



DGB



PERSONALREPORT

ÖFFENTLICHER DIENST

2023



**Kann der
öffentliche
Dienst
Klimakrise?**

TEIL 2

Temperatur- veränderungen in Deutschland seit 1881

INHALT

Vorwort: Ja zu Klimaanpassung, Nein zu Ungleichheit!	3
Kapitel 1: Der öffentliche Dienst auf einen Blick	4
Kapitel 2: Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht	6
Klimaanpassung in der Stadt	8
»Klimaanpassung wird ein dauerhafter Prozess sein«	10
Kapitel 3: Langfristige Veränderungen im Personalstand	14
Kapitel 4: Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich	16
Kommunaler Klimaschutz	18
»Kommunen brauchen mehr Ressourcen für den Klimaschutz«	20
Kapitel 5: Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst	24
Kapitel 6: Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	26
Kapitel 7: Teilzeit im öffentlichen Dienst	31
Kapitel 8: Ausbildung im öffentlichen Dienst	34
Kapitel 9: Zusammenschau	35
Resümee und Forderungen: Das ist zu tun!	36
Anhang: Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes	38
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterlesen!	41
Acht Gute Gründe Mitglied zu werden: Mitmachen!	42
Impressum	43

VORWORT

Klimaanpassung ja, Ungleichheit nein!

VON ELKE HANNACK,
STELLVERTRETENDE VORSITZENDE DES DGB



Am 17. August 2023 fielen in Nürnberg in zwei Stunden 85 Liter Regen pro Quadratmeter. Viele Keller und Tiefgaragen liefen voll, Teile der U-Bahn wurden überflutet. Das Unwetter war das stärkste je in Nürnberg gemessene Regenereignis und ein weiteres Indiz für den Klimawandel. Schon heute gibt es mehr Hitzetage, längere Dürrephasen und häufiger Starkregen. Neben dem Klimaschutz durch die Vermeidung von Treibhausgasemissionen rückt deshalb die Klimaanpassung in den Fokus.

Im DGB Personalreport 2023 beleuchten wir, wie die Verwaltung vor Ort auf diese Herausforderungen reagiert. In Nürnberg etwa hat das Umweltamt bereits 2012 ein Handbuch Klimaanpassung vorgelegt, schon seit einiger Zeit entsteht mehr Stadtgrün. Die Kolleg:innen wissen sehr genau, welche weiteren Schritte zur Anpassung nötig sind. Gleichzeitig zeigen die Interviews, dass die Ausstattung in den betroffenen Ämtern und Referaten prekär ist.

Ein Problem ist außerdem, dass die Klimakrise die schon bestehende Ungleichheit verstärken kann. So wie man eine Hitzeperiode im Villenviertel mit großem Garten wohl angenehmer übersteht als in einer engen Hochhaussiedlung mit wenig Grün, so zeigen sich die unterschiedlichen Startbedingungen auch bei den Kommunen. Grundsätzlich bringen Klimaschutz und Klimaanpassung überall neue Baustellen mit sich. Das Leitbild der Schwammstadt im Bestand der

öffentlichen Straßen und Gebäude umzusetzen, ist zum Beispiel eine echte Mammutaufgabe. Finanzstarke Kommunen haben aber bessere Möglichkeiten, auf den Klimawandel zu reagieren, also mehr finanzielle und personelle Ressourcen. Wenn sich auf der anderen Seite finanzschwache Kommunen Klimaanpassung nicht leisten können, können sie ihre Bewohner:innen vor Hitze oder Starkregen nicht angemessen schützen. Sie wären dadurch als Wohnort weniger attraktiv. Ein solches Auseinanderdriften widerspricht dem grundgesetzlichen Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse und schadet dem gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Wir wollen eine faire Verteilung der Lasten. Klimaschutz und Klimaanpassung sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die aber im Wesentlichen von den Kommunen geleistet werden müssen. Der DGB fordert deshalb, eine neue Gemeinschaftsaufgabe im Art. 91a Abs. 1 GG für Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen einzurichten. Durch die Gemeinschaftsaufgabe können Bund und Länder den Kommunen durch eine Mischfinanzierung ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stellen.

Wir wollen eine Transformation, die unser Land sozial, ökologisch und demokratisch zum Besseren verändert. Als Basis dafür brauchen wir einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst, der seinen Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen bietet!

Der öffentliche Dienst auf einen Blick

Laut Statistischem Bundesamt lebten im Juni 2023 **84,5 Millionen Menschen** in Deutschland. Im August 2023 waren davon rund 45,8 Millionen Personen erwerbstätig.
Quelle: Statistisches Bundesamt

Im Jahr 2022 arbeiteten **6,68 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.

5,21 Millionen Menschen waren zum Stichtag 30.6.2022 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das 110.380 zusätzliche Beschäftigte.

Nur zu **12%** sind Menschen mit **Migrationshintergrund** 2022 in der Bundesverwaltung vertreten, obwohl sie 28,7% 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/-/IVI>

34,6% der Beschäftigten (1.801.695 Personen) waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2022 in Teilzeit tätig (einschl. Altersteilzeit).

1.748.605 Beamt:innen und Richter:innen arbeiteten 2022 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Anteil von 33,6%. Der Frauenanteil liegt in diesem Bereich bei 53,4%.

Genau **50%** bzw. **2.603.600 Beschäftigte** waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2022 für die Länder tätig. Viele personalintensive Aufgaben wie das Bildungswesen oder der überwiegende Teil der Polizei fallen in ihre Zuständigkeit. **1.701.545 Beschäftigte** waren in den **Kommunen tätig**, ein Anteil von 32,7%

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 30.6.2022 absolvierten insgesamt

272.825 Personen eine **Ausbildung im öffentlichen Dienst**. Der Frauenanteil betrug dabei 59,5%.

63,1 % waren 2022 im **öffentlichen Dienst** als **Arbeitnehmer:innen** beschäftigt, das waren 3.286.855 Personen. Dabei lag der Frauenanteil bei 63,3%.

517.005 der **Arbeitnehmer:innen** im öffentlichen Dienst arbeiteten im Jahr 2022 auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages. Das ist eine **Befristungsquote** von **15,7 %**.

3.033.850 **Frauen** arbeiteten 2022 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Frauenanteil von **58,3 %**.

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

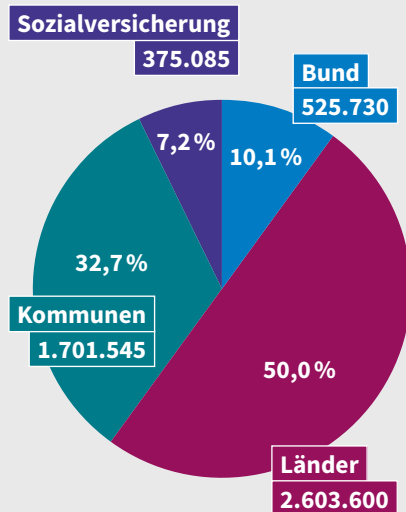
93,1 % sehr hoch, bei der Polizei lag er dagegen nur bei **32,0 %**.

Im Juni 2022 betrug der **Frauenanteil in Führungspositionen** in den obersten Bundesbehörden

40,8 % – das ist ein Anstieg zu 2015 um 8,4%. Bis 2025 will der Bund 50 % erreichen.

Quelle: Gleichstellungsindex 2022

BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICHEN



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt
Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 1.2.1, 2022

Abbildung 1

Tabelle 1

BESCHÄFTIGTE NACH AUFGABENBEREICHEN UND BESCHÄFTIGTENSTATUS (KÖPFE), 2022

Aufgabenbereich	insgesamt	Beamt:innen, Richter:innen, Soldat:innen	Arbeit- nehmer:innen
insgesamt	5.205.960	36,9 %	63,1 %
Allgemeine Dienste	1.738.965	58,5 %	41,5 %
Politische Führung und zentrale Verwaltung	577.785	28,0 %	72,0 %
Auswärtige Angelegenheiten	9.010	31,5 %	68,5 %
Verteidigung	242.970	81,1 %	18,9 %
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	526.930	69,5 %	30,5 %
darunter Polizei	350.015	85,1 %	14,9 %
Rechtsschutz	186.320	66,7 %	33,3 %
Finanzverwaltung	195.955	84,4 %	15,6 %
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	1.804.765	41,5 %	58,5 %
darunter: Allgemeinbildende und berufliche Schulen	1.009.455	66,0 %	34,0 %
Hochschulen	622.530	10,0 %	90,0 %
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	896.780	7,1 %	92,9 %
darunter Kindertagesbetreuung nach SGB VIII	284.010	0,6 %	99,4 %
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	293.490	4,8 %	95,2 %
darunter Krankenhäuser und Heilstätten	156.585	0,4 %	99,6 %
Wohnungswesen, Städtebau, Raumordnung und kommunale Gemeinschaftsdienste	127.590	13,6 %	86,4 %
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	46.150	29,1 %	70,9 %
Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen	165.470	9,1 %	90,9 %
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	121.610	22,3 %	77,7 %
Finanzwirtschaft	11.140	12,3 %	87,7 %

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.8.1, 2022

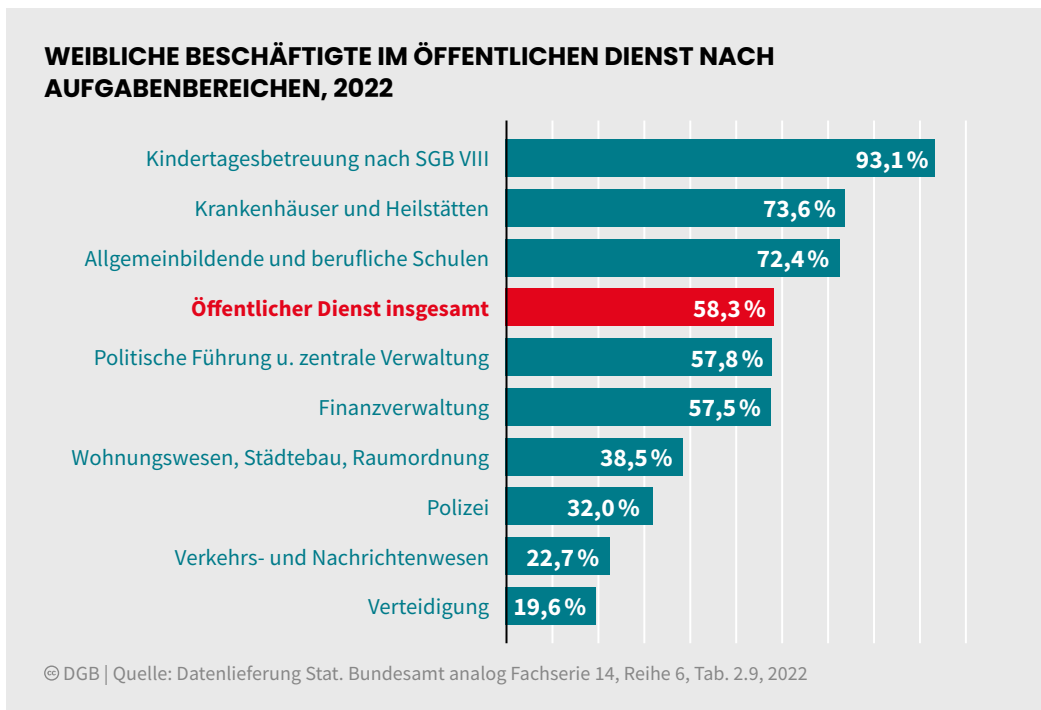
KAPITEL 2

Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Im Juni 2022 waren 58,3 Prozent aller Beschäftigten Frauen. In absoluten Zahlen sind das gut 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 60,8 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiblich waren. Im früheren Bundesgebiet lag der Frauenanteil zuletzt dagegen bei 57,4 Prozent.

Bei näherer Betrachtung der Aufgabenbereiche zeigt sich auch, dass die Frauen- und Männeranteile je nach Tätigkeitsfeld stark variieren. In der Kindertagesbetreuung (93,1 Prozent) und im Schuldienst (72,4 Prozent) ist der Anteil der Frauen beispielsweise überdurchschnittlich hoch, in der Verteidigung (19,6 Prozent), im Verkehr- und Nachrichtenwesen (22,7 Prozent) sowie bei der Polizei (32 Prozent) liegt er deutlich niedriger.

Abbildung 2



Klimaanpassung in der Stadt

Die Folgen des Klimawandels sind längst spürbar, auch in der Stadt. Denn gerade Stadtbewohner:innen sind insbesondere der Hitze und ihren gesundheitlichen Folgen besonders stark ausgesetzt. Auch deshalb muss die Klimaanpassung im Fokus der Stadtverwaltungen stehen.

Berlin hat mit Toulouse klimatisch nicht viel gemein. Zumindest bis 2100. Denn ab dann könnten die Menschen in der deutschen Hauptstadt ein Klima vorfinden, wie es heute in Südfrankreich üblich ist. Dieses Szenario basiert auf Berechnungen des Potsdam-Instituts für Klimafolgenforschung (PIK). Vielerorts hat sich die Zahl der heißen Tage und Nächte schon heute verdoppelt. Generell ist es in Städten oft wärmer als auf dem Land, deshalb nennt man sie Hitzeinseln. In Großstädten kann der Temperaturunterschied zum Umland bis zu 10 Grad betragen.

UNTERSCHIEDLICHE BETROFFENHEIT

Die Stadtbevölkerung als heterogene Gruppe treffen die Folgen des Klimawandels sehr unterschiedlich. Ältere, Kranke oder Kleinkinder haben stark mit der Hitze zu kämpfen. Haushalte mit geringerem Einkommen leben zudem oft auf weniger Quadratmetern, in engeren und schlecht isolierten Wohnungen. In ärmeren Vierteln gibt es oft mehr Beton und weniger Grün. Vermögende Familien in luftig bebauten Vierteln mit großen Häusern, Gärten und schattenspendenden Bäumen haben es dagegen leichter. Der Klimawandel birgt also neben dem Gesundheitsrisiko auch die große Gefahr, die soziale Ungleichheit voranzutreiben.

SCHWAMMSTÄDTE

Städte können in ihrem jetzigen Zustand absolute Hotspots für die Folgen des Klimawandels

sein. Sie müssen so umgebaut werden, dass Menschen vor Hitze geschützt leben können. Ein mittlerweile verbreitetes Leitbild ist dabei die Schwammstadt. Ziel ist dabei, in den Städten wasserspeichernde Strukturen aufzubauen, die gegen Hitze und Starkregen helfen. Denn wenn aktuell viele Flächen durch Glas, Asphalt und Beton versiegelt sind, rauscht jeder Regenguss ungebremst in die Kanalisation. Deren Rohre schaffen es bei Starkregen nicht mehr, die Wassermassen aufzunehmen. Dabei ist Regenwasser eine wertvolle Ressource, in Zukunft gilt das mehr denn je.

In der Schwammstadt ist das Ziel, möglichst viele Dach-, Grundstücks- und Straßenflächen von der Kanalisation abzukoppeln. Das funktioniert durch Dach- und Fassadenbegrünung oder durch Entsiegelung. Die Stadt wird dadurch grüner (und attraktiver). Aber: Mehr Parks, Gärten, und Straßenbäume benötigen auch mehr personelle Ressourcen in den Grünflächenämtern, um das Stadtgrün in Trockenzeiten zu wässern und zu pflegen.

STADTPLANUNG AM SCHEIDEWEG

Die zentralen Akteure der Klimaanpassung sind die Stadtverwaltungen. Sie müssen aber nicht nur die Klimaanpassung stemmen. Sie müssen auch auf engem Raum die planerischen Voraussetzungen für neuen bezahlbaren Wohnraum schaffen, weil weiterhin viele Städte wachsen.

ZAHLEN & FAKTEN

50 % aller Menschen leben heute weltweit in Städten – so viele wie nie zuvor. Mitte des Jahrhunderts werden es voraussichtlich 70 Prozent sein. Für Mitteleuropa wird erwartet, dass die Zahl der Stadtbewohner:innen bis 2050 um 8 Prozent steigt.

Quelle: UN Department of Economic and Social Affairs (2018): World Urbanization Prospects 2018.

Städte sind für **80 %** des weltweiten Energieverbrauchs und über 70 Prozent der CO₂-Emissionen verantwortlich.

75 % des weltweit noch für das 1,5 Grad-Ziel zur Verfügung stehenden CO₂-Budgets wären verbraucht, würde die bis 2050 erforderliche städtische Infrastruktur weiterhin konventionell mit Zement, Stahl und Aluminium gebaut.

Quelle: BMZ (2023): Nachhaltige Stadtentwicklung, Berlin

Mit **95 %** ist der Straßenverkehr für den größten Teil der Treibhausgas-Emissionen im Verkehrssektor verantwortlich. Für die klimafreundliche Stadt der Zukunft müssen Fahrrad-Infrastruktur und der öffentliche Nahverkehr ausgebaut werden.

Quelle: <https://helmholtz-klima.de/stadt-der-zukunft>

Ab **30 Grad** gilt ein Tag als Hitzetag. Die jährliche Zahl der Hitzetage hat sich seit den 1950er-Jahren mehr als verdreifacht. Sie stieg von durchschnittlich 3,5 (1951–1960) auf 12 (2013–2022) an.

Quelle: umweltbundesamt.de (Umweltindikatoren, Indikator: Heiße Tage)

Mehr als **8.000** hitzebezogene Todesfälle hat es im Sommer 2022 in Deutschland gegeben, dem bisher heißesten Sommer in Europa seit Beginn der Aufzeichnungen.

Quelle: Fachmagazin »Nature Medicine«

75 % der 329 Landkreise und kreisfreien Städten, die sich an einer Umfrage zur Klimaanpassung beteiligten, haben kein Schutzkonzept für die Klimakrise. Neunzig Prozent rechnen allerdings damit, dass in ihrem Gebiet künftig mehr extreme Wetterereignisse eintreten werden.

Quelle: CORRECTIV, NDR Data, WDR Quarks und BR Data: Umfrage Klimaanpassung 2023

1,3 Mio. bezahlbare Wohnungen fehlen laut einer Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung in den deutschen Großstädten.

Kommunen stehen also vor einem Dilemma: Denn eine Nachverdichtung oder eine Umwidmung von Grünflächen in Bauland oder Straße kann in Konkurrenz zum nachhaltigen Stadtumbau stehen. Diese Flächenkonkurrenz sehen

auch die Fachleute aus den Ämtern und Referaten der Stadtverwaltung Nürnberg. Wie sie mit der Klimaanpassung vorankommen, zeigt das folgende Interview.



ZUR PERSON

Andreas Wotzka absolvierte bei der Stadt Nürnberg seine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten. Danach hat er im Baureferat unter anderem beim U-Bahn-Bau mitgearbeitet. Er ist bei ver.di aktiv und Personalrat, seit 2018 in der Freistellung.

Klaus Köppel ist Geologe und hat an der Universität Erlangen mit dem Fokus auf Boden und Umweltgeologie studiert und promoviert. Seit 1990 arbeitet er für die Stadt Nürnberg im Umweltamt, dessen Leitung er 2007 übernommen hat. Organisiert ist das Amt mit seinen ca. 110 Beschäftigten in den drei Abteilungen Umweltplanung, Technischer Umweltschutz und Untere Naturschutzbehörde.

»Klimaanpassung wird ein dauerhafter Prozess sein«

Wie äußert sich der Klimawandel in Nürnberg?

Klaus Köppel: Wir sehen deutliche Signale in den Klimaaufzeichnungen für unsere Stadt. Im Vergleich zum Zeitfenster 1961 bis 1990 ist in Nürnberg die Temperatur für 1991 bis 2020 schon um 1 Grad höher. In den letzten hundert Jahren ist sie um rund 1,5 Grad gestiegen. Aber nicht nur die Durchschnittstemperatur geht nach oben, auch die Extreme nehmen zu. Wir haben deutlich mehr Hitzetage und mehr Tro-

pennächte, mit allen Konsequenzen für das Leben in der Stadt. Nachts ist bei hohen Temperaturen die Erholung zum Beispiel viel schlechter.

Andreas Wotzka: Dazu ist es in Nürnberg im Vergleich ohnehin wärmer und trockener, denn die Stadt liegt in einer Senke. Für uns als Personalrat heißt Klimawandel auch, dass wir uns mit dem Arbeiten in Hitzeperioden auseinandersetzen. Dass Kolleg:innen bei Hitze früher anfangen können und dass denen, die draußen arbeiten, Sonnencreme und Kopfbedeckung

gestellt werden. Sonnenschutz ist jetzt auch Teil der Gefährdungsbeurteilung.

Klaus Köppel: Ein weiteres Thema ist das Wasser. Wir haben deutlich mehr Starkniederschläge. Die Durchschnittsmenge hat sich zwar nicht stark verändert, aber es gibt häufiger Starkregen und längere Trockenphasen. Gerade 2022 war ein extrem trockenes Jahr, gerade in der Vegetationsperiode. Die Dürre haben wir in unseren Parks deutlich gespürt - und bei den Gewässern. Die Gründlach, das ist ein Zufluss der Regnitz, ist in Teilen sogar trockengefallen.

Seit wann beschäftigen euch diese Veränderungen?

Klaus Köppel: Schon länger. Wir haben für Nürnberg schon 2012 das Handbuch Klimaanpassung entwickeln lassen. Das war ein Forschungsvorhaben mit dem Deutschen Wetterdienst und der Uni Erlangen-Nürnberg. Schon 2014 wurde das Stadtklimagutachten erarbeitet. Seit dieser Zeit haben wir ein integriertes Klimaschutzkonzept mit den beiden Säulen Klimaschutz und Klimaanpassung. Weil klar wurde, dass der Klimawandel nicht in der Gänze verhindert werden kann.

Und was sind die wichtigsten Handlungsfelder bei der Klimaanpassung?

Klaus Köppel: Zum einen geht es eher um kurzfristige Reaktionen, etwa bei der Belastung durch Hitze. Das Umweltreferat, mit Umwelt- und Gesundheitsamt zusammen, hat im letzten Jahr einen Hitzeaktionsplan vorgelegt. Da geht es um die Reaktion auf akute Belastungen für besonders vulnerable Gruppen, also z.B. um Sonnenschutz in Kitas oder Alten- und Pflegeheimen, aber auch um ein Frühwarnsystem bei Hitze. Zum anderen geht es um eine längerfristige Anpassung, also um vorbeugende Maßnahmen. Grünflächen werden geschaffen bzw. aufgewertet oder mehr klimagerechte Straßenbäume gepflanzt. Seit 2014 gibt es den Master-

plan Freiraum, bis 2030 sollen 73 Millionen Euro in Maßnahmen für »Mehr Grün in Nürnberg« fließen.

Andreas Wotzka: Es gibt aber auch kleine Schritte, die Effekte haben, wie das Verbot von Schottergärten. Die heizen die Siedlungen auf und bieten Tieren und Pflanzen keinen Raum. Oder die Begrünung von Fassaden, auch das kann ein kleiner positiver Baustein sein, der das Leben in der Stadt angenehmer macht. Außerdem werden heute bei Neuplanungen von Gebäuden die natürlichen Kälteströme beachtet. Solche Schneisen dürfen nicht verbaut werden, das hat ein stärkeres Gewicht als früher.

Klaus Köppel: Gleiches gilt für Starkregen. Wir haben den Auftrag aus dem Stadtrat, eine Starkniederschlaggefahrenkarte zu entwickeln. Denn wir sehen, dass die Kanalisation oft überlastet ist. Sie ist in der Regel für ein fünfjähriges Regenereignis ausgelegt, also Starkregen, der statistisch alle fünf Jahre zu erwarten ist. Wir hatten zuletzt aber deutlich mehr Starkregen, teilweise auch mehr als hundertjährige Regenereignisse. Wir prüfen also, welche Bereiche im Stadtgebiet besonders gefährdet sind, etwa um die Einsatzlage der Feuerwehr anzupassen. Auf Starkregen

Für uns als Personalrat heißt Klimawandel auch, dass wir uns mit dem Arbeiten in Hitzeperioden auseinandersetzen. Sonnenschutz ist jetzt auch Teil der Gefährdungsbeurteilung.

Andreas Wotzka

reagieren auch unsere vielen kleinen Gewässer, von denen haben wir 144 Kilometer im Stadtgebiet. Insofern kartieren wir schon seit Jahren die Überschwemmungsgebiete. Auf der Basis können wir festsetzen, dass neue Bauwerke hochwasserangepasst sein müssen oder dass in bestimmten Bereichen nicht gebaut wird.

Bei der Klimaanpassung müssen demnach verschiedenste Ämter zusammenarbeiten?

Andreas Wotzka: Das ist ein wichtiger Punkt. Wir haben früh gelernt, dass das nicht in einem Geschäftsbereich gelöst werden kann. Es geht um das Planen und das Bauen in der Stadt, deshalb gibt es eine sehr enge Zusammenarbeit zwischen Bau- und Umweltreferat. So werden zum Beispiel Anforderungen an die Grünausstattung von Bauvorhaben entwickelt. Und in der Bauleitplanung fließen die Ergebnisse des Stadtklimagutachtens ein.

Folgen Bebauungspläne dem Leitbild der Schwammstadt?

Klaus Köppel: Ja, und bei neu geplanten Quartieren lässt sich das auch gut umsetzen. Wir haben einen großen Bebauungsplan in Wetzendorf, der in der Öffentlichkeit kritisiert wurde, weil es sich um ein Überschwemmungsgebiet und bisher landwirtschaftlich genutzte Flächen handelt. Dort wurde aber in der Planung so darauf reagiert, dass ein großer neuer Park mit 10 Hektar entsteht, der das Wasser aufnehmen kann. Und der Bebauungsplan wurde in Punkto Regenwasser autark gehalten: Es soll nur noch das Abwasser in den Kanal, das Regenwasser soll in der Natur verbleiben. Die Kanalsysteme können und sollen solche Wassermengen gar nicht aufnehmen.

Und wenn ein Schulgebäude geplant und gebaut wird, wird diesem Grundsatz gefolgt?

Klaus Köppel: Ja, und damit verändert sich auch die Architektur. Es geht dann nicht mehr

Wir müssen Straßen, Plätze und Bestandsgebäude für die Schwammstadt umbauen etc. pp. Für die dauerhafte Aufgabe der Klimaanpassung durch Stadtumbau und Stadterneuerung müssen wir uns bundesweit breiter und intensiver aufstellen.

Klaus Köppel

um Satteldächer, sondern um Flachdächer mit Retentionsfunktion. Dort können bis zu 50 Prozent des Regenwassers erstmal zurückhalten werden.

Wie ist Nürnberg für die Klimaanpassung gerüstet? Reichen die personellen Ressourcen aus?

Andreas Wotzka: In unserem Geschäftsbereich ist zumindest der Stellenplan gewachsen. Wo bei das auch ein Nachholeffekt war, denn in den Jahren der Haushaltskonsolidierung wurde nicht eingestellt. Das bringt uns jetzt Probleme in der Personalstruktur. Viele gehen gerade in den Ruhestand, und danach klafft eine Lücke, gerade bei den 45- bis 55-Jährigen. Die bräuchten wir jetzt mit ihrer Erfahrung, um die jungen und sehr motivierten Beschäftigten auf den Weg zu bringen.

Mehr Stellen bedeutet aber auch nicht automatisch mehr Personal, oder?

Andreas Wotzka: Nein, bei uns ist nahezu jede fünfte Stelle nicht besetzt. Wir haben also die Stellen bekommen, stehen aber mit der Wirtschaft und anderen Kommunen in großer

Konkurrenz. Überall ist Klimaanpassung Thema, überall gibt es Investitionsstau. Wir haben also ein Fünftel weniger Personal als nötig, und auch der Stellenplan ist ja oft schon ein Kompromiss. Das heißt letztendlich, dass ich ein Fünftel weniger Output hinbekomme. Das Thema Personal hat man schleifen lassen, da mache ich mir bei der Bauverwaltung und der Stadtplanung sehr große Sorgen. Weil in nächster Zeit viel Personal altersbedingt geht, wie in jeder anderen Behörde.

Klaus Köppel: Im Umweltamt sieht das ähnlich aus. Und ich sehe auch ein Dilemma für die Kommunalverwaltung, wenn es um Klimaanpassung geht. Denn bei dem, was wir bisher besprochen haben, ging es entweder um Konzepte, um Neuplanungen oder um konkrete Krisenbewältigung bei Hitze, Hochwasser oder Starkregen. Weitgehend offen ist bisher, wie ich Klimaanpassung im Bestand umsetze, und das ist in der Stadt ja der viel größere Anteil. Die meisten Gebäude und Straßen sind gebaut, und dieser Bestand muss umgebaut und saniert werden. Das sehen wir auch bei der Mobilitätswende, dafür müssen bestehende Straßen umgebaut werden. Und da stehen wir vor Problemen. Schon jetzt können Gelder, die vorhanden wären, gar nicht abgerufen werden. Es fehlt also jenseits von Leuchtturmprojekten das Personal für einen nachhaltigen Umbau der Stadt. Ich gehe davon aus, dass das in vielen Kommunen so ist.

Andreas Wotzka: Und jede Kommune schaut nur auf sich. Es fehlt eine übergeordnete Werbung für den öffentlichen Dienst. Wir müssen klarer machen, dass das eine sinnhafte Tätigkeit ist, dass wir für die Gesellschaft arbeiten.

Abschließend die Frage: Kann der öffentliche Dienst mit der Klimakrise umgehen?

Andreas Wotzka: Die Vergangenheit hat gezeigt, dass der öffentliche Dienst Krise kann. Wenn es darauf ankommt, können wir zusam-

menstehen und die entsprechenden Ressourcen mobilisieren.

Klaus Köppel: Wir können Krise, das sehe ich auch so. Das hat auch Corona gezeigt. Ich habe großen Respekt, was da geleistet wurde. Mit Blick auf die Klimaanpassung stören mich allerdings Begriffe wie Notstand oder Krise, weil damit auch suggeriert wird, dass wir diese Klimakrise bewältigen werden und sie dann vorbei ist. So ist es aber nicht, wir müssen uns auf eine tiefgreifende und dauerhafte Veränderung einstellen. Und das werden wir nur schaffen, wenn die entsprechenden Ressourcen da sind. Momentan haben wir sie nicht. Wir müssen auf der Maßnahmen- und der Aktionsebene besser werden, denn die Umsetzung ist entscheidend.

Also eher Marathon als Sprint.

Klaus Köppel: Ja. Klimaanpassung wird ein dauerhafter Prozess in der Grün- und Freiflächenentwicklung, beim Bauen in der Stadt, in der Wasserwirtschaft, im Forst, in der Landwirtschaft, im Gesundheitswesen etc. Das wird nicht aufhören. Wir müssen – Stichwort Tigermücke – mit neuen Schädlingen und Erkrankungen umgehen lernen. Wir müssen mit dem Thema Hitze in einer älter werdenden Gesellschaft umgehen. Wir brauchen Schatten für Spielplätze, in der Innenstadt und dort auch weitere Trinkwasserspender. Wir müssen die Stadt zum Fluss öffnen, um die Kühle reinzubringen. Wir müssen Straßen, Plätze und Bestandsgebäude für die Schwammstadt umbauen etc. pp. Für die dauerhafte Aufgabe der Klimaanpassung durch Stadtumbau und Stadterneuerung müssen wir uns bundesweit breiter und intensiver aufstellen.

Andreas Wotzka: Ja, wenn man nicht die akute Krise, sondern die langfristige Anpassung in den Fokus nimmt, teile ich diese Einschätzung. Dann brauchen wir mehr Ressourcen.

Das Interview wurde eine Woche vor dem Unwetter in Nürnberg im August 2023 geführt.

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

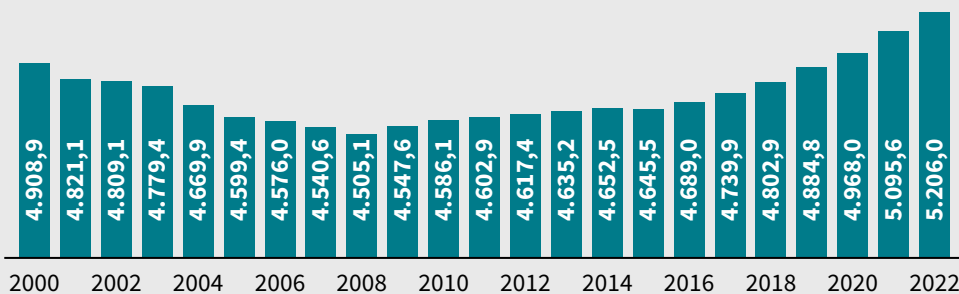
Jahr	insgesamt	Beamt:innen und RichterInnen	Arbeitnehmer:innen	Frauen im öffentlichen Dienst
1991	6.737,8	1.843,5 (27,4%)	4.637,1 (68,8%)	3.155,2 (46,8%)
1995	5.371,0	1.701,1 (31,7%)	3.475,5 (64,7%)	2.677,2 (49,8%)
2000	4.908,9	1.684,6 (34,3%)	3.037,8 (61,9%)	2.493,5 (50,8%)
2005	4.599,4	1.691,6 (36,8%)	2.722,7 (59,2%)	2.390,8 (52,0%)
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%)
2022	5.206,0	1.748,6 (33,6%)	3.286,9 (63,1%)	3.033,9 (58,3%)

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 1.2 und 2.1, 2022

Tabelle 2

Abbildung 3

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES, KÖPFE, IN TAUSEND



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 8.1.1, 2022

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

Jahr	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
30.6.2021	5.095,6	521,4	2.541,5	1.657,6	375,1
30.6.2022	5.206,0	525,7	2.603,6	1.701,5	375,1

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 8.1.1

Tabelle 3

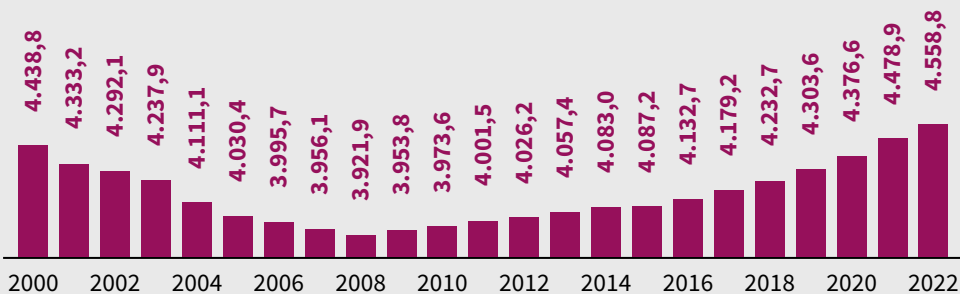
Ab den Neunzigerjahren folgte eine lange Phase von Stellenstreichungen und Personalabbau. Zwischen 1991 und 2022 ist das Personal des öffentlichen Dienstes um rund 23 Prozent von 6,74 auf 5,21 Millionen Beschäftigte gesunken.

Für den Stichtag 30.06.2022 verzeichnet die Personalstandstatistik im Vergleich zum Vorjahr einen Personalzuwachs. Die Beschäftigtenzahl stieg insgesamt um 110.380 Personen. Dies ist auf eine Zunahme im kommunalen Bereich (plus 43.975) und (vor allem) bei den Landesbeschäftigten (plus 62.130) zurückzuführen. Abbildung 3 zeigt die Personalstandentwicklung ab

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

Abbildung 4

VOLLZEITÄQUIVALENTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST, IN TAUSEND



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 8.1.4, 2022

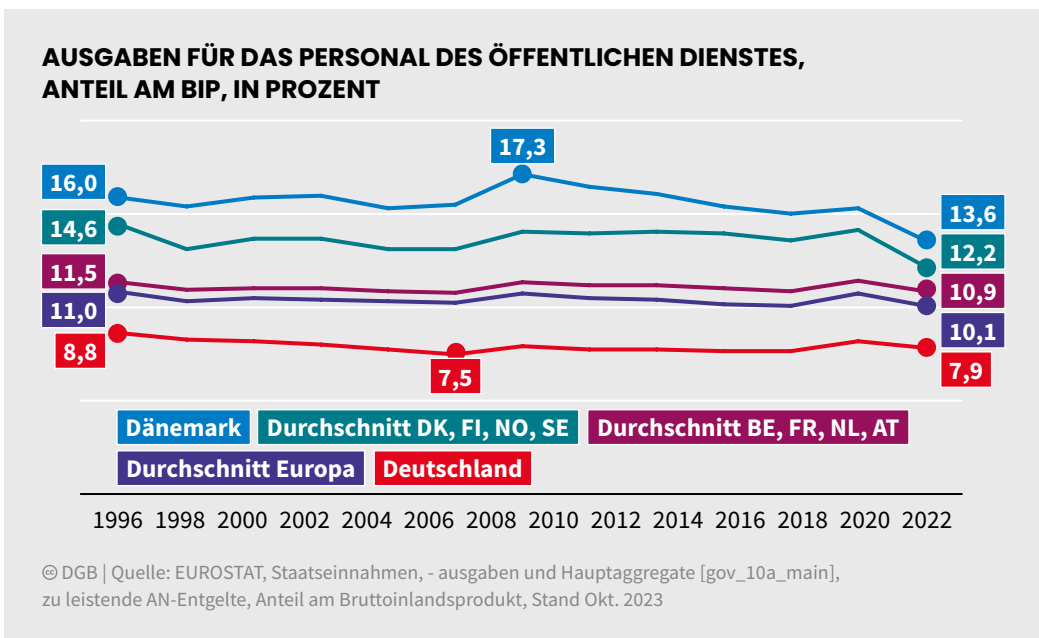
Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich

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 Prozent. In den europäischen Ländern haben öffentliche Arbeitgeber eine sehr unterschiedliche beschäftigungspolitische Bedeutung. Diese Unterschiede sind ein Hinweis darauf, dass 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.

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 2022 haben die vier skandinavischen Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden (DK, FI, NO, SE) im Durchschnitt 12,2 Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts für Personal im öffentlichen Dienst ausgegeben, Dänemark als einzelnes Land sogar 13,6 Prozent (siehe Abbildung). Die Personalausgaben in Deutschland beliefen sich 2021

Abbildung 5



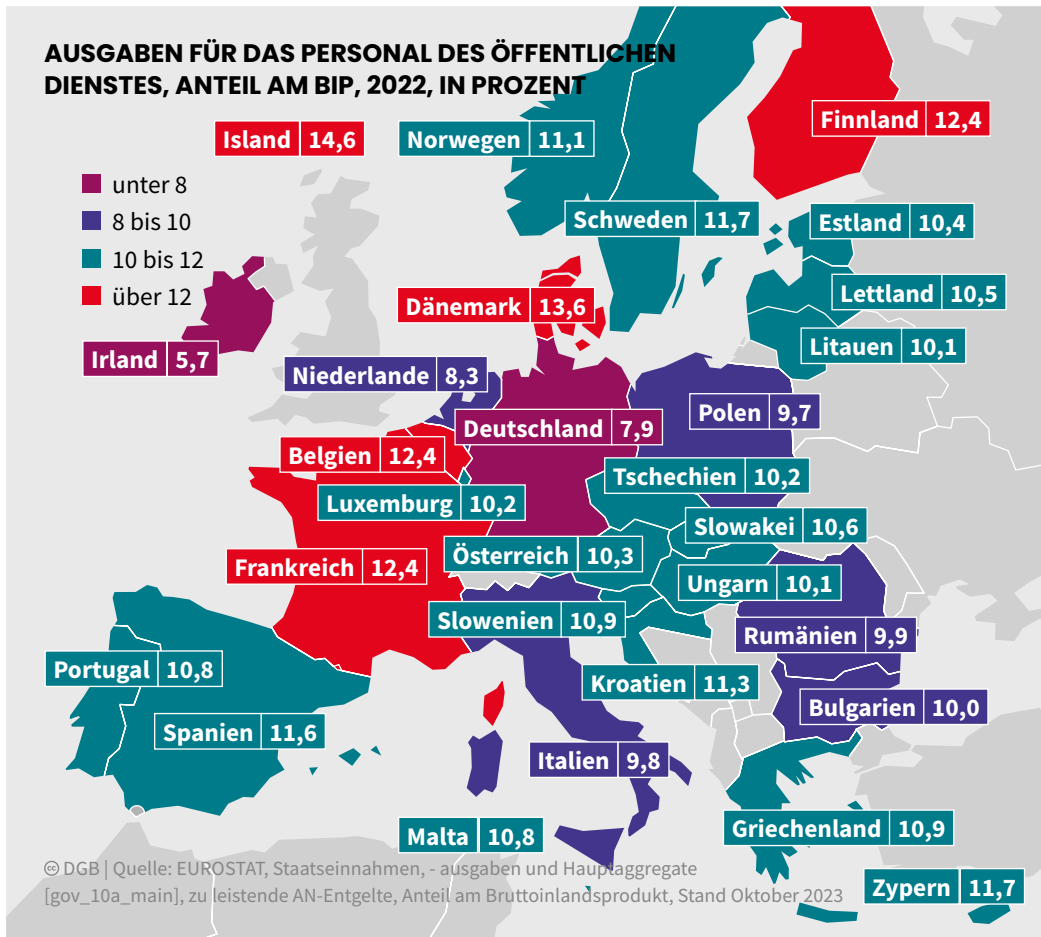


Abbildung 6

lediglich auf 7,9 Prozent. Sie liegen also 4,3 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 2022 waren es 10,9 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 2012 und zwischen 2018 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 (2023): Government at a Glance 2023, Paris; S. 180

Kommunaler Klimaschutz

Das Potential der Kommunen zur Eindämmung der Klimakrise ist riesig. Sie haben durch öffentliche Gebäude und Infrastruktur viele Hebel in der Hand, den Klimaschutz zu stemmen. Vielerorts arbeiten mittlerweile Klimaschutzmanager:innen daran, Ämter, Unternehmen und zivilgesellschaftliche Gruppen zu vernetzen.

Kommunen können Klimaschutz, das machen viele Beispiele deutlich. Der Energieverbrauch der Schul- oder Verwaltungsgebäude, der Kläranlage oder der Straßenbeleuchtung kann gesenkt werden. Der Fuhrpark von Verwaltung und ÖPNV kann auf E-Mobilität umgestellt, eine attraktive Radverkehrsinfrastruktur geschaffen werden. Außerdem können Kommunen die Klimawirkungen bei Planungs- und Regulierungsaufgaben einbeziehen.

KLIMASCHUTZMANAGER:INNEN?

Es gibt zahlreiche kommunale Handlungsfelder beim Klimaschutz, aber oftmals fehlen personelle Kapazitäten. Klimaschutzmanager:innen sollen deshalb helfen, den klimafreundlichen Umbau zu beschleunigen. In den meisten Fällen wird ihre Arbeit über eine befristete Projektstelle etabliert. Entsprechende Personalstellen werden vom Bund über die Nationale Klimaschutzinitiative gefördert, die Kommunen müssen sie dort nur beantragen. Diese Förderung sieht vor, dass Klimaschutzmanager:innen zunächst ein Klimaschutzkonzept erstellen. Die weiteren Arbeitsschwerpunkte ergeben sich dann aus den Gegebenheiten vor Ort. Sie informieren die Öffentlichkeit, planen Bildungsformate für Schulen, koordinieren Projekte der Verwaltung.

SCHWIERIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

Um kommunalen Klimaschutz wirkungsvoll zu verankern, müssen die Arbeitsbedingungen

der Klimaschutzmanager:innen jedoch verbessert werden. Eine auf zwei Jahre befristete Projektstelle ist wenig attraktiv. Die Lebens- und Familienplanung wird durch eine Befristung erheblich erschwert. Momentan gibt es im kommunalen Klimaschutz eine große Fluktuation, weil die Kolleg:innen oft auf eine unbefristete Stelle wechseln. Viele Klimaschutzmanager:innen sind zudem überlastet, da immer mehr Aufgaben bei ihnen abgeladen werden. Gerade in kleinen Kommunen müssen sie als Allrounder:innen arbeiten und sind auf sich gestellt. In großen Städten ist die Arbeit dank Klimaschutzteam oder gar Klimareferat leichter.

FINANZIERUNG UNGEKLÄRT

Klimaschutzmanager:innen gibt es bisher nur in 2.500 der knapp 11.000 Kommunen in Deutschland. Klimaanpassungsmanager:innen gibt es sogar noch deutlich seltener. Vielen Regionen fehlt das Geld für Klimaschutz und -anpassung. Gut die Hälfte der Landkreise und kreisfreien Städte, die im Sommer an einer Umfrage von NDR, WDR, BR und Correctiv teilnahmen, kann die erforderlichen Maßnahmen in den kommenden Jahren vermutlich nicht finanzieren.¹ Wie der kommunale Klimaschutz besser aufgestellt werden kann, ist Thema des folgenden Interviews.

1 | Vgl. <https://www.quarks.de/umwelt/klimawandel/anpassung-deutschland-klimafolgen/>

ZAHLEN & FAKTEN

10.786 Kommunen gibt es in Deutschland, also Städte, Gemeinden und Landkreise. Ihre Bedeutung bei der Infrastrukturversorgung ergibt sich aus dem Subsidiaritätsprinzip. Demnach sollen staatliche Aufgaben möglichst vor Ort, also von der untersten Ebene wahrgenommen werden.

Quelle: Stat. Bundesamt

ca. **2.500** Klimaschutzmanager:innen gibt es in den Kommunen in Deutschland nach Angaben des Bundesverbandes Klimaschutz. Der Verband vertritt deren Interessen.

90 % Neun der zehn wärmsten Jahre seit Beginn der systematischen Wetteraufzeichnungen 1881 traten in Deutschland seit 2000 auf. Nach dem »Jahrtausendsommer« 2003 gab es 2018, 2019, 2020 und 2022 eine Folge von sehr trockenen und warmen Sommern. 2023 war der fünftwärmste Sommer in den Aufzeichnungen des Deutschen Wetterdienstes. Eine solche Häufung von Temperaturrekorden ist nur durch die menschengemachte globale Erwärmung erklärbar.

Quelle: DWD (2023): Was wir 2023 über das Extremwetter in Deutschland wissen; online auf dwd.de

4. Mai 2023 war der deutsche Erdüberlastungstag. Wenn alle Menschen auf der Welt mit so einem Ressourcenverbrauch leben

würden wie wir, wäre das Budget für das gesamte Jahr am 4. Mai verbraucht gewesen. Der globale Erdüberlastungstag fiel 2023 auf den 2. August.

Rund **746 Millionen** Tonnen Treibhausgase wurden in Deutschland 2022 freigesetzt. Auf den Verkehrssektor entfielen rund 148 Millionen Tonnen, das sind 1,1 Millionen mehr als im Vorjahr und 9 Millionen mehr als laut Bundesklimaschutzgesetz zulässig.

Quelle: Umweltbundesamt

Um **2 Grad** hat sich seit Beginn der systematischen Wetteraufzeichnungen 1881 die Temperatur in Deutschland bereits erhöht. Die Temperaturen in Deutschland sind damit deutlich stärker gestiegen als im weltweiten Durchschnitt.

Quelle: Deutsches Klima-Konsortium (2022): Was wir heute übers Klima wissen: online auf klimafakten.de

An **10 Tagen** im Jahr gab es deutschlandweit im Zeitraum 1991 bis 2020 ein hohes oder sehr hohes Waldbrandrisiko. Im Zeitraum 1961 bis 1990 waren es nur fünf Tage pro Jahr. Wärmere Sommer und längere Trockenphasen verstärken also das Risiko. Auffallend ist die sehr hohe Zahl der Tage mit Waldbrandgefahr in den Jahren 2018, 2019, 2020.

Quelle: Deutscher Wetterdienst

A portrait of Daniel Philipp, a middle-aged man with a beard, wearing a dark polo shirt. The image is overlaid with a semi-transparent teal color. The text is in white, bold, sans-serif font.

»Kommunen brauchen mehr Ressourcen für den Klimaschutz«

ZUR PERSON

Daniel Philipp ist Klimaschutzmanager im Main-Taunus-Kreis und bei ver.di aktiv. Er hat in Bielefeld Soziologie studiert und danach als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Landtag von NRW, Geschäftsführer, Coach und Mediator gearbeitet. 2016 trat er die Stelle in der Kreisverwaltung an. Außerdem ist er Vorsitzender des Bundesverbands Klimaschutz, in dem viele kommunale Klimaschutzmanager:innen organisiert sind.

Wie äußert sich der Klimawandel im Main-Taunus-Kreis?

Daniel Philipp: Ich finde drei Aspekte zentral: Erstens sieht man die Veränderung im Wald. Wir haben sehr guten Boden, aber auch bei uns sind durch Dürre und Borkenkäfer viele Kahlflächen entstanden. Die müssen jetzt aufgeforstet werden. Bis dahin sind es Wunden in der Landschaft, die weisen auf den Klimawandel hin. Der zweite Punkt ist das Wasser. Unsere Städte und Gemeinden haben zwar eigene Quellen, aus denen sie Wasser fördern. Das reicht aber nicht mehr, um die Bevölkerung zu versorgen. Also wird Wasser über den Verbund Hessenwasser dazugekauft. Das kommt aus dem Hessischen Ried, also aus der Rheinebene. Wir haben Was-

serknappheit, deshalb steht Kommunen oft eine Wasserampel auf der Webseite. Momentan leuchtet sie gelb, man soll also die Entnahme vermeiden und sparsam sein. Wobei das immer gelten muss, schon in der Bauleitplanung. Hier sollte schon die Grauwassernutzung durch eine Zisterne eingeplant sein. Es ist unsinnig, Trinkwasser für die Klospülung zu nutzen.

Und der dritte Aspekt?

Das ist der Vormarsch der Tigermücke, die üble Krankheiten übertragen können. Sie arbeitet sich vom Freiburger Raum gerade den Rhein hoch, mittlerweile haben wir sie auch Main. Wir sind mit den Städten am Main direkt betroffen. Wir sensibilisieren die Menschen und zeigen, worauf sie achten müssen.

Wie sieht in diesem Kontext ein typischer Arbeitstag eines Klimaschutzmanagers aus?

Eine klare Struktur gibt es nicht, wir arbeiten sehr stark projektorientiert. Wir haben zum einen die Aufgabe, das Klimaschutzkonzept umzusetzen, das auch ein Maßnahmenpaket beinhaltet. Ich arbeite ämterübergreifend und koordinierend. Je nach Maßnahme stricke ich mir ein Team zurecht, welches mich unterstützt. Der zweite große Schwerpunkt ist die Öffentlichkeitsarbeit. Ich organisiere Veranstaltungen oder Arbeitsgruppen, bringe verschiedene Akteur:innen zusammen, vernetze zivilgesellschaftliche Gruppen, Kirchen, Vereine.

Und wie ist die Stellung innerhalb der Verwaltung?

Bisher ist Klimaschutz noch freiwillige Aufgabe, hat also die gleiche Rangordnung wie das kommunale Kulturangebot. Ich bin also vor allem beratend tätig. Wir können also nur mit Fakten arbeiten und versuchen zu überzeugen. Das wird von der Verwaltung aber gerne angenommen. Das Thema Klima wird zunehmend wichtig genommen.

Und diese Standards – Dämmung, Wärmeschutz, erneuerbare Energie, Grauwassernutzung etc. – wurden für die Zukunft festgeschrieben. Die gelten jetzt grundsätzlich für alle Schulbauten.

Gibt es Beispiele für erfolgreiche Projekte im Main-Taunus-Kreis?

Einige. Wir sind als Kreis Schulträger und betreiben 56 Schulen. Wir müssen ständig sanieren. Und durch den Zuzug der letzten Jahre brauchen wir Erweiterungsbauten, die Schulen haben ein Raumproblem. In all diese Planungen werde ich einbezogen. Dadurch konnten wir beraten, nach welchem energetischen Standard wir bauen wollen. In der Regel Passivhaus. Durch diesen Standard konnten wir Fördermittel vom Bund und vom Land beantragen, dadurch war es für den Kreis nicht wesentlich teurer. Das war ein Erfolg. Und diese Standards – Dämmung, Wärmeschutz, erneuerbare Energie, Grauwassernutzung etc. – wurden für die Zukunft festgeschrieben. Die gelten jetzt grundsätzlich für alle Schulbauten. Außerdem werde ich bei der Zusammenarbeit von Städten und Gemeinden oft dazu geholt. Hier in der Gegend werden zum Beispiel viele Rechenzentren gebaut, da brauchen wir eine effektive Abwärmenutzung, auch über Stadt- oder Gemeindegrenzen hinaus. Sowsas koordiniere ich.

Gab es Punkte, an denen es Widerstand gegen Projekte gab?

Ja, immer wieder. In solchen Fällen hilft es, wenn Maßnahmen im Klimaschutzkonzept aufgeführt sind. Denn die werden ja vom Kreis

beschlossen, und damit kann ich mich darauf gut beziehen. 2016, als ich anfang, wollte ich ein Jobticket für die Beschäftigten einführen. Das wurde erst blockiert, aber es stand ja im Klimaschutzkonzept. Am Ende hatten wir ein Jobticket und einen komplett elektrifizierten Fuhrpark. Die Dienstmobilität findet jetzt zum Großteil elektrisch statt.

Demnach bewegt sich was auf der kommunalen Ebene.

Natürlich gibt es Erfolge, aber insgesamt bewegt sich zu wenig. Es ist momentan sehr von der Leitungsebene abhängig. Wenn Klimaschutz auf der oberen Ebene der Dienststelle als nebensächlich angesehen wird, was vielerorts der Fall ist, dann können auch die besten Klimaschutzmanager:innen nichts erreichen. Und oft kommen wir nicht weit, weil uns die finanziellen Ressourcen fehlen. Ich vergleiche es immer mit der Feuerwehr. Der wird jeder Wunsch erfüllt, die sind bestens ausgestattet mit Gerätschaften und Fahrzeugen. Das finde ich auch richtig. Aber im Endeffekt ist Klimaschutz genauso wichtig. Wir kriegen als Bundesverband oft die Rückmeldung, dass Kolleg:innen frustriert sind. Sie können allenfalls kleine Maßnahmen umsetzen.

Wie sieht denn die Förderung von kommunalem Klimaschutz momentan aus?

Es gibt die Bundesförderung, die Personalstellen im Klimaschutz fördert. Eine Projektstelle

für Klimaschutzmanager:innen wird zunächst für zwei Jahre mit 60 Prozent unterstützt, mit der Option der Verlängerung auf fünf Jahre. Plus Sachkosten. Vorgabe ist, dass zunächst ein Klimaschutzkonzept erarbeitet werden muss. In den Förderrichtlinien ist definiert, was ein Klimaschutzkonzept alles umfasst.

Dann haben die meisten Klimaschutzmanager:innen durch die Projektförderung einen befristeten Arbeitsvertrag?

Halbe-halbe. Die Zahl der Klimaschutzmanager:innen ist zuletzt stark gestiegen. Dabei haben einige Kommunen auf die Bundesmittel verzichtet und direkt jemanden fest eingestellt. In anderen Kommunen wird zwar die fünfjährige Förderung mitgenommen, aber die Stelle danach nicht entfristet. In vielen Kommunen, vor allem in Kreisen, wird das Personal nach den fünf Jahren aber auch übernommen. Es ist auch schwer zu erklären, eine solche kommunale Koordinierungsstelle mitten in der Klimakrise abzuschaffen.

Die Befristung ist aber für die betroffenen Kolleg:innen dennoch eine Belastung, denke ich.

Stimmt. Selbst bei denen, denen beim Antritt ihrer befristeten Stelle versichert wird, dass sie übernommen werden, ist es eine psychische Belastung. Man arbeitet fünf Jahre lang ohne sichere Perspektive. Das blockiert die Familienplanung, man bekommt kein Darlehen für den Hausbau. Diese Befristungspolitik sollte man beenden. Sie verschlechtert auch die Position der Klimaschutzmanager:innen im Machtgefüge einer Kommune. Jemand, der nur ein paar Jahre dort arbeitet, der wird nicht so ernst genommen.

Was fordert der Bundesverband, um den Klimaschutz in Kommunen zu stärken?

Wir fordern, dass Klimaschutz eine Pflichtaufgabe für Städte, Gemeinden und Kreise wird. Das

DER MAIN-TAUNUS-KREIS

Der Main-Taunus-Kreis ist mit 220 Quadratkilometern der kleinste Flächenkreis in Deutschland und hat dabei die zweithöchste Bevölkerungsdichte. Er liegt zwischen Wiesbaden und Frankfurt. Viele Deutschlandsitze großer Unternehmen befinden sich hier, dadurch gibt es im Vergleich sehr hohe Steuereinnahmen.

verlangt auch das Bundesverfassungsgericht in seinem wichtigen Urteil von 2021. Klimaschutz muss Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Ländern und Kommunen sein. Denn an vielen Orten, vor allem in kleinen Gemeinden im ländlichen Raum, passiert noch viel zu wenig.

Wie schätzt ihr die Möglichkeiten ein, diese Forderung durchzusetzen?

Es ist ein dickes Brett, das wir da bohren müssen. Wir haben in der Verfassung das Durchgriffsverbot, demzufolge der Bund keine direkten Aufgaben an die Kommunen erteilen darf. Demnach brauchen wir eine Grundgesetzänderung. Dafür wurde von Dr. Roda Verheyen ein Rechtsgutachten erstellt, der Vorschlag wäre umsetzbar. Aber aktuell fehlt der politische Wille. Deshalb sind wir dabei, die Forderung in einem breiten Bündnis aus Gewerkschaften, Kirchen und Umweltgruppen in die Gesellschaft zu tragen. Da sind viele dabei, wir setzen auf einen mittelfristigen Erfolg.

Zurück zum Main-Taunus-Kreis: Wie ist denn in den Bereichen, die beim Thema Klimaschutz relevant sind, die Personalausstattung der Verwaltung?

Nicht ausreichend. Ich habe viel mit den Bauämtern zu tun, die Genehmigungen erstellen und beraten, etwa zum Gebäudeenergiegesetz. Oder mit der Unteren Wasserbehörde, die für die Genehmigung von Wärmepumpen zuständig ist. Da ist das Personal überall knapp. Insbesondere, wenn es um freiwillige kommunale Leistungen geht. Und es wird immer schlimmer, weil die Kommunen immer mehr Aufgaben zugewiesen bekommen. Der Bund verpflichtet jetzt die Länder zu einer verpflichtenden Wärmeplanung. Die Länder geben das weiter an die Kommunen, die erhalten dafür aber nur einen Konnexitätsausgleich. Der reicht höchstens aus, um die Wärmeplanung durch ein Büro erstellen zu lassen. Im Anschluss müssen aber auch Maß-

Wenn sich nichts ändert, wird nichts bleiben, wie es ist. Das müssen wir den Leuten klarmachen.

nahmen umgesetzt werden. Ich sehe nicht, wer das machen soll. Die Idee der Wärmeplanung ist gut, aber es geht nicht ohne weiteres Personal.

Wie lautet das Fazit: Kann der öffentliche Dienst Klimakrise?

Der öffentliche Dienst ist flexibler als man denkt. Das hat man bei Corona gesehen oder jetzt bei der Ukraine und den vielen Geflüchteten. Und beim Klimaschutz sieht man das auch. Die kommunale Ebene kann Klimaschutz, wenn man sie unterstützt. Es braucht mehr Ressourcen. Aber wir haben tolle Leute in den Verwaltungen, die bei meinen Projekten gerne dabei sind. Das geht von der nachhaltigen Beschaffung bis zum Baumanagement. Da ist viel Wissen vorhanden und viel Willen.

Das klingt nach vorsichtigem Optimismus.

Naja, man braucht in der Position einen langen Atem. Ich habe vor allem die Sorge, dass sich in der Gesellschaft die Vogel-Strauß-Politik weiter ausbreitet. Viele wollen nicht, dass sich etwas ändert, sie stecken den Kopf in den Sand. Ich halte es immer mit Ulrich Beck, dem verstorbenen Soziologen: »Wenn sich nichts ändert, wird nichts bleiben, wie es ist.« Das müssen wir den Leuten klarmachen.

Das Interview fand im August 2023 statt.

Prekäre Arbeit im öffentlichen Dienst

Ausweitung des Niedriglohnsektors, Minijobs, unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge – die Unsicherheit in der Arbeitswelt hat zugenommen. Dieser tiefgreifende Wandel wird als Prekarisierung beschrieben. Die betroffenen Beschäftigten haben oft niedrige Einkommen und einen geringen sozialen Schutz. Dadurch wirken die Prekarisierung der Arbeit und mit ihr verbundene Abstiegsängste nicht nur auf die Betroffenen, sondern auf die Gesellschaft insgesamt.

In Deutschland hatten im Jahr 2022 insgesamt 2,6 Millionen Menschen einen befristeten Arbeitsvertrag. Das sind doppelt so viele wie 1996.¹ Und dieser Trend scheint sich weiterhin nicht umzukehren. 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 2022 von 9,8 Prozent auf 15,7 Prozent. Am 30.6.2022 hatten insgesamt 517.005 Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst einen Zeitvertrag (davon 58,2 Prozent Frauen). Die höchsten Befristungsanteile weisen die Länder mit einer Befristungsquote von 29,5 Prozent auf, gefolgt vom Bund (13,4 Prozent), den Kommunen (6,8 Prozent) und der Sozialversicherung (5,3 Prozent). Grundsätzlich sind mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt.

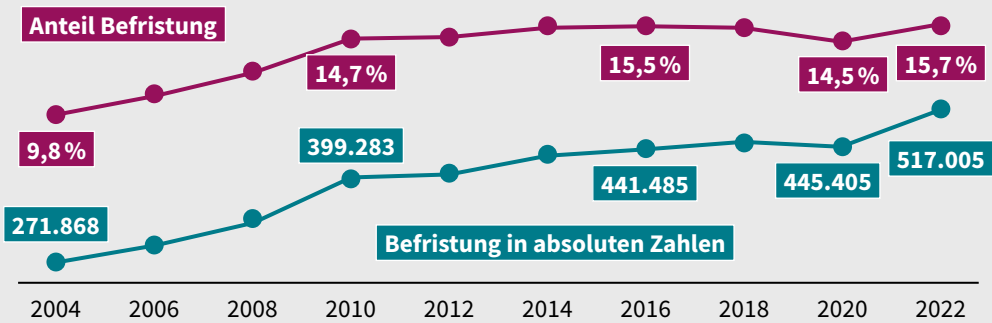
Tabelle 4

BEFRISTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2022

	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialvers.
Arbeitnehmer:innen	3.286.855	156.680	1.267.365	1.513.175	349.635
davon befristet	517.005	21.025	373.975	103.570	18.435
Befristungsquote	15,7%	13,4%	29,5%	6,8%	5,3%
davon Frauen	58,2%	52,7%	55,9%	65,4%	70,8%

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 7.2, 2022

BEFRISTUNGEN BEI ARBEITNEHMER:INNEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 7.2, 2022

Abbildung 7

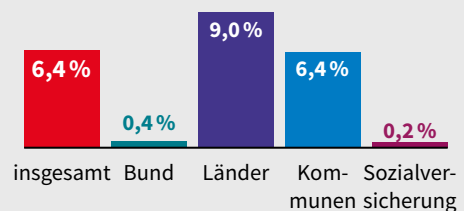
Je nach Arbeitsbereich ergeben sich in der Befristungspraxis große Unterschiede. In der Finanzverwaltung waren im Jahr 2014 beispielsweise nur 3,8 Prozent der Tarifbeschäftigten befristet eingestellt.⁴ Anders ist die Situation an Hochschulen: 2018 waren dort 67,9 Prozent aller hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten (inkl. der Professor:innen) befristet beschäftigt (Wissenschaftlerinnen mit 74,5 Prozent sehr viel häufiger als Wissenschaftler mit 63,6 Prozent).⁵

GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE

Von allen Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst waren in 2022 insgesamt 211.810 geringfügig beschäftigt, das macht einen Anteil von 6,4 Prozent aus. Dabei unterscheidet sich die Quote der geringfügig Beschäftigten zwischen den einzelnen Beschäftigungsbereichen stark: So waren im Bereich der Länder 9 Prozent und im kommunalen Bereich 6,4 Prozent der Arbeitnehmer:innen geringfügig beschäftigt, im Bundesbereich betrug die Quote lediglich 0,4 Prozent.

Abbildung 8

ANTEIL DER ARBEITNEHMER:INNEN IN GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNG



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.1, 2022

- 1 | Vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 20/8225 sowie Hohendanner, Christian (2022): Aktuelle Daten und Indikatoren: Befristete Beschäftigung in Deutschland, Stand: Juli 2022. Online unter www.iab.de (Zahlen für 2022 liegen nur teilweise vor.)
- 2 | 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 (2020): DGB-Hochschulreport. Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Online unter www.dgb.de/-/vuA

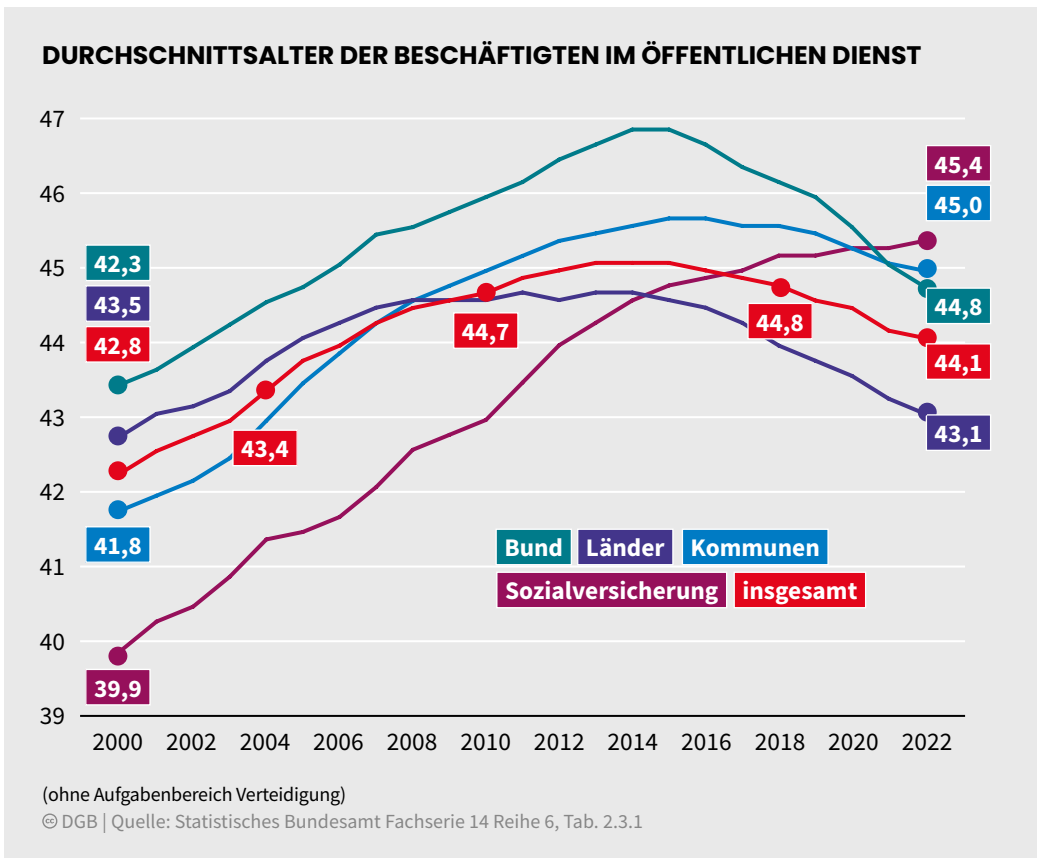
Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

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

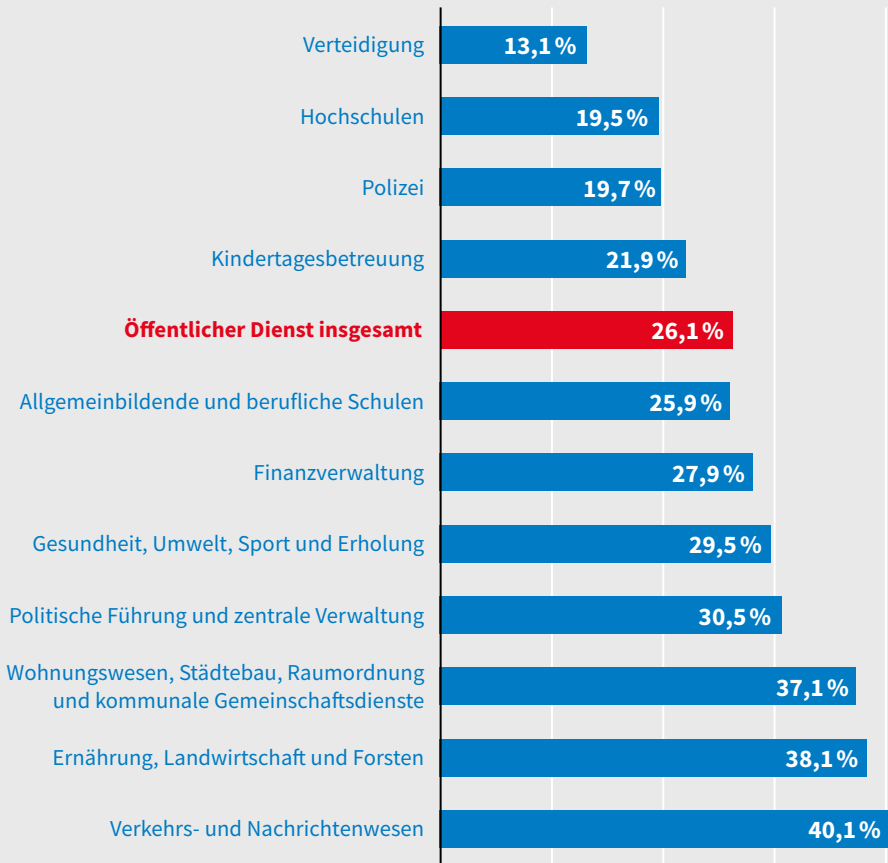
mit 44,1 Jahren im Jahr 2022 aber noch immer sehr hoch.

Nur 6,7 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 9



ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN »55 UND ÄLTER« NACH AUFGABENBEREICHEN, 2022, IN PROZENT



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.9, 2022

Abbildung 10

unter 45-Jährigen ist in den letzten zehn Jahren geschrumpft und hat 2022 nur einen Anteil von 21,8 Prozent. Die Altersklasse der 45- bis unter 55-Jährigen war im Jahr 2022 mit einem Anteil von 23,9 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 50,7 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen.

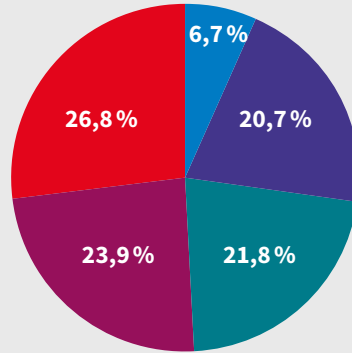
Nur 6,7 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind jünger als 25 Jahre.

Bezeichnend ist an dieser Stelle der Vergleich mit der Altersstruktur der in Deutschland insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Am 31.12.2022 waren das 34,7 Millionen Menschen. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt 33,1 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 5,6 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst. 24 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 2,8 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

Abbildung 13 vergleicht die Altersverteilung im öffentlichen Dienst in den Jahren 2011 und 2022. 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

BESCHÄFTIGTE NACH ALTER, 2022

- unter 25
- 25–35
- 35–45
- 45–55
- 55 und älter



(ohne Aufgabenbereich Verteidigung)

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.9, 2022

Abbildung 11

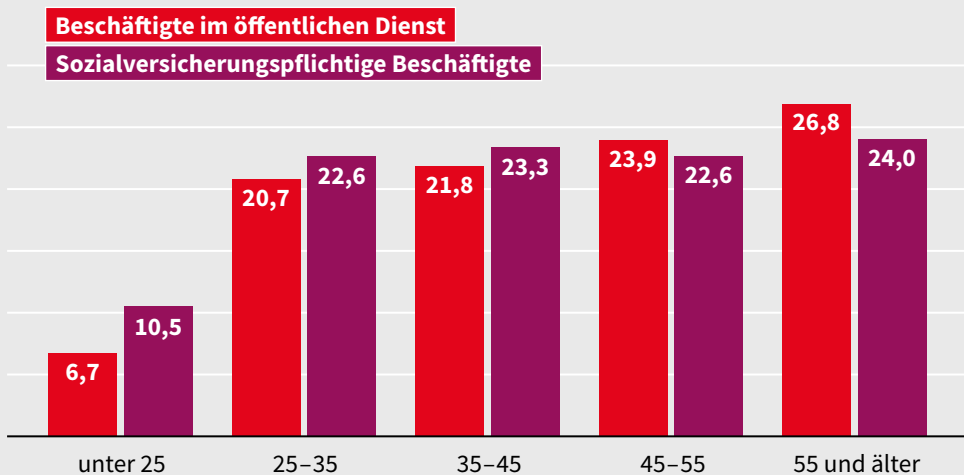
Tabelle 5

Austritte in den nächsten 10 Jahren nach Beschäftigungsbereich und Status, 2022

	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Beamt:innen, Richter:innen, Soldat:innen	416.585	62.220	290.825	53.945	9.605
Anteil 55 und älter	21,7%	16,9%	21,8%	28,6%	37,7%
ArbeitnehmerInnen	944.000	52.915	337.510	455.465	98.105
Anteil 55 und älter	28,7%	33,8%	26,6%	30,1%	28,1%
insgesamt	1.360.595	115.130	628.340	509.405	107.710
Anteil 55 und älter	26,1%	21,9%	24,1%	29,9%	28,7%

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.3, 2022

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES IM VERGLEICH ZU ALLEN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND, 2022, IN PROZENT



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.9 (ohne Aufgabenbereich Verteidigung) sowie Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; online unter www.destatis.de, Stichtag 31.12.2022

Abbildung 12

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 Beschäftigten zugenommen hat. Die Altersgruppe zwischen

25 und 35 Jahren machte 2011 einen Anteil von 16 Prozent aus, im Jahr 2022 sind es wie gezeigt 20,7 Prozent. Gleichzeitig wuchs der Anteil »55 und älter« im gleichen Zeitraum von 22,5 auf knapp 27 Prozent.² Die Abbildung verdeutlicht, dass in den nächsten Jahren eine große Zahl von Beschäftigten altersbedingt ausscheidet.

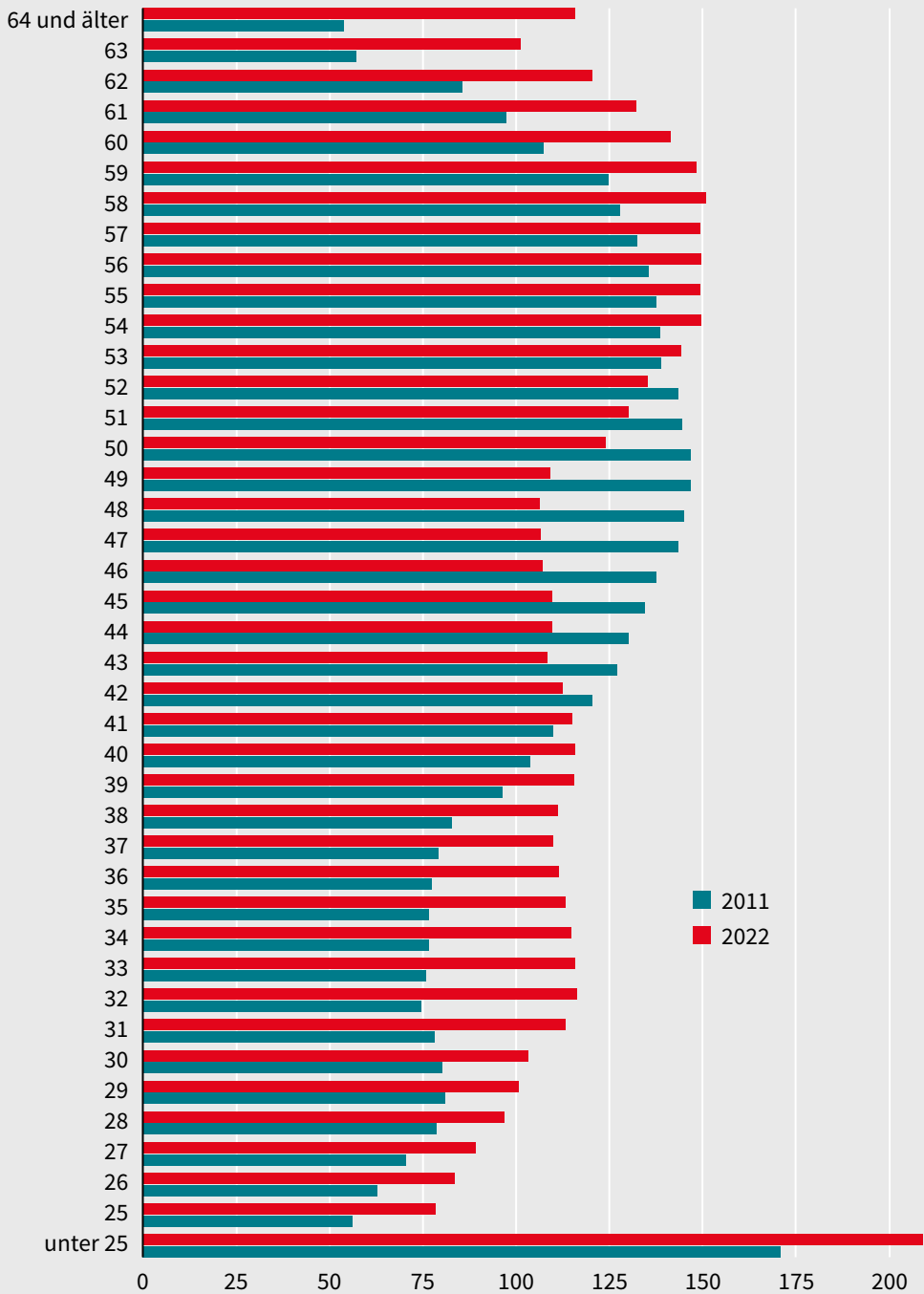
1 | Der Aufgabenbereich Verteidigung bleibt in den Abbildungen 9 und 11 außen vor. Er hat durch die Berufs- und Zeitsoldat:innen eine spezifische und für den öffentlichen Dienst untypische Altersstruktur. 48,4 Prozent sind hier jünger als 35 Jahre, im restlichen öffentlichen Dienst sind es nur 27,4 Prozent. 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.

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt 33,1 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 5,6 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst.

Abbildung 13

ALTERSVERTEILUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST, VERGLEICH 2011 UND 2022



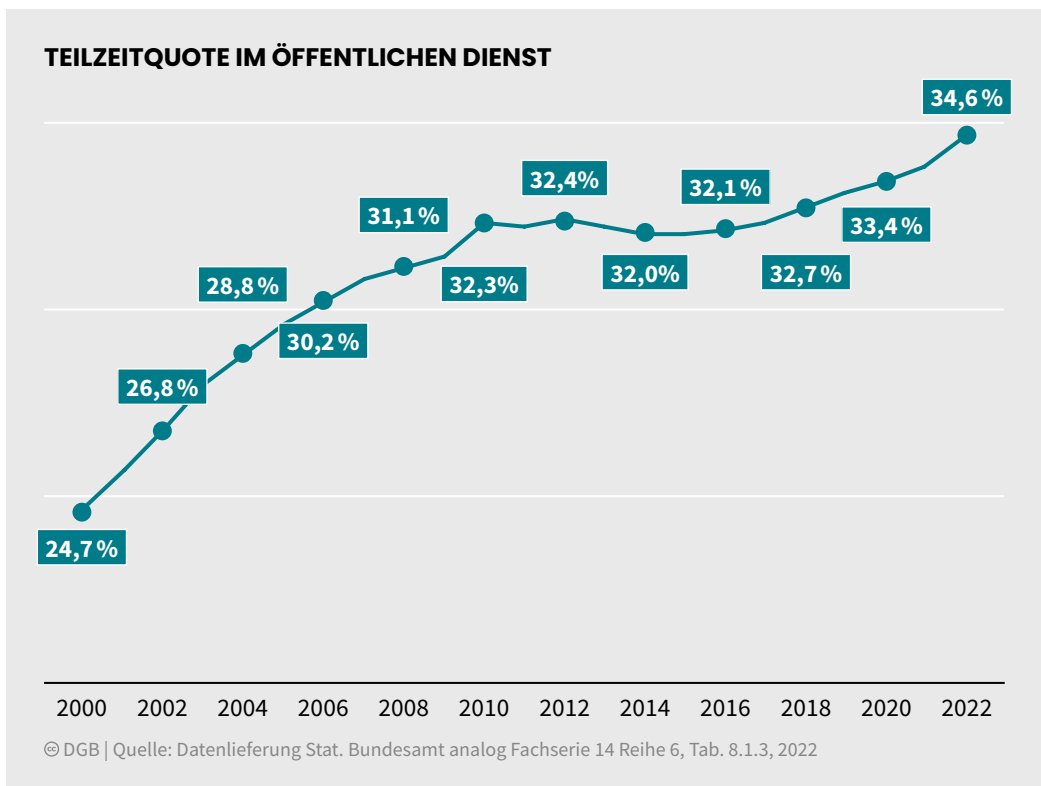
© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 2.3.1

Teilzeit im öffentlichen Dienst

Die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst stieg in den letzten 30 Jahren rasant an. Im Jahr 1991 lag sie bei 15,8 Prozent und wuchs bis zum Jahr 2000 auf knapp 25 Prozent. Zwischen 2000 und 2022 erhöhte sich die Quote der Teilzeitbeschäftigten noch einmal auf 34,6 Prozent. Das sind mehr als 1,8 Millionen Beschäftigte, die in ihren Arbeits- und Dienstverträgen eine verkürzte Arbeitszeit vereinbart haben (77.515 mehr im Vergleich zum Vorjahr). Das Plus bei den 3,4 Millionen Vollzeitbeschäftigten fällt mit 32.865 im Vergleich zu 2021 hingegen wesentlich kleiner aus.

Die Abbildungen 15 bis 17 verdeutlichen, dass sich die Teilzeitquote in den Beschäftigungsbereichen Bund, Land und Kommune deutlich unterscheidet. Bei Bundesbeschäftigten spielt Teilzeit im Vergleich die geringste Rolle. Hier stieg die Teilzeitquote zwischen den Jahren 2000 und 2022 von 7,1 auf 12,1 Prozent an. Bei den Landesbeschäftigten lag die Teilzeitquote im Jahr 2000 schon bei 24,5 Prozent und stieg auf zuletzt 34,5 Prozent. Ein Drittel arbeitet in Teilzeit. Bei den Kommunen spielt Teilzeit die bedeutendste Rolle, hier stieg die Quote zwischen 2000 und 2022 von 32,2 auf 41,1 Prozent.

Abbildung 14

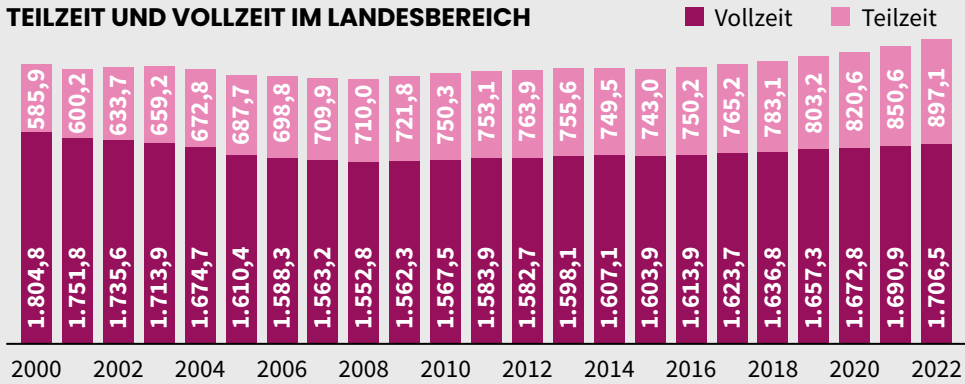


TEILZEIT UND VOLLZEIT IM BUNDESBEREICH



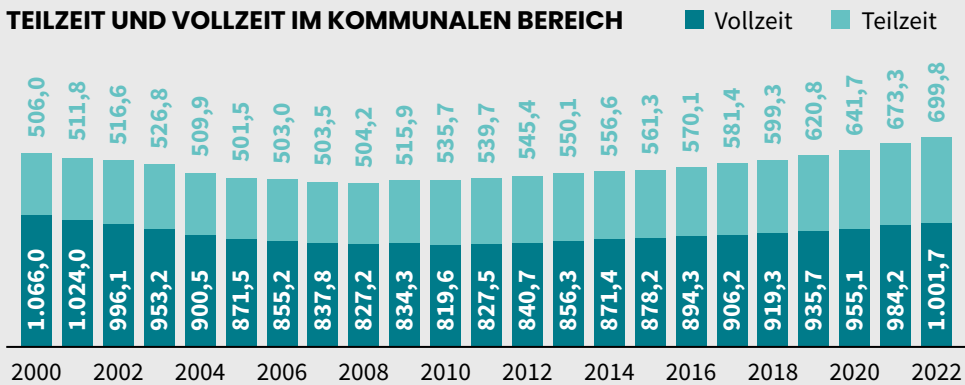
© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 8.1, 2022

TEILZEIT UND VOLLZEIT IM LANDESBEREICH



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 8.1, 2022

TEILZEIT UND VOLLZEIT IM KOMMUNALEN BEREICH



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 8.1, 2022

Abbildung 15

Abbildung 16

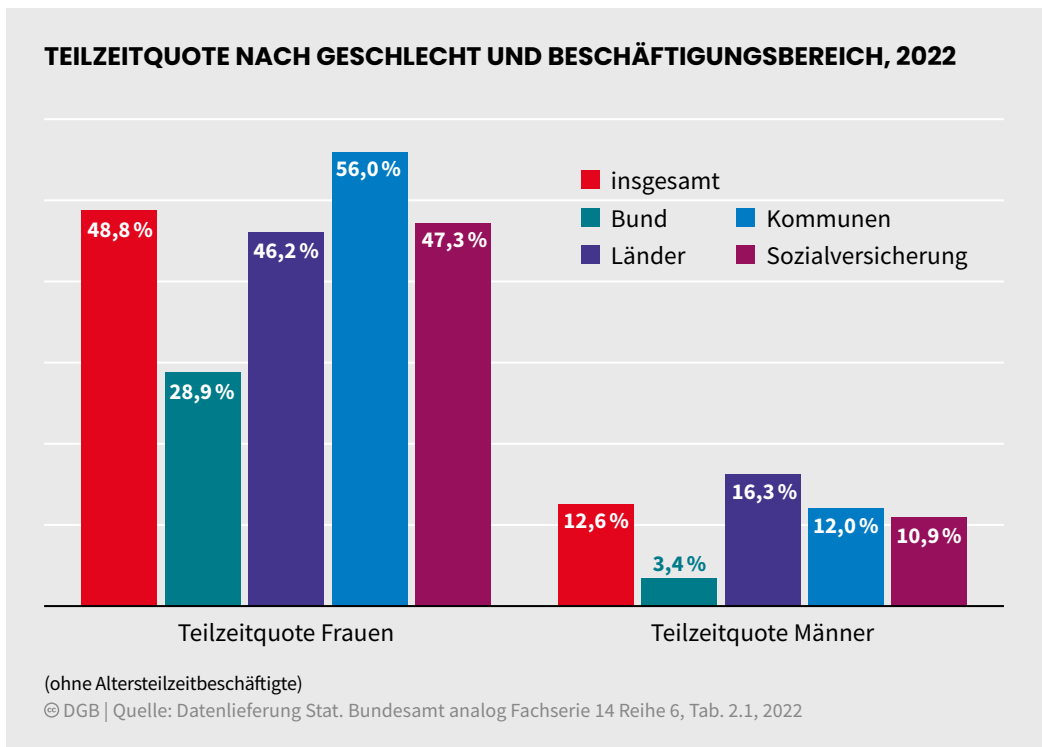
Abbildung 17

Möglichkeiten der Teilzeitarbeit bieten im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft oftmals bessere Chancen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Das ist für Beschäftigte attraktiv, die Option wird aber sehr unterschiedlich genutzt. Im Juni 2022 arbeiteten insgesamt 48,8 Prozent aller Frauen im öffentlichen Dienst in Teilzeit (vgl. Abb. 18). Spitzenreiter ist hier der kommunale Bereich, in dem deutlich über die Hälfte (56 Prozent) aller Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen. Dagegen arbeiten zum gleichen Stichtag nur 12,6

Die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst stieg in den letzten 30 Jahren rasant an. Im Jahr 1991 lag sie bei 15,8 Prozent und wuchs bis zum Jahr 2000 auf knapp 25 Prozent.

Prozent der Männer im öffentlichen Dienst in Teilzeit. Die höchste Teilzeitquote unter männlichen Beschäftigten findet sich im Bereich der Länder: Hier waren 16,3 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 18



Ausbildung im öffentlichen Dienst

Im Jahr 2022 absolvierten insgesamt 272.825 Personen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Davon machten 53,5 Prozent eine Ausbildung in einem beamtenrechtlichen und 46,5 Prozent in einem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 19

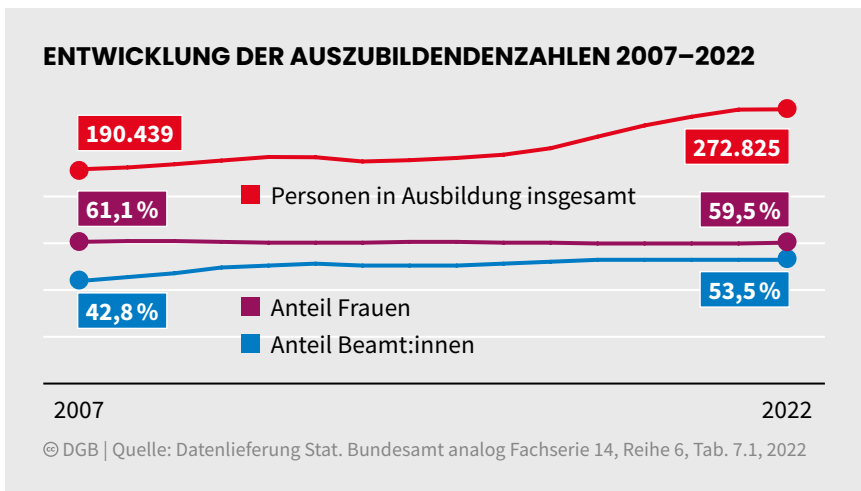


Tabelle 6

Beschäftigungsverhältnis	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
insgesamt					
Beamte:innen	145.895	18.170	114.060	12.845	820
Arbeitnehmer:innen*	126.935	6.335	50.360	56.900	13.335
insgesamt	272.825	24.505	164.420	69.745	14.155
darunter Frauen	162.390	8.955	97.835	45.475	10.125

*einschließlich Dienststordnungsangestellte in der Sozialversicherung

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 7.1, 2022

Zusammenschau

- Im öffentlichen Dienst war auch für das Jahr 2022 ein Personalaufwuchs zu verzeichnen. Das Statistische Bundesamt vermeldete 110.380 Beschäftigte mehr als im Vorjahr.
- Gleichzeitig herrscht in vielen technischen Berufen (IT, Bau, Stadtgrün) akuter Personal-mangel. Für Klimaschutz und Klimaanpas-sung sind diese Arbeitsbereiche entschei-dend. Außerdem fehlen weiterhin Lehrkräfte, Pflegekräfte und Personal für Gerichte und Staatsanwaltschaften.
- Ein Viertel des gesamten Personalzuwachses (24 Prozent) fand in nur zwei Aufgabenberei-chen statt. Das Plus konzentrierte sich stark auf die beiden Bereiche Hochschulen (plus 15.705) und kommunale Kindertagesstätten (plus 10.735).
- Der kommunale Aufgabenbereich Bauen hat dagegen zwischen 2012 und 2022 insgesamt 10.764 Stellen eingebüßt.
- Und auch wenn für die Kinderbetreuung in öffentlichen Kitas zwischen 2012 und 2022 zusätzliche 102.876 Beschäftigte arbeiteten, ist das vielerorts immer noch nicht bedarfs-gerecht.
- Im Jahr 1991 lag die Teilzeitquote im öffentli-chen Dienst bei 15,8 Prozent. Bis 2022 erhöh-te sie sich auf mittlerweile 34,6 Prozent.
- 517.005 Beschäftigte arbeiten mit einem befristeten Vertrag. Die Zahl der befristeten Verträge ist wie schon im Vorjahr deutlich angestiegen, die Befristungsquote betrug im öffentlichen Dienst 15,7 Prozent.
- Das Durchschnittsalter lag bei 44,1, ein hoher Wert. 26,8 Prozent der Beschäftigten werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhe-stand gehen, die Rekrutierung von Personal wird ein Thema bleiben.

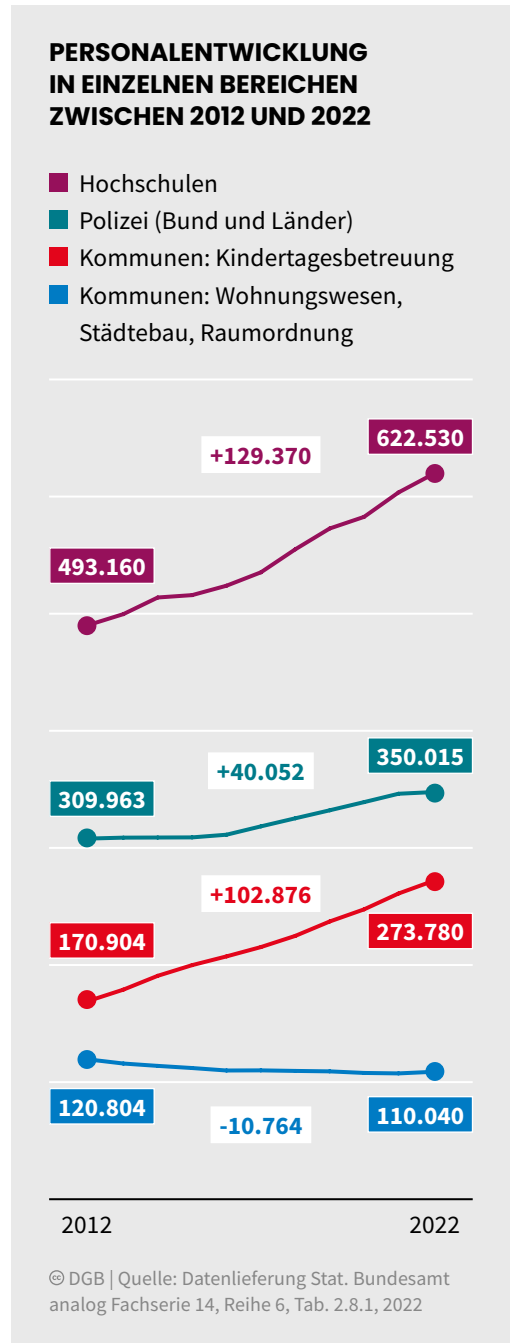


Abbildung 20

Das ist zu tun!

Die Antwort auf die Klimakrise darf nicht lauten: »Rette sich, wer kann«. Als Reaktion auf Trockenheit, Hitze und Starkregen 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 BEIHE STELLEN:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern einen gezielten Personalaufbau in

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

WISSENSTRANSFER UND QUALIFIZIERUNG:

Für Bund, Länder und Gemeinden ist die Nachwuchssuche zu einer zentralen Aufgabe geworden. Wissen und Erfahrungen dienstälterer

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.

KollegInnen dürfen mit deren Ausscheiden nicht verloren gehen. Mittels kurzzeitig überlappender Stellenbesetzung und strukturierter Übergabeverfahren kann ein Wissensverlust verhindert werden. Zudem braucht es passgenau ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule, einen verbindlichen Weiterbildungsanspruch sowie anschlussfähige 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

Ein Schlüssel zur Vermeidung von Personalengpässen ist außerdem die Gesunderhaltung von Beschäftigten.

Beschäftigten passen, für viele ist deshalb die Option Teilzeit wichtig. Ein Schlüssel zur Vermeidung von Personalengpässen ist außerdem 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 Arbeit geboten wird!

Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes

Tabelle 7

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2022

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Personal insgesamt					
Baden-Württemberg	691.210	35.300	343.525	269.910	42.475
Bayern	850.110	70.260	391.530	334.200	54.120
Berlin	305.575	50.260	222.165	0	33.150
Brandenburg	147.925	19.150	63.530	54.675	10.575
Bremen	46.125	3.425	37.490	35	5.170
Hamburg	138.235	13.235	107.985	0	17.015
Hessen	376.910	38.155	184.560	131.285	22.910
Mecklenburg-Vorpommern	103.175	17.620	48.775	28.225	8.555
Niedersachsen	485.525	64.735	227.800	160.390	32.605
Nordrhein-Westfalen	1.053.645	99.295	491.090	385.860	77.400
Rheinland-Pfalz	263.715	34.120	121.655	91.455	16.485
Saarland	58.340	4.455	30.770	18.155	4.960
Sachsen	237.230	14.595	122.720	81.400	18.515
Sachsen-Anhalt	130.455	9.770	62.625	48.150	9.915
Schleswig-Holstein	181.270	28.295	83.945	58.315	10.715
Thüringen	122.925	9.575	63.335	39.495	10.525
Ausland	13.585	13.485	100	0	0
insgesamt	5.205.960	525.730	2.603.600	1.701.545	375.085

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.7, 2022

Tabelle 8

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2022

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Beamt:innen, Richter:innen, Berufs- und Zeitsoldat:innen					
Baden-Württemberg	249.735	26.690	191.955	28.450	2.645
Bayern	316.935	53.905	224.800	34.235	3.995
Berlin	93.965	26.820	63.855	0	3.290
Brandenburg	50.755	14.165	34.215	1.720	655
Bremen	19.465	2.630	16.560	0	275
Hamburg	56.180	9.675	45.810	0	695
Hessen	145.885	26.175	105.845	12.260	1.605
Mecklenburg-Vorpommern	34.100	13.260	18.025	2.020	790
Niedersachsen	200.535	46.625	134.655	17.300	1.955
Nordrhein-Westfalen	412.430	67.825	273.130	66.460	5.010
Rheinland-Pfalz	106.025	26.155	69.250	9.525	1.090
Saarland	21.925	3.505	16.150	1.805	465
Sachsen	55.805	10.120	41.115	3.760	810
Sachsen-Anhalt	35.300	6.630	25.325	2.750	590
Schleswig-Holstein	71.870	20.575	45.060	5.360	875
Thüringen	41.360	7.495	30.450	2.720	700
Ausland	6.835	6.805	30	0	0
insgesamt	1.919.105	369.050	1.336.230	188.370	25.450

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.7, 2022

Tabelle 9

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2022

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Arbeitnehmer:innen					
Baden-Württemberg	441.475	8.610	151.570	241.460	39.835
Bayern	533.175	16.355	166.730	299.965	50.125
Berlin	211.610	23.445	158.305	0	29.860
Brandenburg	97.175	4.985	29.315	52.955	9.920
Bremen	26.660	795	20.930	35	4.895
Hamburg	82.055	3.560	62.175	0	16.320
Hessen	231.025	11.980	78.715	119.025	21.305
Mecklenburg-Vorpommern	69.075	4.360	30.750	26.205	7.765
Niedersachsen	284.990	18.110	93.145	143.090	30.645
Nordrhein-Westfalen	641.215	31.470	217.960	319.400	72.385
Rheinland-Pfalz	157.690	7.960	52.405	81.930	15.390
Saarland	36.410	950	14.615	16.350	4.495
Sachsen	181.425	4.475	81.605	77.635	17.705
Sachsen-Anhalt	95.160	3.140	37.300	45.395	9.325
Schleswig-Holstein	109.400	7.720	38.885	52.955	9.840
Thüringen	81.565	2.080	32.890	36.775	9.820
Ausland	6.745	6.680	70	0	0
insgesamt	3.286.855	156.680	1.267.365	1.513.175	349.635

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.7, 2022

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG Weiterstöbern!



Magazin für Beamtinnen und Beamte



Schwerpunkt-Broschüren



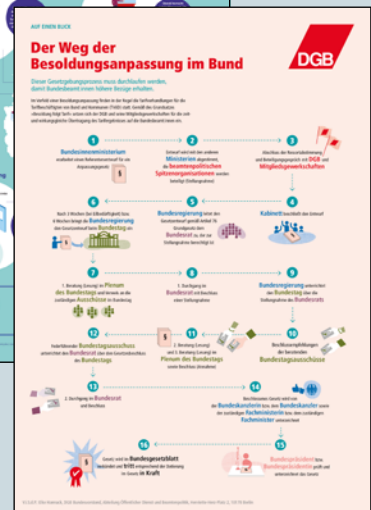
DGB Besoldungsreport



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, Keithstraße 1, 10787 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>

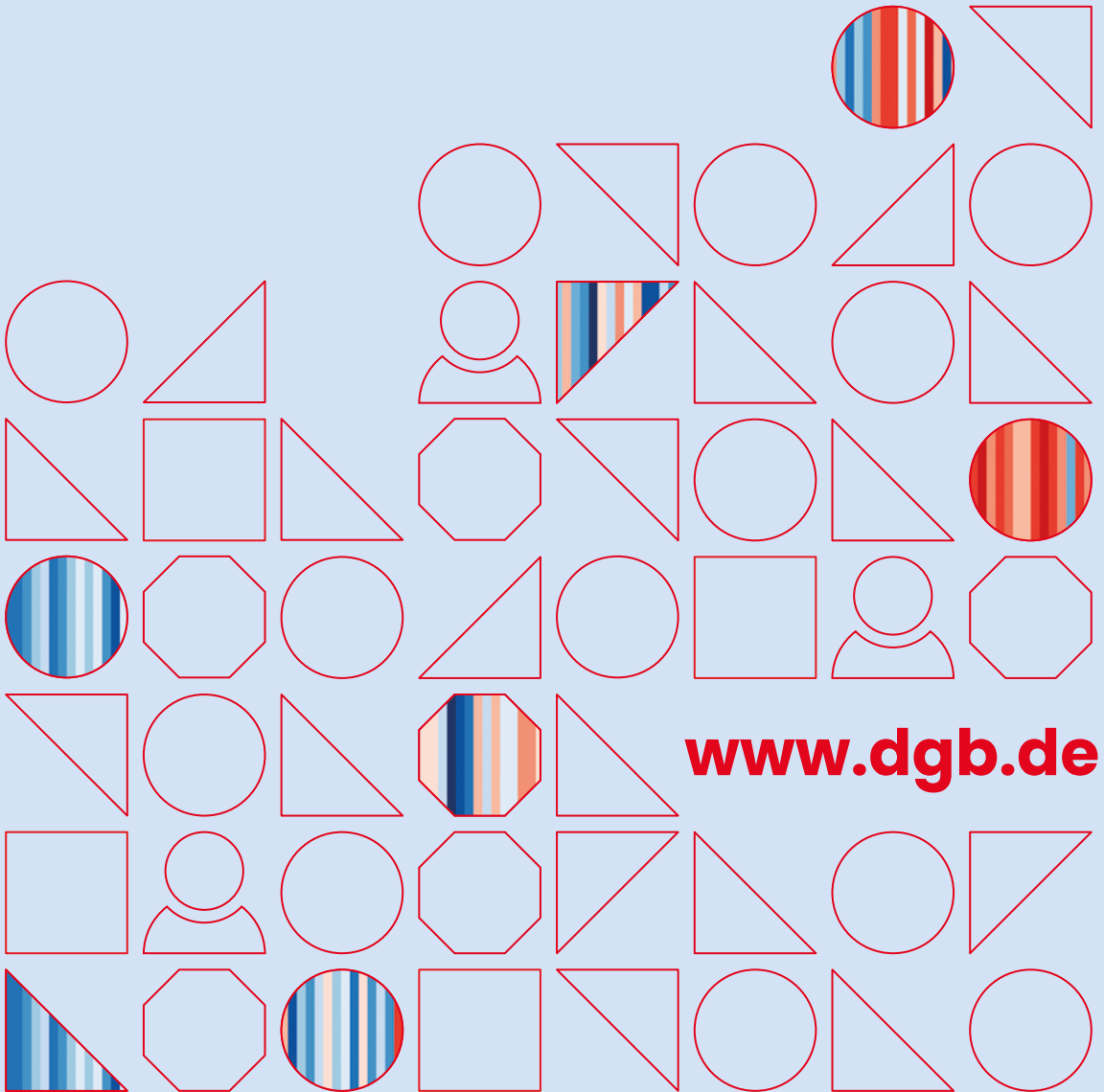
Gestaltung: stockmarpluswaller.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: November 2023

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.



www.dgb.de