



dbb
beamtenbund
und tarifunion

01/2015

14.01.2015

landesbund
rheinland-pfalz

Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst

Alarmstimmung in Behörden und Gemeinden

dbb rheinland-pfalz: Der öffentliche Dienst muss attraktiver werden

Adam-Karrillon-Str. 62
D - 55118 Mainz

Postfach 17 06
D - 55007 Mainz

Telefon 06131.61 13 56
Telefax 06131.67 99 95
post@dbb-rlp.de

verantwortlich :
Malte Hestermann

Immer weniger qualifizierte junge Leute entscheiden sich für einen Beruf im öffentlichen Dienst. Hauptargument ist dabei die im Vergleich zur Privatwirtschaft zu niedrige Bezahlung. Bei starker Konkurrenz hat der „Arbeitgeber öffentlicher Dienst“ keine Chance.

Für die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz ist die Sache klar: „Der öffentliche Dienst muss unbedingt seine Anziehungskraft erhöhen, um wirksam Fachkräftegewinnung betreiben zu können. Attraktive Arbeitgeber sind verlockender, als der öffentliche Dienst. Sind die qualifizierten Kräfte dort, greift der Magneteffekt: Gute Leute bleiben bei guten Arbeitgebern. Offensichtlichste Stellenschraube dafür ist die Bezahlung. Passiert da nicht schnellstens etwas, dann gibt es keine erfahrenen und hochqualifizierten Experten mehr im öffentlichen Dienst. Mit den Konsequenzen muss dann der Bürger leben: Sinkende Qualität, verzögerte Dienstleistung, verlängerte Wartezeiten bis hin zur Gefährdung wichtiger, dringender Projekte.“

Erzieherinnen, Ingenieure, IT-Fachleute, Bautechniker, Straßenwärter, Amtsärzte, Lebensmittelkontrolleure - die Liste der vom Land und insbesondere von den Kommunen jetzt schon dringend gesuchten Spezialisten wird immer länger. Bundesweit fehlen tausende Lehrer für naturwissenschaftliche Fächer, Polizisten und Lebensmittelchemiker genauso wie Mitarbeiter in Jobcentern, Jugendämtern und Feuerwehren. In ganz Deutschland fehlen 170.000 Fachkräfte in den Dienststellen. Aus dbb Sicht ist die Funktionsfähigkeit des Staates gefährdet. Jetzt muss gegengesteuert werden!

Personal aus einstellungsstarken Jahrgängen geht bald in den Ruhestand. Ein Drittel aller Beschäftigten ist zwischen 50 und 60 Jahre alt, 42 Prozent aller Landesbeamten sind über 50 Jahre alt. Mit mindestens 20.000 Abgängen ist in den nächsten Jahren auch in Rheinland-Pfalz zu rechnen – bei gegenwärtig etwa 160.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landes- und Kommunaldienst insgesamt.

Lilli Lenz: „Bestehende Potentiale müssen genutzt werden. Die öffentlichen Arbeitgeber sollten neben verbesserter Bezahlung und Wertschätzung für den Mitarbeiter auch mehr Kreativität bei der Mitarbeitergewinnung entwickeln.“

Es gibt u.a. ein großes Potential an hochqualifizierten Frauen, die wegen Kindererziehung derzeit nicht berufstätig sind und auf den „passenden“ Job warten. Darüber hinaus sollte der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt sondiert werden. Außerdem könnte es noch einen Anreiz für eine bedarfsüberschreitende Ausbildung geben. Der neue Arbeitgeber/Dienstherr könnte dem bisherigen Ausbildungsbetrieb als Ausgleich für die Qualifizierung des neuen Mitarbeiters eine Art „Ausbildungsabgabe/Qualifizierungsabgabe“ zahlen. Das würde den Anreiz erhöhen, auch über Bedarf auszubilden.

„Die öffentlichen Arbeitgeber müssen viel mehr Werbung für die Vielfalt an interessanten und verantwortungsvollen Berufen im öffentlichen Dienst machen. Die bundesweite dbb Nachwuchskampagne `Die Unverzichtbaren´ ist eine gute Kampagne, die man von den öffentlichen Arbeitgebern hätte erwarten können“, so Lilli Lenz.

pre ss e d i e n s t