugenommen hat. Die Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren machte 2011 einen Anteil von 16 Prozent aus, im Jahr 2020 sind es wie gezeigt 20,1 Prozent.² Gleichzeitig wuchs der Anteil »55 und älter« im gleichen Zeitraum von 22,5 auf 27 Prozent. Die Abbildung verdeutlicht, dass in den nächsten Jahren eine große Zahl von Beschäftigten altersbedingt ausscheidet.

Im Jahr 2020 waren von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 32,4 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 6,1 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst.

- 1 | Der Aufgabenbereich Verteidigung bleibt in den Abbildungen 9 und 11 außen vor. Er hat durch die Berufs- und Zeitsoldat:innen eine spezifische und für den öffentlichen Dienst untypische Altersstruktur. 52,4 Prozent sind hier jünger als 35 Jahre, im restlichen öffentlichen Dienst sind es nur 26,3 Prozent.
- 2 | Auch hier ohne den Aufgabenbereich Verteidigung berechnet, s.o.

Abbildung 13

ALTERSVERTEILUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST, VERGLEICH 2011 UND 2020



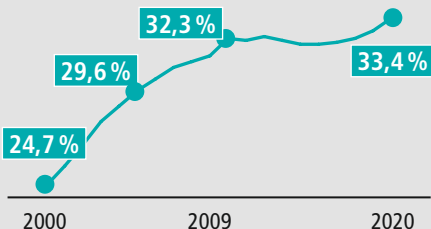
© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6, 2011 und 2020, Tab. 2.3.1

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 2020 erhöhte sich die Quote der Teilzeitbeschäftigten noch einmal erheblich auf 33,4 Prozent. Das sind rund 1,7 Millionen Beschäftigte, die in ihren Arbeits- und Dienstverträgen eine verkürzte Arbeitszeit vereinbart haben (plus 42.290 im Vergleich zum Vorjahr). Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten betrug im Juni 2020 3,3 Millionen (plus 40.900 im Vergleich zum Vorjahr).

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 2020 arbeiteten insgesamt 48,1 Prozent aller weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Teilzeit. Spitzenreiter ist hier der kommunale Bereich, in dem deutlich über die Hälfte (55,8 Prozent) aller Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen.

TEILZEITQUOTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST



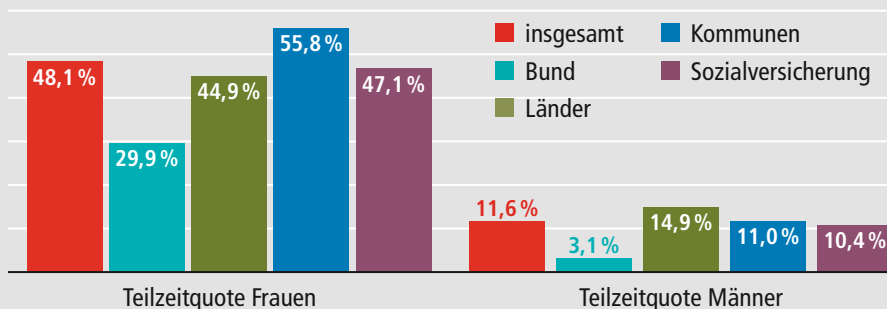
© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, 2020, Tab. 8.1.3

Abbildung 14

Dagegen arbeiten zum gleichen Stichtag nur 11,6 Prozent der Männer in Teilzeit. Die höchste Teilzeitquote unter männlichen Beschäftigten findet sich im Bereich der Länder: Hier waren 14,9 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 15

TEILZEITQUOTE NACH GESCHLECHT UND BESCHÄFTIGUNGSBEREICH, 2020



(ohne Altersteilzeitbeschäftigte)

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, 2020, Tab. 2.1

Ausbildung im öffentlichen Dienst

Im Jahr 2020 absolvierten insgesamt 262.640 Personen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Davon machten 53,5 Prozent eine Ausbildung in einem be-

amtenrechtlichen und 46,5 Prozent in einem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 16

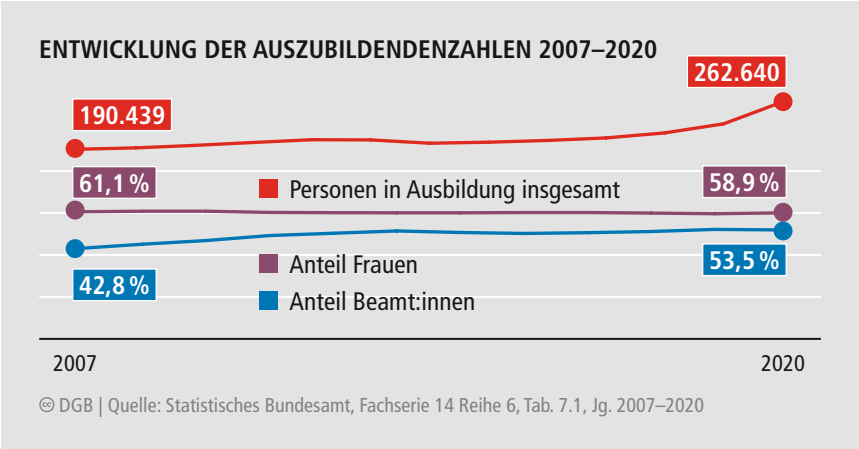


Tabelle 6

AUSBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2020

Beschäftigungs- verhältnis	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozial- versicherung
insgesamt					
Beamte:innen	140.520	14.760	113.195	11.800	765
Arbeitnehmer:innen*	122.120	6.790	49.595	52.650	13.085
insgesamt	262.640	21.545	162.790	64.450	13.850
darunter Frauen	154.610	7.705	95.520	41.525	9.860

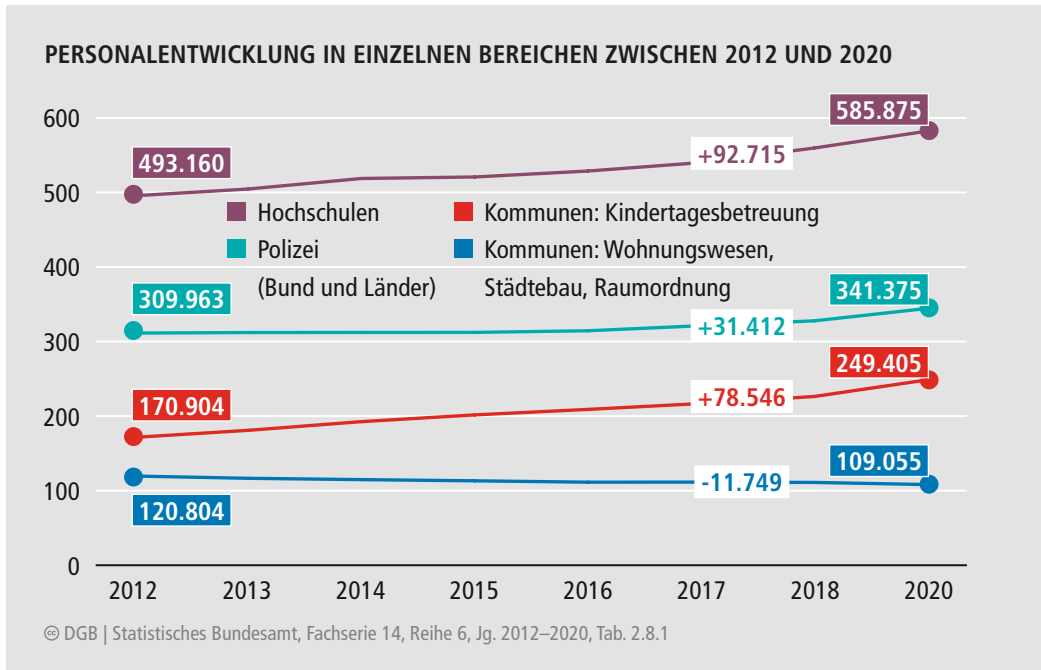
© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 7.1

*einschließlich Dienstordnungsangestellte in der Sozialversicherung

Zusammenschau

- Das Statistische Bundesamt vermeldete 83.190 Beschäftigte mehr als im Vorjahr. Im öffentlichen Dienst war also auch für das Jahr 2020 ein Personalaufwuchs zu verzeichnen
- Gleichzeitig fehlen weiterhin Lehrkräfte, Pflegekräfte und Personal für Gerichte und Staatsanwaltschaften. Und weiterhin herrscht in vielen technischen Berufen (IT, Bau) akuter Personal-mangel.
- Ein Drittel des gesamten Personalzuwachssens fand in nur drei Aufgabenbereichen statt. Das Plus konzentrierte sich wie in den letzten Jahren stark auf die drei Bereiche Hochschulen (plus 9.990), Polizei (plus 7.055) und kommunale Kindertagesstätten (plus 10.425).
- Der kommunale Aufgabenbereich Bauen hat zwischen 2012 und 2020 insgesamt 11.749 Stellen eingebüßt. In einzelnen Bereichen wurde also weiter Personal abgebaut.
- Und auch wenn für die Kinderbetreuung in öffentlichen Kitas zwischen 2012 und 2020 zusätzliche 78.546 Beschäftigte arbeiteten, ist das vielerorts immer noch nicht bedarfsgerecht.
- Im Jahr 1991 lag die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst bei 15,8 Prozent. Bis 2020 erhöhte sie sich erheblich auf mittlerweile 33,4 Prozent.
- Die Zahl der befristeten Verträge ist weiterhin hoch, die Befristungsquote betrug bei Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst 14,5 Prozent.
- Das Durchschnittsalter lag bei 44,5, ein hoher Wert. 27 Prozent der Beschäftigten werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen, die Rekrutierung von Personal wird Thema bleiben.

Abbildung 17





Kai Reinartz
Ehrenamtlicher Vorsitzender
der ver.di Jugend

Jetzt die Weichen stellen!

Seit Corona ist der Ausbildungsmarkt eingebrochen. Auch im öffentlichen Dienst ist die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge rückläufig. Das liegt nicht daran, dass in den Dienststellen und Behörden keine Kapazitäten vorhanden wären. Eher scheint der öffentliche Dienst für viele junge Menschen kein attraktives Tätigkeitsfeld zu sein. Trotz großem Bedarf an Auszubildenden entscheiden sich viele gegen den öffentlichen Dienst!

Daher müssen Ausbildungskonzepte überdacht und an die digitale Verwaltung angepasst werden. Die Ausbildung muss attraktiver werden. Hierbei spielt die Höhe der Ausbildungsvergütung keine alles entscheidende Rolle mehr. Vor allem geht es um das WIE der Ausbildung und darum, ob im Anschluss eine langfristige und sichere Perspektive besteht.



Moritz Greil
Bundesjugendsekretär der IG BAU

Psychische Belastung steigt durch Personalmangel!

Im Forst sind bundesweit rund 11.000 Fachkräfte zu wenig beschäftigt. Das führt dazu, dass der aktive Wald-Klimaschutz verhindert wird und die Beschäftigten im Forst immer mehr psychischen Druck verspüren. Die derzeitige Ausbildungslage und die Übernahmepolitik der Länder reicht nicht aus, um den Waldschäden entsprechend zu be-

gegen. Rund 79% der Baumkronen sind nicht intakt! Fachkräfte kommen aber nur, wenn auch die Arbeitsbedingungen stimmen, das heißt: Löhne rauf, Werkzeuge stellen und Fahrten mit dem privaten PKW höher vergüten.

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 weiter keine Rede sein.

Dem Staat fehlen Fachkräfte, schon heute. Und in den nächsten 10 Jahren scheidet mehr als ein Viertel des vorhandenen Personals aus Altersgründen aus dem öffentlichen Dienst aus. Das ist zu tun:

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.

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 kurzzeitig überlappender Stellenbesetzung und strukturierter Übergabeverfahren kann ein Wissensverlust verhindert werden. Zudem braucht es passgenau ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule, einen verbindlichen Weiterbildungsanspruch sowie anschlussfähige Ausbildungs-

gänge. 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.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen gezielten Personalaufbau in Bund, Ländern und Kommunen auf Grundlage von regelmäßig durchgeführten, bindenden Personalbedarfsanalysen.

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.

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 gewonnen und gehalten werden, wenn ihnen Gute Arbeit geboten wird!

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!



**Marcello Helwig, Franzi Hense,
Mine Hänel**
Sprecher:innen der Jungen GEW

Die Ausbildung muss auf die Realität in der Schule vorbereiten!

Der Fachkräftemangel an Schulen belastet insbesondere uns jüngere Kolleg:innen. Denn wir müssen den Mangel noch in den nächsten 30–40 Berufsjahren ausgleichen. Es kommen zu wenige nach! Die Ausbildungssituation muss allerdings auch inhaltlich verbessert werden. Die Lehre an den Hochschulen muss Theorie und Praxis, aber auch Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften zusammendenken und zusammenbringen. Das Studium muss stärker Bezug auf die spätere schulische Praxis nehmen,

etwa indem Praktika besser vor- und nachbereitet werden. Wir wollen eine an die Realität in der Schule angepasste Vorbereitungszeit. Wir wollen Zeit zur Professionalisierung anstatt zur notdürftigen Absicherung des Unterrichts. Und wir wollen eine schnellere Anerkennung von (ausländischen) Abschlüssen, damit alle im Quer- und Seiteneinstieg qualitätsvoll starten können.



Martin Meisen
Bundesjugendvorsitzender der GdP

Gute Ausbildung als Basis für eine gute Zukunft!

Durch die Einstellungsoffensiven in den Polizeien der Länder konnte man die Pensionswellen zwar vorerst auffangen. Aber bei der Ausbildung gibt es viele Baustellen. Die digitale Ausstattung ist völlig unzureichend, E-Learning und Fernlehre sind nicht etabliert. Der Mangel an flächendeckendem WLAN ist genauso inakzeptabel wie

unprofessionelle Trainingsstätten. Bausteine für eine attraktive und moderne Ausbildung sind Digitalisierung, ein moderner Campus und eine gute Infrastruktur von Polizeitrainingsstätten. Das brauchen die Auszubildenden genauso wie die Lehrkräfte. Und das ist die Basis für eine gute Zukunft der Polizeien der Länder.

Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes

Tabelle 7

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2020

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Personal insgesamt					
Baden-Württemberg	656.315	34.990	325.480	253.610	42.230
Bayern	808.535	70.940	372.020	312.400	53.175
Berlin	288.825	46.540	210.575	0	31.710
Brandenburg	140.060	17.840	59.955	51.785	10.480
Bremen	43.740	3.345	35.580	40	4.775
Hamburg	129.950	13.115	100.645	0	16.190
Hessen	357.855	35.995	176.820	122.170	22.870
Mecklenburg-Vorpommern	97.445	17.425	45.040	26.575	8.400
Niedersachsen	471.185	64.300	223.865	151.015	32.005
Nordrhein-Westfalen	1.003.880	92.910	473.870	360.410	76.690
Rheinland-Pfalz	251.830	33.250	117.900	84.535	16.150
Saarland	57.260	4.445	30.465	17.300	5.050
Sachsen	231.145	13.840	120.030	79.410	17.865
Sachsen-Anhalt	126.025	9.410	60.760	46.410	9.445
Schleswig-Holstein	170.890	28.700	78.185	53.330	10.680
Thüringen	119.640	9.535	62.020	37.815	10.270
Ausland	13.435	13.340	95	0	0
insgesamt	4.968.020	509.920	2.493.310	1.596.810	367.975

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 2.7

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2020

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Beamt:innen, Richter:innen, Berufs- und Zeitsoldat:innen					
Baden-Württemberg	247.420	26.595	189.440	28.555	2.835
Bayern	314.065	55.000	220.645	34.115	4.310
Berlin	93.165	24.720	64.900	0	3.545
Brandenburg	48.835	13.120	33.285	1.755	680
Bremen	18.925	2.560	16.065	0	300
Hamburg	55.445	9.835	44.865	0	745
Hessen	141.060	24.870	101.890	12.565	1.735
Mecklenburg-Vorpommern	32.665	13.130	16.680	2.025	830
Niedersachsen	200.180	46.745	133.975	17.340	2.120
Nordrhein-Westfalen	403.575	64.395	267.885	65.885	5.415
Rheinland-Pfalz	105.230	25.400	69.190	9.465	1.175
Saarland	21.815	3.455	16.040	1.830	485
Sachsen	52.435	9.890	37.885	3.790	875
Sachsen-Anhalt	34.500	6.310	24.660	2.875	655
Schleswig-Holstein	71.635	21.030	44.295	5.340	965
Thüringen	41.310	7.515	30.285	2.750	760
Ausland	6.695	6.665	30	0	0
insgesamt	1.888.965	361.230	1.312.020	188.295	27.420

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 2.7

Tabelle 9

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2020

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Arbeitnehmer:innen					
Baden-Württemberg	408.895	8.400	136.045	225.055	39.395
Bayern	494.470	15.945	151.375	278.285	48.865
Berlin	195.655	21.815	145.675	0	28.165
Brandenburg	91.225	4.720	26.670	50.025	9.805
Bremen	24.815	785	19.515	40	4.475
Hamburg	74.505	3.280	55.775	0	15.445
Hessen	216.795	11.125	74.930	109.605	21.135
Mecklenburg-Vorpommern	64.775	4.295	28.360	24.550	7.570
Niedersachsen	271.005	17.555	89.890	133.675	29.885
Nordrhein-Westfalen	600.305	28.520	205.985	294.525	71.275
Rheinland-Pfalz	146.600	7.850	48.710	75.070	14.975
Saarland	35.445	990	14.425	15.470	4.565
Sachsen	178.710	3.950	82.145	75.625	16.990
Sachsen-Anhalt	91.525	3.100	36.100	43.535	8.790
Schleswig-Holstein	99.255	7.670	33.890	47.985	9.710
Thüringen	78.335	2.020	31.735	35.065	9.510
Ausland	6.740	6.675	65	0	0
insgesamt	3.079.050	148.690	1.181.290	1.408.515	340.560

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2020, Tab. 2.7

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG Weiterlesen!



Magazin für Beamtinnen und Beamte



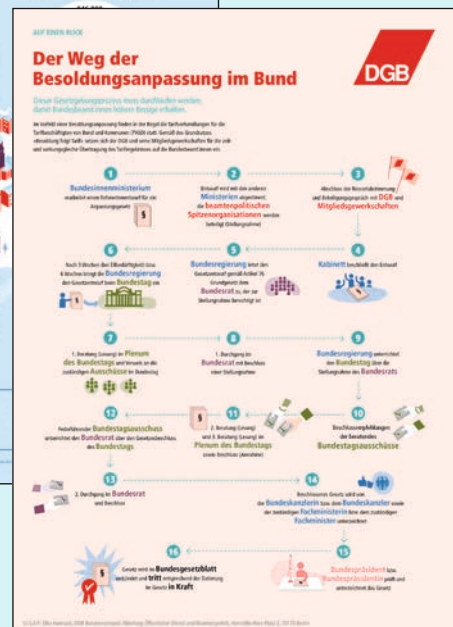
Schwerpunkt-Broschüren



DGB Besoldungsreport



Infografiken



Umfragen

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

Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit: Robert Sinopoli, Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Fotos: S. 3: DGB/Simone M. Neumann; S. 14: DGB; S. 24: jeweils ver.di; S. 38 oben: Jacqueline Haarmann, S. 38 unten: Michael Bader; S. 41 oben: GEW; S. 41 unten: Daniel Pamme

Gestaltung: www.stockmarpluswalter.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: Oktober 2021

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.

