



DGB

PERSONALREPORT ÖFFENTLICHER DIENST

2025



SONDERAUSWERTUNG
DGB-INDEX GUTE ARBEIT
**Die Folgen des
Personalmangels**

INHALT

Vorwort: Viele fühlen sich ausgebrannt	3
Kapitel 1: Der öffentliche Dienst auf einen Blick	4
DGB Index Gute Arbeit: Folgen des Personalmangels.....	6
Finanzämter am Limit	10
»Uns fehlt Personal in der Größenordnung von drei bis vier Finanzämtern«	12
Kapitel 2: Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht	16
Kapitel 3: Langfristige Veränderungen im Personalstand	18
Kapitel 4: Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich	20
Nachwuchsgewinnung bei der Polizei	22
»Wir müssen die Jungen schon im Studium stärker an den Beruf binden«	24
Kapitel 5: Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst	28
Kapitel 6: Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	30
Kapitel 7: Ausbildung im öffentlichen Dienst	35
Kapitel 8: Teilzeit im öffentlichen Dienst	36
Kapitel 9: Zusammenschau	39
Resümee und Forderungen: Das ist zu tun!	40
Anhang: Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes	42
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterstöbern!	45
Acht Gute Gründe Mitglied zu werden: Mitmachen!	46
Impressum	47

VORWORT

Viele fühlen sich ausgebrannt

von ELKE HANNACK,
STELLVERTRETEDE VORSITZENDE DES DGB

Der öffentliche Dienst steht unter Druck. Die Folgen des Personalmangels sind längst nicht mehr abstrakt, sondern spürbar – für die Bürgerinnen und Bürger ebenso wie für die Beschäftigten. Wenn Schulkindern nicht die Betreuung zukommt, die sie brauchen, wenn Bürgerämter über Wochen keine Termine vergeben können oder Gerichte überlastet sind, dann zeigt sich: Eine dünne Personaldecke gefährdet die Funktionsfähigkeit unseres Gemeinwesens. Das bestätigen auch unsere Interviewpartnerinnen und -partner aus Berliner Finanzämtern und aus der Polizeiakademie Niedersachsen.

Fachkräfteesicherung ist eine zentrale politische Aufgabe. Denn der Personalmangel trifft nicht nur die Strukturen, er trifft die Menschen, die darin arbeiten. Die Beschäftigten müssen den Personalmangel durch Überstunden abfedern. Oder sie können ihre Arbeit nicht so machen, wie es ihren professionellen Ansprüchen entspricht. Das ist extrem frustrierend. Und nicht nur das, wie unsere Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt: Fast die Hälfte der Befragten aus dem öffentlichen Dienst gab hier an, nach der Arbeit sehr häufig oder oft zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Viele fühlen sich ausgebrannt.

Eine dauerhaft hohe Arbeitsbelastung ist aber nicht nur ein Risiko für die Gesundheit des einzelnen, sie untergräbt auch die Zukunftsfähig-



keit des öffentlichen Dienstes. Personalräte und Gewerkschaften setzen sich mit Nachdruck dafür ein, dass Dienststellen und Betriebe personell bedarfsgerecht ausgestattet werden. Personalbedarfsanalysen und Aufgabenkritik sind dabei kein Nice-to-have, sondern Pflichtaufgaben.

Vor diesem Hintergrund sind Forderungen nach Personalabbau im öffentlichen Dienst nicht nur realitätsfern, sondern aus Sicht der Beschäftigten schlicht zynisch. Wer seit Jahren unter hoher Belastung arbeitet, verdient keine Kürzungen, sondern Unterstützung. Seit Jahren wächst die Frustration, und im schlimmsten Fall verlassen die Kolleginnen und Kollegen den öffentlichen Dienst. Auch das zeigt der DGB-Index auf.

Es ist Zeit zu handeln – für die Menschen, die den Staat am Laufen halten. Und für einen öffentlichen Dienst, der auch morgen noch leistungsfähig, gerecht und menschlich ist.

Der öffentliche Dienst auf einen Blick

Laut Statistischem Bundesamt lebten im Dezember 2024 knapp **83,6 Millionen Menschen** in Deutschland. Im September 2025 waren in Deutschland rund 45,9 Millionen Menschen erwerbstätig.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Im Jahr 2024 arbeiteten **6,94 Millionen Beschäftigte** 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.

5.379.975 Menschen
(also 5,38 Millionen) waren zum Stichtag 30.6.2024 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das 110.000 zusätzliche Beschäftigte.

Auf **16,2 %** ist im Jahr 2024 in der Bundesverwaltung der Anteil der Menschen mit **Migrationshintergrund** gestiegen, um 3,1 Prozentpunkte in fünf Jahren. In der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegt ihr Anteil bei 31,9 %. Mit 4,3 % fiel der Zuwachs hier im selben Zeitraum noch stärker aus. Die Repräsentationslücke in der Bundesverwaltung wurde also größer.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, DuCS 2024

35,6 % der Beschäftigten (rund 1.917.800 Personen) waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2024 in Teilzeit tätig (inkl. Altersteilzeit). Bei den Frauen lag die Teilzeitquote sogar bei 50,1 %.

1.778.200 Beamt*innen und Richter*innen arbeiteten 2024 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Anteil von 33,2 %.

49,7 % bzw. **2.672.865 Beschäftigte** waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2024 für die Länder tätig. Viele personalintensive Aufgaben wie das Bildungswesen oder der überwiegende Teil der Polizei fallen in ihre Zuständigkeit. **1.799.510 Beschäftigte** waren in den Kommunen tätig, ein Anteil von 33,4 %.

26,9 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren **älter als 55 Jahre** und werden in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand gehen. In absoluten Zahlen sind das 1,38 Millionen Kolleg*innen.

Am Stichtag 30.6.2024 absolvierten insgesamt

267.600 Personen eine **Ausbildung im öffentlichen Dienst**. Der Frauenanteil betrug dabei 59,6 %.

63,6 % waren 2024 **im öffentlichen Dienst** als Arbeitnehmer*innen beschäftigt, das waren 3.424.265 Personen. Dabei lag der **Frauenanteil** bei **63,5 %**.

521.800 der Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst arbeiteten im Jahr 2024 auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages. Das ist eine **Befristungsquote** von **15,2 %**.

3.171.805 Frauen arbeiteten 2024 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Frauenanteil von **59 %**.

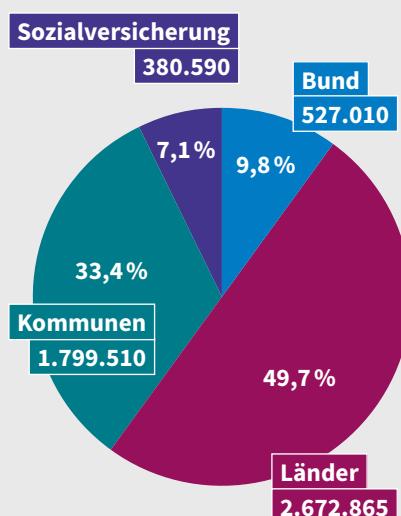
In der **Kindertagesbetreuung** lag der **Anteil der Frauen** mit **92,7 %** sehr hoch, bei der Polizei lag er lediglich bei **33,8 %**.

Im Juni 2024 betrug der **Frauenanteil in Führungspositionen** in den obersten Bundesbehörden

44,3 % – das ist ein Anstieg zu 2015 um 11,9 Prozentpunkte. Bis 2025 will der Bund 50 % erreichen.

Quelle: Gleichstellungsindex 2024

BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH BESCHÄFTIGUNGBEREICHEN



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-07

Abbildung 1

Folgen des Personalmangels

Der Mangel an Fachkräften hat im öffentlichen Dienst nicht nur negative Folgen für die Arbeit von Schulen, Gerichte und Verwaltungen, welche Bürger*innen und die Wirtschaft vielerorts zu spüren bekommen. Auch die Beschäftigten sind betroffen, etwa wenn sie den Personalmangel durch Mehrarbeit ausgleichen müssen. Das bestätigt auch die Sonderauswertung der Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit.

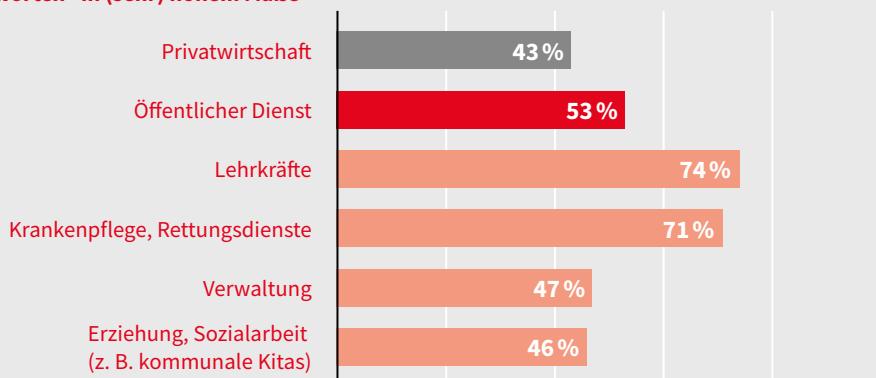
Im öffentlichen Dienst berichten die Beschäftigten besonders häufig von Personalmangel: 53 Prozent der Befragten aus dem öffentlichen Dienst sind davon in (sehr) hohem Maße betroffen. In der Privatwirtschaft sind es 10 Prozent weniger (43 Prozent). In einigen Engpassberufen ist die Personaldecke besonders dünn, zum Beispiel bei Lehrkräften oder den Beschäftigten der Krankenpflege. Der Anteil der in (sehr) hohem Maß Betroffenen liegt hier jeweils über

70 Prozent (vgl. Abb. 2). Aber auch die Verwaltung oder der Bereich Erziehung und Sozialarbeit sind belastet. Dazu kommt: Dieser Ausnahmestand ist für viele Kolleg*innen dauerhaft präsent. Zwei Drittel der Betroffenen (66 Prozent) im öffentlichen Dienst geben an, dass der Personalmangel länger als ein Jahr andauert (Privatwirtschaft: 63 Prozent).

Abbildung 2

PERSONALMANGEL

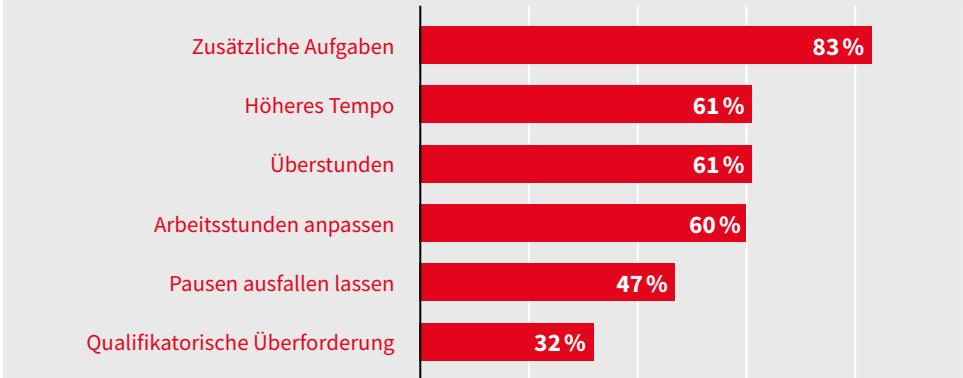
**In welchem Maß ist Ihr Arbeitsbereich aktuell vom Personalmangel betroffen?
Antworten »in (sehr) hohem Maße«**



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

FOLGEN DES PERSONALMANGELS

Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit? (Öffentlicher Dienst)



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

Abbildung 3

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 werden hier die Folgen des Personalmangels beleuchtet. Die dargestellten Zahlen wurden 2024 erhoben und basieren auf einer Zufallsstichprobe von 6.985 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. An der Befragung haben 2.281 Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst teilgenommen (33 Prozent).

WAS SIND DIE FOLGEN?

Durch Personalmangel verteilt sich die Arbeit auf weniger Schultern, er hat also negative Folgen für die verbliebenen Beschäftigten. Im öffentlichen Dienst führt das dazu, dass 83 Prozent der Betroffenen zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen. 61 Prozent müssen in höherem Tempo arbeiten. Zudem schränkt der Personalmangel die Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung ein. 61 Prozent geben an,

Abbildung 4

STIMMUNG

Hat sich die Stimmung unter den Kolleg*innen aufgrund des Personalmangels verschlechtert?
Antworten »in (sehr) hohem Maße«



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

dass sie wegen Personalmangel Überstunden machen müssen. Von einer nicht planbaren Anpassung der Arbeitszeiten berichten 60 Prozent. Und für ein knappes Drittel (32 Prozent) führt der Personalmangel dazu, dass sie in ihrem Arbeitsbereich Aufgaben übernehmen müssen, für die sie nicht qualifiziert sind (vgl. Abb. 3).

Der Druck auf die verbliebenen Beschäftigten, die Folgen des Personalmangels aufzufangen, macht schlechte Laune. 50 Prozent der Betroffenen berichten davon, dass sich die Stimmung unter den Kolleg*innen durch den Personalmangel verschlechtert hat. In der Privatwirtschaft liegt dieser Wert bei 43 Prozent (vgl. Abb. 4).

FLUCHT VOR HOHER BELASTUNG

Unter diesen Bedingungen entscheiden sich viele Beschäftigte, den Arbeitsbereich oder den Arbeitgeber bzw. Dienstherren zu wechseln. Von den Beschäftigten, die in (sehr) hohem Maß von Personalmangel betroffen sind, berichten im öffentlichen Dienst 68 Prozent, dass aufgrund dieser Situation weitere Kolleg*innen den Arbeitsbereich verlassen haben. Bei 35 Prozent der Betroffenen aus dem öffentlichen Dienst war dies sogar in (sehr) hohem Maß der Fall (vgl. Abb. 5). Personalmangel und damit

verbunden schlechtere Arbeitsbedingungen können also einen Teufelskreis in Gang setzen. Der dauerhafte Stress bewegt immer mehr Beschäftigte dazu, den Arbeitsbereich zu verlassen, was dort dann zu noch mehr Stress führt.

Eine andere Reaktion auf die hohe Belastung ist die Reduzierung der Arbeitszeit. 48 Prozent aller Teilzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst sagen, die Arbeitsintensität nicht in Vollzeit auszuhalten. Bei Lehrkräften ist das sogar für 79 Prozent der Teilzeitbeschäftigen der ausschlaggebende Punkt. Die individuelle Reduzierung der Arbeitszeit ist also auch eine Flucht. Es ist der Versuch, die eigene Gesundheit zu schützen und mit der Arbeitsbelastung umzugehen.

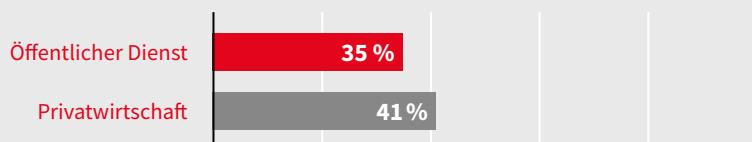
INDIKATOREN HOHER ARBEITSINTENSITÄT

Viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst berichten auch unabhängig vom Personalmangel von einem Missverhältnis zwischen der zu bewältigenden Arbeitsmenge und der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit. In der Befragung des DGB-Index Gute Arbeit wird Arbeitsintensität mit verschiedenen Indikatoren gemessen. Deutlich mehr als die Hälfte aller Befragten aus dem öffentlichen Dienst (59 Prozent) fühlt

Abbildung 5

FLUCHT VOR PERSONALMANGEL

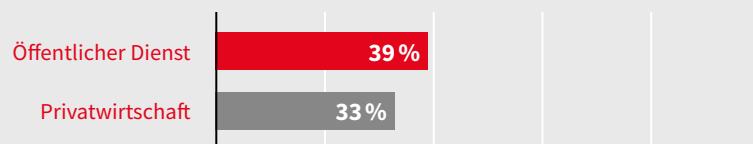
Hat der Personalmangel dazu geführt, dass Kolleg*innen, mit denen Sie zusammen gearbeitet haben, Ihren Arbeitsbereich verlassen haben? Antworten »in (sehr) hohem Maße«



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

ARBEITSINTENSIVIERUNG

Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen? Antworten »in (sehr) hohem Maße«



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

Abbildung 6

sich zum Beispiel bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt. In der Privatwirtschaft berichten davon 51 Prozent der Befragten. Im öffentlichen Dienst geben zudem 39 Prozent der Befragten an, dass sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen mussten. Auch die wahrgenommene Arbeitsintensivierung wird häufiger genannt als in der Privatwirtschaft (vgl. Abb. 6).

Diese Befunde werden zudem bei der Frage nach der Erschöpfung bestätigt. Im öffentlichen Dienst geben 47 Prozent der Befragten an, dass sie nach der Arbeit sehr häufig oder oft zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern

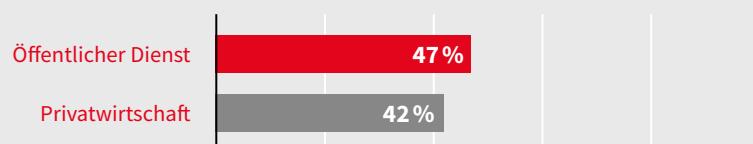
(vgl. Abb. 7). Ein zentrales Ziel gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung muss vor diesem Hintergrund weiterhin sein, Arbeitsintensität und psychische Belastung auf ein gesundheitsverträgliches Niveau zu regulieren. Etwa durch Personalbedarfsplanung und Aufgabenkritik.

In einigen Engpassberufen ist die Personaldecke besonders dünn, zum Beispiel bei Lehrkräften oder den Beschäftigten der Krankenpflege.

Abbildung 7

ERSCHÖPFUNG

Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern? Antworten »sehr häufig/oft«



© DGB | Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2024 für den öffentlichen Dienst

Finanzämter am Limit

Dem Staat fehlt Geld, der Investitionsstau bei der öffentlichen Infrastruktur ist beachtlich. Marode Brücken, kaputte Schultoiletten, fehlende Kitabauten – allein die Liste der nötigen Baumaßnahmen ist lang und auf absehbare Zeit werden Milliardensummen nötig sein. Umso unverständlicher, dass die personelle Ausstattung der Finanzämter vielerorts so schlecht ist, dass der Staatskasse Geld verloren geht.

2024 nahm der deutsche Staat rund 950 Milliarden Euro an Steuern ein. Die zentrale Basis dafür stellen die rund 500 Finanzämter dar, welche das von der Politik vorgegebene Steuersystem gleichmäßig umsetzen sollen. Doch nicht immer funktioniert dieser Apparat im Interesse der Allgemeinheit, auch wenn die Finanzbeamte*innen vor Ort ihre Arbeit mit Herzblut erledigen. Denn es gibt zu wenige von ihnen.

PERSONAL FEHLT

Der wohl wichtigste Faktor für eine funktionierende Steuerverwaltung ist gut qualifiziertes Personal. Die Finanzbeamte*innen erhöhen dabei die Steuereinnahmen und finanzieren sich insofern selbst. Rund 50 Mio. Steuererklärungen bearbeiten sie jedes Jahr. Die Zahl der Beschäftigten in den Finanzämtern ist allerdings über viele Jahre gesunken und fiel 2015 zum ersten Mal unter 100.000.

Zwar gibt es eine bundeseinheitliche Personalbedarfsberechnung. Aber die zuständigen Bundesländer weichen davon ab, um Personalkosten zu sparen. Im Vergleich zum berechneten Personalbedarf kalkulieren sie mit sogenannten »Entbehrungsfaktoren«. Im Durchschnitt gibt es in Finanzämtern deshalb etwa 10 Prozent weniger Planstellen als eigentlich nötig. Und nicht nur das: Ein beachtlicher Teil der Planstellen ist

gar nicht besetzt, weil in vielen Bundesländern nicht genügend Ausbildungskapazitäten zur Verfügung stehen.

IMMER WENIGER BETRIEBSPRÜFUNGEN

Neben den für die Steuererklärungen zuständigen Beamte*innen im Innendienst arbeiten Betriebsprüfer*innen sowie mit polizeilichen Befugnissen ausgestattete Steuerfahnder*innen im Außendienst. Sie kontrollieren, ob sich alle an die Regeln halten. Und auch hier zeigt sich ein fataler Abwärtstrend. Bund, Ländern und Gemeinden gehen jedes Jahr Einnahmen von geschätzt 100 Milliarden Euro verloren.

Wie eine Umfrage der Süddeutschen Zeitung verdeutlicht, beschäftigten die Finanzverwaltungen der Länder im vergangenen Jahr nur noch rund 12.000 Betriebsprüfer*innen (SZ vom 9.8.2025). Das sind fast zehn Prozent weniger als vor zehn Jahren. Entsprechend sank auch die Zahl der Betriebsprüfungen seit 2015 auf 140.000 pro Jahr, das ist ein Minus von 60 Prozent. Und die Steuernachzahlungen sanken natürlich auch. Das folgende Interview schildert die Situation an den Berliner Finanzämtern.

ZAHLEN & FAKTEN

517 Finanzämter

gab es in Deutschland 2024. Es sind Landesbehörden, deren Aufgaben im Gesetz über die Finanzverwaltung festgelegt sind. Ihre Personalstärke hat zuletzt abgenommen und lag 2024 bei 96.901 Vollzeitäquivalenten. Der Wert sank im Vergleich zum Vorjahr.

Quelle: Jahrbuch Steuergerechtigkeit 2024, BT-Drucksache 21/2452

6,6 % der Stellen

in den Finanzämtern sind im Jahr 2024 im Bundesdurchschnitt nicht besetzt gewesen. Im gleichen Jahr absolvierten 7.142 Personen eine Ausbildung in der Bundes- bzw. Landesfinanzverwaltung.

Quelle: Jahrbuch Steuergerechtigkeit 2024, BT-Drucksache 21/2452

Auf 948 Mrd. Euro

summierten sich Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Gemeinden im Jahr 2024.

Quelle: Stat. Bundesamt

Mit über 22 Mio.

aktiven Nutzerkonten ist Elster die größte eGovernment-Anwendung Deutschlands. 32,3 Mio. Einkommensteuerfälle wurden 2024 bearbeitet, davon wurden 81 % elektronisch eingereicht. Arbeitnehmer*innen erhielten ihren Steuerbescheid im Schnitt nach 45 Tagen.

Quelle: BMF (2025): Die Steuerverwaltung in Deutschland

Bundesweit nur 2.529

Steuerfahnder*innen waren in Deutschland im Jahr 2024 im Einsatz für mehr Steuergerechtigkeit (VZÄ). Die Zahl der Fahnder*innen ist seit 1998 zudem gedeckelt.

Quelle: Jahrbuch Steuergerechtigkeit 2024, BT-Drucksache 21/2452

Alle 150 Jahre

müssen Kleinstbetriebe, die mehr als 80 % aller Firmen in Deutschland ausmachen, mit einer **Betriebspprüfung** rechnen. Wenn geprüft wird, werden die Prüfer in weit mehr als der Hälfte der Fälle auch fündig.

Quelle: SZ vom 9.8.2025

Bei 23,1 %

lag die **Steuerquote in Deutschland** im Jahr 2024 – sie ist über einen langen Zeitraum betrachtet relativ konstant. Die Steuerquote setzt die in einer Volkswirtschaft gezahlten Steuern ins Verhältnis zur Wirtschaftsleistung (dem BIP).

Quelle: www.bundesfinanzministerium.de



»Uns fehlt Personal in der Größen- ordnung von drei bis vier Finanz- ämtern«

Wenn ihr auf eure bisherige Laufbahn zurückblickt, wie hat sich die Arbeit im Finanzamt verändert?

Eric Lausch: Ich habe Anfang der Achtzigerjahre noch mit Blaupapier gearbeitet. Heute sitze ich fast ausschließlich am PC. Und wir haben heute viel weniger Zeit für den einzelnen Steuerfall, im Schnitt vielleicht 30 Sekunden. Klick und fertig.

Stefan Utecht: Als ich 2006 anfing, waren Papiersteuererklärungen noch Standard. Die

ZUR PERSON

Eric Lausch arbeitet für das Finanzamt für Körperschaften I in Berlin Charlottenburg. Vor 45 Jahren absolvierte er die Ausbildung im mittleren Dienst (heute: Laufbahngruppe 1.2). Später konnte er sich durch das dreijährige Duale Studium für den gehobenen Dienst qualifizieren. Eric Lausch Vorsitzender des Fachvorstands Steuer in der ver.di Berlin-Brandenburg und ver.di-Vorsteher im Gesamtpersonalrat.

Stefan Utecht hat zunächst Einzelhandelskaufmann gelernt und dann BWL studiert. 2006 bewarb er sich beim Finanzamt Berlin für das Duale Studium in der Fachhochschule für Finanzen in Königs-Wusterhausen. Er hat lange als Sachbearbeiter in der Steuerfestsetzung im Finanzamt Schöneberg gearbeitet und ist jetzt freigestellter ver.di-Personalrat.

haben wir dann abgetippt. Mittlerweile übernehmen das dank Elster die Steuerpflichtigen selbst. Und es gibt ein Risikomanagementsystem, welches uns auf Knackpunkte in der Steuererklärung hinweist. Wir sind sehr digital. Und es wird viel aus dem Homeoffice erledigt, da waren wir schon vor Corona Vorreiter.

Wo sieht ihr durch das digitale Arbeiten Erleichterungen, wo neue Belastungen?

Eric Lausch: Das hängt etwas von der Alterskohorte ab. Ältere müssen sich auf diese Prozesse erst einstellen, und manch einem ist das bis heute nicht so recht gelungen. Die Arbeit hat sich sehr beschleunigt. Dazu kommt der physische Aspekt. Wir sind weniger in Bewegung, sitzen nur am PC. Erleichterungen sehe ich weniger.

Stefan Utecht: Nicht nur Ältere sind belastet. Beim Durchklicken am Rechner passieren auch den Jüngeren Fehler. Und die Digitalisierung führt zu einer stärkeren Überwachung – für alle. Man kann heute viel besser feststellen, wo Fälle etwas länger liegen. Und Homeoffice führt zu einer stärkeren Anonymisierung. Wir hatten früher feste Teamstrukturen. Ich kann Kollegen, mit denen ich das Büro teile, viel leichter um Hilfe bitten. Das fällt im Homeoffice weg.

Wird eure Arbeit durch die Digitalisierung komplexer?

Stefan Utecht: Ja, oft lässt uns der Rechner nur die komplizierten Fälle übrig. Früher hatten wir mehr Spielräume. Manchmal habe ich mir bewusst einen Stapel mit einfachen Fällen genommen, dadurch hatte ich schnelle Erfolgsergebnisse. Das geht heute nicht mehr.

Eric Lausch: Das Gerät bestimmt viel stärker die Arbeitsabläufe. Und wir bekommen auch ständig neue Tools dazu. Alles wird komplexer. Wir tauschen im europäischen Raum immer mehr Daten aus. Oder mit staatlichen Stellen, die Transferleistungen zahlen. Das ist eine riesige Datenflut.

Habt ihr genug Freiräume für Weiterbildung?

Stefan Utecht: Nach meinem Gefühl nein. Klar, bei größeren steuerrechtlichen Veränderungen gibt es Inhouse-Schulungen. Da werden alle zusammengetrommelt. Aber vieles müssen wir uns nebenbei aneignen.

Eric Lausch: Fort- und Weiterbildung werden auch durch die schlechte Personalausstattung erschwert. Zu einer zweitägigen Fortbildungsveranstaltung zu gehen, beunruhigt die Leute, weil sich die Sachen dann stapeln. Bei guter Personalausstattung wären auch die Schulungen besser besucht.

Für Finanzämter gibt es doch eine bundeseinheitliche Personalbedarfsberechnung.

Wie funktioniert die?

Eric Lausch: Die Berechnung macht jedes Bundesland für sich, aber nach einheitlichen Kriterien. Man schaut, wie lange eine Tätigkeit im Schnitt braucht, bezieht die Anzahl der Fälle mit ein und weiß dann, wie viel Personal es braucht. Das wären dann 100 Prozent, also eine den Aufgaben entsprechende Personaldecke.

Stefan Utecht: Berlin orientiert sich aber nicht an diesen 100 Prozent. Von Finanzsenator Thilo Sarrazin hieß es damals, dass 90 Prozent auch

Ich habe Anfang der Achtzigerjahre noch mit Blaupapier gearbeitet. Heute sitze ich fast ausschließlich am PC. Und wir haben heute viel weniger Zeit für den einzelnen Steuerfall, im Schnitt vielleicht 30 Sekunden.

Eric Lausch

reichen. Die Personalausstattung war dann 10 Prozent niedriger als berechnet. Und dann setzte die Pensionierungswelle ein. Seitdem reduziert sich die Zahl jedes Jahr weiter. Wir werden immer weniger, obwohl die Zahl der Steuerfälle steigt. Berlin wächst ja.

Wie groß ist der Personalbedarf aktuell?

Eric Lausch: Im ersten Quartal 2025 waren 989 Stellen nicht besetzt. Das ist schlimm genug. Dazu wurden bei den letzten beiden Personalbedarfsberechnungen aber auch nicht mehr die ermittelten Zahlen zum Haushalt gemeldet. Nach dem Motto: Wozu Stellen anmelden, wenn wir keine Leute finden, die sie besetzen. Wir sind dadurch bei einem Minus von rund 1.500 Stellen, bei insgesamt 6.500 Beschäftigten. Uns fehlt das Personal in der Größenordnung von drei bis vier Finanzämtern.

Stefan Utecht: Und dazu verlieren wir in den nächsten Jahren nochmal rund 2.500 Kolleginnen und Kollegen, die in Pension gehen. Wir bilden zwar auch aus, aber deutlich zu wenig. Die verbleibenden Leute müssen mehr Fälle schaffen, sich noch mehr reinknien.

Werden die Ausbildungskapazitäten angepasst?

Stefan Utecht: Das geht nicht so einfach. Die Fachhochschule für Finanzen in Königs-Wusterhausen platzt schon aus allen Nähten. Dort wird auch für das Bundeszentralamt für Steuern, für Sachsen-Anhalt und für Brandenburg ausgebildet, die auch alle die Ausbildungszahlen erhöhen. Und dazu haben wir relativ hohe Durchfallquoten. Steuerrecht liegt nicht allen. Im Dualen Studium sind zuletzt bis zu 50 Prozent durchgefallen. Im mittleren Dienst ist die Quote etwas besser.

Eric Lausch: Höhere Kapazitäten sind nicht das Allheilmittel. Wir müssen auch auf die hohe Durchfallquote schauen, also die Betreuung und das Auswahlsystem verbessern.

Die Situation ist extrem belastend. Ich kenne viele, die vor ihrem Urlaub großen Stress haben. Die ersten Urlaubstage denken sie nur daran, welche Katastrophen jetzt am Arbeitsplatz passieren. Diese Arbeitsintensität macht die Leute krank, der Krankenstand ist viel zu hoch.

Stefan Utecht

Stefan Utecht: Ja, und im Auswahlverfahren müssten wir auch wissen, was unsere Zielgruppe ist. An wen richten wir uns bei der Nachwuchsgewinnung denn am besten? Das wird von der Senatsverwaltung gar nicht untersucht, wir stochern also im Dunkeln.

Eric Lausch: Und es braucht ein individuelles Einstellungsverfahren. Aktuell läuft alles virtuell. Man gibt seine Bewerbungsunterlagen ab, macht einen Test am Computer, das war's. Es gibt noch nicht einmal ein Einstellungsgespräch. Früher gab es das, und das war auch für beide Seiten sehr gut. Beim Thema Ausbildung hat die Senatsverwaltung noch Luft nach oben.

Ist der Quereinstieg im Finanzamt ein Thema?

Eric Lausch: Ja, und wir würden das als Personalrat und als Gewerkschaft auch gerne ausweiten. Wir haben viele Bereiche, die nicht so nah am Steuerrecht sind, da ginge das problemlos. Am Quereinstieg wird zwar gearbeitet, aber eher im Schlafwagentempo.

Stefan Utecht: Immerhin wird nächstes Jahr das Qualifizierungskonzept für Quereinstiegen fertig. Wir hoffen, dass der Senat das weiter fördert, wir brauchen einfach Entlastung.

Mehr Personal kann für die Landeskasse auch mehr Einnahmen generieren.

Eric Lausch: Ja, wir machen das alles nicht zum Selbstzweck. Es heißt immer, dem Staat fehle Geld. Ich denke, die Gelder sind vorhanden, sie sind nur ungleichmäßig verteilt. Und wer sich dem System entziehen will, hatte es noch nie so einfach wie heute. Davon wird rege Gebrauch gemacht. Im Hardcore-Bereich der Steuerverwaltung fehlt einfach Personal. Auch unterhalb von Cum-Cum- oder Cum-Ex-Geschäften gibt es sehr viel Steuerhinterziehung. Die Stellen in der Steuerfahndung sind bundesweit seit dreißig Jahren auf 2.987,5 gedeckelt, und diese Stellen sind noch nicht einmal besetzt. Das ist gelinde gesagt ein politischer Skandal.

Betrifft das nur die Steuerfahndung?

Eric Lausch: Das ist die Speerspitze. Dahinter steht auch noch der Apparat der Betriebsprüfung. Dieser Bereich ist auch unterbesetzt. Wir hadern damit, denn das ist nicht im Sinne der Steuergerechtigkeit. Aber wer draußen prüft, kann im Innendienst nicht die Basics machen. Wenn dort die Arbeit nicht gemacht wird, bricht der Laden zusammen. Aber eigentlich ist es ein Unding, dass im Sozial- und Kulturbereich gekürzt wird, und die Steuerverwaltung ist nicht ordentlich ausgestattet. Die Investition in Personal wird hier x-fach zurückgezahlt.

Werden aufgrund der Personalausstattung Aufgaben vernachlässigt?

Eric Lausch: Ja., und es gibt Qualitätsabstiche. Das alles geht zu Lasten der Steuereinnahmen. Das stärkt im Resultat die Staatsverdrossenheit. Man kann dann das Argument, dass man die Großen laufen lässt, bei den Kleinen aber

abkassiert, einfach nicht mehr entkräften. Tabaksteuer, Einkommensteuer, Mineralölsteuer, überall wird geschraubt. Auf dieser Seite holt man sich Milliarden, auf der anderen Seite lässt man sie liegen.

Wie erleben die Beschäftigten die löchrige Personaldecke?

Eric Lausch: Die absolut notwendigen Aufgaben werden natürlich immer noch erledigt, weil sich alle wirklich reinhängen. Der Zeitdruck führt sicherlich zu Qualitätsabstrichen. Die sind aber schwer messbar.

Stefan Utecht: Die Situation ist extrem belastend. Ich kenne viele, die vor ihrem Urlaub großen Stress haben. Die ersten Urlaubstage denken sie nur daran, welche Katastrophen jetzt am Arbeitsplatz passieren. Diese Arbeitsintensität macht die Leute krank, der Krankenstand ist viel zu hoch. Und wie soll dieses überlastete Personal für das Finanzamt werben? Mundpropaganda ist für die Rekrutierung sehr wichtig. Wir haben ganze Finanzamtsdynastien. Mutter, Vater, Kinder, Enkel – alle beim Finanzamt. Wenn es immer stressiger und perspektivloser wird, heißt es in Zukunft ‚Mach was du willst, aber geh bloß nicht zum Finanzamt!‘ Das ist fatal.

Eric Lausch: Wir müssen es positiv wenden. Die jungen Kolleginnen und Kollegen, die den Weg zu uns finden, haben große Chancen. Man braucht vielleicht etwas Pioniergeist, aber man kann den Laden hier mitgestalten. Das ist nichts für Hasenfüße und nichts für Abenteurer. Aber es gibt gute Chancen, auch wenn wir in einer schwierigen Phase sind.

Stefan Utecht: Das stimmt. Es ist bei uns deutlich weniger hierarchisch als woanders. Hier geht es um die Sache. Und es ist einer der schönsten Berufe, den man sich vorstellen kann.

Das Interview fand im Juli 2025 statt.

Tabelle 1

BESCHÄFTIGTE NACH AUFGABENBEREICHEN UND BESCHÄFTIGTENSTATUS (KÖPFE), 2024

Aufgabenbereich	insgesamt in 1.000	Beamt*innen, Richter*innen, Soldat*innen	Arbeit- nehmer*innen
insgesamt	5.380,0	36,4 %	63,6 %
Allgemeine Dienste	1.785,9	57,8 %	42,2 %
Politische Führung und zentrale Verwaltung	607,0	27,4 %	72,6 %
Auswärtige Angelegenheiten	9,1	31,9 %	67,0 %
Verteidigung	240,9	81,1 %	18,9 %
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	543,3	68,6 %	31,4 %
darunter Polizei	355,8	85,0 %	15,0 %
Rechtsschutz	187,7	67,3 %	32,7 %
Finanzverwaltung	197,8	84,7 %	15,4 %
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	1.867,2	41,7 %	58,3 %
darunter: Allgemeinbildende und berufliche Schulen	1.050,6	66,2 %	33,8 %
Hochschulen	637,4	9,8 %	90,2 %
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	944,1	6,6 %	93,4 %
darunter Kindertagesbetreuung nach SGB VIII	307,6	0,5 %	99,5 %
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	299,8	4,8 %	95,2 %
Gesundheitswesen	217,3	3,2 %	96,8 %
Wohnungswesen, Städtebau, Raumordnung und kommunale Gemeinschaftsdienste	132,7	12,7 %	87,3 %
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	46,4	28,0 %	71,8 %
Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen	171,9	8,8 %	91,2 %
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	118,9	18,6 %	81,5 %
Finanzwirtschaft	13,0	16,9 %	83,1 %

© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-03

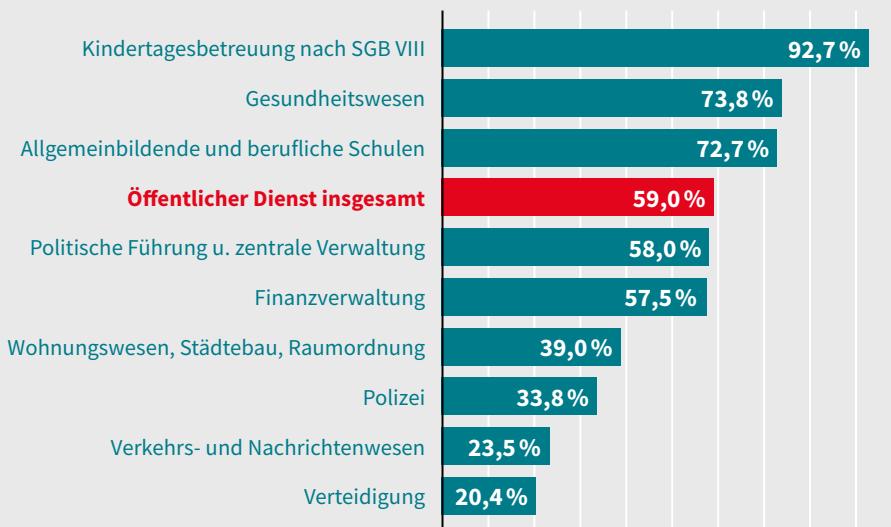
Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Im Juni 2024 waren 59 Prozent aller Beschäftigten Frauen. In absoluten Zahlen sind das knapp 3,2 Millionen. In der Nachkriegs-BRD der Fünfzigerjahre lag der Frauenanteil dagegen lediglich bei 19 Prozent. Unterschiede gibt es auch zwischen dem früheren Bundesgebiet und den »neuen Ländern«, in denen zuletzt knapp 61 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiblich waren. Im früheren Bundesgebiet lag der Frauenanteil zuletzt dagegen bei knapp 58 Prozent.

Bei näherer Betrachtung der Aufgabenbereiche zeigt sich auch, dass die Frauen- und Männeranteile je nach Tätigkeitsfeld stark variieren. In der Kindertagesbetreuung (92,7 Prozent) und im Schuldienst (72,7 Prozent) ist der Anteil der Frauen beispielsweise überdurchschnittlich hoch, in der Verteidigung (20,4 Prozent), im Verkehr- und Nachrichtenwesen (23,5 Prozent) sowie bei der Polizei (33,8 Prozent) liegt er deutlich niedriger.

Abbildung 8

WEIBLICHE BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH AUFGABENBEREICHEN, 2024



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-03

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

ENTWICKLUNG DES PERSONALSTANDS, KÖPFE, IN TAUSEND

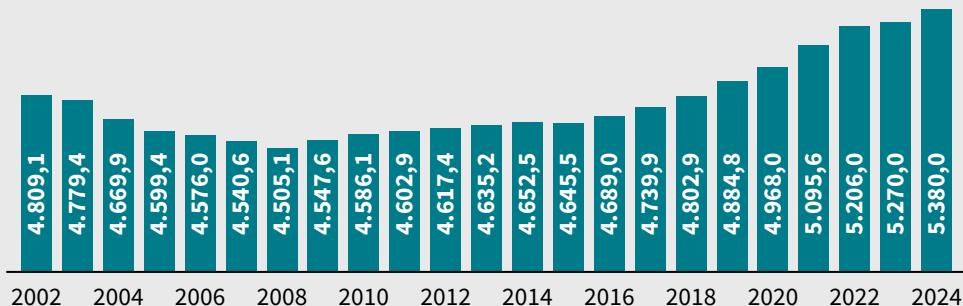
Jahr	insgesamt	Beamt*innen und Richter*innen	Arbeitnehmer*innen	Frauen im öffentlichen Dienst
1991	6.737,8	1.843,5 (27,4 %)	4.637,1 (68,8 %)	3.155,2 (46,8 %)
1995	5.371,0	1.701,1 (31,7 %)	3.475,5 (64,7 %)	2.677,2 (49,8 %)
2000	4.908,9	1.684,6 (34,3 %)	3.037,8 (61,9 %)	2.493,5 (50,8 %)
2005	4.599,4	1.691,6 (36,8 %)	2.722,7 (59,2 %)	2.390,8 (52,0 %)
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 %)
2024	5.380,0	1.788,2 (33,2 %)	3.424,3 (63,6 %)	3.171,8 (59,0 %)

© DGB | Quelle: Stat. Bundesamt, GENESIS Datenbank, Code: 74111-0002

Tabelle 2

Abbildung 9

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES, KÖPFE, IN TAUSEND



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-03

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

Jahr	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialver-sicherung
30.6.2021	5.095,6	521,4	2.541,5	1.657,6	375,1
30.6.2024	5.380,0	527,0	2672,9	1799,5	380,6

© DGB | Quelle: Stat. Bundesamt, GENESIS-Datenbank, Code: 74111-0001

Tabelle 3

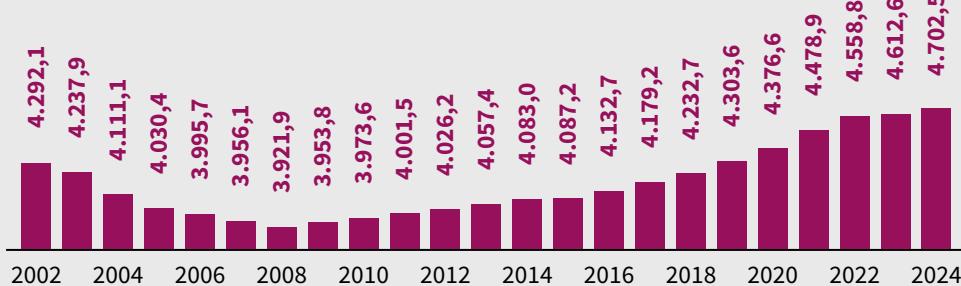
Ab den Neunzigerjahren folgte eine lange Phase von Stellenstreichungen und Personalabbau. Zwischen 1991 und 2024 ist das Personal des öffentlichen Dienstes um rund 23 Prozent von 6,74 auf 5,38 Millionen Beschäftigte gesunken.

Für den Stichtag 30.06.2024 verzeichnetet die Personalstandstatistik im Vergleich zum Vorjahr einen Personalzuwachs. Die Beschäftigtenzahl stieg insgesamt um 110.000 Personen. Dies ist auf eine Zunahme im kommunalen Bereich (plus 60.800) und bei den Landesbeschäftigen (plus 44.000) zurückzuführen. Im Bundesbereich wurde leicht Personal aufgebaut (plus 2.300).

Abb. 9 zeigt die Personalstandentwicklung ab dem Jahr 2002 nach Köpfen, Abb. 10 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. Eine Vollzeitstelle wird immer häufiger von mehr als einer Person ausfüllt.

Abbildung 10

VOLLZEITÄQUIVALENTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST, IN TAUSEND



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-04

KAPITEL 4

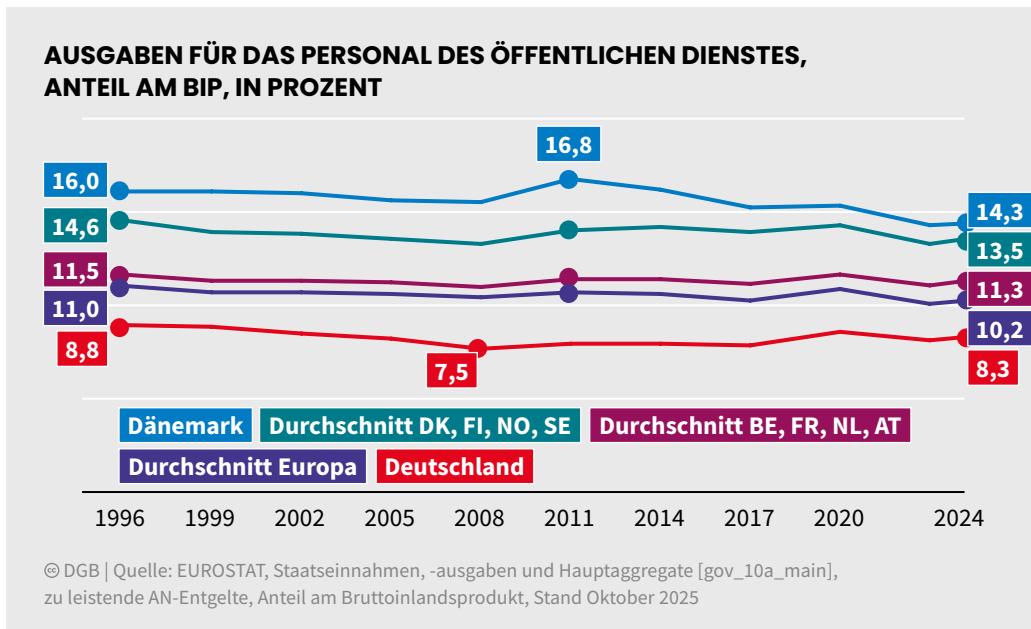
Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich

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 ca. 30 Prozent.¹ Im Nachbarland Frankreich liegt der Anteil bei rund 21 Prozent, in Deutschland dagegen nur bei 11,5 Prozent, das sind 7 Prozentpunkte unter dem OECD-Durchschnitt. In den europäischen Ländern haben öffentliche Arbeitgeber also eine sehr unterschiedliche beschäftigungspolitische Bedeutung. Diese Unterschiede sind ein Hinweis darauf, dass die Bewertung dessen, was eine öffentlich zu erbringende Leistung ist, unter-

schiedlich ausfällt. In Deutschland hat der Staat als Arbeitgeber eine im Vergleich geringere Bedeutung.

Diese Unterschiede zeigen sich auch mit Blick auf die Statistiken der EU: Gemessen an ihrer Wirtschaftsleistung geben die europäischen Nachbarn deutlich mehr für ihren öffentlichen Dienst aus. Im Jahr 2024 haben die vier skandinavischen Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden (DK, FI, NO, SE) im Durchschnitt 13,5 Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts für Personal im öffentlichen Dienst ausgegeben, Dänemark als einzelnes Land sogar 14,3 Prozent (siehe Abb.). Die Personal-

Abbildung 11



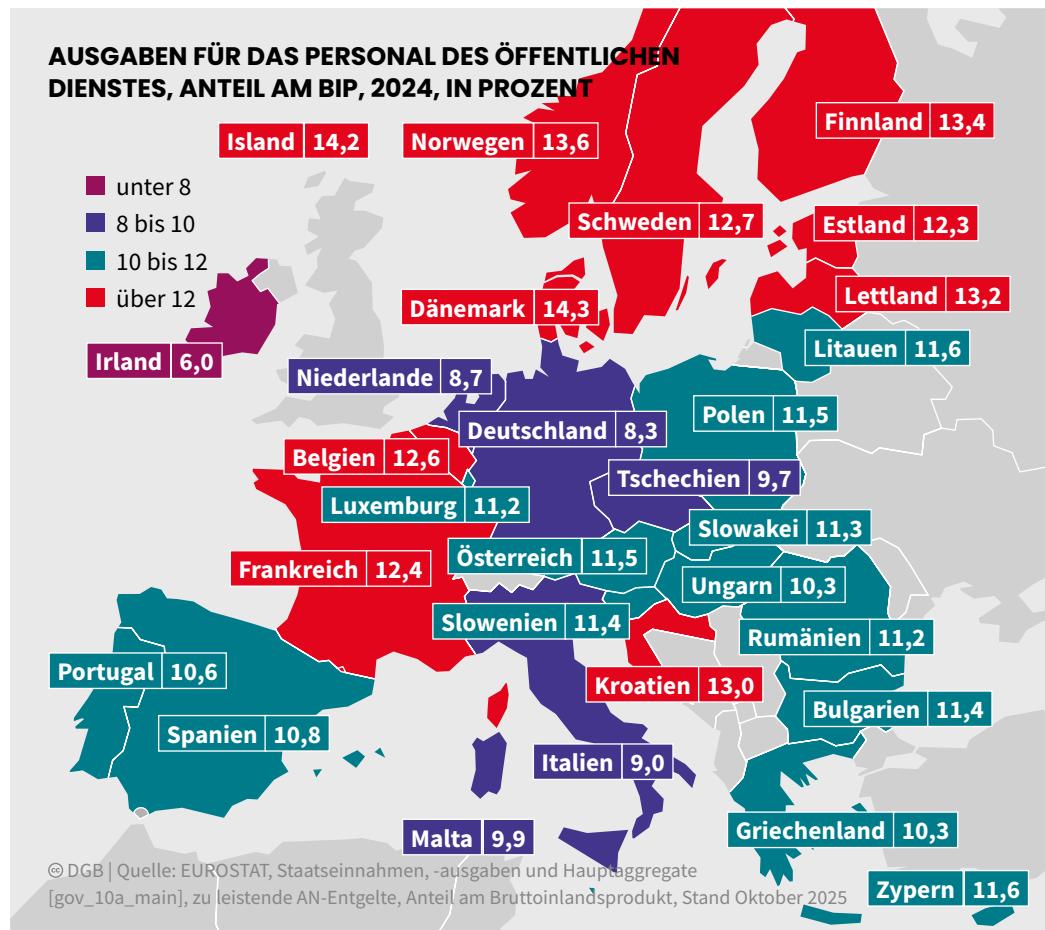


Abbildung 12

ausgaben in Deutschland beliefen sich 2024 lediglich auf 8,3 Prozent. Sie liegen also 5,2 Prozentpunkte unter dem Niveau der vier skandinavischen Länder.

Auch die kontinentaleuropäischen Länder Belgien, Frankreich, Niederlande und Österreich (BE, FR, NL, AT) investieren mehr in ihr Personal. Im Jahr 2024 waren es 11,3 Prozent. Das entspricht einer Differenz von 3 Prozent, die Personalausgaben in Deutschland sind im europäischen Vergleich also eher niedrig. Die klei-

nen Sprünge, welche zwischen 2008 und 2011 und zwischen 2017 und 2020 zu beobachten sind, erklären sich durch Schwankungen des Bruttoinlandsprodukts im Rahmen etwa der Finanz- und der Corona-Krise, nicht durch Personalzuwächse.

Gemessen an ihrer Wirtschaftsleistung geben die europäischen Nachbarn deutlich mehr für ihren öffentlichen Dienst aus.

1 | OECD (2025): Government at a Glance 2025, Paris; S. 169

Nachwuchsgewinnung bei der Polizei

In den letzten zehn Jahren kletterten die Einstellungszahlen in allen Polizeibehörden nach oben. Aber auch die Arbeitsintensität hat sich deutlich verändert. Und wenn die Behörden der Bundes- wie Landespolizei auf dem letzten Loch pfeifen und in den Dienststellen nicht selten der Putz von der Wand bröselt, ist das keine gute Werbung für den Polizeiberuf. Wie steht es also um die Nachwuchsgewinnung?

Die Arbeit bei der Polizei hat verschiedene Facetten, und sie ist herausfordernd. Die einen ermitteln unter Hochdruck, sind immer auf Abruf. Für die anderen bedeutet oft schon die normale Begleitung einer Versammlung, über einige Stunden die 20 Kilo schwere Ausrüstung zu tragen. Und oft gibt es weder Verpflegung noch Toilette. Natürlich, aufgewogen wird das durch eine sinnstiftende Tätigkeit für das Allgemeinwohl. Aber auch bei der Polizei gilt, dass die Stellenbesetzung schwieriger wird.

BEISPIEL BUNDESPOLIZEI

Bei der Bundespolizei gibt es seit 2016 eine Einstellungsoffensive. Momentan beginnen pro Jahr rund 1.800 junge Menschen eine Ausbildung im mittleren Dienst und 450 das duale Studium für den gehobenen Dienst. Allerdings werde es immer schwieriger, diese Zahl zu erreichen. Momentan bleiben jährlich bis zu 300 Dienstposten unbesetzt, da es nicht genug geeignete Bewerber*innen gibt, erklärt Michael Beyfuß. Er ist bei der GdP im Bezirksvorstand Bundespolizei und dort für das Thema Ausbildung zuständig. In seiner Funktion fordert er zum Beispiel, die Aus- und Fortbildungszentren endlich flächendeckend mit WLAN auszustatten. Vieles laufe bei der Bundespolizei gut, etwa die professionelle Werbung für die Ausbil-

dung. Auch die Ausstattung wurde verbessert. Und dennoch: Nicht wenige junge Polizist*innen gehen wieder. Bis zu 1.000 Anwärter*innen verlassen die Bundespolizei jährlich auf eigenen Antrag. »Du kommst zum Beispiel aus München und sollst dann nach Hamburg. Wenn der Arbeitsort zu weit vom Heimatort entfernt ist, führt das oft zu einer großen Unzufriedenheit. Es spricht sich einfach herum, dass der Polizeiberuf nicht in allen Belangen attraktiv ist«, so Beyfuß.

LANGE ARBEITSZEITEN

Attraktiver werden müsse der Polizeiberuf auch mit Blick auf die Arbeitszeit. »Die Arbeit in Wechselschichten, die Grenzeinsätze im Zusammenhang mit der Migrationslage und teilweise spontane Einsätze, gerade in der Bundesbereitschaftspolizei, das ist sehr anstrengend. Und dann gibt es noch das Riesenthema für uns: die 41-Stunden-Woche. Das alles mit Work-Life-Balance zu verbinden, ist einfach schwer«, erklärt Beyfuß weiter. Vor allem sei das nicht mehr mit der Lebensphilosophie der jungen Kolleg*innen vereinbar. Oft gebe es angeordnete Überstunden in beträchtlicher Höhe. Gelingt es der Polizei unter solchen Bedingungen, ausreichend Nachwuchs zu gewinnen? Das Interview beleuchtet die Situation in Niedersachsen.

ZAHLEN & FAKTEN

354.700 Beschäftigte arbeiteten 2024 bei der Bundes- und Landespolizei in Deutschland, davon 33,7 % Frauen. Bei den 302.000 Beamten*innen lag der Frauenanteil bei 30,1 Prozent.

Quelle: GENESIS-Datenbank, Code: 74111-0010

Bei **24,8 %** lag im Jahr 2024 der **Frauenanteil** bei den 53.200 Beamten*innen der Bundespolizei. Bei den Landespolizei arbeiten insgesamt 248.800 Beamten*innen (davon 31,1 % Frauen).

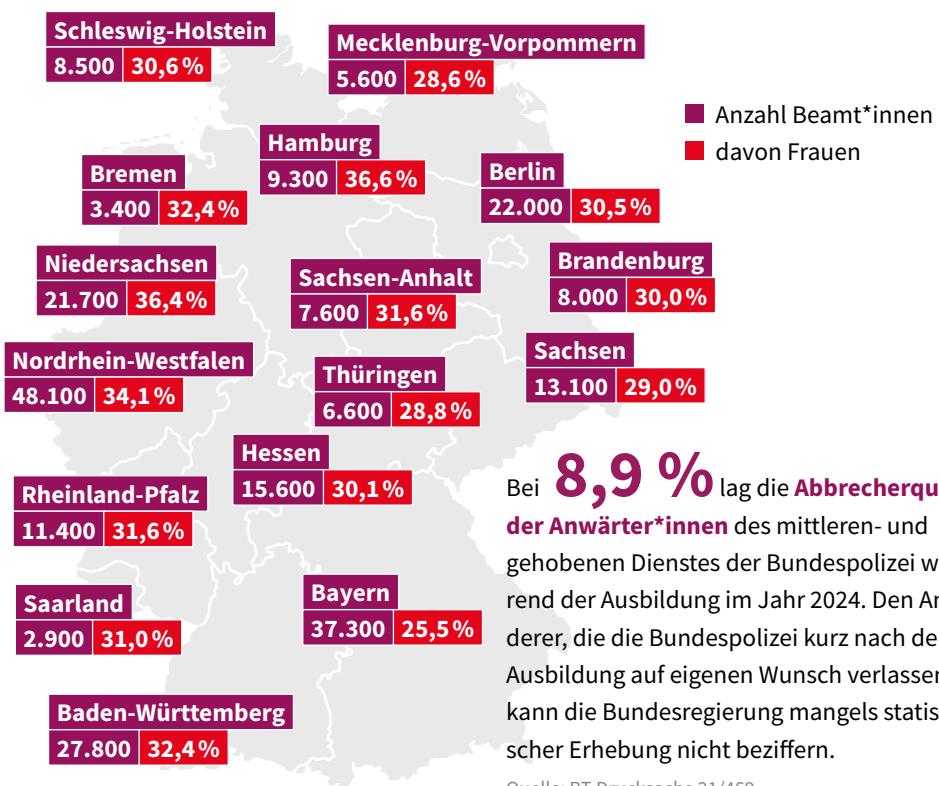
Quelle: GENESIS-Datenbank, Code: 74111-0010

Rund **35 %** der Bundespolizist*innen arbeiten momentan im **gehobenen Dienst**. Die Bundespolizei möchte den Wert auf 40 % anheben. Die GdP fordert deutlich mehr Aufstiegsmöglichkeiten für die Kolleg*innen im mittleren Dienst und strebt einen Anteil von 60 % für den gehobenen Dienst an.

Quelle: GdP

2,8 Mio. Überstunden haben sich bei der Bundespolizei mittlerweile angehäuft, Stand Juli 2025.

Quelle: GdP



Quelle: BT-Drucksache 21/469

© DGB | Quelle: GENESIS-Datenbank, Code: 74111-0011, Daten aus 2024



»Wir müssen die Jungen schon im Studium stärker an den Beruf binden«

Wie seid ihr zum Polizeiberuf gekommen?

Christian Schmidt: Bei mir in der Familie gab es einige Polizisten, da habe ich mir Informationen eingeholt. Ich habe die Fachoberschule absolviert und ein Jahr Praktikum bei der Polizei gemacht. Das hat mir so gut gefallen, da war klar, das will ich machen!

Anja Bußmann: Nach dem Abi habe ich als Krankenschwester gearbeitet, das war immer

ZUR PERSON

Anja Bußmann ist seit 1993 bei der Polizei Niedersachsen, zuerst bei der Bereitschaftspolizei, dann bei der PD Hannover und im Innenministerium. 2001 wechselte sie als Dozentin zum Bildungsinstitut der Polizei, dem Vorläufer der Polizeiakademie. Dort wiederum stieg sie in den Bereich Nachwuchsgewinnung ein und ist mittlerweile durch Aufstieg in den höheren Dienst die Dezernatsleiterin. Zwischenzeitlich war sie auch GdP-Personalrätin.

Christian Schmidt begann sein Studium 1999. Danach arbeitete er bei der Bereitschaftspolizei, in der Verfügungseinheit der PD Hannover, im Einsatz- und Streifendienst und im Kriminalermittlungsdienst. Er war dabei auch Anleiter der Polizeistudierenden. Später wechselte er nach Oldenburg zur Polizeiakademie und war Polizeitrainer in der praktischen Ausbildung. Aktuell ist er freigestellter GdP-Personalrat.

mein Traumberuf. Aber da fehlten mir die Entwicklungsperspektiven. Es gab dann die Option, bei der Polizei direkt im gehobenen Dienst einzusteigen. Also habe ich mich beworben und das Auswahlverfahren geschafft.

Ihr habt beide eine abwechslungsreiche Berufsbiografie. Wie kam es dazu?

Christian Schmidt: Es gibt so unendlich viele Bereiche innerhalb der Polizei, warum sollte ich mich auf einen beschränken? Ich wollte immer schauen, was mir dieser Beruf bietet. Ich bin jetzt 26 Jahre dabei und gehe immer noch gerne zur Arbeit. Neue Herausforderungen helfen mir persönlich dabei.

Anja Bußmann: Damit sich Optionen bieten, braucht es drei Komponenten. Erstens musst du fachlich gut sein und bereit für Veränderung. Das ist auch anstrengend, sich immer wieder einarbeiten und beweisen zu müssen. Zweitens hatte ich immer Menschen an meiner Seite, die an mich geglaubt und die mich gefördert haben. Und drittens braucht man das Quäntchen Glück. Du musst zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein.

Wenn ihr zurückblickt, wie hat sich der Polizeiberuf verändert?

Christian Schmidt: Der Beruf hat sich enorm entwickelt. Als ich Ende der Neunzigerjahre anfing, hatten wir noch die Software »Mikado«. Du hast eine Taste gedrückt und dann fünf Minuten gewartet, bis was passierte. Seitdem wurden viele Prozesse digitalisiert und die Abläufe wurden einfacher. Da hat sich viel getan.

Anja Bußmann: Die Ausstattung hat sich auch verbessert. Meine beiden Kinder sind gerade im Polizeistudium. Als die mit ihrer Erstausstattung nach Hause kamen, da war ich echt neidisch. Außerdem gibt es heute ein anderes Miteinander, die Hierarchie ist nicht mehr so spürbar. Man versucht, alle mit ins Boot zu holen und gleichberechtigt zu beteiligen.

Es gibt so unendlich viele Bereiche innerhalb der Polizei, warum sollte ich mich auf einen beschränken? Ich wollte immer schauen, was mir dieser Beruf bietet.

Christian Schmidt

Christian Schmidt: Ja, da gab es wirklich einen Ruck. Es gibt regelmäßige Beschäftigtenbefragungen. Und auch aus meiner Personalratssicht versuchen die Vorgesetzten, bei Entscheidungen alle mitzunehmen.

Das sind alles positive Entwicklungen.

Anja Bußmann: Ja. Und die jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die bei uns anfangen, verändern uns als Organisation auch. Das Arbeiten ist bei ihnen nicht mehr so zentral im Leben. Ich selbst bin noch anders erzogen: Erst die Arbeit, dann das Private. Und jetzt hat sich das manchmal eher umgedreht. Arbeit ist nicht mehr so zentral, was viele Ältere nicht verstehen. Aber zu sagen, dass die Jungen nicht mehr motiviert sind, das ist zu einfach. Wir müssen uns mit der Generation, die neu in die Arbeitswelt kommt, ernsthaft befassen. Wir müssen darauf eingehen, was ihnen wichtig ist.

Christian Schmidt: Genau, jammern nützt nichts. Es ist auch nicht neu, gesellschaftlichen Wandel gibt es immer. Es funktioniert nicht, ihn zu ignorieren.

Polizei und Work-Life-Balance, funktioniert das gut?

Anja Bußmann: Das kommt natürlich etwas auf den Aufgabenbereich an. Aber auch im Schicht-

Wir gehen bei der Rekrutierung neue Wege. Wir sind sehr präsent im Netz, aber auch auf dem Deichbrand- oder dem Hurricane-Festival, bei größeren Sportveranstaltungen.

Anja Bußmann

seln. In meiner Generation gab es das nicht. Ich bin nie auf die Idee gekommen, aus der Polizei und aus dem Beamtenverhältnis auszusteigen. In der aktuell rekrutierten Generation ist die Bereitschaft, nochmal was Neues zu machen, viel größer. Das ist eine Herausforderung für uns. Wir müssen versuchen, die Jungen schon im Studium stärker an den Beruf binden. Da haben wir vor zehn Jahren gar nicht drüber nachgedacht.

Wo seht ihr Gründe für diese Wechselbereitschaft?

Christian Schmidt: Einzelne sind vielleicht enttäuscht, dass die Dienststelle zu weit vom Heimatort entfernt ist. Andere wollen sich nach einiger Zeit gerne weiterentwickeln. Dann gibt es auch Abwerbeversuche aus der freien Wirtschaft, denn wir haben hier viele gut ausgebildete Menschen bei der Polizei.

Wie verändert sich dadurch die Nachwuchsgewinnung?

Anja Bußmann: Wir gehen bei der Rekrutierung neue Wege. Wir sind sehr präsent im Netz, aber auch auf dem Deichbrand- oder dem Hurricane-Festival, bei größeren Sportveranstaltungen. Aber vor allem stellen wir uns neu auf. Seit zwei Jahren gibt es an der Polizeiakademie das Projekt »Generation Zukunft Polizei«, mit vier Teilprojekten. Zum einen evaluieren wir dort die Kontaktwerbung, also Veranstaltungen, Messen, Social Media, Print. Im zweiten Teilprojekt, das ich leite, modernisieren wir das gesamte Auswahlverfahren. Das dritte Teilprojekt beschäftigt sich mit der angesprochenen Bindung an den Arbeitgeber Polizei im Studium, sprich Pre-Boarding, Onboarding, solche Sachen. Und im vierten Teilprojekt geht es um gute Rahmenbedingungen für die erste Stelle nach dem Studium, also die Erstverwendung.

Christian Schmidt: Die klassische Mundpropaganda gibt es natürlich auch noch. Wenn Kol-

dienst ist vieles planbar. Schwierig ist es dann, wenn die Personaldecke so schmal ist, dass es wenig Flexibilität gibt, sondern Zusatzschichten.

Wie bewertet ihr die aktuelle Personalausstattung?

Christian Schmidt: Im Moment haben wir eine gewisse Dysbalance. Auf der einen Seite gibt es eine stärkere Anspruchshaltung aus der Politik und der Gesellschaft. Damit steigt unser Aufgabenvolumen. Und auf der anderen Seite steht unser Personalkörper. Bei jedem Aufgabenzuwachs brauchen wir auch mehr Personal, das ist klar.

Anja Bußmann: Grundsätzlich ist es so, dass die, die in den Ruhestand gehen, nachbesetzt werden. Das wird immer im Voraus berechnet, das macht auch Sinn. Die Herausforderung ist aus meiner Sicht, diesen Personalaufschwung und den Wissenstransfer die nächsten Jahre zu gewährleisten. In den letzten Jahren, als wir sehr hohe Einstellungszahlen hatten, haben wir es geschafft. Auch momentan sind die Bewerberzahlen noch in Ordnung. Die Frage ist, ob das so bleibt. Die Bewerberzahlen sind rückläufig, wie in allen Branchen.

Die Rekrutierung wird also schwieriger?

Anja Bußmann: Ja. Und was sich sehr verändert hat, ist die Bereitschaft, den Beruf zu wech-

leginnen und Kollegen zufrieden sind und im Freundes- und Familienkreis vom Beruf erzählen, ist das ein starkes Werbemittel.

Wie wurde denn das Auswahlverfahren angepasst?

Anja Bußmann: Es wurde komplett neu gestaltet. Die zentrale Frage war für uns, was das Anforderungsprofil ist. Was müssen Berufsanfänger mitbringen, damit sie zu uns passen? Dabei haben wir uns zum einen wissenschaftlich beraten lassen. Außerdem haben wir über sechshundert Stelleninhaber befragt, was sie denken: Was muss der Nachwuchs mitbringen? Und aus all dem haben wir das Anforderungsprofil entwickelt, mit ganz verschiedenen Dimensionen: Fachlichkeit, Bürgerorientierung, kognitive Leistungen. Und ein wichtiger Punkt ist die Werteorientierung. Der Nachwuchs muss demokratisch resilient sein, muss unser Grundgesetz vertreten. Wer das nicht tut, kann nicht zu uns kommen.

Und das fließt nun in den Auswahlprozess ein?

Anja Bußmann: Genau. Es wurde ein neuer Computertest entwickelt und ein neues Auswahlmodul. Uns ist wichtig, dass es auch weiterhin ein persönliches Gespräch gibt. Wir testen stärker als bisher den Bereich der Persönlichkeit und der Werteorientierung. In dieser Form macht das kein anderes Bundesland, da sind wir durchaus stolz drauf. Denn entscheidend ist ja für uns ja nicht, eine bestimmte Zahl zu erreichen. Nein, wir wollen die richtigen auswählen. Sie müssen für das geeignet sein, was da später auf sie zukommt.

Zum Thema Wertebasis passt auch die Initiative »Polizeischutz für die Demokratie«. Ihr beide seid dort Demokratiepaten – was bedeutet das?

Christian Schmidt: Gerade wir als Polizei, die

wir von der Bevölkerung ja als Repräsentanten des Staates wahrgenommen werden, wir müssen auf einer stabilen Wertebasis stehen. Demokratie braucht Haltung, das ist das Thema der Initiative. Hier an der Akademie machen wir Projekte mit den Studierenden und mit dem Stammpersonal gemeinsam. Wir besuchen Gedenkstätten, wir machen Workshops. Wir wollen das Demokratieverständnis fester zu verankern. Das steht und fällt natürlich alles mit vielen engagierten Kolleginnen und Kollegen vor Ort, die neben ihrer Arbeit überlegen, was sie machen können.

Anja Bußmann: Wir hatten schon sehr gute Veranstaltungen, zum Beispiel mit dem Shoah Überlebenden Leon Weintraub. Er ist vor allem zu uns an die Polizeiakademie gekommen, um mit unseren Studierenden zu sprechen. Das war auch für mich sehr beeindruckend.

Wird das Thema Demokratie auch im Curriculum noch stärker verankert?

Christian Schmidt: Ja, das ist der nächste Schritt. Es soll auch hier noch sichtbarer werden.

Wie blickt ihr in die Zukunft, wenn ihr an eure Arbeit denkt?

Anja Bußmann: Für mich ist das Thema Arbeitszufriedenheit sehr wichtig, auch persönlich. Ich bin in diesem Beruf unglaublich zufrieden. Wir haben einen tollen Beruf, bei dem die Sinnhaftigkeit auf der Hand liegt. Und auch mit Blick auf unsere Nachwuchskräfte ist Arbeitszufriedenheit das entscheidende Kriterium, ob jemand im Beruf bleibt. Da sehe ich große Chancen.

Christian Schmidt: Und das Schöne ist ja bei der Polizei, dass wir ganz viele Arbeitsbereiche unter einem Dach haben. Wir können uns in verschiedene Richtungen entwickeln, das ist großartig!

Das Interview fand im Juli 2025 statt.

KAPITEL 5

Prekäre Arbeit im öffentlichen Dienst

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 unsicher. Dadurch wirken die Prekarisierung der Arbeit und mit ihr verbundene Abstiegsängste nicht nur auf die Betroffenen, sondern auf die Gesellschaft insgesamt.

In Deutschland hatten zuletzt rund 2,6 Millionen Menschen einen befristeten Arbeitsvertrag. Das sind doppelt so viele wie 1996.¹ Und dieser Trend scheint sich weiterhin nicht umzukehren. Allen Klagen über Arbeits- und Fachkräftemangel zum Trotz werden aktuell 31,4 Prozent der Neueinstellungen nur befristet vorgenommen. Betroffen sind vor allem junge Menschen, Un- und Angelernte, Akademiker*innen, Ausländer*innen sowie Beschäftigte über 65 Jahren.²

Ein Blick auf die Wirtschaftszweige macht deutlich, dass befristete Neueinstellungen im öffentlichen Dienst häufiger vorkommen als in der Privatwirtschaft. 2024 lag der Anteil beim Arbeitgeber Staat bei 40,2 Prozent. In der Privatwirtschaft waren dagegen 28,7 Prozent der Neueinstellungen befristet.

In den letzten zwei Jahrzehnten war im öffentlichen Dienst eine deutliche Zunahme an befristeten Arbeitsverhältnissen zu verzeichnen.³ Deren Anteil erhöhte sich bei den Tarifbeschäftigen im öffentlichen Dienst zwischen 2004 und 2024 von 9,8 Prozent auf 15,2 Prozent. Am 30.6.2024 hatten insgesamt 521.800 Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst einen Zeitvertrag (davon 58,7 Prozent Frauen).

Die höchsten Befristungsanteile weisen die Länder mit einer Befristungsquote von 30 Prozent auf, gefolgt vom Bund (12 Prozent), den

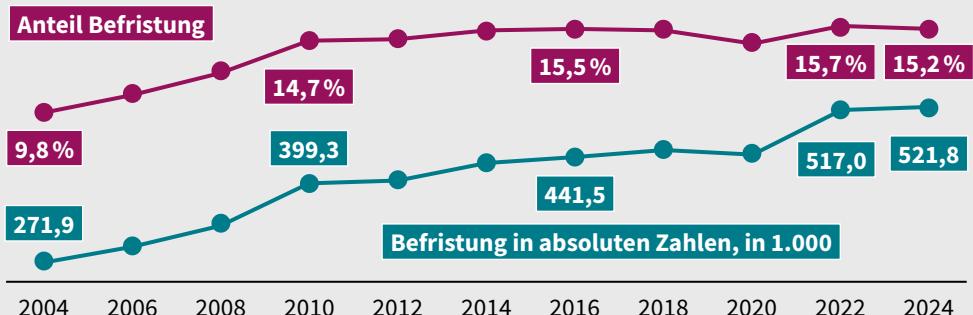
Tabelle 4

BEFRISTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2024, IN 1.000

	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialvers.
Arbeitnehmer*innen	3.424,3	155,2	1.302,6	1.609,8	356,7
davon befristet	521,8	18,7	390,9	97,1	15,2
Befristungsquote	15,2 %	12,0 %	30,0 %	6,0 %	4,3 %
davon Frauen	58,7 %	51,9 %	56,9 %	65,7 %	69,7 %

© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-10

BEFRISTUNGEN BEI ARBEITNEHMER*INNEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-10

Abbildung 13

Kommunen (6,0 Prozent) und der Sozialversicherung/Bundesagentur für Arbeit (4,3 Prozent). Beim Vergleich der Jahre 2004 und 2024 wird deutlich, dass Befristungen vor allem beim Bund und bei den Ländern zugenommen haben (vgl. Abb. 14). Grundsätzlich sind deutlich mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt.

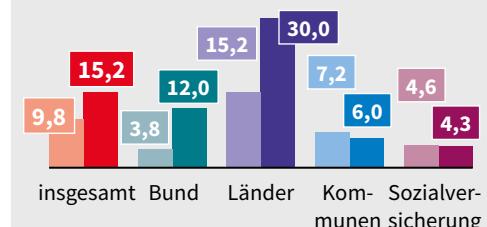
Je nach Arbeitsbereich ergeben sich in der Befristungspraxis große Unterschiede. In der Finanzverwaltung waren im Jahr 2014 beispielsweise nur 3,8 Prozent der Tarifbeschäftigte

befristet eingestellt.⁴ Anders ist die Situation an Hochschulen: 2022 waren dort 67 Prozent aller hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten befristet beschäftigt. Hier hat die zunehmende Drittmittelfinanzierung von Forschungsaktivitäten zur starken Verbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse beim wissenschaftlichen Personal beigetragen. Die Befristungsquote betrug dabei 2022 beim männlichen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 63 Prozent und beim weiblichen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal 72 Prozent.⁵

Abbildung 14

- 1 | Vgl. Hohendanner, Christian (2025): Aktuelle Daten und Indikatoren: Befristete Beschäftigung in Deutschland, Stand: 2024. Online unter www.iab.de
- 2 | Vgl. Seils Eric/Emmler, Helge (2024): Befristete Einstellungen – In der Stagnation, WSI Policy Brief Nr. 85. Online unter www.boeckler.de
- 3 | Im Folgenden sind nur Arbeitnehmer*innen berücksichtigt. Befristungen stellen bei Beamten die Ausnahme dar, auch wenn sie in Einzelfällen durchaus vorkommen.
- 4 | Vgl. Hohendanner, Christian et al. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. IAB-Forschungsbericht Nr. 12, S. 40.
- 5 | Vgl. DGB (2025): DGB-Hochschulreport 2025. Zwischen Stagnation und Dynamik. Online unter www.dgb.de

BEFRISTUNGSAnteile IM VERGLEICH 2004 UND 2024, IN PROZENT



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-10

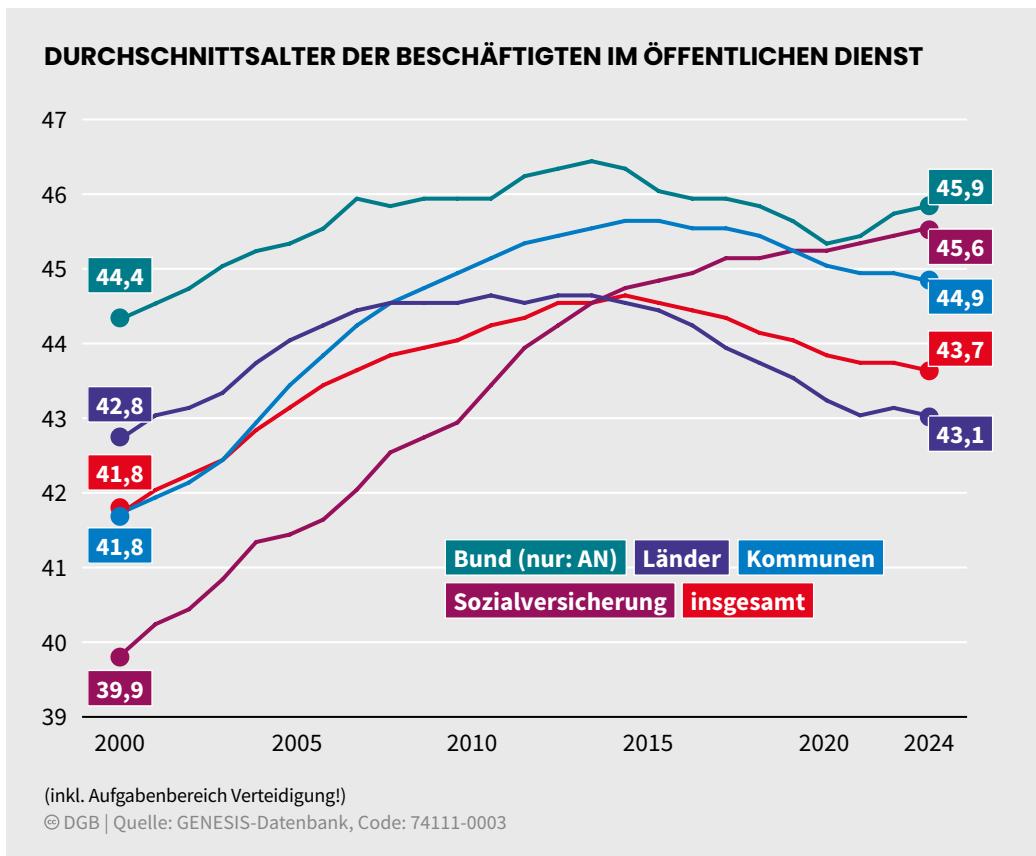
Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

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

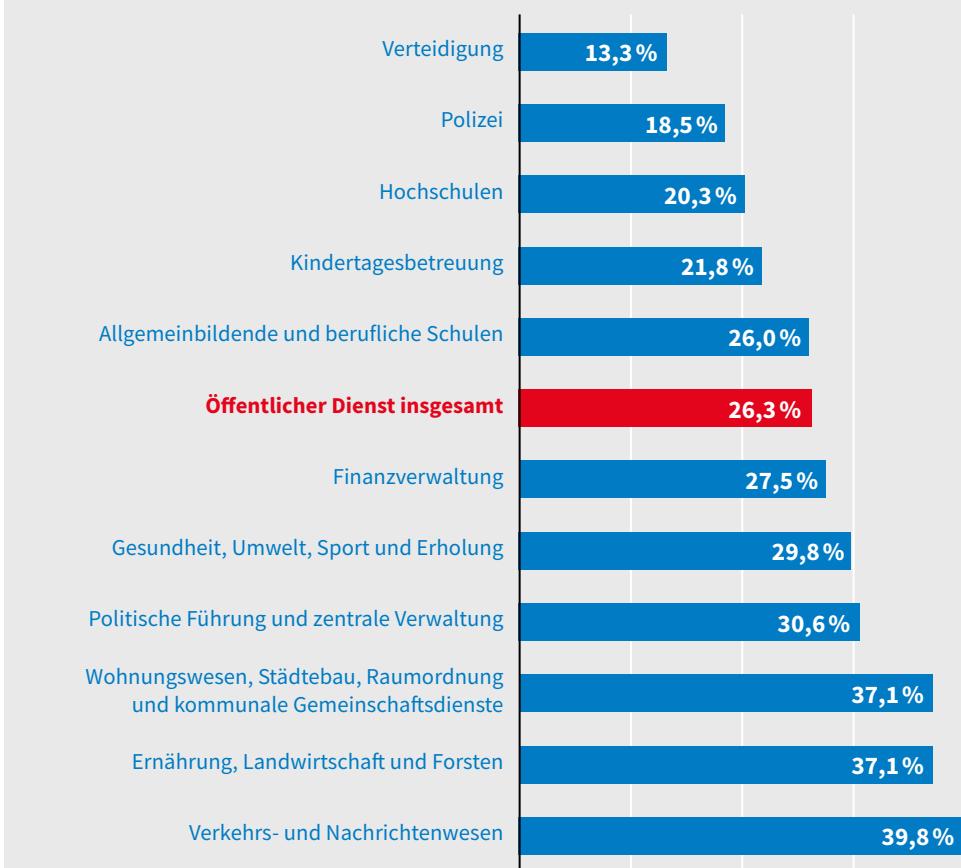
mit 43,7 Jahren im Jahr 2024 (inkl. dem Bereich Verteidigung) aber noch immer sehr hoch.

Nur 6,5 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind jünger als 25 Jahre.¹ Auch die Gruppe der in der Gesamtheit der Erwerbstätigen normalerweise stark vertretenen 35- bis

Abbildung 15



ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN »55 UND ÄLTER« NACH AUFGABENBEREICHEN, 2024, IN PROZENT



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-05

Abbildung 16

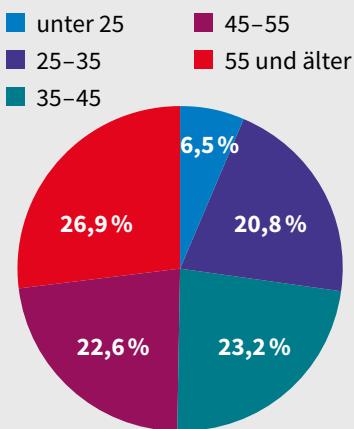
unter 45-Jährigen ist in den letzten zehn Jahren geschrumpft und hat 2024 nur einen Anteil von 20,8 Prozent. Die Altersklasse der 45- bis unter 55-Jährigen war im Jahr 2024 mit einem Anteil von 23,2 Prozent vertreten, zur Altersklasse der 55- bis über 65-Jährigen gehören 26,9 Prozent der Beschäftigten. Das bedeutet, dass in den nächsten 10 Jahren rund 27 Prozent und in den nächsten 20 Jahren 49,6 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen.

In der langen Phase des Personalabbaus wurden im öffentlichen Dienst nur sehr restriktiv Neueinstellungen vorgenommen. Dies hat eine unausgewogene Alterszusammensetzung zur Folge, die in den nächsten Jahren Probleme mit sich bringen wird.

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

Bezeichnend ist an dieser Stelle der Vergleich mit der Altersstruktur der in Deutschland insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Am 15.03.2025 waren das 34,9 Millionen Menschen. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt 31,2 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 3,9 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst. 24,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 2,5 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

BESCHÄFTIGTE NACH ALTER, 2024



(ohne Aufgabenbereich Verteidigung)
 ☺ DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-05

Abbildung 17

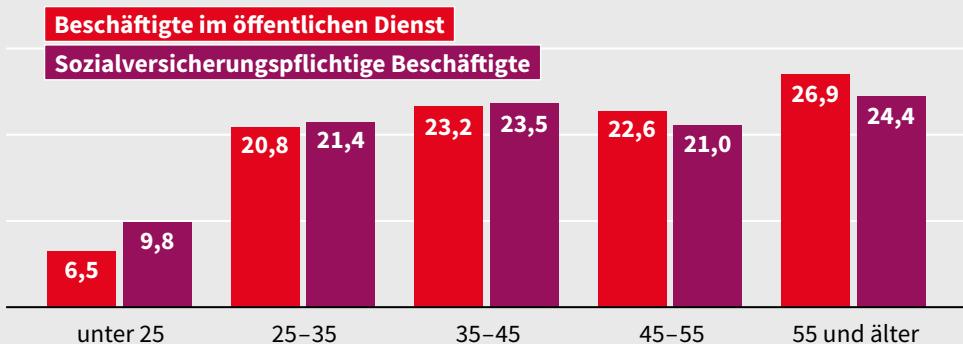
Tabelle 5

AUSTRITTE IN DEN NÄCHSTEN 10 JAHREN NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH UND STATUS, 2024

	Insgesamt			Beamt*innen, Richter*innen, Soldat*innen	Arbeitneh- mer*innen
	zusammen	Männer	Frauen		
Insgesamt	1.416.595	592.920	823.685	418.885	997.715
	26,3 %	26,9 %	26,0 %	21,4 %	29,1 %
Bund	117.265	75.370	41.890	62.895	54.365
	22,3 %	21,1 %	24,6 %	16,9 %	35,0 %
Länder	643.945	270.620	373.330	292.065	351.885
	24,1 %	25,2 %	23,4 %	21,3 %	27,0 %
Kommunen	539.890	210.885	329.015	53.590	486.305
	30,0 %	31,7 %	29,0 %	28,3 %	30,2 %
Sozialver- sicherung	115.495	36.045	79.450	10.330	105.160
	30,3 %	32,4 %	29,5 %	43,1 %	29,5 %

☺ DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-07

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES IM VERGLEICH ZU ALLEN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND, 2024, IN PROZENT



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des ÖD, Tab. 74111-05 (ohne Aufgabenbereich Verteidigung) sowie Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; online unter www.destatis.de, Stichtag 15.03.2025

Abbildung 18

Abbildung 19 vergleicht die Altersverteilung im öffentlichen Dienst in den Jahren 2011 und 2024. 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 es beim Vergleich der beiden Jahre Unterschiede. Es zeigt sich, dass die Zahl der jüngeren Be-

schäftigten zugenommen hat. Die Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren machte 2011 einen Anteil von 16 Prozent aus, im Jahr 2024 sind es wie gezeigt 20,8 Prozent.² Gleichzeitig wuchs der Anteil »55 und älter« im gleichen Zeitraum von 22,5 auf rund 27 Prozent. Die Abbildung verdeutlicht, dass in den nächsten Jahren eine große Zahl von Beschäftigten altersbedingt ausscheidet.

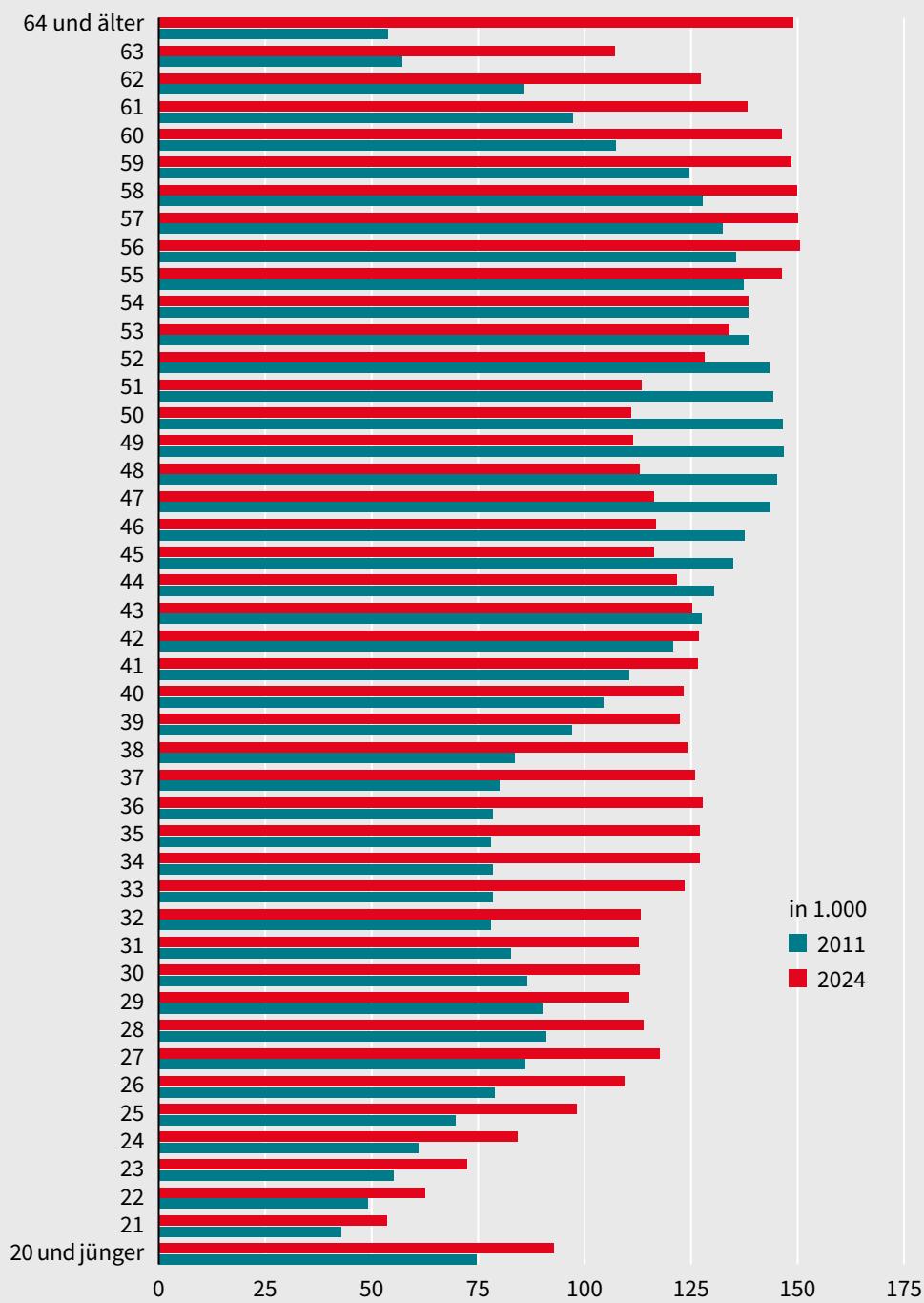
24,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 2,5 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

1 | Der Aufgabenbereich Verteidigung bleibt in der Abbildung 17 außen vor. Er hat durch die Berufs- und Zeitsoldat*innen eine spezifische und für den öffentlichen Dienst untypische Altersstruktur. 43,8 Prozent sind hier jünger als 35 Jahre, im restlichen öffentlichen Dienst sind es nur 27,3 Prozent. Bei den Bundesbeamt*innen läge der Anteil ü55 ohne Einbeziehung der Soldat*innen bei rund 30 statt 17 Prozent.

2 | Auch hier ohne den Aufgabenbereich Verteidigung berechnet, s. o.

Abbildung 19

ALTERSVERTEILUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST, VERGLEICH 2011 UND 2024



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-07 (2011 als Datenlieferung)

KAPITEL 7

Ausbildung im öffentlichen Dienst

Im Jahr 2024 absolvierten insgesamt 267.600 Personen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Davon machten 52,3 Prozent eine Ausbildung in einem beamtenrechtlichen und 47,7 Prozent in einem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 20

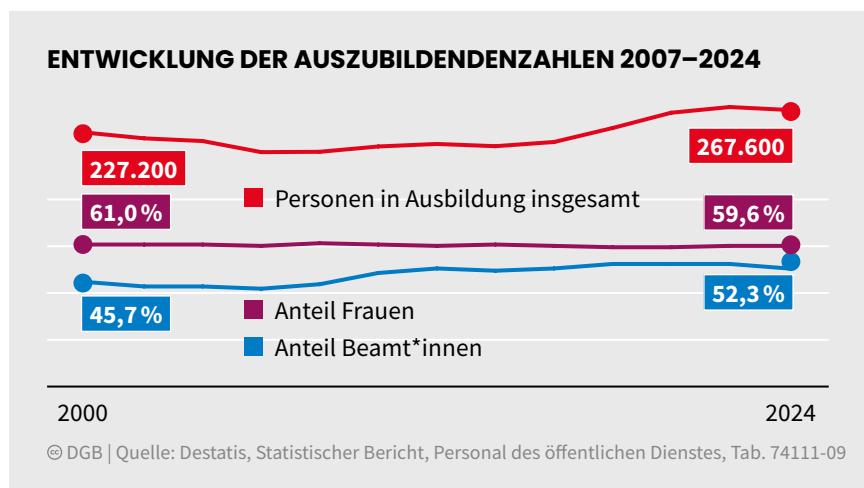


Tabelle 6

AUSZUBILDENDE IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2024

Beschäftigungsverhältnis	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
1.000					
Beamten*innen	139,9	15,2	110,4	13,5	0,8
Arbeitnehmer*innen*	127,8	5,9	50,9	57,8	13,1
insgesamt	267,6	21,2	161,3	71,3	14,0
darunter Frauen	159,6	7,8	96,5	45,6	9,7

*einschließlich Dienstordnungsangestellte in der Sozialversicherung

© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-09

Teilzeit im öffentlichen Dienst

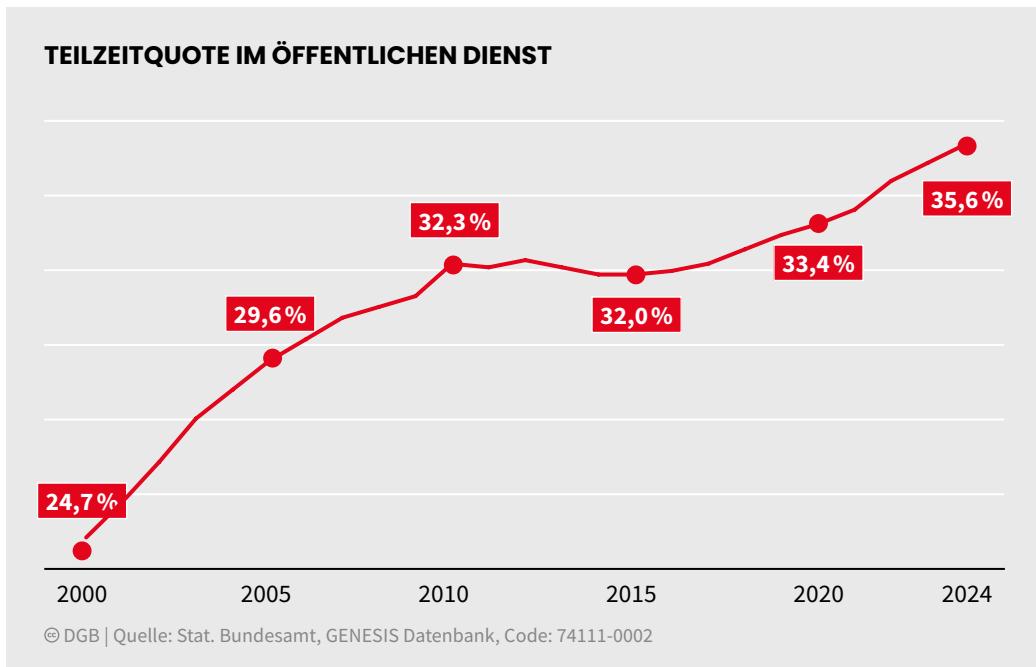
Der Trend zur Teilzeit hält weiter an. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, arbeiteten hierzulande im Jahr 2024 insgesamt 29 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in einer Teilzeitbeschäftigung. Im öffentlichen Dienst ist die Teilzeitquote noch höher, sie stieg in den letzten 30 Jahren rasant. Im Jahr 1991 lag sie bei 15,8 Prozent und wuchs bis zum Jahr 2000 auf knapp 25 Prozent. Zwischen 2000 und 2024 erhöhte sich die Quote der Teilzeitbeschäftigte noch einmal auf 35,6 Prozent.

Im öffentlichen Dienst gibt es also mehr als 1,9 Millionen Beschäftigte, die verkürzt arbeiten.¹ Im Vergleich zum Vorjahr sind das rund 69.000 mehr Teilzeitbeschäftigte. Das Plus bei den 3,5 Millio-

nen Vollzeitbeschäftigten fällt mit rund 40.800 im Vergleich zu 2023 wesentlich kleiner aus.

Abbildung 22 verdeutlicht, dass sich die Teilzeitquote in den Beschäftigungsbereichen Bund, Land und Kommune deutlich unterscheidet. Bei Bundesbeschäftigte spielt Teilzeit im Vergleich die geringste Rolle. Hier stieg die Teilzeitquote zwischen den Jahren 2000 und 2024 von 7,1 auf 12,7 Prozent an. Bei den Landesbeschäftigte lag die Teilzeitquote im Jahr 2000 schon bei 24,5 Prozent und stieg auf zuletzt 35,5 Prozent. Ein Drittel arbeitet in Teilzeit. Bei den Kommunen spielt Teilzeit die bedeutendste Rolle, hier stieg die Quote zwischen 2000 und 2024 von 32,2 auf 42 Prozent.

Abbildung 21



TEILZEITQUOTE NACH BESCHÄFTIGUNGBEREICH

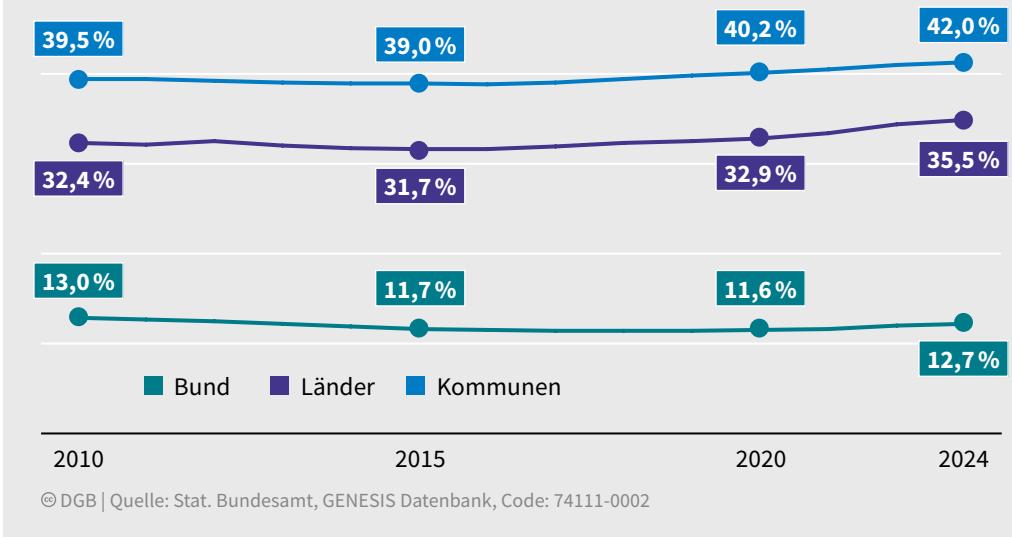


Abbildung 22

TEILZEIT IST VORRANGIG WEIBLICH

Teilzeitarbeit ist mit schlechterer materieller und sozialer Absicherung verknüpft. Ein Teilzeiteinkommen reicht oftmals nicht zur eigenständigen Existenzsicherung aus. Wer in Teilzeit arbeitet, bekommt weniger Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Das niedrigere Einkommen bedeutet dann auch niedrigere Renten- bzw. Pensionsansprüche.

Andererseits bieten im Vergleich zur Privatwirtschaft bessere Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit

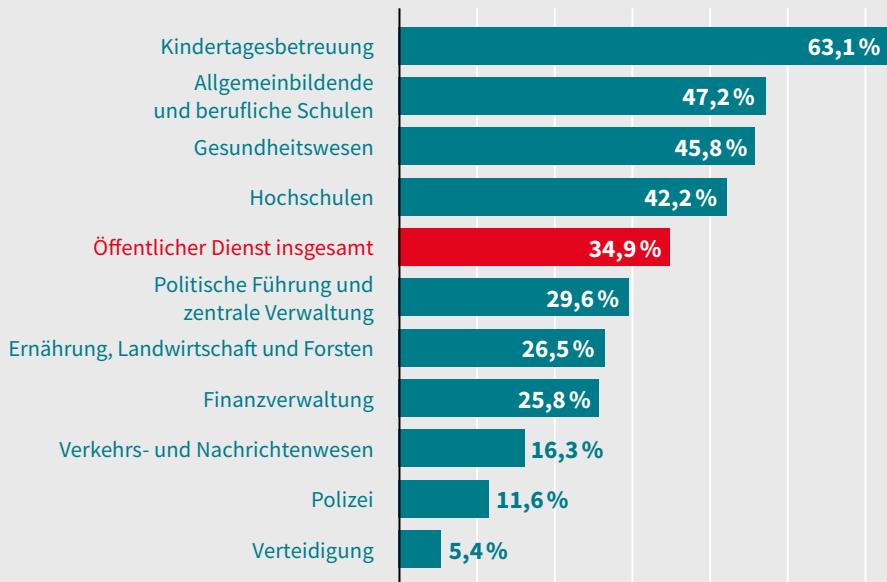
im öffentlichen Dienst Chancen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Das ist für Beschäftigte attraktiv. Diese Option wird aber sehr ungleich genutzt.

Im Juni 2024 arbeiteten insgesamt 49,8 Prozent aller Frauen im öffentlichen Dienst in Teilzeit (ohne Altersteilzeit). Spaltenreiter ist der kommunale Bereich, in dem deutlich über die Hälfte (57,1 Prozent) aller Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (Landesbereich 47,1, Bundesbereich 29,2 Prozent).

Dagegen arbeiten zum gleichen Stichtag nur 13,5 Prozent der Männer im öffentlichen Dienst in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer hat sich in den vergangenen Jahren leicht erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau aus. Die höchste Teilzeitquote unter männlichen Beschäftigten findet sich im Bereich der Länder: Hier waren 17,2 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt.

1 | Die Angaben zu den Teilzeitarbeitsverhältnissen lassen keinen Rückschluss auf den tatsächlichen zeitlichen Umfang der Arbeitszeit zu. Als Teilzeitbeschäftigte werden vom Statistischen Bundesamt die Beschäftigten gewertet, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt.

TEILZEITQUOTE NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH, 2024 (ANGABEN OHNE ALTERSTEILZEIT)



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt, Daten zum Stichtag 30.6.2024

Abbildung 23

UNTERSCHIEDE NACH AUFGABENBEREICH

Auch in den Aufgabenbereichen des öffentlichen Dienstes ist die Teilzeitquote unterschiedlich hoch (vgl. Abb. 23). Besonders verbreitet ist Teilzeitbeschäftigung in Kitas und an Schulen sowie im Gesundheitswesen. Im Bereich der Kinderbetreuung liegt die Teilzeitquote bei insgesamt 63,1 Prozent, wobei hier 65 Prozent der Frauen und 38,9 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten. Ein ähnliches Bild zeigt sich an den Schulen. Bei der Polizei findet sich Teilzeitbeschäftigung seltener, der Anteil liegt insgesamt bei 11,6 Prozent. Auch hier ist der Wert bei Frauen mit 26,7 Prozent deutlich höher als bei Männern (3,9 Prozent).

Im Juni 2024 arbeiteten insgesamt 49,8 Prozent aller Frauen im öffentlichen Dienst in Teilzeit (ohne Altersteilzeit). Spitzenreiter ist der kommunale Bereich, in dem deutlich über die Hälfte (57,1 Prozent) aller Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen.

Zusammenschau

- Im öffentlichen Dienst war auch für das Jahr 2024 ein Personalaufwuchs zu verzeichnen. Das Statistische Bundesamt vermeldete 110.000 Beschäftigte mehr als im Vorjahr.
- Gleichzeitig herrscht in vielen technischen Berufen (IT, Bau, Stadtgrün) weiter akuter Personalmangel. Es fehlen weiterhin Finanzbeamte*innen, Lehrkräfte, Pflegekräfte und Personal für Gerichte und Staatsanwaltschaften.
- Knapp die Hälfte des gesamten Personalaufwachses (45,2 Prozent) fand in nur drei Aufgabenbereichen statt. Das Plus war also hauptsächlich auf die kommunalen Kindertagesstätten, Schulen und Hochschulen zurückzuführen.
- Und auch wenn für die Kinderbetreuung in öffentlichen Kitas zwischen 2012 und 2024 zusätzliche 126.096 Beschäftigte arbeiteten, ist das vielerorts immer noch nicht bedarfsgerecht.
- Der kommunale Aufgabenbereich Bauen hat dagegen zwischen 2012 und 2024 insgesamt 5.804 Stellen eingebüßt.
- Im Jahr 1991 lag die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst bei 15,8 Prozent. Bis 2024 erhöhte sie sich erheblich auf mittlerweile 35,6 Prozent. Insgesamt 49,8 Prozent aller Frauen im öffentlichen Dienst arbeiten in Teilzeit, aber nur 13,5 Prozent der Männer (ohne Altersteilzeit).
- 521.800 Beschäftigte arbeiten mit einem befristeten Vertrag. Die Befristungsquote betrug im öffentlichen Dienst bei den Tarifbeschäftigten 15,2 Prozent.
- Das Durchschnittsalter liegt bei 43,7 ein hoher Wert. 26,9 Prozent der Beschäftigten werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen, die Rekrutierung von Personal wird ein Thema bleiben.

PERSONALEMENTWICKLUNG IN EINZELNEN BEREICHEN ZWISCHEN 2012 UND 2024

- Hochschulen
- Polizei (Bund und Länder)
- Kommunen: Kindertagesbetreuung
- Kommunen: Wohnungswesen, Städtebau, Raumordnung



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-05

Abbildung 24

RESÜMEE UND FORDERUNGEN

Das ist zu tun!

Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst und eine stabile öffentliche Infrastruktur sind zentrale Voraussetzungen für den Zusammenhalt der Gesellschaft. Egal ob mit Blick auf Bildungsgerechtigkeit, den Steuervollzug oder die Integration von Geflüchteten, ohne einen handlungsfähigen Staat läuft nichts.

Doch bisher ist der öffentliche Dienst für die Aufgaben der Zukunft nicht gut gerüstet. Das liegt zum einen daran, dass die Arbeits- und Entgeltbedingungen des öffentlichen Dienstes oft nicht konkurrenzfähig und personelle Kapazitäten schwer aufzubauen sind. Zum anderen wurde er über lange Jahre heruntergewirtschaftet.

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. 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 BEINE 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 Kolleg*innen dürfen mit deren Ausscheiden nicht verloren gehen. Mittels kurzzeitiger überlappender Stellenbesetzung und strukturierter Übergabeverfahren kann ein Wissensverlust verhindert werden. Zudem braucht es pass-

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.

genau 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.

BEFRISTUNGSPRAXIS BEENDEN:

Über 500.000 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, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten insgesamt zu verbessern: Wo der Staat Arbeitgeber ist, sind Wochenarbeitszeiten und Bezahlung nicht automatisch wegweisend. Die Arbeitszeiten müssen zum Leben der Beschäftigten passen, für viele ist deshalb die Option Teilzeit wichtig. Mit Blick auf den Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst wurde hier zuletzt immer wieder über die Möglichkeit einer stärkeren Aktivierung dieser Teilzeitbeschäfti-

Über 500.000 Menschen arbeiten im öffentlichen Dienst mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Befristete Stellen erschweren die Lebensplanung, die Beschäftigten werden in ihrer beruflichen Perspektive ausgebremst!

tigten diskutiert. Theoretisch gibt es hier ein großes Potential, vor allem bei den weiblichen Beschäftigten. Aber gerade der Personalmangel und die hohe Arbeitsbelastung treibt viele Beschäftigte in die Teilzeitbeschäftigung. Teilzeit wirkt hier als Schutz vor Überlastung. Eine Steigerung des Arbeitsvolumens über die Aktivierung von Teilzeitkräften wird also nur durch Gute Arbeit möglich sein.

Ein Schlüssel zur Vermeidung von Personalengpässen ist die Gesunderhaltung von Beschäftigten. 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 Arbeitsbedingungen geboten werden!

Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes

Tabelle 7

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2024

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialver-sicherung
insgesamt in 1.000					
Baden-Württemberg	716,5	34,4	350,4	288,9	42,9
Bayern	878,0	68,6	399,8	355,0	54,6
Berlin	319,0	54,4	230,9	0,0	33,7
Brandenburg	153,5	19,9	65,8	57,6	10,3
Bremen	49,2	3,4	40,3	0,0	5,4
Hamburg	143,3	13,1	112,4	0,0	17,8
Hessen	391,8	38,5	191,0	138,9	23,4
Mecklenburg-Vorpommern	105,5	17,5	50,3	29,2	8,5
Niedersachsen	496,8	64,1	228,2	170,9	33,7
Nordrhein-Westfalen	1.092,0	99,4	507,3	406,7	78,6
Rheinland-Pfalz	269,7	33,0	122,9	97,1	16,7
Saarland	60,6	4,3	32,0	19,3	5,0
Sachsen	244,3	15,3	126,4	84,2	18,5
Sachsen-Anhalt	132,4	9,9	63,4	48,8	10,2
Schleswig-Holstein	187,7	27,8	86,6	62,5	10,8
Thüringen	125,8	9,6	65,2	40,5	10,5
Ausland	13,9	13,8	0,1	0,0	0,0
insgesamt	5.380,0	527,0	2.672,9	1.799,5	380,6

© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-08

Tabelle 8

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2024

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Beamt*innen, Richter*innen, Berufs- und Zeitsoldat*innen in 1.000					
Baden-Württemberg	252,1	26,1	194,5	29,0	2,5
Bayern	320,4	52,8	229,6	34,3	3,7
Berlin	100,4	29,9	67,5	0,0	3,0
Brandenburg	51,0	14,7	34,1	1,6	0,6
Bremen	20,1	2,7	17,2	0,0	0,3
Hamburg	56,5	9,6	46,2	0,0	0,7
Hessen	149,4	26,6	109,4	12,0	1,5
Mecklenburg-Vorpommern	34,2	12,7	18,8	2,0	0,7
Niedersachsen	201,9	46,3	136,3	17,5	1,8
Nordrhein-Westfalen	424,5	69,8	282,4	67,6	4,8
Rheinland-Pfalz	106,5	25,3	70,7	9,6	1,0
Saarland	22,4	3,4	16,6	1,8	0,5
Sachsen	59,2	10,6	44,1	3,7	0,8
Sachsen-Anhalt	35,9	6,7	26,0	2,6	0,5
Schleswig-Holstein	72,6	20,2	46,1	5,4	0,8
Thüringen	41,6	7,5	30,8	2,7	0,6
Ausland	7,2	7,1	0,0	0,0	0,0
insgesamt	1.955,7	371,8	1.370,3	189,7	23,9

© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-08

Tabelle 9

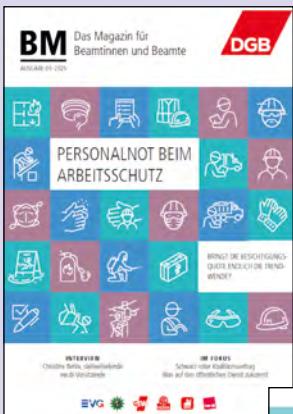
PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2024

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialver-sicherung
Arbeitnehmer*innen in 1.000					
Baden-Württemberg	464,5	8,4	155,8	259,9	40,3
Bayern	557,7	15,8	170,2	320,7	50,9
Berlin	218,6	24,6	163,4	0,0	30,7
Brandenburg	102,5	5,2	31,7	55,9	9,7
Bremen	29,1	0,7	23,1	0,0	5,2
Hamburg	86,8	3,5	66,2	0,0	17,1
Hessen	242,3	11,9	81,7	126,9	21,9
Mecklenburg-Vorpommern	71,2	4,7	31,5	27,3	7,7
Niedersachsen	295,0	17,8	91,9	153,4	31,9
Nordrhein-Westfalen	667,5	29,6	224,9	339,1	73,8
Rheinland-Pfalz	163,2	7,8	52,3	87,5	15,6
Saarland	38,2	0,9	15,3	17,5	4,5
Sachsen	185,1	4,7	82,3	80,5	17,7
Sachsen-Anhalt	96,5	3,2	37,4	46,2	9,7
Schleswig-Holstein	115,1	7,6	40,5	57,1	10,0
Thüringen	84,3	2,2	34,4	37,8	9,9
Ausland	6,7	6,7	0,1	0,0	0,0
insgesamt	3.424,3	155,2	1.302,6	1.609,8	356,7

© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-08

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG

Weiterstöbern!



Magazin für Beamtinnen und Beamte



Schwerpunkt-Broschüren



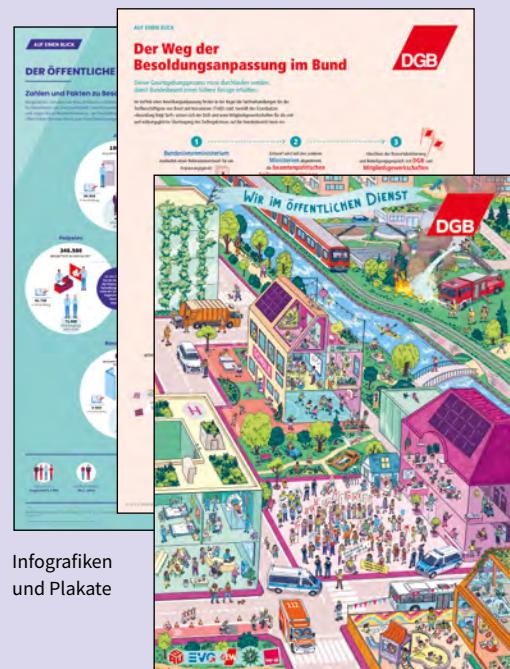
DGB Besoldungsreport



Umfragen



Podcast »Richtig wichtig«



Infografiken und Plakate



Videos

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/mitmachen

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Keithstr. 1, 10787 Berlin, www.dgb.de/beamte

Verantwortlich: Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Niels Spilker

Datenlieferung: Statistisches Bundesamt, Abt. Öffentlicher Dienst; Statistischer Bericht
»Personal des öffentlichen Dienstes« online abrufbar unter www.destatis.de

Fotos: S. 3: DGB/Simone M. Neumann; restliche Fotos: DGB

Gestaltung: stockmarpluswalter.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: November 2025

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

