



DGB



PERSONALREPORT ○
ÖFFENTLICHER DIENST



2022



**Kann der
öffentliche
Dienst
Klimakrise?**

Temperatur-
veränderungen
in Deutschland
seit 1881

INHALT

Vorwort: Kann der öffentliche Dienst Klimakrise?	3
Kapitel 1: Der öffentliche Dienst auf einen Blick	4
Kapitel 2: Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht	6
Baustelle Klimaanpassung	8
Vor Ort nachgefragt: Naturnahe Wälder aufbauen	10
Kapitel 3: Langfristige Veränderungen im Personalstand.....	14
Kapitel 4: Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich.....	16
Vor Ort nachgefragt: Regulierung der Talsperren	18
Kapitel 5: Prekäre Arbeit im öffentlichen Dienst	22
Kapitel 6: Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	24
Kapitel 7: Teilzeit im öffentlichen Dienst	29
Vor Ort nachgefragt: Küstenschutz an der Nordsee	30
Kapitel 8: Ausbildung im öffentlichen Dienst	34
Kapitel 9: Zusammenschau	35
Resümee und Forderungen: Das ist zu tun !	36
Anhang: Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes	38
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterstöbern!	41
Acht Gute Gründe Mitglied zu werden: Mitmachen!	42
Impressum	43

VORWORT

Kann der öffentliche Dienst Klimakrise?

VON ELKE HANNACK,
STELLVERTRETENDE VORSITZENDE DES DGB



Die Auswirkungen der Klimakrise werden weltweit immer spürbarer. Auch in Deutschland wächst die Bedrohung durch Starkregen, Fluten oder Hitzewellen. Dem »ewigen« Gletschereis in den Alpen ging es im hinter uns liegenden Hitzesommer besonders drastisch an die Substanz. Hunderttausende von Jahren alte Eisschichten verschwinden für immer. Und laut der Weltorganisation für Meteorologie der UN kletterte die CO₂-Konzentration in der Atmosphäre 2021 auf einen neuen Höchstwert (416 ppm).

Wir müssen diese Dynamiken stoppen, keine Frage. Neben der Vermeidung von Treibhausgasemissionen wird dabei auch die präventive Klimaanpassung immer wichtiger. Schon die Corona-Krise hat die Bedeutung einer stabilen öffentlichen Infrastruktur bestätigt. Für die Klimakrise gilt das umso mehr. Der Staat muss heute nicht mehr nur tagesaktuelle Problemlagen verwalten, er muss kommende Krisen antizipieren, und das auf lange Sicht. Resilienz und Prävention heißen hier die Stichworte. Menschen in überhitzten Stadtquartieren müssen geschützt werden. Die Kanalisation muss an Starkregen und Überflutungen angepasst werden. Zur Vorsorge braucht es Frühwarnsysteme, angepasste Deiche, entsiegelte Flächen, naturnahe Wälder.

All das sind in weiten Teilen öffentliche Aufgaben. Deshalb beleuchten wir im DGB Personalreport, ob der öffentliche Dienst die Klima-

anpassung stemmen kann. Die Interviews im Forst, im Küstenschutz und in der Talsperrenverwaltung zeigen, in welcher Umbruchphase wir uns befinden. Die Kolleg:innen spüren den Klimawandel tagtäglich. Und sie wissen im Rahmen ihrer Tätigkeit sehr genau, welche Schritte zur Anpassung nötig sind. Gleichzeitig beschreiben sie, dass die personelle Ausstattung in ihren Arbeitsbereichen prekär ist. Oft fehlen schon heute personelle Kapazitäten. Aber vor allem die Rekrutierung von Personal gestaltet sich schwierig, weil die Arbeits- und Entgeltbedingungen nicht konkurrenzfähig sind.

Bisher sind wir nicht ausreichend auf die Klimakrise vorbereitet. Angesichts der Größenordnung des Problems fordern DGB und Gewerkschaften eine Investitionsoffensive, die nicht zuletzt auch die öffentliche Infrastruktur an den Klimawandel anpasst. Als Gewerkschaften fordern wir dabei eine Transformation, die unser Land sozial, ökologisch und demokratisch zum Besseren verändert.

Als Basis dafür brauchen wir mehr Personal für gute Arbeitsbedingungen und einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst!

Der öffentliche Dienst auf einen Blick

Laut Statistischem Bundesamt lebten im Juni 2022 **84,1 Millionen Menschen** in Deutschland. Im August 2022 waren davon rund 45,4 Millionen Personen erwerbstätig.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Im Jahr 2021 arbeiteten **6,51 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.

5,1 Millionen Menschen waren zum Stichtag 30.6.2021 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das 127.560 zusätzliche Beschäftigte.

Nur zu **12 %** sind Menschen mit **Migrationshintergrund** 2022 in der Bundesverwaltung vertreten, obwohl sie 28 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellen. Auch wenn der Anteil anstieg (2009: 8 %), sind sie weiter unterrepräsentiert. Beschäftigte wollen mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst.

Laut Umfrage des DGB befürworten 82 % Bemühungen in diese Richtung.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung sowie <https://www.dgb.de/-/IV>

1.724.180 Personen im öffentlichen Dienst waren im Jahr 2021 in **Teilzeit** tätig, also ein Anteil von 33,8 % der Beschäftigten (einschl. Altersteilzeit).

1.734.720 Beamte:innen und Richter:innen arbeiteten 2021 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Anteil von 34 %. Der Frauenanteil liegt in diesem Bereich bei 52,9 %.

Insgesamt **49,9 %** bzw. **2.541.470 Beschäftigte** waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2021 für die Länder tätig. Viele personalintensive Aufgaben wie das Bildungswesen oder der überwiegende Teil der Polizei fallen in ihre Zuständigkeit. **1.657.570 Beschäftigte** waren in den **Kommunen tätig**, ein Anteil von 32,5 %.

26,8 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren **älter als 55 Jahre** und werden in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand gehen.

Am Stichtag 30.6.2021 absolvierten insgesamt

272.420 Personen eine **Ausbildung im öffentlichen Dienst**. Der Frauenanteil betrug dabei 59,3%.

3.189.465 Personen waren 2021 im **öffentlichen Dienst** als **Arbeitnehmer:innen** beschäftigt, das entspricht einem Anteil von 62,6%. Dabei lag der Frauenanteil bei 63,2%.

489.075 der **Arbeitnehmer:innen** im öffentlichen Dienst arbeiteten im Jahr 2021 auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages. Das ist eine **Befristungsquote** von **15,3 %**.

2.950.985 Frauen arbeiteten 2021 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Frauenanteil von **57,9%**.

In der **Kindertagesbetreuung** lag der **Anteil der Frauen** mit

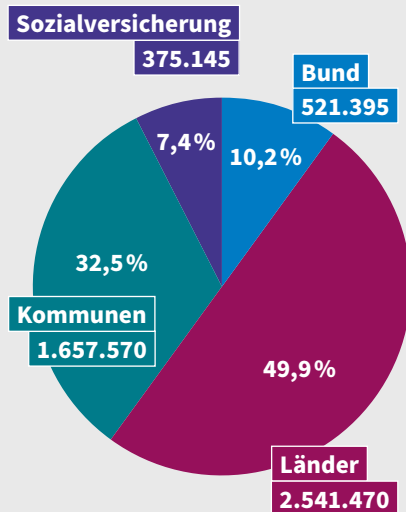
93,5 % sehr hoch, bei der Polizei lag er dagegen nur bei **31,2%**.

Im Juni 2021 betrug der **Frauenanteil in Führungspositionen** in den obersten Bundesbehörden

38,9 % – das ist ein Anstieg zu 2015 um 6,5%. Bis 2025 will der Bund 50 % erreichen.

Quelle: Gleichstellungsindex 2021

BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICHEN



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt
Fachserie 14 Reihe 6, 2021, Tab. 1.2.1

Abbildung 1

Tabelle 1

BESCHÄFTIGTE NACH AUFGABENBEREICHEN UND BESCHÄFTIGTENSTATUS (KÖPFE), 2021

Aufgabenbereich	insgesamt	Beamt:innen, Richter:innen, Soldat:innen	Arbeit- nehmer:innen
insgesamt	5.095.580	37,4%	62,6%
Allgemeine Dienste	1.715.820	59,0%	41,0%
Politische Führung und zentrale Verwaltung	562.750	28,4%	71,6%
Auswärtige Angelegenheiten	9.360	31,1%	68,9%
Verteidigung	242.960	81,0%	19,0%
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	520.675	70,1%	29,9%
darunter Polizei	348.580	85,4%	14,6%
Rechtsschutz	186.435	66,1%	33,9%
Finanzverwaltung	193.640	84,9%	15,1%
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	1.743.710	42,3%	57,7%
darunter: Allgemeinbildende und berufliche Schulen	982.450	66,9%	33,1%
Hochschulen	606.825	9,7%	90,3%
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	879.335	7,4%	92,6%
darunter Kindertagesbetreuung nach SGB VIII	273.310	0,6%	99,4%
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	286.945	5,0%	95,0%
darunter Krankenhäuser und Heilstätten	151.755	0,5%	99,5%
Wohnungswesen, Städtebau, Raumordnung und kommunale Gemeinschaftsdienste	126.185	14,0%	86,0%
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	45.320	29,3%	70,7%
Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen	163.125	9,1%	90,9%
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	124.250	23,9%	76,1%
Finanzwirtschaft	10.890	13,2%	86,8%

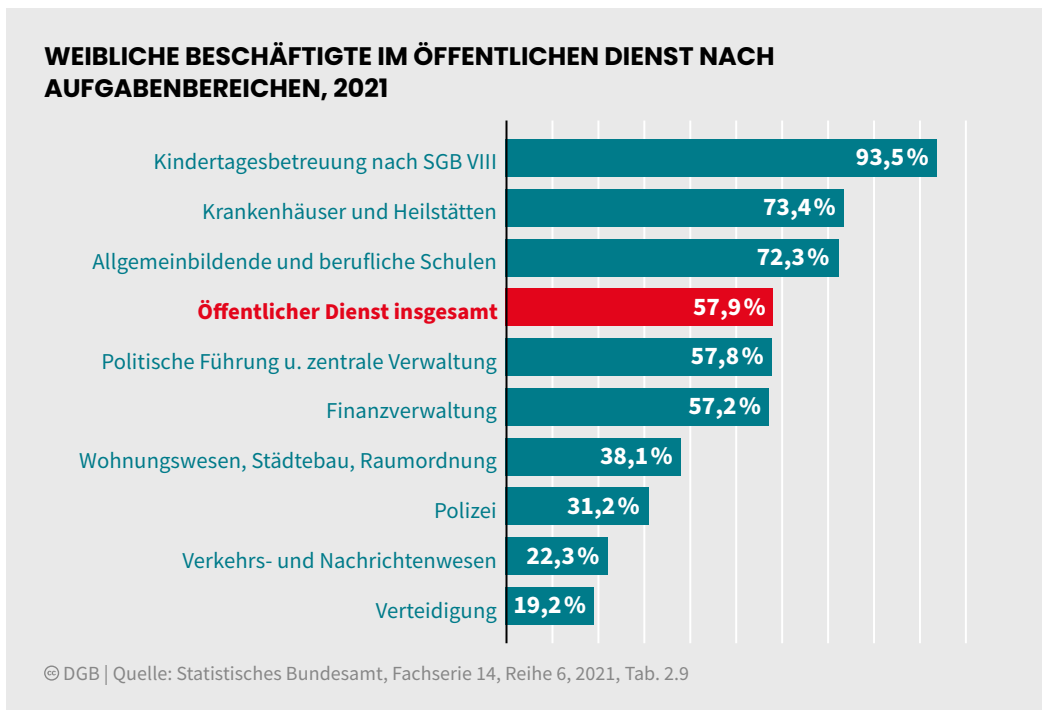
© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 2.8.1

Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Im Juni 2021 waren 57,9 Prozent aller Beschäftigten Frauen. In absoluten Zahlen sind das knapp 3 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 gut 60 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiblich waren. Im früheren Bundesgebiet lag der Frauenanteil zuletzt 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 (93,5 Prozent) und im Schuldienst (72,3 Prozent) ist der Anteil der Frauen beispielsweise überdurchschnittlich hoch, in der Verteidigung (19,2 Prozent), im Verkehr- und Nachrichtenwesen (22,3 Prozent) sowie bei der Polizei (31,2 Prozent) liegt er deutlich niedriger.

Abbildung 2



Baustelle Klimaanpassung

Seit den Siebzigerjahren war in Deutschland jedes Jahrzehnt wärmer als das vorherige. Die Jahre 2011–2020 waren folglich bisher am wärmsten, und der Grund dafür ist bekannt. CO₂ und andere Treibhausgase sorgen dafür, dass immer weniger Wärme vom Planeten abstrahlen kann. Es entsteht ein Hitzestau, wie im Treibhaus. Auch im öffentlichen Dienst rückt deshalb die Klimaanpassung in den Fokus. Wir haben in drei Arbeitsbereichen nachgefragt, was das bedeutet.

Das Klima wandelt sich, die Folgen spürt man deutlich. Bei ungebremsen globalen Emissionen könnte die Erwärmung bis Ende des Jahrhunderts weltweit mehr als 4 Grad betragen. In Deutschland läge der Wert darüber, weil sich Landmassen rascher erwärmen als Ozeane. Aber ein Blick in die ferne Zukunft ist gar nicht nötig, um Handlungsbedarf zu verdeutlichen. Die letzten Dürresommer und das Sommerhochwasser 2021 zeigen, welche Bedrohung schon heute existiert.

Die wichtigste Vorsorge bleibt entschlossener Klimaschutz. Aber selbst, wenn er erfolgreich ist, würde die Klimakrise nicht einfach verschwinden. Die Treibhausgase in der Atmosphäre wirken noch lange Zeit. Unsere Gesellschaft und ihre öffentliche Infrastruktur müssen sich also aktiv an die Klimakrise anpassen.

NATurnahe WÄLDER BAUEN

Die Beschäftigten in sehr vielen Arbeitsfeldern spüren das schon heute. Im Forst etwa hatten die letzten Dürresommer drastische Folgen. Vor allem Fichten haben die langen Trockenphasen nicht überlebt, erklärt der Forstwirtschaftsmeister Siegfried Rohs. Die wiederaufzuforstende Waldfläche ist größer als 450.000 Hektar. In den Jahren 2018 bis 2022 fielen bislang 245 Mio. Festmeter Schadholz an, davon entfallen 92

Prozent auf Nadelhölzer.¹ Unsere Wälder müssen also umgebaut, die natürliche Verjüngung unterstützt werden – jetzt. Dafür fehle im Forst aber das Personal, erklärt Rohs (vgl. S. 10 ff.).

MAL HOCH-, MAL NIEDRIGWASSER

Deutschland hatte zuletzt aber nicht nur mit Dürreperioden, sondern auch mit Starkregen, Unwettern und Überflutungen zu kämpfen. Extremwetterereignisse nehmen im Verlauf der Klimakrise in Intensität, Anzahl und Dauer zu. Die Folgen von häufigerem Hoch- wie auch Niedrigwasser spüren auch die Beschäftigten der Talsperren. Die Trockenphasen, in denen die Flüsse zusätzliches Wasser aus den Talsperren brauchen, werden einerseits immer länger. Deshalb sollte eine Talsperre möglichst voll sein. Andererseits zeigte das Sommerhochwasser 2021, dass auch möglichst viel Stauraum in den Talsperren vorhanden sein sollte, als Puffer. Wie diese Herausforderung an der Biggetalsperre im Sauerland gemeistert wird, erklärt Stauanlagenmeister Michael Schmitt (vgl. S. 18 ff.).

DIE KÜSTEN SCHÜTZEN

Und auch der Norden spürt die Klimakrise. Die Wasserbauer Andreas Kath und Daniel Scheewe vom Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz Schleswig-Holstein

ZAHLEN & FAKTEN

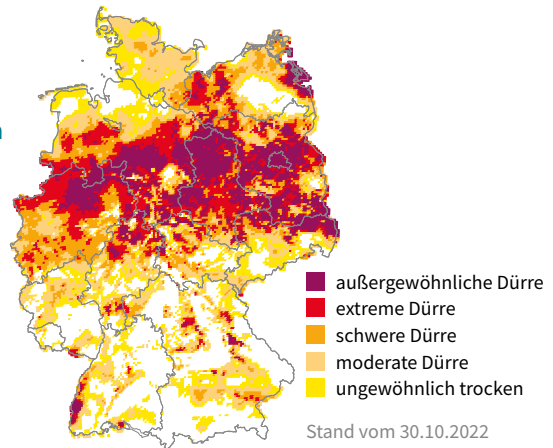
In Deutschland sind **9 der 10 wärmsten Jahre** seit Beginn der Aufzeichnung nach 2000 aufgetreten. Eine solche Häufung von Rekordjahren ist nur durch die menschengemachte Klimakrise erklärbar.

416 ppm Die **Konzentration von CO₂** in der Erdatmosphäre lag 2021 im Jahresmittel bei 416 ppm (Teilchen pro Million Luftmoleküle). Das ist ein neuer Höchstwert.

Durchschnittlich **8,9 »Heiße Tage«** pro Jahr gab es in Deutschland in Zeitraum 1991 bis 2020. In den Fünfzigerjahren waren es nur 3,5. Als »Heiße Tage« bezeichnen Meteorolog:innen Tage, an denen die Temperatur auf 30 Grad oder höher steigt. 14-tägige Hitzeperioden mit einem mittleren Tagesmaximum von mindestens 30 Grad traten in Hamburg vor 1994 gar nicht auf. Seitdem gab es dort schon sechs.

Rund **2 Wochen früher** als vor einigen Jahrzehnten beginnt mittlerweile der sogenannte phänologische Frühling in Deutschland. Vegetationsphasen haben sich damit schon deutlich verschoben.

Quellen: Wenn nicht anders vermerkt, stammen die Daten aus der Broschüre »Was wir heute übers Klima wissen«, herausgegeben vom Deutschen Klima-Konsortium, der Helmholtz-Klima-Initiative, dem Deutschen Wetterdienst, der Deutschen Meteorologischen Gesellschaft u.a.; online auf klimafakten.de



Seit **1766** hat es in Mitteleuropa keine **dreijährige Sommerdürre** im aktuellen Ausmaß gegeben. Die trockensten Jahre 2018 bis 2020 sind seit 250 Jahren beispiellos. Mehr als 50 % des Ackerlandes waren betroffen. Die Dürre setzte sich auch 2022 fort. Die Karte zeigt den Bodenfeuchteindex bis zu einer Tiefe von ca. 1,80 Meter Ende Oktober 2022, also im »regenreichen« Herbst.

UFZ-Dürremonitor; www.ufz.de

Um **40 cm** ist der **Meeresspiegel** am Pegel Cuxhaven seit Mitte des 19. Jahrhunderts gestiegen. Folgen sind unter anderem höher auflaufende Sturmfluten in der Nordsee.

(LKN.SH) berichten zum einen, dass seit einigen Jahren sogenannte Klimadeiche errichtet werden. Sie sind höher, verfügen aber vor allem über eine Baureserve für den steigenden Meeresspiegel. Und auch die Buhnen und Lahnungen, die vom LKN vor den Deichen in-

standgehalten werden, sind durch die häufigen Sturmfluten stärker beansprucht als früher (vgl. S. 30 ff.).

1 | Lt. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), Stand vom 30.6.2022.



ZUR PERSON

Siegfried Rohs war 14 Jahre alt, als er im Staatsforst in Rheinland-Pfalz seine Lehre begann. Er arbeitete als Forstwirt und hat nach kurzer Zeit die Prüfung zum Forstwirtschaftsmeister absolviert. Im Anschluss war er selbst Ausbilder. Er kam schnell mit der IG BAU in Kontakt, bei der in den Siebzigerjahren noch die Themen Akkordarbeit und Arbeitslosigkeit im Winter auf der Tagesordnung standen. So kam er auch zur Personalratsarbeit. Später war er mehr als 20 Jahre Vorsitzender im Bezirks- und zuletzt im Hauptpersonalrat und dadurch auch freigestellt. Trotzdem verbrachte er jede freie Minute im Wald und ist auch weiterhin im Meisterprüfungsausschuss aktiv.

»Wir müssen neue, klimagerechte Wälder aufbauen«

Über all die Jahre: Wie hat sich die Arbeit im Wald verändert?

Siegfried Rohs: Ich verfolge seit fünfzig Jahren, wie sich Wald und Forstverwaltung entwickeln. So lange bin ich aktiv im Beruf. In der Lehre und danach wurde noch im Akkord gearbeitet. Oft gab es Unfälle, und viele haben sich regelrecht kaputtgearbeitet. Wir haben Fichtenalthölzer flächig im Kahlschlag geerntet. Das Holz hat

den Waldbesitzenden viel Geld gebracht. Schulen und Kindergärten wurden damals oft aus den Fichtenkahlschlägen finanziert. Auf vielen Flächen stand aber schon 200 Jahre Fichte, also in der zweiten Generation. Das ist hier aber keine heimische Baumart. Es gab schon damals kritische Stimmen, aber trotzdem wurde sie auch in der dritten Generation gepflanzt. Das war aus heutiger Sicht falsch.

Dort ging es um Fichten-Monokulturen?

Genau. Besonders schlimm finde ich, dass der Wald im Laufe der Jahre maschinengerecht umgebaut wurde. Alle 20 Meter wurden sogenannte Rückegassen eingelegt, wo schwere Maschinen fahren können. Das ist fatal, denn die funktionieren letztlich wie eine Drainage und leiten das Wasser ab.

Die Arbeit im Wald wurde automatisiert?

Ja, vor allem seit den Neunzigerjahren. Gleichzeitig wurden die Reviere deutlich vergrößert und Personal gekürzt. Das betraf vor allem die Forstwirte, also die Leute, die die körperliche Arbeit im Wald machen. Diese Gruppe ist fast komplett weggefallen. Man muss sich klarmachen, dass Forstingenieur:innen natürlich die Planung machen können, das sind die Architekt:innen des Waldes. Aber sie setzen den Plan ja nicht praktisch um, dafür braucht es Facharbeitskräfte.

Von welcher Dimension reden wir? Und wie wirkt sich der Personalabbau aus?

Im Jahr 2000 hatten wir im Staatsforst Rheinland-Pfalz ca. 2.300 Beschäftigte über alle Laufbahngruppen. Seit den Neunzigerjahren gab es den politischen Auftrag, diese Zahl zu reduzieren. Heute sind wir bei 1.461, insofern hat sich BWL auch im Forst durchgesetzt. Weniger Personal, weniger Kosten, mehr Erlös – alles für die schwarze Null. Dadurch kann man heute nicht mehr selbst reagieren, etwa bei Schnee- oder Windbruch. Wir müssen immer erst ein Unternehmen finden. Einen punktuellen Befall mit Borkenkäfern könnten wir mit eigenem Forstpersonalgut aufarbeiten. Für ein Unternehmen mit Großmaschinen lohnt das nicht. Werden die ‚Käfernester‘ aber nicht schnell entfernt, entsteht bei günstiger Witterung ein Flächenbrand. Der Einsatz eigener Facharbeitskräfte wäre also wirtschaftlicher, wenn auch nicht billiger. Das ist der Unterschied.

Dadurch kann man heute nicht mehr selbst reagieren, etwa bei Schnee- oder Windbruch. Wir müssen immer erst ein Unternehmen finden.

Aber dieses Forstpersonal fehlt heute.

Ja. Die Borkenkäferkalamität hat gezeigt, dass sich hunderte von Schadinseln allein mit Unternehmen nicht schnell genug aufarbeiten lassen. Und nach jahrelanger Noternte von Käferfichten gibt es jetzt tausende Hektar Jungwälder, die wir pflegen müssen. Und nebenbei waren früher auch die Waldwege in einem guten Zustand, weil sie gepflegt wurden. Heute verfällt die Waldinfrastruktur.

Wann machte sich der Klimawandel bei der Arbeit im Wald bemerkbar?

Mitte der Achtzigerjahre schien der Wald sich zu erholen. Das Problem mit dem sauren Regen wurde durch Entschwefelung gelöst. Ich hatte aber schon damals den Eindruck, dass irgendwas nicht mehr stimmt. Windwürfe wurden immer mehr. Vivian, Wiebke, Kyrill, es gab fast jedes Jahr Sturmschäden. Ähnlich die Entwicklung mit der Trockenheit. Klar, es gab auch früher immer mal ein sehr trockenes Jahr, 1976 zum Beispiel. Aber es häufte sich, es gab immer weniger Niederschlag.

Was hatte das für Folgen?

Bisher waren die Fichten immer gut mit Wasser versorgt. Jetzt sind sie vertrocknet. Die seit den Siebzigerjahren gepflanzten Bestände sind heute alle tot, davon steht nichts mehr. Selbst die 1990 gepflanzten oder natürlich angesamten Fichten sind oft vertrocknet oder dem Käfer zum Opfer gefallen. Wir reden hier wohlgermerkt vom Siegerland und vom Westerwald, das sind eigentlich sehr regenreiche Regionen mit jährlich 900 Liter Niederschlag pro Quadratmeter. Im Hohen Westerwald deutlich über 1.000. Es wurde immer vorhergesagt, dass die Fichte in vielen Regionen verschwinden wird, aber bestimmt nicht im Westerwald.

Diese Prognose war also falsch.

Ja. Die letzten drei vier Jahre waren dramatisch. Viele Flüsse und Bäche sind schon im Juni fast ausgetrocknet. Das kann Ende Juli oder im August mal passieren, aber nicht so früh. Durch die Trockenheit und die Hitze verabschieden sich die Nadelhölzer. Fichte, aber auch Kiefer und Lärche. Das macht allein einen Anteil von 30 bis 40 Prozent unseres Waldes aus.

Wie sieht es auf den anderen Flächen aus, also im Mischwald?

Die heimischen Baumarten, also Buche, Eiche, Ahorn, teilweise Kirsche, sind mit der Situation einigermaßen zurechtgekommen. Klar sterben uns auch mal ein paar Buchen ab, wenn sie auf einem Plateau stehen mit schlechter Wasserversorgung. Manchmal kränkelt auch die Eiche.

Aber sie kann mit der Wurzel in die Tiefe gehen, ihre Blätter im nächsten Jahr etwas verkleinern – sie kann also mit Trockenheit umgehen. Aber die Nadelbäume sterben.

Was geschieht auf den Flächen, auf denen der Wald abstirbt?

Das ist der entscheidende Punkt. Wenn die vertrockneten Bäume abgeräumt werden, kann der Boden durch Sonne und Wind noch mehr austrocknen. Und die Hänge haben kein Halt mehr. Dort muss schnell bepflanzt werden. Und wir müssen uns auf all diesen Flächen von der Monokultur verabschieden. Wir müssen neue, klimagerechte Wälder aufbauen. Und das kann ich nicht alleine mit Maschinen machen, dafür brauche ich Fachkräfte.

Was macht den Waldumbau so personalintensiv?

Parallel zur natürlichen Verjüngung brauche ich Pflanzungen. Vor allem aber müssen die Flächen konsequent gepflegt werden. Zum Beispiel sind die Samen der Fichten noch da, die kommen schnell wieder hoch. Sie verdrängen die Baumarten, die ich eher haben will. Etwa die Eiche, die viel Licht braucht. Auf diesen Flächen müssten unsere Leute den Fichten schon mal einen auf den Kopf geben. Aber nicht den Birken, Weiden und Ebereschen, denn die lassen anderen Pflanzen viel Licht und schützen den Boden vor Austrocknung. Das sind typische Pionierpflanzen, auch nach einem Waldbrand. Für die dauerhafte Pflege brauche ich Personal. Und die Qualifizierung ist wichtig, also eine gute Aus-, Fort- und Weiterbildung. Das ist hier ein riesiges Thema, weil das Forstpersonal am Baum ja eigenständig die richtige Entscheidung treffen muss. Viele haben ihre Ausbildung in einer Zeit gemacht, in der Kahlschläge völlig normal waren. Wir müssen unsere Leute fit machen, damit sie mit der Natur und nicht gegen sie arbeiten können.

DER WALD

Rheinland-Pfalz ist ein vom Kommunalwald geprägtes Land. Die Kommunen besitzen etwa 50 Prozent des Waldes, das Land ca. 25 Prozent. Der Rest ist in Privatbesitz.

Gelingt es denn, neues Personal zu finden und auszubilden?

Von der Ausbildung her ist der Beruf top, da gibt es nichts zu meckern. Das Forstliche Bildungszentrum in Hachenburg leistet wirklich gute Arbeit. Das Problem ist eher, dass die ausgebildeten Forstwirt:innen im öffentlichen Dienst in der Entgeltstufe E5 landen. Und das ist für diese Arbeit unangemessen – viel zu wenig. Daran ändert auch die Forstzulage nichts. So hält man kein Personal, denn die Forstunternehmen zahlen mehr und suchen auch händeringend Leute. Mancherorts sollen die Kolleg:innen noch ihr Privatauto nutzen, um in den Wald zu fahren. Hier hat es sich im Staatswald zwar verbessert, dafür haben wir uns als Personalvertretung stark gemacht. Aber das ist nicht überall so. Für die Motorsäge gibt es zwar eine Entschädigung, aber nur nach Einsatzstunde. Es kann nicht sein, dass die Kollegen so wenig verdienen und noch Arbeitsmaterial stellen müssen. Da legen sie drauf. Die Rahmenbedingungen müssten besser sein. Da sind wir als IG BAU auch dran. Ansonsten wird es schwer, gute Leute zu finden.

War diese Situation nicht über Jahre absehbar?

Natürlich, und ich habe auch immer darauf hingewiesen. Die Zahlen lagen uns vor. Über alle Laufbahnen hinweg war das Durchschnittsalter im Forst weit über 50. Wir wussten, dass 40 Prozent des Personals in den nächsten Jahren geht. Das wurde ignoriert. Im Wald wird immer von der Nachhaltigkeit erzählt, aber in der Personalpolitik gilt das leider nicht.

Abschließend noch einmal zur Klimakrise: Wie verändert sie die alltägliche Arbeit im Wald?

Eine Folge ist, dass wir im Frühjahr kaum noch pflanzen können. Eigentlich war das nie ein Problem. Wir haben im März oder April angefangen, wenn der Schnee weg war. Es hat dann ausrei-

Die letzten drei vier Jahre waren dramatisch. Viele Flüsse und Bäche sind schon im Juni fast ausgetrocknet.

chend geregnet und die Pflanzen konnten anwachsen. Im Moment pflanzen wir fast nur noch im Herbst, um die Feuchtigkeit und eventuell den Schnee mitzunehmen. Außerdem haben wir mit Blick auf den Arbeitsschutz im Wald neue Themen. Der Schutz vor Hautkrebs spielt eine große Rolle. Bei der Arbeit auf den kahlen Hängen bist du der Sonne ausgeliefert, das ist extrem.

Wie lautet das Fazit? Kann der öffentliche Dienst Klimaschutz?

Er kann es, er müsste aber besser aufgestellt werden. Nicht nur die Forstverwaltung ist ausgedünnt, das betrifft viele Bereiche. Für mich ist der Klimaschutz eine zentrale staatliche Aufgabe. Wer soll es denn sonst machen? Und klar ist, dass sich etwas bewegen muss. Wir können uns noch so viel anstrengen in Sachen naturnaher Waldbau. Wenn wir die weitere Erderwärmung nicht stoppen, dann können wir eh alles vergessen. Wir müssen sehen, dass wir es gedreht bekommen. Und diese Hoffnung gebe ich auch nicht auf. Ich bin kein Luther-Fan. Aber wenn ich wüsste, dass morgen die Welt untergeht, würde ich trotzdem noch Bäume pflanzen.

Das Interview fand Mitte Juni 2022 statt.

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

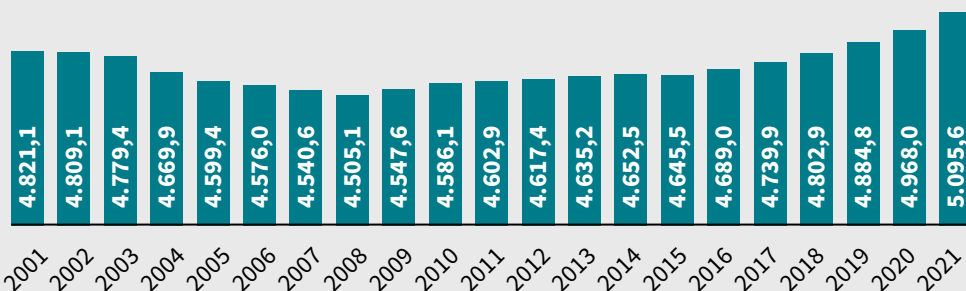
Jahr	insgesamt	Beamt:innen und RichterInnen	Arbeitnehmer:innen	Frauen im öffentlichen Dienst
1991	6.737,8	1.843,5 (27,4%)	4.637,1 (68,8%)	3.155,2 (46,8%)
1995	5.371,0	1.701,1 (31,7%)	3.475,5 (64,7%)	2.677,2 (49,8%)
2000	4.908,9	1.684,6 (34,3%)	3.037,8 (61,9%)	2.493,5 (50,8%)
2005	4.599,4	1.691,6 (36,8%)	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%)
2021	5.095,6	1.734,7 (34%)	3.189,5 (62,6%)	2.950,9 (57,9%)

© 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, 2021, Tab. 8.1.1

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

Jahr	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
30.6.2020	4.968,0	509,9	2.493,3	1.596,8	368,0
30.6.2021	5.095,6	521,4	2.541,5	1.657,6	375,1

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 8.1.1

Tabelle 3

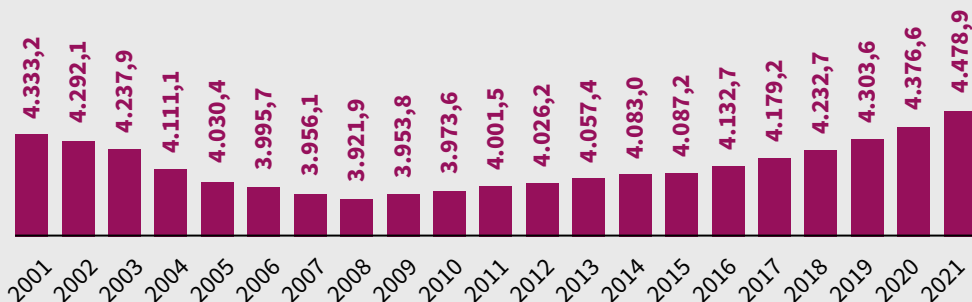
Ab den Neunzigerjahren folgte eine lange Phase von Stellenstreichungen und Personalabbau. Zwischen 1991 und 2021 ist das Personal des öffentlichen Dienstes um rund 30 Prozent von 6,74 auf 5,1 Millionen Beschäftigte gesunken. Für den Stichtag 30.06.2021 verzeichnet die Personalstandstatistik im Vergleich zum Vorjahr einen Personalzuwachs. Die Beschäftigtenzahl stieg insgesamt um 127.560 Personen. Dies ist in erster Linie auf eine Zunahme im kommunalen Bereich (plus 60.760) und bei den Landesbeschäftigten (plus 48.160) zurückzuführen.

Abbildung 3 zeigt die Personalstandentwick-

lung 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, 2021, Tab. 8.1.4

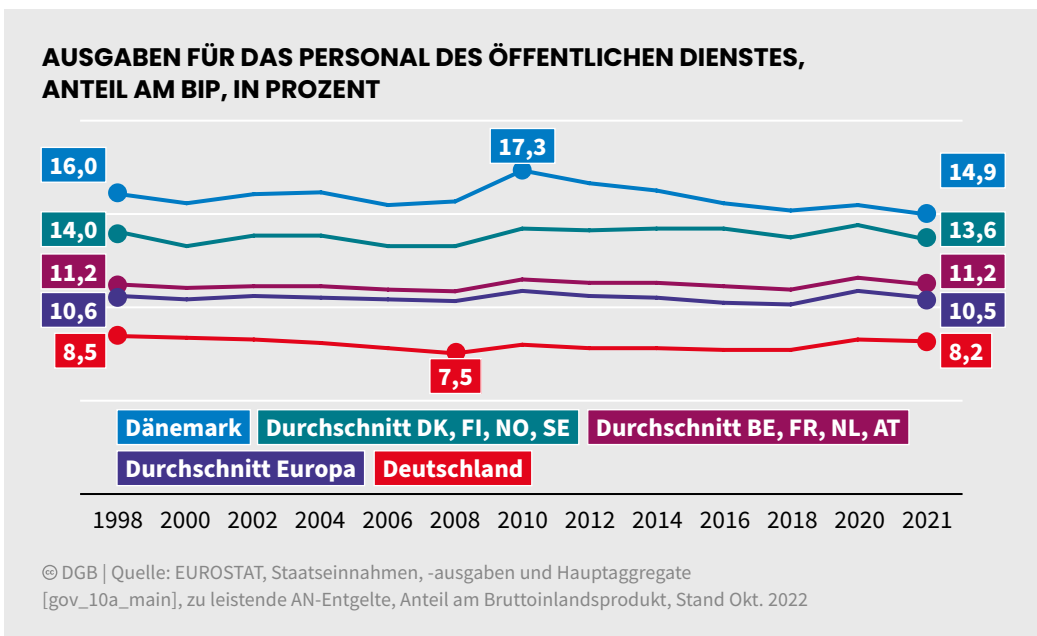
Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich

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 knapp 11 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 2021 haben die vier skandinavischen Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden (DK, FI, NO, SE) im Durchschnitt 13,6 Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts für Personal im öffentlichen Dienst ausgegeben, Dänemark als einzelnes Land sogar 14,9 Prozent (siehe Abbildung). Die Personalausgaben in Deutschland beliefen sich 2021 lediglich auf 8,2 Prozent. Sie liegen

Abbildung 5



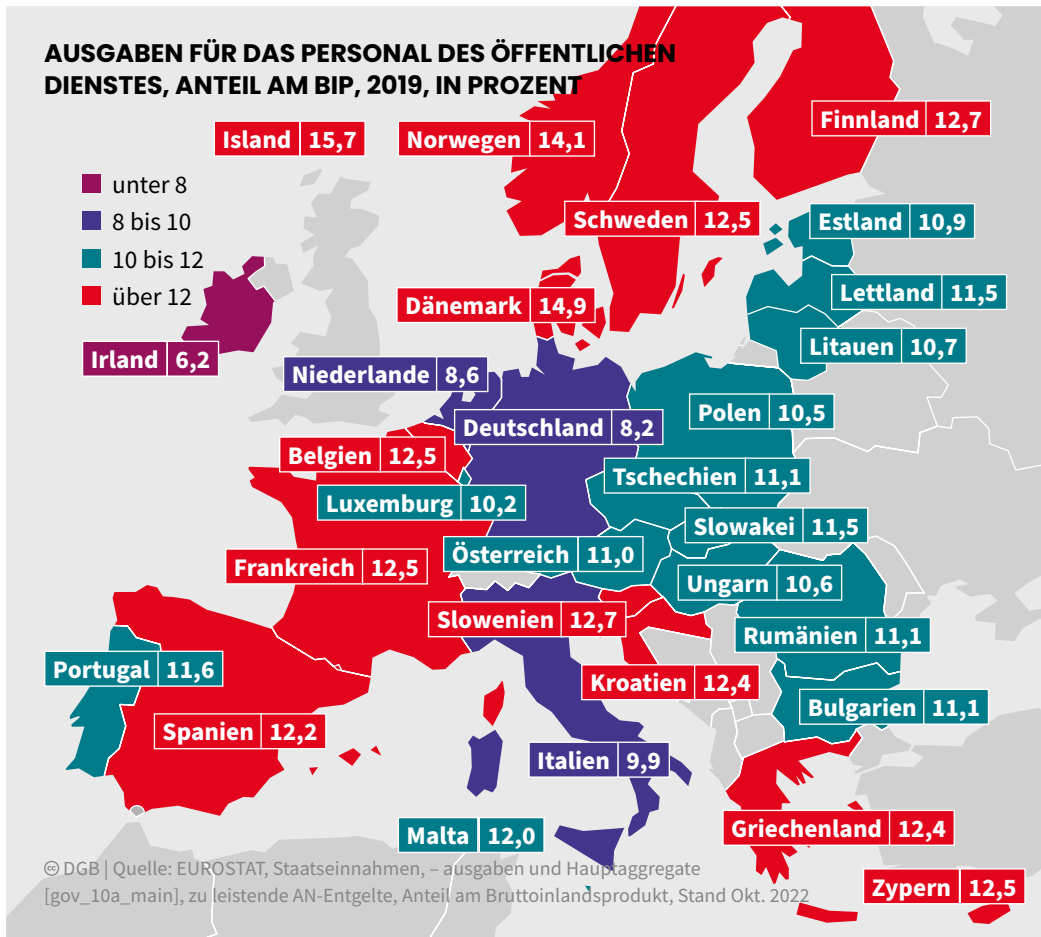


Abbildung 6

also 5,4 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 2021 waren es 11,2 Prozent. Die Ausgaben in Deutschland sind im europäischen Vergleich also eher niedrig. Schaut man auf das Jahr 1996, so ist Deutschland zudem weiter zurückgefallen. Zwischen 1996 und

2021 hat sich die Differenz dieser Ländergruppe 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.

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

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



»Klimawandel ist bei uns absolut großes Thema«

ZUR PERSON

Michael Schmitt arbeitet seit 1995 beim Ruhrverband. Er unterstützt den Betriebshof der Biggetalsperre am Rande der Stadt Attendorn im Sauerland. Bevor er zum Ruhrverband kam, hat er als Garten- und Landschaftsbauer bei der Stadt Ennepetal gearbeitet. 1995 absolvierte er die Lehrgänge und Prüfungen zum Stauanlagen Meister. Er ist im Personalrat und bei ver.di aktiv.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag an der Talsperre aus?

Michael Schmitt: Wir kümmern uns um die bautechnischen Anlagen, das heißt, wir betreuen die Bauwerke und die Grünflächen am Staudamm und am See. Am Betriebshof arbeiten zehn Kollegen – es sind tatsächlich nur Männer. Einen typischen Arbeitstag gibt es nicht. Wir mähen die Flächen, schneiden Hecken, pflanzen, erneuern die Wege. Heute sind zwei Kollegen im Kontrollstollen und dokumentieren die aktuellen Messwerte. Das steht alle vierzehn Tage an. Um den Staudamm gibt es über 300 Bohrungen mit Sensoren. Damit prüfen wir kontinuierlich, ob alles dicht ist oder ob das Wasser versucht, den Damm zu umlaufen.

Für zehn Leute sind das viele Aufgaben, zumal Staudamm und See riesig sind.

Das stimmt. Wir haben deshalb in den letzten Jahren viel in Maschinen investiert. Der demografische Wandel zeigt sich auch beim Ruhrverband, die Kollegen werden nicht jünger. Und die körperlichen Arbeiten an den Hängen und Ufern sind wirklich anstrengend. Unser Ziel war, solche Tätigkeiten maschinell zu unterstützen. Früher wurde ein Freischneider zum Beispiel auf dem Rücken getragen. Heute haben wir einen Schlepper mit Auslegemäher, was bei 36 Kilometer Wegstrecke durchaus Sinn macht. Ähnlich bei den sechs Kilometern Hecke. Für die 9 Hektar Rasenfläche auf dem Staudamm haben wir eine ferngesteuerte Mähraupe. Das entlastet uns alles. Obwohl bei uns die meisten deutlich über fünfzig sind, haben wir einen sehr niedrigen Krankenstand.

Wie sieht die Rekrutierung aus, wenn ihr Personal sucht – oder Auszubildende?

Das ist hier im ländlichen Bereich nicht einfach. Auf Lehrstellen bewerben sich nur wenige. Der öffentliche Dienst wird oftmals nicht mehr als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Wobei wir mit unserem Tarifvertrag für die Wasserwirtschaft gut dastehen. Wir sehen außerdem, dass wir unsere Leute vom Betriebshof aus der E5 in die E7 bekommen. Wegen der erworbenen Fachkenntnisse für den Talsperren- und Stauseebereich ist das auch richtig so. Wir haben hier nur Problemlöser, das sind hier oft alles andere als Routinearbeiten. Unsere Schlosser stellen Unikate her, ganz spezielle Bauteile für unsere Anlagen. Die gehören in die E7, auch wenn der Arbeitgeber sich da oft nicht so flexibel zeigt.

Wie wirkt sich bei euch die Digitalisierung der Arbeit aus?

Sie hilft uns, wenn ich zum Beispiel an unsere wirklich alten Bauwerke denke. Die Listertal-

Schneefräsen und den Schneepflug brauchen wir gar nicht mehr. Die Winter setzen deutlich später ein und sind kürzer.

sperre oberhalb des Biggesees ist von 1912. Das ist eine Schwergewichtsmauer, 300 Meter lang. So eine Mauer bewegt sich natürlich, je nach Wasserstand und Sonneneinstrahlung. Das wird digital aufgenommen. Es gibt sogenannte Diver mit Sendern und Empfängern, die messen das alle 15 Minuten. Das erleichtert die Überwachung der Anlage enorm.

Und was verändert sich hier in der Region durch den Klimawandel?

Ich bin in Hagen aufgewachsen, also im Ruhrgebiet. Früher kannte ich einen richtigen Winter nur aus dieser Region hier, also aus dem Sauerland. Um Schlitten zu fahren, sind wir hierhergefahren. Und bis so 2009 oder 2011 haben uns hier die Winter auch hart getroffen. Wir hatten große Probleme, auf den Hauptdamm zu kommen. Wir mussten mit Radladern Schnee räumen, damit wir an die wichtigsten Funktionselemente der Talsperre kommen. Das hat sich in den letzten Jahren geändert, die Schneefräsen und den Schneepflug brauchen wir gar nicht mehr. Die Winter setzen deutlich später ein und sind kürzer.

Und wie haben sich die Dürresommer der letzten Jahre ausgewirkt?

Um die Talsperre und den See sind Wälder, dafür hat der Ruhrverband auch einen eigenen

Arbeitsbereich Forst. Und der leidet. Von den 70 Hektar Fichtenbestand ist noch ein Hektar übrig, der Rest ist weg. Die Landschaft hier hat sich brutal verändert. Und auch mein Betriebshof ist betroffen. In einem normalen Sommer mähen wir die 9 Hektar vom Haupthang der Talsperre drei bis vier Mal. Durch die Hitze reduziert sich das, in diesem Jahr haben wir nur zweimal gemäht. Man könnte denken, dass das eine Erleichterung ist. Aber es ist alles viel zu trocken und auf den Flächen haben wir bei der Arbeit extreme Staubentwicklung. Und die Vegetation schützt ja auch die Talsperre, allein durch die Wurzelkraft. Wenn das fehlt, hast du bei Starkregen Probleme mit Erosion und Ausspülungen.

Winter mit wenig Schnee oder Dürresommer, wie beeinflusst das bei euch die Wasserregulierung?

Die Zuläufe, die Wälder in der Umgebung, das Grundwasser, das ist immer in Symbiose mit der Talsperre. Wenn es jetzt nach dem trockenen Sommer regnen würde, könnten wir das Wasser im Biggensee eigentlich gut gebrauchen. Aber der Boden nimmt ihn komplett auf, wie ein Schwamm. Da kommt bei uns als Zufluss nicht viel an. Genauso die fehlende Schneeschmelze im Frühjahr, all das wirkt sich aus. Wir müssen mit Blick auf Hochwasser in der Talsperre ja Stauraum freihalten. Eigentlich war die wichtigste Zeit dafür immer Februar/März. Aus dem

Ebbegebirge, also aus unseren seitlichen Zuflüssen, kam dann immer die Schneeschmelze. Wenn das durch war, haben wir wieder aufgestaut bis zum Vollstau, um im Sommer Wasser an das Flusssystem abgeben zu können.

Und heute hat sich das zeitlich alles verschoben?

Ja. Es ist kaum noch möglich, die Wasserregulierung längerfristig zu planen. Einerseits haben wir das 14. Jahr in Folge mit unterdurchschnittlichen Niederschlägen. Die sommerlichen Trockenphasen werden immer länger und müssen durch das Wasser aus den Talsperren ausgeglichen werden. Andererseits wurde nach dem Hochwasser aus dem Sommer 2021 mit den Überwachungsbehörden diskutiert, ob auch über das Jahr verteilt Stauraum in der Talsperre vorhanden sein muss. Das wurde für diesen Sommer anders entschieden. Mit Blick auf die letzten Monate kann man nur sagen: zum Glück. Im Mai war die Talsperre voll, jetzt liegen wir bei 64 Prozent. Wenn wir im Frühjahr nicht aufgestaut hätten, wären wir jetzt bei unter 40 Prozent.

Wie habt ihr hier das Sommerhochwasser aus 2021 denn erlebt? Wie konntet ihr darauf reagieren?

Heftiges Hochwasser ist das andere Phänomen des Klimawandels. Unsere Talsperrenleitzentrale in Essen arbeitet sehr eng mit dem DWD zusammen, dem Deutschen Wetterdienst. Von dort kam die Warnung, dass in unserer Region enorme Niederschläge kommen. Die Leitzentrale hat also entschieden, vor dem großen Regen aus dem Biggensee schnellstmöglich Wasser abzugeben. Alles was geht, alle Turbinen Feuer frei. Das ist im Sommer sehr ungewöhnlich. Während des Starkregens konnten wir dadurch enorme Wassermengen in der Talsperre zurückhalten. Der vorher freigeschaufelte Stauraum hat ausgereicht. Die Biggetalsperre war

DER RUHRVERBAND

Der Ruhrverband ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und der größte Wasserwirtschaftsverband in Nordrhein-Westfalen. Durch Bau und Betrieb von Talsperren und Kläranlagen kontrolliert er Wassermenge und Wassergüte im Einzugsgebiet der Ruhr. Knapp 1.000 Beschäftigte stellen so die Trink- und Brauchwasserversorgung von rund 4,6 Millionen Menschen im Ruhrgebiet sicher.

nach dem Regen zu 100 Prozent gefüllt, aber die Hochwasserentlastung ist nicht in Betrieb gegangen.

Wie lange habt ihr vor der Flut gebraucht, damit ausreichend Wasser als Stauraum abgelaufen war?

Zwei bis drei Tage. Wir haben am Montag die Warnung bekommen und haben bis Mittwoch Wasser abgelassen. Und am Mittwoch ging es ja dann los.

In diesem Jahr gibt es Diskussionen, ob Talsperren in Dürresommern weniger Wasser an die Flüsse abgeben dürfen, also mehr Wasser zurückhalten. Ich denke zum Beispiel an den Edersee in Nordhessen.

Die Diskussion gibt es hier auch und das ist natürlich auch eine Reaktion auf den Klimawandel. Für die Ruhr gibt es den Pegel in Hattingen, das ist unser Referenzpunkt. Dort müssen wir einen Abfluss von 15 Kubikmeter Wasser pro Sekunde in trockenen Sommern durch die Talsperren sicherstellen. Mit den Dürresommern kam die Diskussion auf, ob dieser Mindestwasserabfluss nicht auf 12 Kubikmeter abgesenkt werden kann. Die erforderliche Änderung des Ruhrverbandsgesetzes diskutieren wir nun schon seit vier Jahren mit der Landespolitik. Die letzten Dürresommer zeigen, dass wir diese Anpassung brauchen.

Wenn die Mindestwasserabgabe nicht geändert wird, käme es irgendwann zu Engpässen in der Wasserversorgung?

Ja, dann wird es finster oder treffender gesagt: trocken und durstig.

Wie lautet das Fazit? Können öffentliche Arbeitgeber mit der Klimakrise umgehen?

Klimawandel ist bei uns ein absolut großes Thema. Wir werden ständig gefragt, wie wir für die nächsten Jahre aufgestellt sind und welche Maß-

Die sommerlichen Trockenphasen werden immer länger und müssen durch das Wasser aus den Talsperren ausgeglichen werden.

nahmen wir ergreifen. An den Themen sind wir dran, das habe ich ja geschildert. Wann stauen wir ein, wann stauen wir ab? Was ist die Mindestwasserabgabe? Solche Fragen werden uns auch weiter begleiten. Der Ruhrverband ist da aber gut aufgestellt. Unseren Energieverbrauch wollen wir auch weiter reduzieren und die eigene Stromerzeugung ausbauen. Bis 2024 wollen wir so viel Strom selbst erzeugen, wie unsere über 800 wasserwirtschaftlichen Anlagen brauchen.

Und der Kampf ums Wasser wird natürlich auch weitergehen und sich im schlechtesten Fall verschärfen. Zumindest in vielen Regionen in Deutschland.

Das stimmt. Und ein Punkt ist mir wirklich wichtig, dafür bin ich auch schon auf die Straße gegangen. Es darf keine Privatisierung von Wasser geben, das wäre eine Katastrophe. Es könnte nichts Schlimmeres passieren, als das wenige Menschen die Macht über das Wasser haben, die aus dem privaten Bereich kommen und nur auf Profite schauen. Wasser muss in öffentlicher Hand bleiben, da ist es gut aufgehoben. Die aktuelle Situation müsste das allen klargemacht haben. Besonders, wenn man die explodierenden Strompreise sieht und gleichzeitig die uferlosen Gewinne der Stromkonzerne.

Das Interview fand Anfang September 2022 statt.

Prekäre Arbeit im öffentlichen Dienst

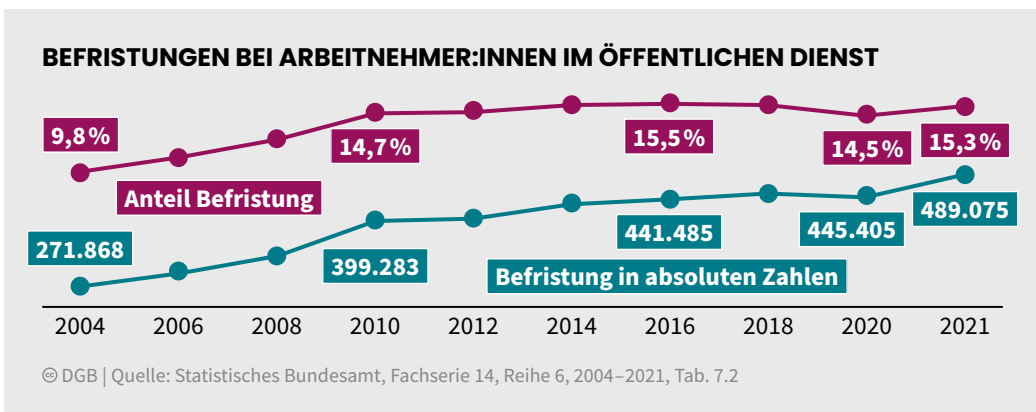
Die Unsicherheit in der Arbeitswelt hat zugenommen: Ausweitung des Niedriglohnsektors, Minijobs, unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge. Dieser tiefgreifende Wandel wird mit dem Begriff der Prekarisierung beschrieben. Insbesondere Neueinstellungen erfolgen heute oft in Beschäftigungsverhältnissen,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

In Deutschland hatten im Jahr 2021 insgesamt 2,6 Millionen Menschen einen befristeten Arbeitsvertrag. Das sind doppelt so viele wie 1996.¹ Und dieser Trend scheint ungebrochen. Zahlen aus dem Jahr 2021 zeigen, dass rund 36 Prozent der Neueinstellungen befristet erfolgten. Ein Blick auf die Wirtschaftszweige macht deutlich, dass befristete Neueinstellungen im öffentlichen Dienst häufiger vorkommen als in

der Privatwirtschaft. 2021 waren das 107.000 Personen, damit lag der Anteil beim Arbeitgeber Staat bei 59,5 Prozent. In der Privatwirtschaft waren dagegen 31 Prozent der Neueinstellungen befristet.

In den vergangenen Jahren war im öffentlichen Dienst eine deutliche Zunahme an befristeten Arbeitsverhältnissen zu verzeichnen.² Deren Anteil erhöhte sich bei den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst zwischen 2004 und 2021 von 9,8 Prozent auf 15,3 Prozent. Am 30.6.2021 hatten insgesamt 489.075 Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst einen Zeitvertrag (davon 57,4 Prozent Frauen). Die höchsten Befristungsanteile weisen die Länder mit einer Befristungsquote von 28,2 Prozent auf, gefolgt vom Bund (13,8 Prozent), den Kommunen (7,1 Prozent) und der Sozialversicherung (5,8 Prozent). Grundsätzlich sind mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt.

Abbildung 7



BEFRISTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2021

	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Arbeitnehmer:innen gesamt	3.189.465	155.285	1.216.420	1.469.060	348.700
davon befristet	489.075	21.495	343.345	104.110	20.125
Befristungsquote	15,3%	13,8%	28,2%	7,1%	5,8%
Frauenanteil bei Befristungen	57,4%	53,1%	54,4%	65,7%	70,8%

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 7.2

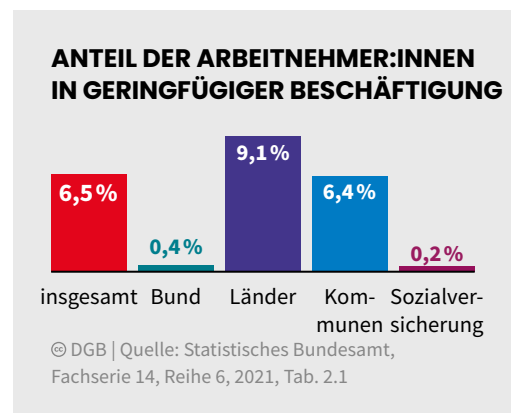
Tabelle 4

Je nach Arbeitsbereich ergeben sich in der Befristungspraxis große Unterschiede. In der Finanzverwaltung waren im Jahr 2014 beispielsweise nur 3,8 Prozent der Tarifbeschäftigten befristet eingestellt.³ 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 sehr viel häufiger als Wissenschaftler mit 63,6 Prozent).⁴

GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE

Von allen Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst waren in 2021 insgesamt 206.375 geringfügig beschäftigt, das macht einen Anteil von 6,5 Prozent aus. Dabei unterscheidet sich die Quote der geringfügig Beschäftigten zwischen den einzelnen Beschäftigungsbereichen stark: So waren im Bereich der Länder 9,1 Prozent und im kommunalen Bereich 6,4 Prozent der Arbeitnehmer:innen geringfügig beschäftigt, im Bundesbereich betrug die Quote lediglich 0,4 Prozent.

Abbildung 8



- 1 | Vgl. für diesen Absatz: Hohendanner, Christian (2022): Aktuelle Daten und Indikatoren: Befristete Beschäftigung in Deutschland, Stand: Juli 2022. Online unter www.iab.de
- 2 | Im Folgenden sind nur Arbeitnehmer:innen berücksichtigt. Befristungen stellen bei Beamten:innen die Ausnahme dar, auch wenn sie in Einzelfällen durchaus vorkommen.
- 3 | Vgl. Hohendanner, Christian et al. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. IAB-Forschungsbericht Nr. 12, S. 40.
- 4 | Vgl. DGB (2020): DGB-Hochschulreport. Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Online unter www.dgb.de/-/vuA

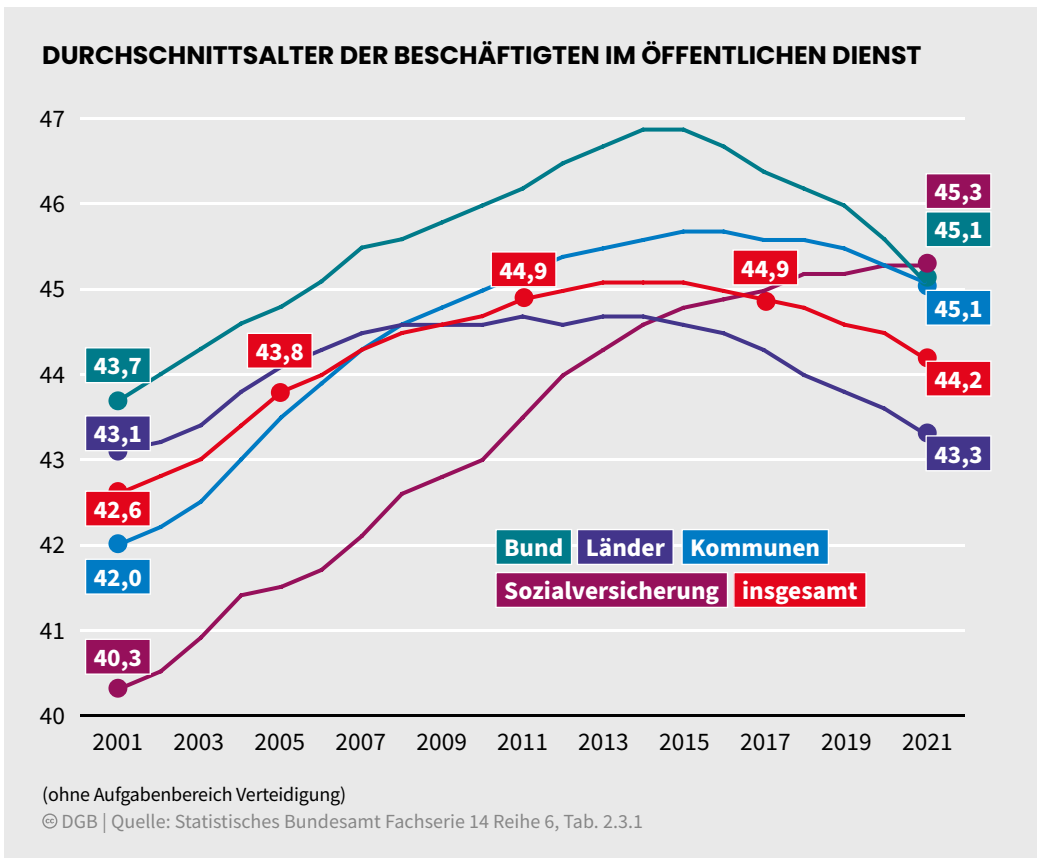
Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

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

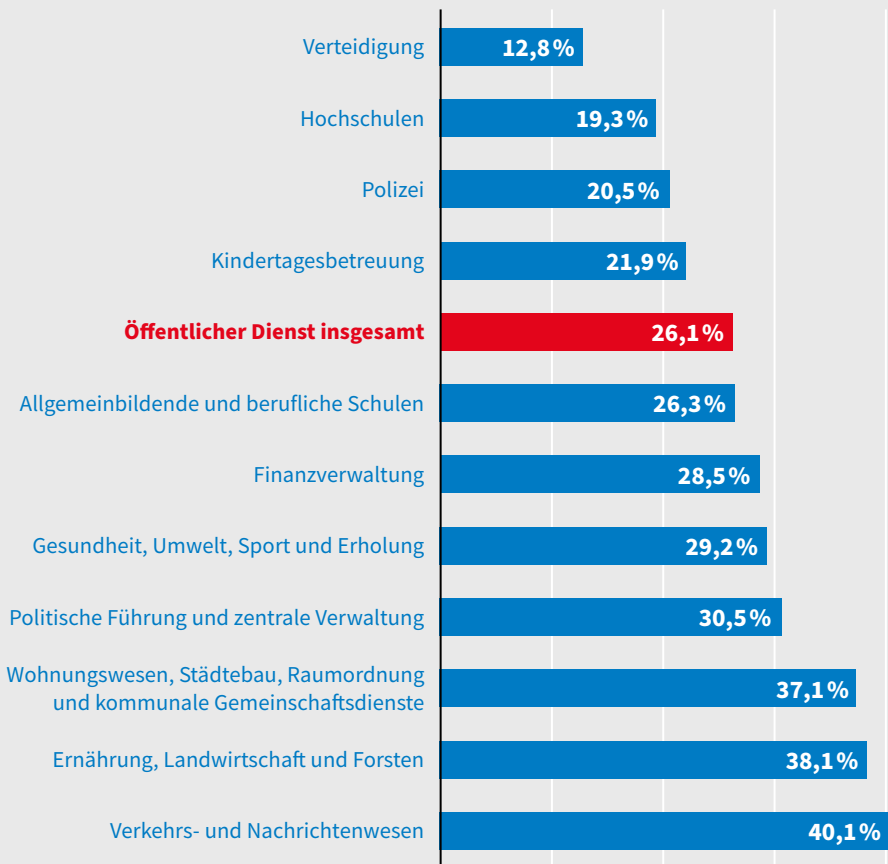
mit 44,2 Jahren im Jahr 2021 aber noch immer sehr hoch.

Nur 6,7 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind jünger als 25 Jahre. Auch die Gruppe der in der Gesamtheit der Erwerbstätigen eigentlich stark vertretenen 35- bis unter

Abbildung 9



ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN »55 UND ÄLTER« NACH AUFGABENBEREICHEN, 2021, IN PROZENT



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 2.9

Abbildung 10

45-Jährigen ist in den letzten zehn Jahren geschrumpft und hat 2021 nur noch einen Anteil von 21,3 Prozent. Die Altersklasse der 45- bis unter 55-Jährigen war im Jahr 2021 mit einem Anteil von 24,8 Prozent vertreten, zur Altersklasse der 55- bis über 65-Jährigen gehören 26,8 Prozent der Beschäftigten. Das bedeutet, dass in den nächsten 10 Jahren 26,8 Prozent und in den nächsten 20 Jahren 51,6 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen.

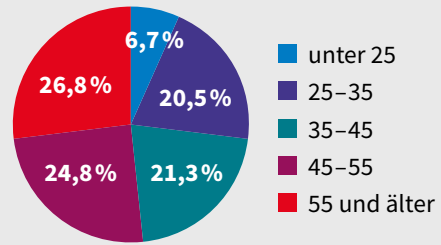
In der langen Phase des Personalabbaus wurde im öffentlichen Dienst sehr restriktiv eingestellt. Dies hat eine unausgewogene Alterszusammensetzung zur Folge.

Ein differenzierter 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 31.3.2022 waren das 34,3 Millionen Menschen. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt 32,7 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 5,5 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst. 23,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 3,5 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

Abbildung 13 vergleicht die Altersverteilung im öffentlichen Dienst in den Jahren 2011 und 2021. Der Altersdurchschnitt in beiden Fäl-

BESCHÄFTIGTE NACH ALTER, 2021



(ohne Aufgabenbereich Verteidigung)
 © DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt,
 Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 2.9

Abbildung 11

len 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

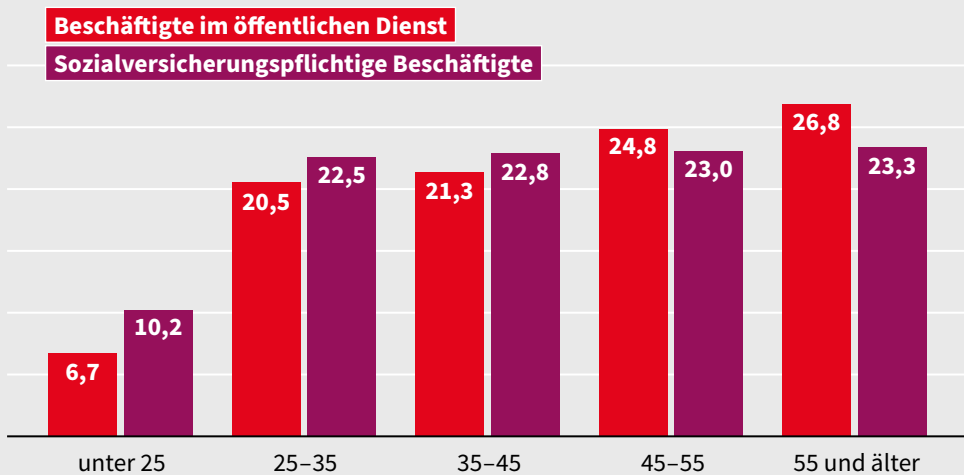
Tabelle 5

AUSTRITTE IN DEN NÄCHSTEN 10 JAHREN NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH UND STATUS, 2021

	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Beamt:innen, Richter:innen, Soldat:innen	422.240	62.265	296.400	54.120	9.450
Anteil 55 und älter	22,2%	17,0%	22,4%	28,7%	35,7%
ArbeitnehmerInnen	909.500	51.645	324.400	439.140	94.320
Anteil 55 und älter	28,5%	33,3%	26,7%	29,9%	27,0%
insgesamt	1.331.735	113.910	620.800	493.250	103.775
Anteil 55 und älter	26,1%	21,8%	24,4%	29,8%	27,7%

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES IM VERGLEICH ZU ALLEN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND, 2021, IN PROZENT



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6, 2021, Tab. 2.9 (ohne Aufgabenbereich Verteidigung) sowie Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; online unter www.destatis.de, Stichtag 31.3.2022

Abbildung 12

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 Beschäftigten zugenommen hat. Die Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren machte 2011 einen Anteil von 16 Prozent aus, im Jahr 2021 sind es

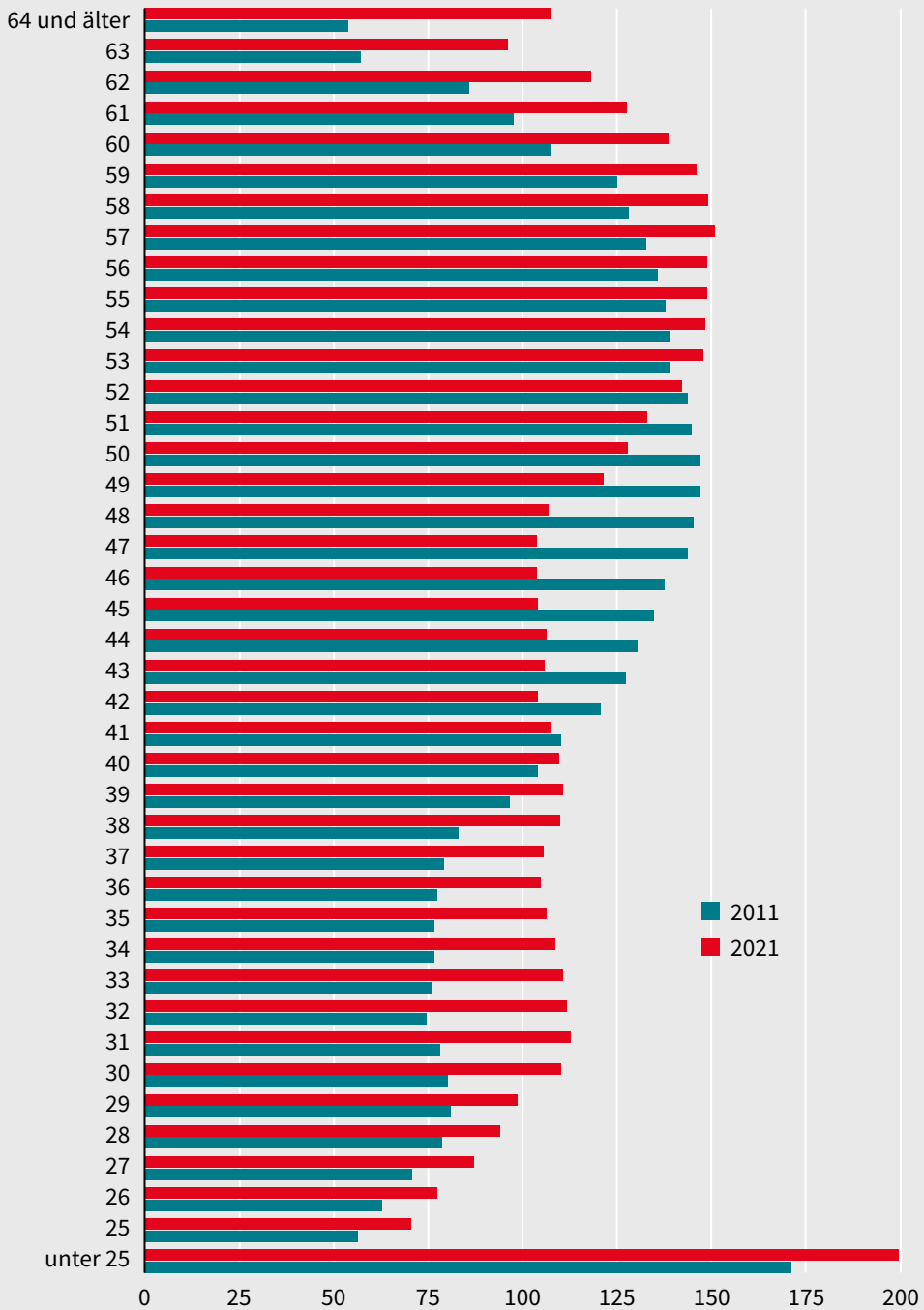
wie gezeigt 20,5 Prozent. Gleichzeitig wuchs der Anteil »55 und älter« im gleichen Zeitraum von 22,5 auf knapp 27 Prozent. Die Abbildung verdeutlicht, dass in den nächsten Jahren eine große Zahl von Beschäftigten altersbedingt ausscheidet.

- 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. 50,5 Prozent sind hier jünger als 35 Jahre, im restlichen öffentlichen Dienst sind es nur 26,3 Prozent. Bei den Bundesbeamt:innen läge der Anteil ü55 ohne Einbeziehung der Soldat:innen bei 30 statt 17 Prozent (vgl. Tab. 5).
- 2 | Auch hier ohne den Aufgabenbereich Verteidigung berechnet, s.o.

23,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 3,5 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

Abbildung 13

ALTERSVERTEILUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST, VERGLEICH 2011 UND 2021



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2011 und 2021, 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 2021 erhöhte sich die Quote der Teilzeitbeschäftigten noch einmal erheblich auf 33,8 Prozent. Das sind mehr als 1,7 Millionen Beschäftigte, die in ihren Arbeits- und Dienstverträgen eine verkürzte Arbeitszeit vereinbart haben (plus 65.925 im Vergleich zum Vorjahr). Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten betrug im Juni 2021 3,4 Millionen (plus 61.635 im Vergleich zum Vorjahr).

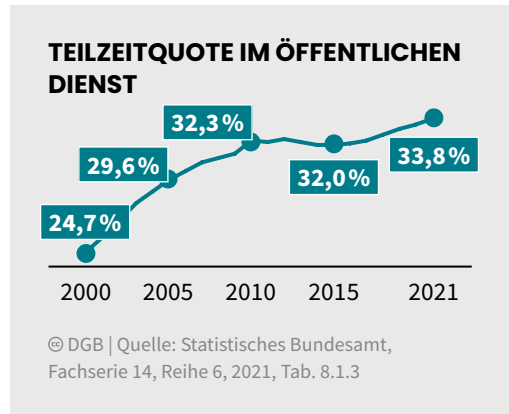
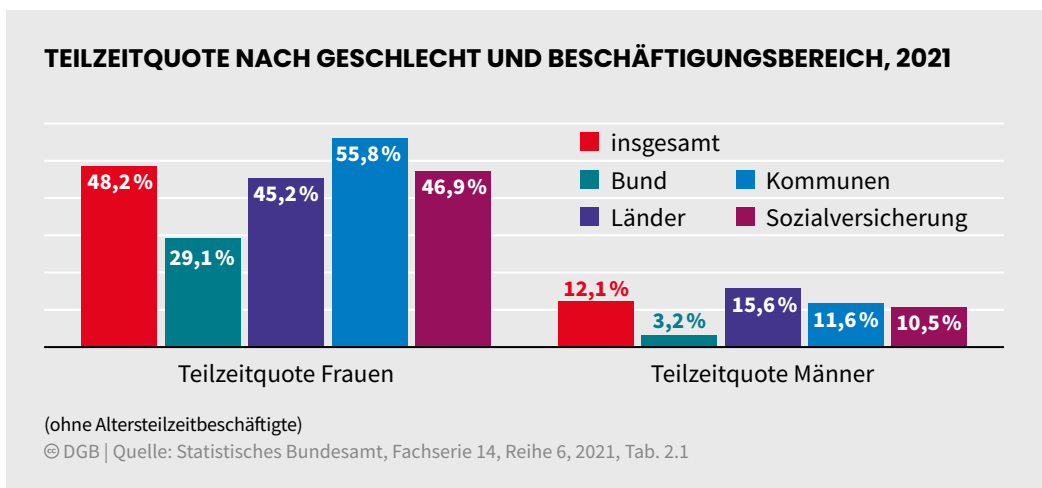


Abbildung 14

Möglichkeiten der Teilzeitarbeit machen den öffentlichen Dienst für Beschäftigte attraktiv und bieten im Vergleich zur Privatwirtschaft oftmals bessere Chancen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Im Juni 2021 arbeiteten insgesamt 48,2 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. Dagegen arbeiten zum gleichen Stichtag nur 12,1 Prozent der Männer in Teilzeit. Die höchste Teilzeitquote unter männlichen Beschäftigten findet sich im Bereich der Länder: Hier waren 15,6 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 15





»Unsere Bauwerke werden durch die Sturmfluten stärker beansprucht«

ZUR PERSON

Andreas Kath und **Daniel Scheewe** haben beide Anfang bzw. Mitte der Achtzigerjahre die Ausbildung zum Wasserbauer gemacht. Andreas Kath hat 1996 die Prüfungen zum Schachtmeister abgelegt und arbeitet seitdem als Bauabschnittsleiter im südlichen Zuständigkeitsbereich des LKN. Dieser Bauabschnitt 4 umfasst 40 Kilometer Küste, dort arbeiten 40 Personen. Auch Daniel Scheewe war dort lange Zeit als Vorarbeiter tätig und führte eine Kolonne aus sechs Wasserbauern, bevor er als Personalrat zur Hälfte freigestellt wurde. Er ist außerdem Ansprechperson für Sucht und psychische Auffälligkeiten.

Wie macht sich der Klimawandel bei euch auf und vor den Deichen bemerkbar?

Andreas Kath: Es gibt häufiger Stürme und sie werden kräftiger. Unsere Aufgabe ist ja, die Uferschutzanlagen instand zu halten. Wir unterhalten die Bauwerke und die Deiche. Und die ganzen Bauwerke, die wir vor der Küste haben, werden durch die Sturmfluten stärker beansprucht. Wir haben auch viele kleinere Sturmfluten, die dennoch viel kaputt machen. Wir merken, dass uns dadurch zusätzlicher Aufwand entsteht.

Daniel Scheewe: Außerdem sind die Winter mittlerweile nass – und nicht mehr kalt. Wir

könnten mal wieder einen richtigen Winter gebrauchen! So eine richtige Frostperiode wie früher, in der der Boden richtig durchgefroren war, sowas gibt es gar nicht mehr. Das Problem im Winter ist die Nässe. Wir können auf den Deichen im Winter kaum arbeiten. Wir würden dann mit den Fahrzeugen mehr kaputt machen als reparieren.

Und statt Landregen habt ihr ja auch hier im Norden häufiger Starkregen.

Daniel Scheewe: Ja, der ganze Regen kommt heute in einer halben Stunde runter. Und unsere Leute im Watt sind dem schutzlos ausgeliefert, mal abgesehen von einer Baubude. Die kann aber auch einen Kilometer weit weg sein. Ob durch Sonne oder Regen, das Arbeiten unter freiem Himmel wird anstrengender.

Andreas Kath: Da haben wir uns vor vierzig Jahren nicht weiter drum gekümmert. Aber den Schutz vor der Sonne müssen wir heute mitdenken, durch Kleidung, Hüte und Sonnencreme. Und vor der Kriebelmücke müssen wir uns schützen. Sonst kann man da draußen nicht arbeiten. Wir fangen im Sommer auch schon um 6 Uhr morgens an, damit wir schneller aus der Sonne rauskommen.

Daniel Scheewe: Alle zwei Jahre können unsere Leute ein Hautkrebs-Screening machen. Das wird vom Arbeitgeber organisiert. Und auch was Schutzkleidung angeht, auch gegen Nässe, da sind wir schon gut ausgerüstet.

Bemerkt ihr abgesehen von der Kriebelmücke Veränderungen der Tier- oder der Pflanzenwelt?

Daniel Scheewe: Früher war jede Buhne voller Miesmuscheln. Heute sind dort nur noch Austern, die Miesmuschel wird verdrängt. Bei der letzten Trockenlegung des Sperrwerkes in Büsum wurden tonnenweise davon rausgeholt. Das Sperrwerk hing komplett voll.

Andreas Kath: Und Nutrias breiten sich auch

Wir haben auch viele kleinere Sturmfluten, die dennoch viel kaputt machen. Wir merken, dass uns dadurch zusätzlicher Aufwand entsteht.

aus, die machen uns die Deiche kaputt. Die Höhle ist einen Kubikmeter groß, da sackt dir die ganze Böschung ab. Doch, es verändert sich viel. Unsere Ornithologen im LKN beobachten auch, dass die Hitze und die Futterknappheit den Seevögeln zu schaffen macht.

Wie groß ist der Deichabschnitt, den ihr betreut?

Andreas Kath: Wir haben hier an der Nordseeküste vom LKN vier Baubetriebe, das geht von der dänischen Küste runter bis nach Hamburg Wedel. Es gibt im Norden zwei Baubetriebe mit einer kurzen Deichlinie, die kümmern sich dafür aber noch um die Inseln und Halligen. Wir vom Baubetrieb 4 haben 100 Kilometer Deichlinie. Und davon betreue ich als Bauabschnittsleiter 40 Kilometer Deich mit fünf Sielen und einem Schöpfwerk. Das alles müssen wir kontrollieren und instand halten. Zäune, Schilder, Straßen, Siele, die Bauwerke vorm Deich – wir haben gut zu tun.

Wie sieht die Arbeit am und vor dem Deich konkret aus?

Andreas Kath: Das hängt sehr stark von der Jahreszeit ab. Im Winter sind wir eher auf der Binnenseite des Deiches und machen viel Zaunbau oder Baumarbeiten. Außerdem sind wir auch dort für die Gewässer zuständig, also für Flüsse und Seen. Anfang des Jahres wiederum

haben wir viele Stürme, dann müssen wir viel Treibgut vom Deich räumen. Sonst wird der Deich beschädigt. Allein in unserem Baubetrieb 4 hatten wir in diesem Jahr 110.000 Kubikmeter Treibgut. Im Frühjahr beseitigen wir dann die Schäden, die durch die Sturmfluten entstanden sind. Ausspülungen im Deich, eine kaputte Grasnarbe – all das muss wieder hergestellt werden. Und dann gehen wir weiter raus und überprüfen unsere Bauwerke im Deichvorland, die Lahnungen.

Was ist eine Lahnung?

Andreas Kath: Das sind die doppelten Pfahlreihen, in der Faschinen, also Reisig gepackt und verschnürt wird. Damit bauen wir in Ufernähe rechteckige Felder, die das einströmende Flutwasser beruhigen. Schwebteile setzen sich am Boden ab. Als ich vor vierzig Jahren anfang, ging es bei solchen Bauwerken tatsächlich noch um Landgewinnung. Heute ist unsere alleinige gesetzliche Aufgabe der Küstenschutz. Zuerst kommt der Landesschutzdeich. Bei einem Schardeich, der direkt und ungeschützt ans Meer grenzt, bauen wir davor 200 Meter Vorland auf – durch Lahnungen. Und davor ist wiederum eine Turbulenzzone, in der die Wellen gebrochen werden. So können wir den Deich und das Hinterland gut schützen. Wo Lahnungen vor der Strömung und den Sedimenten nicht funktionieren, bauen wir schwere Bühnen, also Steinbühnen. Die halten die Wasserströmung vom Deichfuß weg. Bühnen- und Lahnungsbau,

das ist unsere Hauptaufgabe in den Sommermonaten.

Solange, bis im Herbst die Stürme losgehen?

Andreas Kath: Ja. Und die Arbeiten, die wir über das Jahr gemacht haben, werden dann im Herbst durch die Deichkommission abgenommen. Die Kommission prüft, ob unsere Bauwerke alle in Ordnung sind. Sie schaut nach, ob wir mit einem guten, wehrfähigen Deich in den Winter gehen. Früher machte das der Deichgraf. Heute macht das der Deich- und Hauptsielverband. Dann kommen meist noch die Aufsichtsbehörde und der Landrat dazu.

Ist die Personalausstattung des LKN ausreichend für das, was ihr leistet?

Andreas Kath: Naja, eine Zeitlang hatte man wie in vielen Bereichen eher Personal abgebaut und es gab viele Einsparmaßnahmen. Seitdem sich der Klimawandel stärker bemerkbar macht, hat man das aber als Fehler erkannt. Personalkürzungen sind der falsche Weg. Und gleichzeitig haben wir ja auch noch einen sehr hohen Altersstand, das müssen wir ja auch auffangen. Das versuchen wir, aber man muss die richtigen Leute ja auch erstmal finden.

Wie steht es um die Rekrutierung von Personal?

Andreas Kath: Unsere Aufgaben werden nicht weniger. Insofern mache ich mir keine Sorgen um den Beruf Wasserbauwerker:in. Aber wir merken den Fachkräftemangel. In meinem Bauabschnitt haben wir jetzt gerade zwei neue Kollegen gewonnen, die haben jetzt ausgelernt. Wenn ich sehe, wie viel Freude sie bei der Arbeit haben, ist das super. Aber es sind halt insgesamt zu wenige, die wir gewinnen können. Und das macht mir schon Angst.

Daniel Scheewe: Wir haben gerade wieder zehn Stellen für Auszubildende im Wasserbau ausgeschrieben. In den letzten Jahren ist es schwer

LANDESBETRIEB KÜSTENSCHUTZ

Der Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz Schleswig-Holstein LKN.SH ist unter anderem für die Überwachung des Zustandes der Küstenschutzanlagen verantwortlich.

geworden, die freien Stellen zu besetzen. Wir hatten schon Jahre, wo wir keine Auszubildenden gefunden haben. Null! Das gab es früher nicht. Am leichtesten fällt es uns, wenn es in der Verwandtschaft oder Freundeskreis schon wen gibt, der diesen Job macht.

Andreas Kath: In den Baubetrieben 1 und 2 um Husum wird Material auch mit Schiffen zu den Bauwerken gebracht. Wir haben hier aber auch Schiffe, die aufgrund fehlenden Personals nicht rausfahren können. Maschinist:innen, Schiffsicherung, wenn da was fehlt, dann kannst du nicht rausfahren.

Was würde dabei helfen?

Andrea Kath: Ich würde mir wünschen, dass handwerkliche Arbeit in der Gesellschaft wieder stärker wertgeschätzt wird.

Daniel Scheewe: Der Job ist körperlich anstrengend. Und man ist der Witterung ausgesetzt. Es kann auch ein schmutziger Job sein, das schreckt auch viele ab. Es gibt nicht mehr viele, die sich noch dreckig machen. Und am Ende geht es auch ums Geld, da ist der öffentliche Dienst mitunter nicht konkurrenzfähig. Wasserbau bedeutet nach der Ausbildung E5. Früher hieß es, wenn du im öffentlichen Dienst bist, kannst du zufrieden sein. Das Argument Jobsicherheit reicht heute aber nicht mehr.

Noch einmal zurück zur Klimakrise: Wie werden denn die Deiche an den steigenden Meeresspiegel angepasst?

Andreas Kath: Momentan werden die sogenannten Klimadeiche gebaut. Das ist gar nicht einfach, weil die viel Platz brauchen. Die Böschung wird zur Seeseite flacher gebaut und es gibt eine sechs Meter breite Krone. Dort kann man zu einem späteren Zeitpunkt eine Kappe draufsetzen. Es gibt also eine Baureserve für zusätzlichen Meeresspiegelanstieg.

Daniel Scheewe: Die neue Bauweise wird seit ca. acht Jahren angewendet. Einige Kilometer

Auf die Klimadeiche kann man zu einem späteren Zeitpunkt eine Kappe draufsetzen. Es gibt also eine Baureserve für zusätzlichen Meeresspiegelanstieg.

Klimadeich sind schon gebaut, in Büsum, bei Schlüttsiel oder Dagebüll. Aber das wird sich noch einige Jahre hinziehen.

Andreas Kath: So wie der Deich aktuell aussieht, müssen wir keine Angst haben. Und mit der Kappe als Baureserve wird es auch die nächsten fünfzig Jahre noch gut gehen. Aber wie weit der Anstieg in hundert Jahren sein wird, wissen wir natürlich heute nicht. Was passiert, wenn der Meeresspiegel steigt? Wenn das Wasser irgendwann wirklich 1 Meter zwanzig höher stehen würde, verschwindet das Wattenmeer. Es wäre immer unter Wasser. Genauso der Vorlandbereich und der Deichfuß. Und alles das, was hinter dem Deich liegt, was passiert damit? Das ganze Wasser aus den Köögen, das muss alles rausgepumpt werden. Das kostet sehr viel Geld. Gibt man den Koog dann auf? Das sind schwierige Fragen.

Kann der öffentliche Dienst Klimakrise, so wie er aufgestellt ist?

Andreas Kath: Ich weiß ja nicht, was kommt. Momentan würde ich sagen, dass wir damit umgehen können. Bisher können wir das als Küstenschutz leisten, so wie wir aufgestellt sind. Die größte Schwierigkeit sehe ich tatsächlich darin, Personal zu finden und zu halten. Wir müssen Leute gewinnen, das ist unsere Hausaufgabe.

Das Interview fand Anfang September 2022 statt.

Ausbildung im öffentlichen Dienst

Im Jahr 2021 absolvierten insgesamt 272.420 Personen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Davon machten 53,6 Prozent eine Ausbildung in einem beamtenrechtlichen und 46,4 Prozent in einem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 16

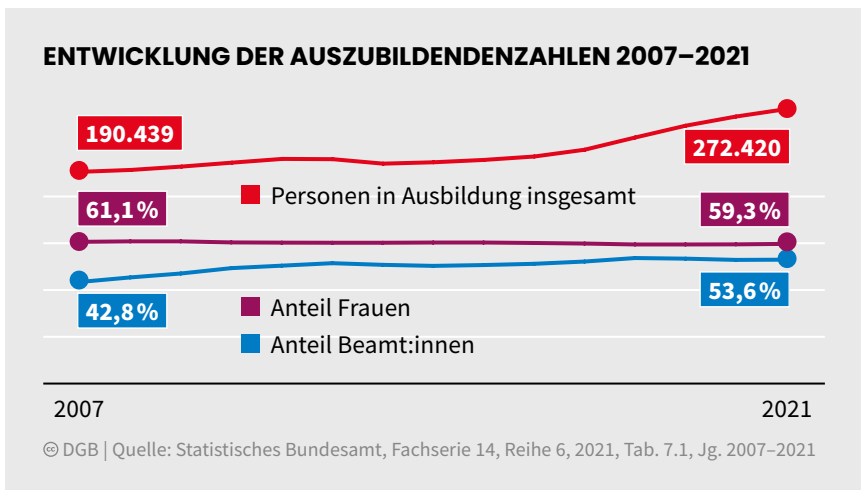


Tabelle 6

Beschäftigungsverhältnis	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
insgesamt					
Beamte:innen	146.135	16.885	115.870	12.575	800
Arbeitnehmer:innen*	126.290	6.350	50.295	56.300	13.345
insgesamt	272.420	23.235	166.165	68.875	14.150
darunter Frauen	161.470	8.380	98.325	44.635	10.125

*einschließlich Dienststordnungsangestellte in der Sozialversicherung

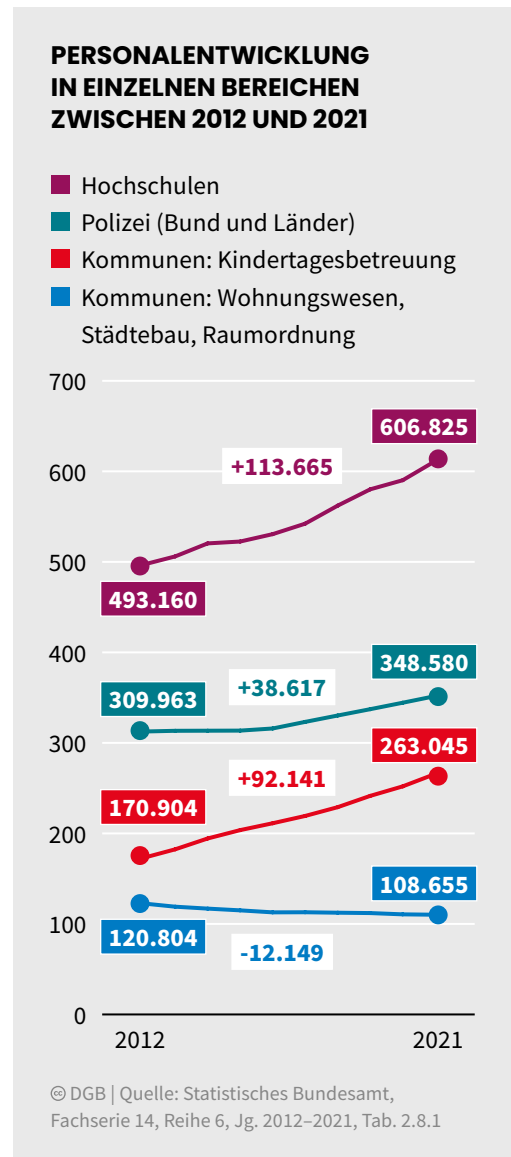
© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 7.1

Zusammenschau

- Das Statistische Bundesamt vermeldete 127.560 Beschäftigte mehr als im Vorjahr. Im öffentlichen Dienst war also auch für das Jahr 2021 ein Personalaufwuchs zu verzeichnen.
- Gleichzeitig herrscht in vielen technischen Berufen (IT, Bau) akuter Personalmangel. Für die Klimaanpassung ist dieser Bereich entscheidend. Zudem fehlen weiterhin Lehrkräfte, Pflegekräfte und Personal für Gerichte und Staatsanwaltschaften.
- Ein Drittel des gesamten Personalaufwuchses (32,7 Prozent) fand in nur drei Aufgabenbereichen statt. Das Plus konzentrierte sich wie in den letzten Jahren stark auf die drei Bereiche Hochschulen (plus 20.950), Polizei (plus 7.205) und kommunale Kindertagesstätten (plus 13.595).
- Der kommunale Aufgabenbereich Bauen hat zwischen 2012 und 2021 insgesamt 12.149 Stellen eingebüßt. In einzelnen Bereichen wurde also weiter Personal abgebaut.
- Und auch wenn für die Kinderbetreuung in öffentlichen Kitas zwischen 2012 und 2021 zusätzliche 92.141 Beschäftigte arbeiteten, ist das vielerorts immer noch nicht bedarfsgerecht.
- Die Zahl der befristeten Verträge ist wieder deutlich angestiegen, die Befristungsquote betrug im öffentlichen Dienst 15,3 Prozent. 489.075 Beschäftigte arbeiten mit einem befristeten Vertrag.
- Im Jahr 1991 lag die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst bei 15,8 Prozent. Bis 2021 erhöhte sie sich erheblich auf mittlerweile 33,8 Prozent.
- Das Durchschnittsalter lag bei 44,2, ein hoher Wert. 26,8 Prozent der Beschäftigten werden

in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen, die Rekrutierung von Personal wird ein Thema bleiben.

Abbildung 17



Das ist zu tun!

Die Zukunft wird uns mehr Dürre, Niedrigwasser und Überschwemmungen bringen. Die Antwort darauf darf aber nicht lauten: »Rette sich, wer kann«. Auch deshalb sind Klimaschutz und Klimaanpassung alternativlos, und in weiten Teilen handelt es sich hierbei um öffentliche Aufgaben. Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst und eine stabile öffentliche Infrastruktur sind insofern zentrale Voraussetzungen, um die Krise meistern zu können.

Doch bisher sind wir dafür nicht 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.

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.

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 kurzzeitig überlappender Stellenbesetzung und strukturierter Übergabeverfahren kann ein Wissensverlust verhindert werden. Zudem braucht es passgenau ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule, einen verbindlichen Weiterbildungsanspruch sowie anschlussfähige Ausbildungsgänge. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes muss mehr Personal ausgebildet werden.

VERTRETUNGSRESERVEN AUFBAUEN

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

BEFRISTUNGSPRAXIS BEENDEN

Rund 490.000 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.

Wissen und Erfahrungen dienstälterer Kolleg:innen dürfen mit deren Ausscheiden nicht verloren gehen. Mittels kurzzeitig überlappender Stellenbesetzung und strukturierter Übergabeverfahren kann ein Wissensverlust verhindert werden.

Außerdem gilt es, die 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!

Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes

Tabelle 7

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2021

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Personal insgesamt					
Baden-Württemberg	673.915	35.400	331.340	264.470	42.710
Bayern	830.570	70.640	383.295	322.395	54.240
Berlin	297.260	48.645	215.220	30	33.360
Brandenburg	143.975	18.695	61.220	53.310	10.750
Bremen	45.085	3.310	36.770	40	4.970
Hamburg	133.975	13.365	103.835	0	16.775
Hessen	367.960	37.175	180.230	127.490	23.065
Mecklenburg-Vorpommern	101.140	17.710	47.340	27.550	8.545
Niedersachsen	480.220	64.500	225.905	157.220	32.595
Nordrhein-Westfalen	1.034.165	97.855	482.295	376.805	77.215
Rheinland-Pfalz	257.700	34.205	118.980	88.015	16.500
Saarland	57.445	4.420	30.405	17.635	4.990
Sachsen	233.390	14.185	120.940	80.230	18.035
Sachsen-Anhalt	128.280	9.660	61.235	47.435	9.950
Schleswig-Holstein	175.440	28.610	79.765	56.205	10.860
Thüringen	121.450	9.515	62.590	38.750	10.595
Ausland	13.605	13.510	95	0	0
insgesamt	5.095.580	521.395	2.541.470	1.657.570	375.145

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 2.7

Tabelle 8

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2021

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Beamt:innen, Richter:innen, Berufs- und Zeitsoldat:innen					
Baden-Württemberg	248.910	26.845	190.810	28.510	2.740
Bayern	315.195	54.215	222.830	33.980	4.170
Berlin	93.555	25.950	64.205	0	3.400
Brandenburg	50.600	13.920	34.250	1.765	665
Bremen	19.130	2.520	16.320	0	290
Hamburg	56.115	9.910	45.485	0	720
Hessen	144.365	25.510	104.750	12.440	1.665
Mecklenburg-Vorpommern	33.895	13.370	17.650	2.060	815
Niedersachsen	200.200	46.470	134.280	17.405	2.050
Nordrhein-Westfalen	407.850	66.225	269.985	66.420	5.220
Rheinland-Pfalz	105.685	26.130	68.995	9.420	1.140
Saarland	21.785	3.455	16.040	1.820	470
Sachsen	53.960	9.920	39.430	3.780	830
Sachsen-Anhalt	34.945	6.540	24.975	2.805	625
Schleswig-Holstein	71.775	20.855	44.645	5.355	920
Thüringen	41.285	7.440	30.365	2.750	730
Ausland	6.860	6.830	30	0	0
insgesamt	1.906.115	366.110	1.325.045	188.510	26.445

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 2.7

Tabelle 9

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2021

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Arbeitnehmer:innen					
Baden-Württemberg	425.005	8.550	140.530	235.960	39.970
Bayern	515.375	16.425	160.470	288.415	50.065
Berlin	203.700	22.695	151.015	30	29.960
Brandenburg	93.370	4.775	26.970	51.545	10.085
Bremen	25.955	790	20.450	40	4.680
Hamburg	77.860	3.455	58.350	0	16.055
Hessen	223.595	11.665	75.480	115.050	21.405
Mecklenburg-Vorpommern	67.250	4.340	29.690	25.490	7.730
Niedersachsen	280.020	18.030	91.630	139.815	30.545
Nordrhein-Westfalen	626.320	31.630	212.310	310.385	71.995
Rheinland-Pfalz	152.010	8.070	49.985	78.595	15.360
Saarland	35.665	965	14.365	15.810	4.520
Sachsen	179.430	4.260	81.510	76.450	17.205
Sachsen-Anhalt	93.330	3.120	36.260	44.630	9.325
Schleswig-Holstein	103.665	7.755	35.120	50.850	9.940
Thüringen	80.165	2.075	32.225	36.005	9.865
Ausland	6.740	6.680	60	0	0
insgesamt	3.189.465	155.285	1.216.420	1.469.060	348.700

© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2021, Tab. 2.7

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG

Weiterstöbern!



Magazin für Beamtinnen und Beamte



Schwerpunkt-Broschüren



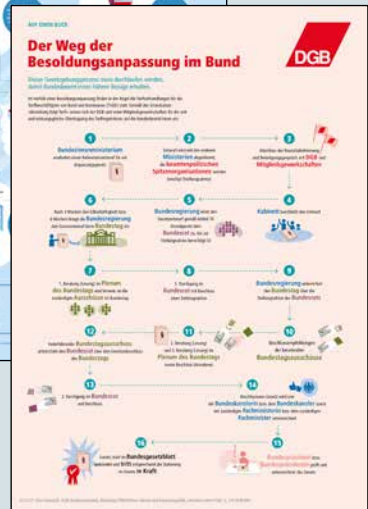
DGB Besoldungsreport



Umfragen



Infografiken



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 Maßnahmen durch den Arbeitgeber.

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG

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

FREIZEIT-UNFALLVERSICHERUNG

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

BERATUNG UND INFORMATION

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

SPEZIALSERVICE UND SONDERKONDITIONEN

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

POLITISCHE ARBEIT

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

ÜBERZEUGT?

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

IMPRESSUM

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

Verantwortlich: Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Redaktion: Niels Spilker

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

Warning Stripes: S. 2 und S. 43: CC Ed Hawkins, <https://showyourstripes.info>

Gestaltung: stockmarpluswalter.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: November 2022

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.

