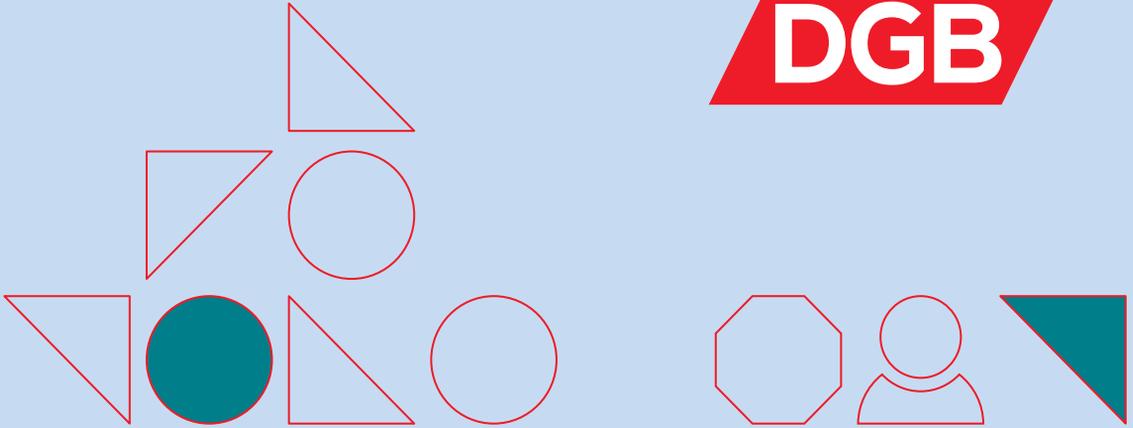




DGB



PERSONALREPORT ○
ÖFFENTLICHER DIENST



2024

**Warum
Teilzeit?**

AUSSERDEM:
ARBEIT IN KITAS UND
GANZTAGSSCHULEN

INHALT

Vorwort: Gute Arbeit in der Frühen Bildung!	3
Kapitel 1: Der öffentliche Dienst auf einen Blick	4
Kapitel 2: Teilzeit und die Gründe für Teilzeit	6
Kitas vor dem Kollaps	12
»Das hat mit pädagogischem Arbeiten oft nicht mehr viel zu tun«	14
Kapitel 3: Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht	18
Kapitel 4: Langfristige Veränderungen im Personalstand	20
Kapitel 5: Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich	22
Das Personal für die Ganztagschule	24
»Das hat mit pädagogischem Arbeiten oft nicht mehr viel zu tun«	26
Kapitel 6: Prekäre Beschäftigung im öffentlichen Dienst	30
Kapitel 7: Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	32
Kapitel 8: Ausbildung im öffentlichen Dienst	37
Kapitel 9: Zusammenschau	38
Resümee und Forderungen: Das ist zu tun!	40
Anhang: Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes	42
Veröffentlichungen der Abteilung: Weiterstöbern!	45
Acht Gute Gründe Mitglied zu werden: Mitmachen!	46
Impressum	47

VORWORT

Gute Arbeit in der Frühen Bildung!

VON ELKE HANNACK,
STELLVERTRETENDE VORSITZENDE DES DGB



Im aktuellen DGB Personalreport nehmen wir zwei zentrale Bausteine unseres Bildungssystems in den Blick: Kitas und Ganztagschulen. Beide Bereiche wachsen. Dies ist nicht zuletzt dem seit 2013 geltenden Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr zu verdanken. Und an Grundschulen wird ab 2026 schrittweise ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung eingeführt.

Sowohl die Zahl der Kitas als auch die Zahl der Beschäftigten in Kitas ist seit 2013 enorm angestiegen. Und auch das Angebot der Ganztagschule wurde zuletzt deutlich ausgebaut, wenn auch je nach Bundesland auf sehr unterschiedliche Art und Weise.

In beiden Arbeitsfeldern besteht ein enormer Fachkräftebedarf. Vielerorts gelingt es schon seit einigen Jahren nicht mehr, den Personalbedarf auch nur annähernd zu decken. Dabei wird sich der Wettbewerb um neues Personal noch weiter zuspitzen. Zum einen, weil die Betreuungsangebote weiter ausgebaut werden. Zum anderen, weil, wie im öffentlichen Dienst insgesamt, viele der älteren Kolleg*innen demnächst in den Ruhestand eintreten.

In dieser Situation sind für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zwei Punkte entscheidend:

1. Der Ausbau darf nicht zu Lasten der Qualität in der Frühen Bildung gehen. Für wie viele Kinder ist eine Fachkraft zuständig? Wie viele zeitliche Ressourcen hat sie? Kann sie auf Wünsche oder Probleme der betreuten Kinder eingehen und ihren pädagogischen Ansprüchen gerecht werden? Bei all diesen Fragen sind die personellen Ressourcen entscheidend. Insbesondere verbesserte Betreuungsschlüssel und verlässliche Regelungen für Vor-, Nach- und Kooperationszeiten stehen für gute Rahmen- und Arbeitsbedingungen in Kita und Ganztagschule.
2. Der Ausbau der Frühen Bildung darf nicht zu Lasten der Zufriedenheit und der Gesundheit der Beschäftigten gehen. Und hier sehen wir deutliche Alarmsignale, dass die Belastung an vielen Orten momentan zu hoch ist. Das führt zu Frustration, langwierigen Erkrankungen und oft zum Verlassen des Arbeitsfeldes.

Fachkräftesicherung gelingt nur mit guten Arbeitsbedingungen. Dieses Argument gilt nicht nur für Kita und Ganztags. Zufriedene Beschäftigte sind die beste Werbung für öffentliche Arbeitgeber und Dienstherrn, um neue Kolleg*innen gewinnen zu können. Deshalb brauchen wir Investitionen in einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst, der seinen Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen bietet.

Der öffentliche Dienst auf einen Blick

Laut Statistischem Bundesamt lebten im Dezember 2023 **84,7 Millionen Menschen** in Deutschland. Im 3. Quartal 2024 waren rund 46,1 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Im Jahr 2023 arbeiteten **6,78 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.

5,27 Millionen Menschen waren zum Stichtag 30.6.2023 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das 64.005 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>

35,1% der Beschäftigten (1.848.555 Personen) waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2023 in Teilzeit tätig (einschl. Altersteilzeit). Bei den Frauen lag die Teilzeitquote sogar bei 49,2%.

1.763.735 Beamt*innen und Richter*innen arbeiteten 2023 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Anteil von 33,5%. Der Frauenanteil liegt in diesem Bereich bei 54%.

49,9% bzw. **2.628.940 Beschäftigte** waren im öffentlichen Dienst im Jahr 2023 für die Länder tätig. Viele personalintensive Aufgaben wie das Bildungswesen oder der überwiegende Teil der Polizei fallen in ihre Zuständigkeit. **1.738.745 Beschäftigte** waren in den **Kommunen tätig**, ein Anteil von 33%

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

Am Stichtag 30.6.2023 absolvierten insgesamt

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

63,3 % waren 2023 im **öffentlichen Dienst** als **Arbeitnehmer*innen** beschäftigt, das waren 3.337.145 Personen. Dabei lag der Frauenanteil bei 63,4%.

516.000 der **Arbeitnehmer*innen** im öffentlichen Dienst arbeiteten im Jahr 2023 auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages. Das ist eine **Befristungsquote** von **15,5 %**.

3.088.638 **Frauen** arbeiteten 2023 im öffentlichen Dienst. Das ist ein Frauenanteil von **58,6 %**.

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

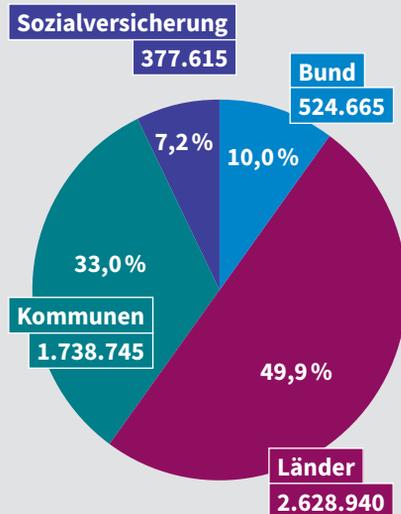
92,9 % sehr hoch, bei der Polizei lag er lediglich bei **32,9 %**.

Im Juni 2023 betrug der **Frauenanteil in Führungspositionen** in den obersten Bundesbehörden

42,6 % – das ist ein Anstieg zu 2015 um 10,2%. Bis 2025 will der Bund 50 % erreichen.

Quelle: Gleichstellungsindex 2023

BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICHEN



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt
Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 2.1, 2023

Abbildung 1

Warum Teilzeit?

Der Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung hält in Deutschland weiter an. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, arbeiteten hierzulande im Jahr 2023 insgesamt 31 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Teilzeit. Gegenüber dem Vorjahr (30 Prozent) ist die Teilzeitquote damit erneut leicht gestiegen.

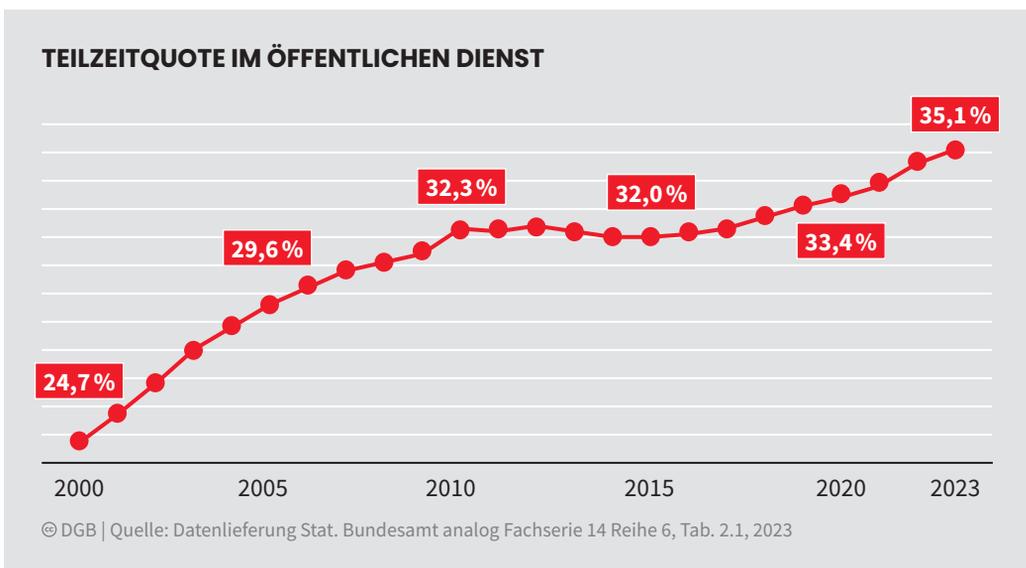
Im öffentlichen Dienst ist die Teilzeitquote noch höher, sie stieg in den letzten 30 Jahren rasant an. Im Jahr 1991 lag sie bei 15,8 Prozent und wuchs bis zum Jahr 2000 auf knapp 25 Prozent. Zwischen 2000 und 2023 erhöhte sich die Quote der Teilzeitbeschäftigten noch einmal auf 35,1 Prozent (vgl. Abb. 2). Im öffentlichen Dienst gibt es also mehr als 1,8 Millionen Beschäftigte, die verkürzt arbeiten.¹ Im Vergleich zum Vorjahr sind das 46.860 mehr Teilzeitbeschäftigte. Das Plus bei den 3,4 Millionen Voll-

zeitbeschäftigten fällt mit 17.145 im Vergleich zu 2022 wesentlich kleiner aus.

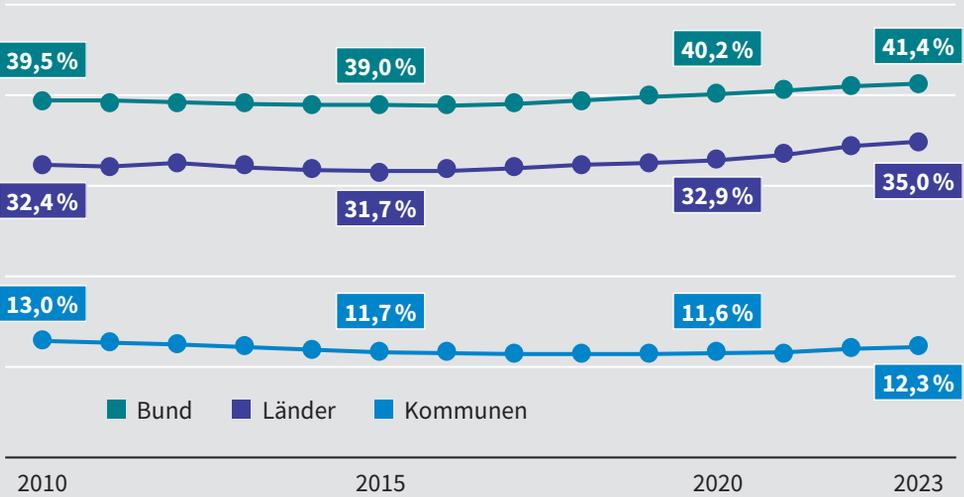
Abbildung 3 verdeutlicht, dass sich die Teilzeitquote in den Beschäftigungsbereichen Bund, Land und Kommune deutlich unterscheidet. Bei Bundesbeschäftigten spielt Teilzeit im Vergleich die geringste Rolle. Hier stieg die Teilzeitquote zwischen den Jahren 2000 und 2023 von 7,1 auf 12,3 Prozent an. Bei den Landesbe-

Bei den Kommunen spielt Teilzeit die bedeutendste Rolle, hier stieg die Quote zwischen 2000 und 2023 von 32,2 auf 41,4 Prozent.

Abbildung 2



TEILZEITQUOTE NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 2.1, 2023

Abbildung 3

schäftigten lag die Teilzeitquote im Jahr 2000 schon bei 24,5 Prozent und stieg auf zuletzt 35 Prozent. Ein Drittel arbeitet in Teilzeit. Bei den Kommunen spielt Teilzeit die bedeutendste Rolle, hier stieg die Quote zwischen 2000 und 2023 von 32,2 auf 41,4 Prozent.

TEILZEIT IST VORRANGIG WEIBLICH

Teilzeitarbeit ist in der Regel mit unzureichender materieller und sozialer Absicherung verknüpft. Ein Teilzeiteinkommen reicht oftmals nicht zur eigenständigen Existenzsicherung aus. Wer in Teilzeit arbeitet, bekommt weniger Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld als die in

Vollzeit beschäftigten Kolleg*innen. Das niedrigere Einkommen bedeutet dann auch niedrigere Renten- bzw. Pensionsansprüche.

Andererseits bieten im Vergleich zur Privatwirtschaft bessere Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst Chancen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Das ist für Beschäftigte attraktiv. Diese Option wird allerdings sehr unterschiedlich genutzt. Im Juni 2023 arbeiteten insgesamt 49,2 Prozent aller Frauen im öffentlichen Dienst in Teilzeit (vgl. Abb. 4). Spitzenreiter ist hier der kommunale Bereich, in dem deutlich über die Hälfte (56,2 Prozent) aller Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen. Dagegen arbeiten zum gleichen Stichtag nur 12,9 Prozent der Männer im öffentlichen Dienst in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer hat sich in den vergangenen Jahren zwar etwas erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau aus. Die höchste Teilzeitquote unter männlichen Be-

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

schäftigten findet sich im Bereich der Länder: Hier waren 16,6 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt.

TEILZEIT NACH ALTER

Aufschlussreich ist zudem die Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Alter (vgl. Abb. 5). Grundsätzlich wird diese über alle Altersgruppen hinweg genutzt. Auch hier springt ins Auge, dass Teilzeit bei Männern und Frauen im öffentlichen Dienst sehr unterschiedlich verbreitet ist. Bei den Männern liegt die Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) über verschiedene Altersstufen hinweg ziemlich konstant bei ungefähr 12 Prozent.

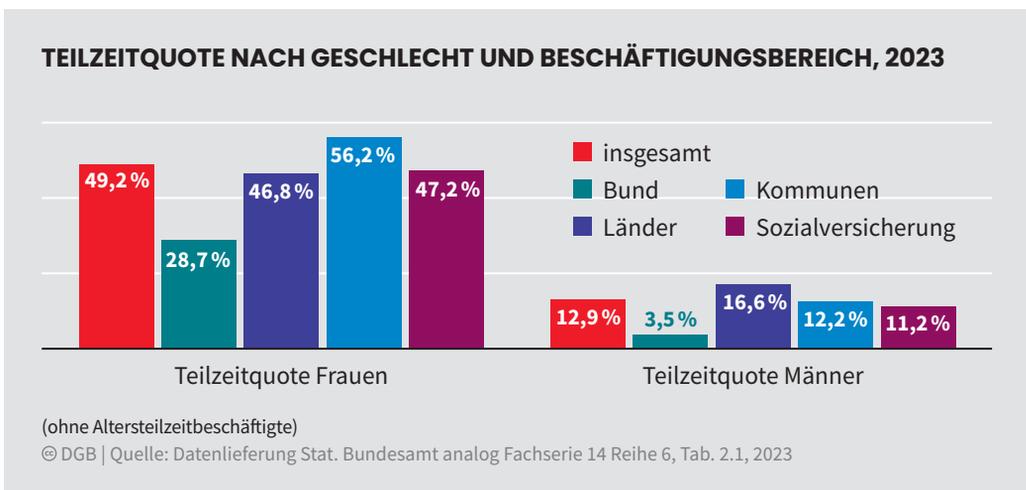
Bei den Frauen ist Teilzeitbeschäftigung verbreiteter, leichte Schwankungen gibt es also auf einem grundsätzlich sehr hohen Niveau. Ab Mitte 30 arbeitet mehr als jede zweite Frau in Teilzeit. Beim Alter von 40 liegt dieser Anteil bei 63,5 Prozent, beim Awtler 50 bei 58,3 Prozent. Auch in einem Alter, in welchem (die ungleich verteilte) Kinderbetreuung in der Regel keine bedeutende Rolle mehr spielt, bleibt die Teilzeitquote bei den Frauen also sehr hoch (zu möglichen Gründen s.u.).

UNTERSCHIEDE JE NACH AUFGABENBEREICH

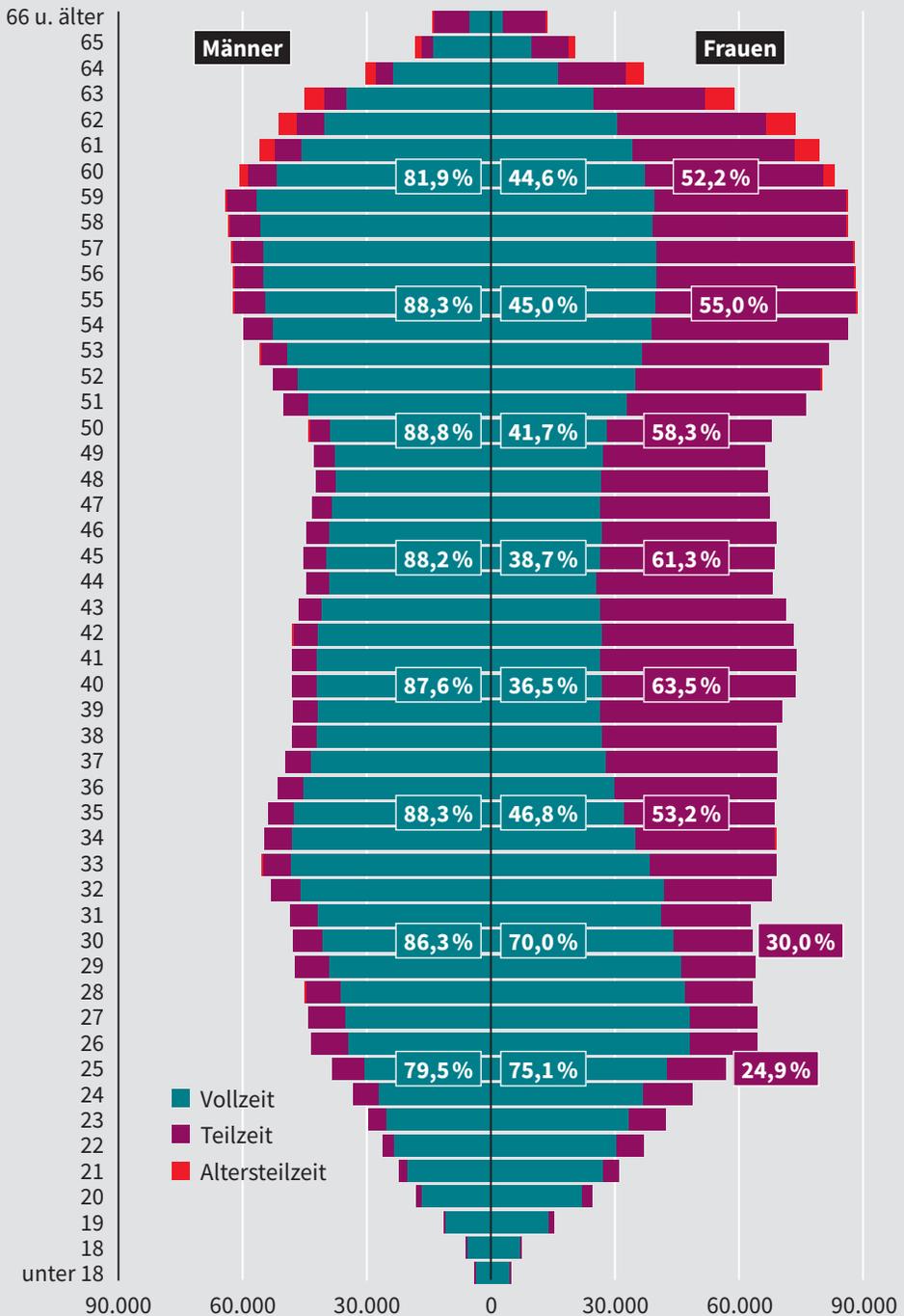
Auch in den Aufgabenbereichen des öffentlichen Dienstes ist die Teilzeitquote unterschiedlich hoch (vgl. Abb. 6). Besonders verbreitet ist Teilzeitbeschäftigung in Kitas und an Schulen sowie im Gesundheitswesen. Im Bereich der Kinderbetreuung liegt die Teilzeitquote bei insgesamt 61,7 Prozent, wobei hier 63,6 Prozent der Frauen und 37,9 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten. Ein ähnliches Bild zeigt sich an den Schulen (insgesamt 46,6 Prozent, bei Frauen 56,2 Prozent, bei Männern 21,3 Prozent). Bei der Polizei findet sich Teilzeitbeschäftigung seltener, der Anteil liegt insgesamt bei 11,2 Prozent. Auch hier ist der Wert bei Frauen mit 26,9 Prozent deutlich höher als bei Männern (3,6 Prozent).

Zuletzt arbeiteten 49,2 Prozent aller Frauen im öffentlichen Dienst in Teilzeit, aber nur 12,9 Prozent der Männer.

Abbildung 4



VOLL- UND TEILZEIT NACH ALTER UND GESCHLECHT



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt, Daten zum Stichtag 30.6.2023

GRÜNDE FÜR TEILZEIT

Die Gründe für Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig, das lässt sich anhand der Befunde der ver.di-Arbeitszeitbefragung verdeutlichen. Über 250.000 Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst haben Anfang 2024 an dieser umfangreichen Erhebung teilgenommen. 28,5 Prozent der Befragten arbeiteten in Teilzeit (Frauen: 40,9 Prozent, Männer: 9,7 Prozent).

Die Gründe für Teilzeitbeschäftigung sind differenziert (vgl. Abb. 7). Genannt wird erstens der Wunsch nach mehr Familien- und Freizeit, zweitens gesundheitliche Probleme und Wunsch nach Entlastung sowie drittens Gründe für un-

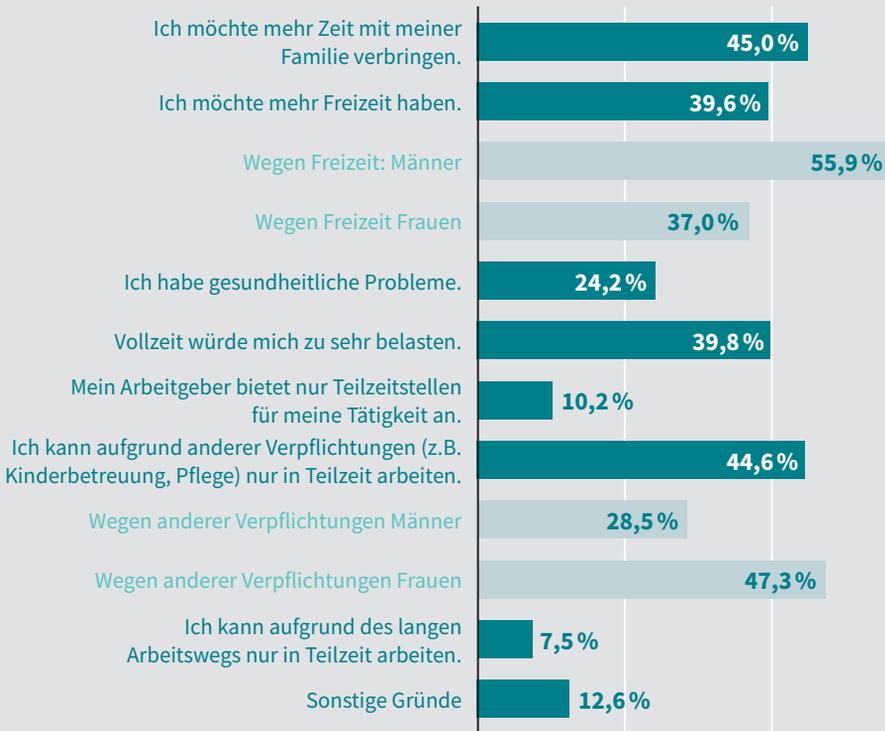
freiwillige Teilzeit (Fürsorgepflichten, Arbeitgeber bietet nur Teilzeitstellen, langer Arbeitsweg).

Auch in den Befunden der ver.di-Arbeitszeitbefragung zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede. Während 47,3 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen im öffentlichen Dienst die Verpflichtung zur Care-Arbeit als Grund für die reduzierte Arbeitszeit nannten (z.B. Kinderbetreuung, Pflege), traf dies bei teilzeitbeschäftigten Männern lediglich auf 28,5 Prozent zu. Und während 55,9 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer erklärten, der Grund für Teilzeitarbeit sei der Wunsch nach mehr Freizeit, waren es bei den Frauen lediglich 37 Prozent.

Abbildung 6



GRÜNDE FÜR TEILZEIT



© DGB | Quelle: ver.di Arbeitszeitbefragung für den öffentlichen Dienst, 2024

Abbildung 7

BELASTUNG ALS GRUND FÜR TEILZEIT

Mit Blick auf den Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst wird immer wieder über die Möglichkeit einer stärkeren Aktivierung von Teilzeitbeschäftigten diskutiert. Theoretisch gibt es hier ein großes Potential, vor allem bei den weiblichen Beschäftigten. Und auch innerhalb der ver.di-Arbeitszeitbefragung gaben immerhin knapp 25 Prozent der unfreiwillig, sprich wegen Verpflichtungen oder einem zu langen Arbeitsweg Teilzeitbeschäftigten an, dass sie ihre Arbeitszeit gerne verlängern würden.

Aber gerade auch der Personalmangel und die hohe Arbeitsbelastung treibt viele Beschäf-

tigte in die Teilzeitbeschäftigung. Knapp 40 Prozent der Teilzeitbeschäftigten aus der ver.di-Arbeitszeitbefragung erklärten, dass Vollzeit sie zu sehr belasten würde. Und gerade in den Engpassberufen in den Bereich Pflege, Kita und Schule liegt dieser Anteil noch deutlich höher. Durch die individuelle Reduzierung der Arbeitszeit wollen sich die Beschäftigten also vor Überlastung schützen.

Das zeigt, dass im öffentlichen Dienst in vielen Aufgabenbereichen eine Steigerung des Arbeitsvolumens über die Aktivierung von Teilzeitkräften nur möglich sein wird, wenn sich die Arbeitsbedingungen signifikant verbessern.

Kitas vor dem Kollaps

In Deutschland haben Kinder von Eltern mit niedrigem Einkommen deutlich schlechtere Bildungschancen. Klar ist, dass ihre Förderung nicht erst in der Schule beginnen darf. Der Ausbau der frühkindlichen Bildung ist deshalb alternativlos. Allerdings fehlt an allen Ecken und Enden Personal, so dass die pädagogische Arbeit oft zu kurz kommt.

In den letzten zehn Jahren gab es in Deutschland einen enormen Ausbau der Kindertageseinrichtungen. Insgesamt werden hier mittlerweile rund 3,9 Millionen Kinder gebildet und betreut, das ist eine Zunahme von 22 Prozent seit 2012. Stark gewachsen ist auch der Bereich der kommunalen Einrichtungen, denn rund ein Drittel aller Kitas in Deutschland wird von den Städten und Gemeinden getragen. Mittlerweile arbeiten bei den öffentlichen Kitas 273.780 Kolleg*innen, die Zahl ist in den letzten zehn Jahren um 85 Prozent angestiegen.

Dennoch ist die Personalausstattung immer noch nicht bedarfsgerecht, auch weil die Arbeit

selbst sich verändert hat. Die Kinder sind heute viel jünger, wenn sie in die Kita kommen und sie verbringen dort mehr Zeit als im klassischen Halbtagskindergarten. Die Kolleg*innen tragen deshalb viel mehr Verantwortung bei der Erziehung und der Begleitung von Bildungsprozessen.

KAMPF UM ENTLASTUNG

Ein leer gefegter Fachkräftemarkt, viele unbesetzte Stellen und schlechte Personalschlüssel führen zu einer enormen Belastung der Kolleg*innen. Die ver.di-Arbeitszeitbefragung, an der sich bundesweit über 12.000 Erzieher*innen beteiligt haben, bestätigt das. 88 Prozent der Beschäftigten geben hier an, sich nach der Arbeit ausgebrannt und leer zu fühlen. Die Konsequenzen der hohen Arbeitsintensität sind ebenfalls messbar: Es gibt keine Berufsgruppe, die momentan höhere Krankenstände hat als die der Kita-Beschäftigten.

Die Kolleg*innen vor Ort können ihren eigenen Ansprüchen an ihre Arbeit unter diesen Bedingungen oftmals nicht mehr gerecht werden. Das erzeugt Frustration, denn die eigene alltägliche Arbeit wird nicht mehr als erfüllend und wertvoll wahrgenommen. Im schlechtesten Fall verlassen Beschäftigte das Arbeitsfeld Kita wegen der schlechten Arbeitsbedingungen. Für Gewerkschaften und Personalvertretungen steht der Kampf um Entlastung deshalb jetzt im Zentrum.

UND DIE AUSBILDUNG?

Die klassische Variante ist eine rein schulische Ausbildung in zwei Phasen (Berufsfachschule mit Abschluss Kinderpfleger*in, Sozialassistent*in oder sozialpädagogische*r Assistent*in; Fachschule mit Abschluss staatlich anerkannte*r Erzieher*in). In den letzten Jahren wurden daneben praxisintegrierte Ausbildungen (PIA) entwickelt. Die Schüler*innen sind dann bereits an einer Kita angestellt. Sie haben einen größeren und vor allem bezahlten Praxisanteil in der Ausbildung. Damit entsteht auch ein wichtiger neuer Ausbildungsmarkt im öffentlichen Dienst. Viele große Kommunen bieten mittlerweile PIA an, um die Kolleg*innen im Anschluss halten zu können.

ZAHLEN & FAKTEN

230.000 Erzieher*innen

fehlen in den Kitas in Deutschland bis zum Jahr 2030. Schon heute führt der Personalmangel zur Verkürzung von Betreuungszeiten und wirkt sich negativ auf die pädagogische Qualität aus.

Quelle: Bertelsmann-Stiftung

Knapp **2,6** Millionen Kita-Kinder

waren in Deutschland zuletzt im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt. Unter Dreijährige gab es dort zuletzt 706.000. Damit lag die Beteiligungsquote bei den Kindern im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt deutschlandweit bei 91 Prozent und bei den Kindern im Alter von unter drei Jahren bei knapp 30 Prozent.

Quelle: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023

29,6 Tage sind die Beschäftigten

in Kitas in Deutschland durchschnittlich krankgeschrieben. Das sind 9,5 mehr Arbeitsunfähigkeitstage als in anderen Berufsgruppen.

Quelle: Bertelsmann-Stiftung (2024): Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung

Rund **61 %** des **pädagogischen Personals** in deutschen Kitas

arbeitete zuletzt in Teilzeit. Und bei den Fachkräften ohne Leitungsaufgaben arbeiteten sogar rund 77 Prozent der Kolleg*innen in Teilzeit.

Quelle: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023; HBS-Vorstudie: „Nur Teilzeit in der Kita?“

78 % der **Kita-Beschäftigten**

begründen ihren Wunsch nach Arbeit in Teilzeit damit, dass die Belastung zu hoch sei. Die meisten Befragten würden ihre Arbeitszeit pro Woche gerne noch weiter reduzieren.

Quelle: ver.di Arbeitszeitbefragung für den öffentlichen Dienst 2024

Über **30 %** der befragten

Kolleg*innen sagen, dass sie ihren eigenen pädagogischen Ansprüchen im Arbeitsalltag nicht gerecht werden können.

Quelle: ver.di Kita-Personalcheck 2021

41,1 % der Befragten aus dem **Arbeitsbereich Kita** verzichten aufgrund der hohen Arbeitsbelastung regelmäßig auf Pausen. Viele Beschäftigte machen regelmäßig Überstunden, um nicht besetzte Stellen auszugleichen und ausgefallene Kolleg*innen zu vertreten.

Quelle: ver.di Arbeitszeitbefragung für den öffentlichen Dienst 2024

Nur **6 %** der **Kita-Beschäftigten**

gehen davon aus, unter den aktuellen Arbeitsbedingungen bis zum regulären Renteneintritt arbeiten zu können.

Quelle: ver.di Arbeitszeitbefragung für den öffentlichen Dienst 2024



ZUR PERSON

Claudia Bidenkapp arbeitet seit 1994 für die Stadt Mainz als Erzieherin, davon rund 25 Jahre im Gruppendienst in einem festen Haus. Seit rund fünf Jahren arbeitet sie als Springerin, springt also in verschiedenen Kitas ein. Sie ist bei ver.di und im Personalrat aktiv.

Ingo Mohrholz ist freigestellter ver.di-Personalrat bei der Stadt Mainz. Er ist gelernter Handwerker, wollte dann aber lieber mit Menschen arbeiten. Also absolvierte er einen Vorbereitungskurs und die Nichtschülerprüfung und ist seit 26 Jahren bei der Stadt Mainz als Erzieher angestellt.

In den öffentlichen Kitas der Stadt arbeiten fast 1.000 Beschäftigte.

»Das hat mit pädagogischem Arbeiten oft nicht mehr viel zu tun«

Wie bewertet ihr die Personalausstattung in den öffentlichen Kitas in Mainz?

Claudia Bidenkapp: Ich erlebe die Situation als Springerin. Ich habe meine Stamm-Kita, in der ich morgens um 8:00 Uhr anfangen. Normalerweise bekomme ich dann einen Anruf, dass ich in einer anderen Kita einspringen soll, oder ich bleibe in meiner Kita. Jetzt bin ich allerdings schon lange in einer Kita eingesetzt, in der Per-

sonalnotstand herrscht. Dort sind viele Stellen nicht besetzt, wodurch der Krankenstand steigt. Klar, wenn die Leute auf Notstrom arbeiten müssen, werden sie eher krank.

Wie wirkt sich der Personalnotstand noch aus?

Claudia Bidenkapp: Die Öffnungszeiten müssen gekürzt werden. Wenn die Leitung kein Per-

sonal hat, kann sie den Betrieb nicht aufrecht-erhalten. Und dann laufen die Eltern Amok. Ich kann das gut verstehen, die müssen ja schließlich auch arbeiten. Wenn über Wochen die Öffnungszeiten auf 7 Stunden gekürzt werden müssen, ist das nicht optimal. Aber was soll man sonst machen? Es fehlt einfach Personal. Und es sind viele Kitas, in denen die Öffnungszeiten gerade eingeschränkt sind. Dort, wo ich gerade einspringe, gilt es jetzt für ein halbes Jahr. Danach müssen wir weitersehen.

Ingo Mohrholz: Bevor entschieden wurde, dass die öffentlichen Kitas ihre Öffnungszeiten verkürzen dürfen, war es allgerings noch schlimmer. Da wurde Tag für Tag neu entschieden. Und dann wurden die Eltern morgens angerufen, dass sie die Kinder wieder abholen müssen. Insofern ist es jetzt besser, weil sie planen können.

Für die Eltern ist es in beiden Fällen nicht ideal.

Claudia Bidenkapp: Aber es geht nicht anders, die Kita-Beschäftigten laufen am Limit. Und dann hat das mit pädagogischem Arbeiten oft nicht mehr viel zu tun. Das ist nur noch ein Aufbewahren. Zum Glück haben wir Sommer, da können wir zumindest rausgehen.

Ingo Mohrholz: Und es ist keine Besserung in Sicht. Ich bin jetzt fast seit eineinhalb Jahren als Personalrat freigestellt, dadurch sehe ich die Zahl der Ausschreibungen in der Kita-Jobbörse. Und dort fehlen dauerhaft zwischen 100 und 125 Leute. Dauerhaft. Obwohl wir gleichzeitig jede Woche Bewerbungsgespräche führen und jede Woche ein oder zwei Leute einstellen.

Trotzdem tut sich nichts, das ist schon frustrierend.

Claudia Bidenkapp: Und die wenigsten Neueinstellungen sind in Vollzeit. Die Menschen brauchen heute eine gute Life-Work-Balance. Mich wundert es bei den jungen Kolleginnen

und Kollegen manchmal. Ich wäre früher nie auf die Idee gekommen, nur Teilzeit zu arbeiten, auch weil das Geld dann nicht gereicht hätte. Früher haben eigentlich nur diejenigen in Teilzeit gearbeitet, die sich zuhause um ihre Kinder kümmern mussten.

Hat es mit der hohen Belastung zu tun, dass viele in Teilzeit arbeiten wollen?

Ingo Mohrholz: Ja. Es gibt viele ältere Kolleginnen, die reduzieren. Da ist der Grund eindeutig die Belastung. Altersteilzeit gibt es nicht mehr, was viele sehr frustriert. Als Notlösung reduzieren sie dann so weit, dass sie noch die Miete bezahlen und sich irgendwie durchschlagen können. Die sitzen dann wirklich verzweifelt bei mir in der Sprechstunde, das geht mir total nah. Sie brauchen das Geld, sie müssen arbeiten, aber sie können nicht mehr.

Claudia Bidenkapp: Und aus Sicht von uns Beschäftigten ist es dann ziemlich absurd, dass man ständig neue Einrichtungen baut, weil es den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz gibt. Es funktionieren aber noch nicht einmal die be-

Die Kita-Beschäftigten laufen am Limit. Und dann hat das mit pädagogischem Arbeiten oft nicht mehr viel zu tun. Das ist nur noch ein Aufbewahren.

Claudia Bidenkapp

stehenden Kitas. Aber dann macht wieder eine neue Kita auf und Beschäftigte wechseln dorthin, in der Hoffnung, dass es dort besser läuft. Das ist ein Teufelskreis, es werden immer neue Löcher gerissen.

Wie sieht es im Kitaalltag mit der Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit aus?

Claudia Bidenkapp: In meiner Stamm-Kita ist es im Dienstplan verankert. Das ist aber eher die Ausnahme. In den Kitas, in denen ich zuletzt eingesprungen bin, haben die wenigsten Zeit für Vor- und Nachbereitung.

Wie verändern diese schwierigen Bedingungen die Sicht auf den Beruf?

Claudia Bidenkapp: Ich kenne weiterhin keinen Beruf, in dem ich solche Freiheiten habe. Ich bin nicht gezwungen am Schreibtisch zu sitzen. Ich kann mit den Kindern in den Wald gehen, in den Matsch, in den Schnee, in die Turnhalle. Ich kann Experimente machen, singen, malen. Aber durch die Arbeitsbedingungen geht viel verloren. Mir persönlich ist die Haltung wichtig, dass ich es trotz dieser Bedingungen versuche. Auch wenn ich nicht alles so machen kann, wie ich gerne möchte.

Ingo Mohrholz: Ich kenne aber auch mindestens zwei Kolleginnen, die gegangen sind. Weil sie ihren Beruf nicht so ausüben konnten, wie es ihr Anspruch ist. Weil sie nicht in Ordnung fanden, dass die Bildung der Kinder hinten runterfällt.

Claudia Bidenkapp: Klar, das verstehe ich auch.

Wenn man dauerhaft das Gefühl hat, den eigenen Ansprüchen an die Arbeit nicht gerecht werden zu können, ist das hart.

Claudia Bidenkapp: Oft ist es so, dass du das Niveau, das du gerne möchtest, runterschrauben musst, weil zu wenig Personal da ist. Das

Ich kenne mindestens zwei Kolleginnen, die gegangen sind. Weil sie ihren Beruf nicht so ausüben konnten, wie es ihr Anspruch ist. Weil sie nicht in Ordnung fanden, dass die Bildung der Kinder hinten runterfällt.

Ingo Mohrholz

erzeugt aber Stress. Und wenn das dauerhaft so ist, macht dieser Stress auch krank. Die Kolleginnen können nicht mehr. Und eine Erkältung, die du früher in drei Tagen auskuriert hattest, dauert dann 14 Tage.

Ingo Mohrholz: Interessanterweise ist es auch ein Generationenthema. Viele jüngere Kolleginnen und Kollegen leiden besonders stark unter diesem Druck.

Vielleicht haben erfahrenere Beschäftigte den Vorteil, dass sie in der Vergangenheit auch gute Phasen erlebt haben, in denen die Arbeit erfüllend war. Und Jüngere erleben den Kita-Kollaps von vornherein als Dauerzustand.

Ingo Mohrholz: Ja, dann fehlt die Hoffnung. Wir selbst haben es auch anders kennengelernt. Wir wissen, dass es auch anders geht.

Wie hat sich die Ausbildung verändert? Und wie sieht die Ausbildung bei der Stadt Mainz aus?

Claudia Bidenkapp: Grundsätzlich stehen die Fachschulen unter großem Druck der Politik, weil mehr ausgebildet werden soll. Den Bedarf sehe ich auch, aber die Qualität der Ausbildung darf nicht leiden. Mittlerweile gibt es an vielen Orten die Praxisintegrierte Ausbildung, PIA. Bei der Stadt Mainz heißt das Teilzeitausbildung. Es ist aber letztlich dasselbe. Die Auszubildenden sind zwei Tage pro Woche in der Schule und drei Tage in der Kita. Das macht dann rund 20 Stunden, die sie pro Woche in der Kita sind.

Ingo Mohrholz: Ich finde das gut. Es ist eben auch die Möglichkeit, dass die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen etwas Geld verdienen. Und hier muss ich unseren Arbeitgeber auch mal loben. Normalerweise würden die Teilzeitauszubildenden im Tarifvertrag in der Entgeltgruppe S2 eingestuft und kommen dann nach der staatlichen Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher in die 8a. Hier ist es so, dass man nach Abschluss der schulischen Ausbildung bis zur Anerkennung in die S4 kommt. Und wer zu Beginn der Ausbildung schon Sozialassistent oder Sozialassistentin ist, kommt auch direkt in die S4. Das ist auch eine Form der Anerkennung und ein gutes Mittel, um Auszubildende zu gewinnen.

Und im Unterschied zur klassischen Ausbildung in der Fachschule kommt die Praxis auch schneller ins Spiel, oder?

Claudia Bidenkapp: Ja, die Idee ist im Prinzip gut. Aber laut Ausbildungsplan brauchen die Auszubildenden im ersten Jahr gar keine Anleitung. Und das finde ich falsch, weil sie sich in dieser Phase dann irgendwelche Dinge aneignen, die du nicht mehr rauskriegst. Es müsste verpflichtend sein, dass Auszubildende ab dem ersten Jahr eine engmaschige Begleitung von

einer Kollegin aus dem Haus haben. Also eine Praxisanleitung.

Ingo Mohrholz: Viele Kitas machen das von sich aus, auch wenn es nicht verpflichtend ist. Dort gibt es Anleitergespräche und eine Möglichkeit zum kollegialen Austausch. Das machen viele nebenher, auch weil sie wollen, dass die Ausbildung eine gute Qualität hat. Es könnte schließlich die Kollegin sein, die demnächst mit dir arbeitet.

Was ist für euch das Fazit, wenn ihr an die Personalausstattung der Kitas denkt?

Claudia Bidenkapp: Wir brauchen dringend mehr Personal.

Ingo Mohrholz: Im Prinzip kennen ja alle die Situation, auch diejenigen, die entscheiden können. Wir haben zu wenig Personal und werden so schnell kein zusätzliches finden. Insofern muss man sich zuerst darum kümmern, dass die bestehenden Kitas gut arbeiten können, bevor man neue baut. Der größte Wunsch der Kita-Beschäftigten ist es, dass die Gruppen kleiner werden, so dass sie ihre pädagogische Arbeit gut machen können. Um das zu erreichen, müssen die Gewerkschaften aber offensichtlich besser auf die Gesetzgebung Einfluss nehmen.

Claudia Bidenkapp: Manchmal bin ich wirklich frustriert, dass alles so den Bach runtergeht. Im Moment ist es schlimm. Der Personalmangel, hoher Krankenstand, viel Fluktuation. Es ist sehr verbreitet, die Stelle schnell zu wechseln, wenn irgendwas nicht passt. Das gab es früher nicht, da hatten wir mehr Zusammenhalt. Mich belastet das, denn es ist so ein schöner Beruf! Und wie gesagt, wir haben in der Vergangenheit ja auch erlebt, wie es gut laufen kann. Diese Erfahrung müssen wir den vielen Jüngeren mitgeben, in diese Richtung muss es wieder gehen!

Das Interview fand im Juli 2024 statt.

Tabelle 1

BESCHÄFTIGTE NACH AUFGABENBEREICHEN UND BESCHÄFTIGTENSTATUS (KÖPFE), 2023

Aufgabenbereich	insgesamt in 1.000	Beamt*innen, Richter*innen, Soldat*innen	Arbeit- nehmer*innen
insgesamt	5.270,0	36,7 %	63,3 %
Allgemeine Dienste	1.756,0	58,3 %	41,7 %
Politische Führung und zentrale Verwaltung	588,2	27,8 %	72,2 %
Auswärtige Angelegenheiten	9,1	31,9 %	68,1 %
Verteidigung	242,0	81,1 %	18,9 %
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	533,1	69,2 %	30,8 %
darunter Polizei	352,1	85,1 %	14,9 %
Rechtsschutz	186,2	67,2 %	32,8 %
Finanzverwaltung	197,4	84,2 %	15,7 %
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	1.826,9	41,6 %	58,4 %
darunter: Allgemeinbildende und berufliche Schulen	1.028,4	65,8 %	34,2 %
Hochschulen	621,9	10,0 %	90,0 %
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	920,4	6,9 %	93,1 %
darunter Kindertagesbetreuung nach SGB VIII	295,6	0,5 %	99,5 %
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	290,5	4,9 %	95,1 %
Gesundheitswesen	210,1	3,4 %	96,6 %
Wohnungswesen, Städtebau, Raumordnung und kommunale Gemeinschaftsdienste	130,4	13,1 %	87,0 %
Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	46,3	28,9 %	71,1 %
Energie- und Wasserwirtschaft, Gewerbe, Dienstleistungen	167,7	9,1 %	90,9 %
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	119,1	20,2 %	79,8 %
Finanzwirtschaft	12,8	18,0 %	82,0 %

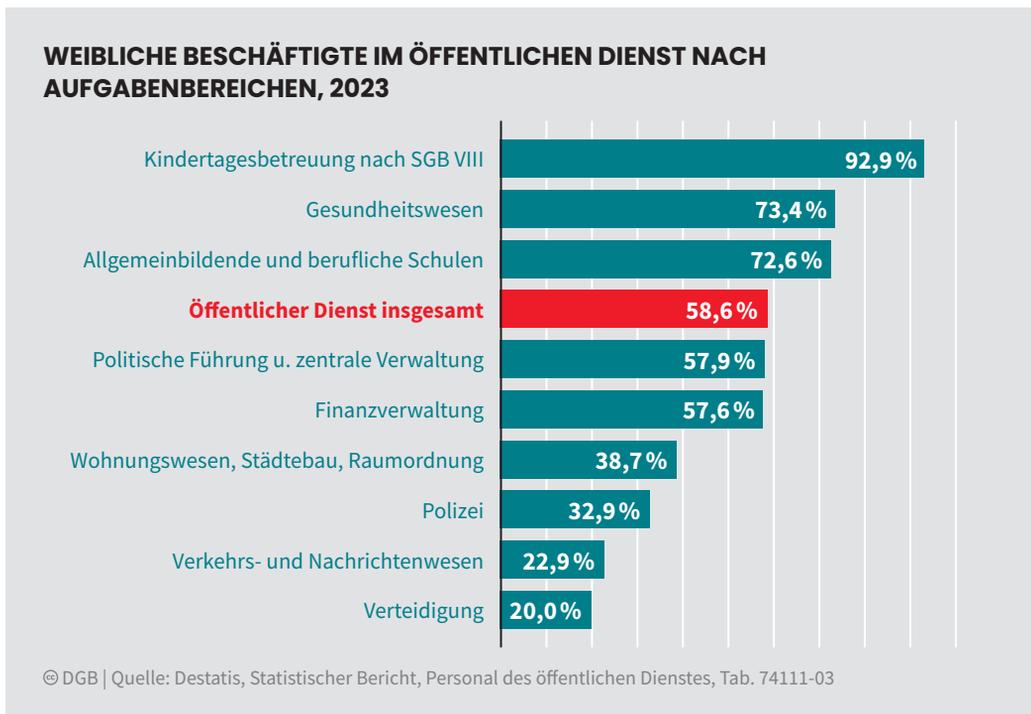
© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-03

Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Im Juni 2023 waren 58,6 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 zuletzt knapp 61 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiblich waren. Im früheren Bundesgebiet lag der Frauenanteil zuletzt dagegen bei knapp 58 Prozent.

Bei näherer Betrachtung der Aufgabenbereiche zeigt sich auch, dass die Frauen- und Männeranteile je nach Tätigkeitsfeld stark variieren. In der Kindertagesbetreuung (92,9 Prozent) und im Schuldienst (72,6 Prozent) ist der Anteil der Frauen beispielsweise überdurchschnittlich hoch, in der Verteidigung (20 Prozent), im Verkehr- und Nachrichtenwesen (22,9 Prozent) sowie bei der Polizei (32,9 Prozent) liegt er deutlich niedriger.

Abbildung 8



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

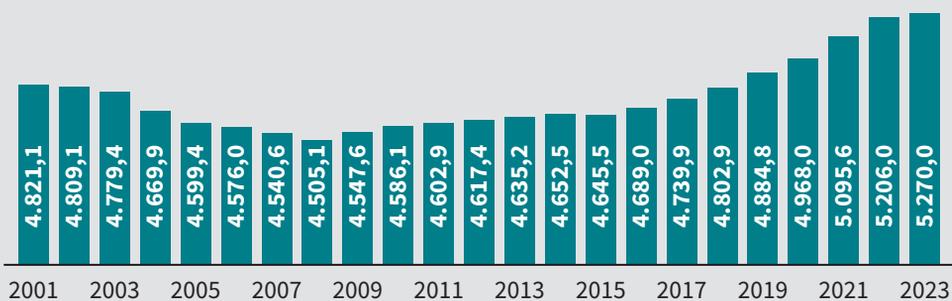
Jahr	insgesamt	Beamt:innen und RichterInnen	Arbeitnehmer:innen	Frauen im öffentlichen Dienst
1991	6.737,8	1.843,5 (27,4%)	4.637,1 (68,8%)	3.155,2 (46,8%)
1995	5.371,0	1.701,1 (31,7%)	3.475,5 (64,7%)	2.677,2 (49,8%)
2000	4.908,9	1.684,6 (34,3%)	3.037,8 (61,9%)	2.493,5 (50,8%)
2005	4.599,4	1.691,6 (36,8%)	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%)
2023	5.270,0	1.763,7 (33,5%)	3.337,1 (63,3%)	3.088,6 (58,6%)

© DGB | Quelle: Datenlieferung Destatis analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 1.2 und 2.1, 2023

Tabelle 2

Abbildung 9

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES, KÖPFE, IN TAUSEND



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

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

Jahr	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
30.6.2021	5.095,6	521,4	2.541,5	1.657,6	375,1
30.6.2023	5.270,0	524,7	2.628,9	1.738,7	377,6

© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 2.1, 2023

Tabelle 3

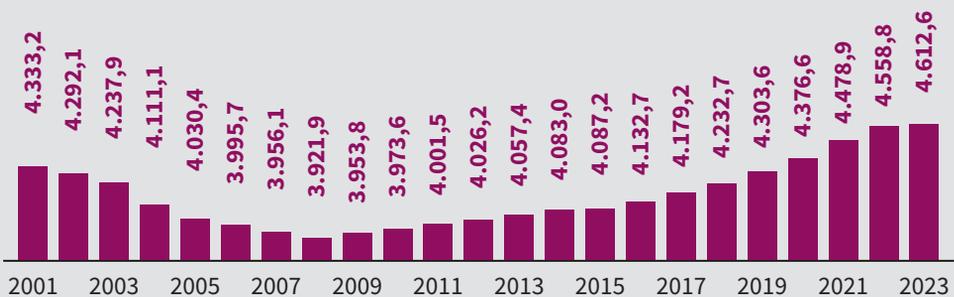
Ab den Neunzigerjahren folgte eine lange Phase von Stellenstreichungen und Personalabbau. Zwischen 1991 und 2023 ist das Personal des öffentlichen Dienstes um rund 23 Prozent von 6,74 auf 5,27 Millionen Beschäftigte gesunken.

Für den Stichtag 30.06.2023 verzeichnet die Personalstandstatistik im Vergleich zum Vorjahr einen Personalzuwachs. Die Beschäftigtenzahl stieg insgesamt um 64.005 Personen. Dies ist vor allem auf eine Zunahme im kommunalen Bereich (plus 37.200) und bei den Landesbeschäftigten (plus 62.130) zurückzuführen. Im Bundesbereich wurde Personal abgebaut (minus 1.065).

Abbildung 9 zeigt die Personalstandentwicklung ab dem Jahr 2000 nach Köpfen, Abbildung 10 zeigt sie nach Vollzeitäquivalenten. Das Vollzeitäquivalent gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. So wird ersichtlich, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn es nur Vollzeitarbeitsplätze gäbe. Ein Vergleich macht deutlich, dass der Rückgang der Beschäftigtenzahlen den massiven Abbau der Stellen im öffentlichen Dienst nur zum Teil widerspiegelt. Hintergrund ist der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung: Eine Vollzeitstelle wird immer häufiger von mehr als einer Person ausgefüllt.

Abbildung 10

VOLLZEITÄQUIVALENTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST, IN TAUSEND



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

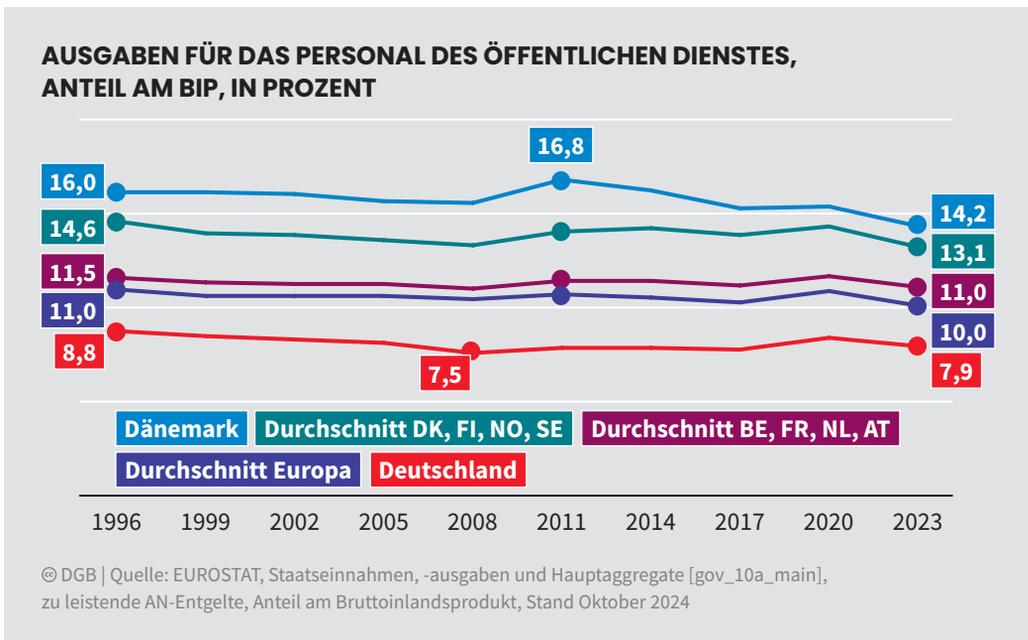
Der öffentliche Dienst im europäischen Vergleich

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 2023 haben die vier skandinavischen Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden (DK, FI, NO, SE) im Durchschnitt 13,1 Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts für Personal im öffentlichen Dienst ausgegeben, Dänemark als einzelnes Land sogar 14,2 Prozent (siehe Abbildung). Die Personalausgaben in Deutschland beliefen sich 2023

Abbildung 11



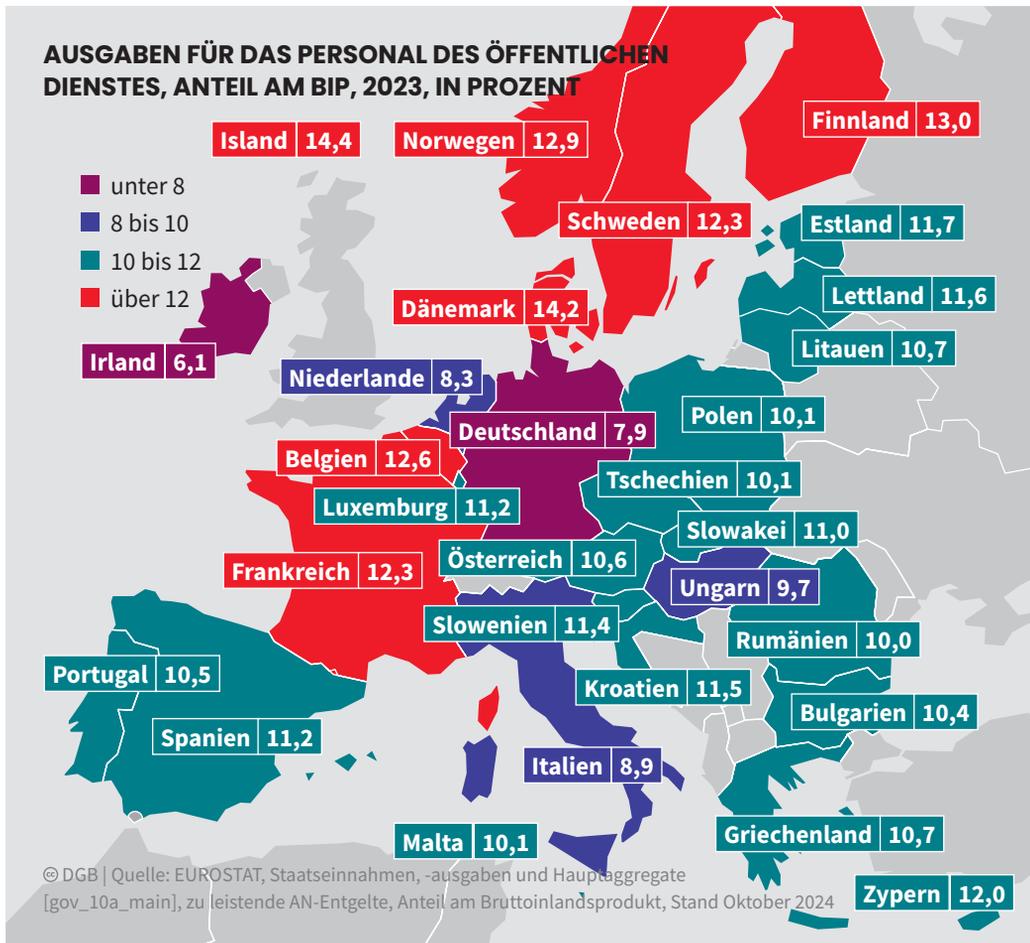


Abbildung 12

lediglich auf 7,9 Prozent. Sie liegen also 5,2 Prozentpunkte unter dem Niveau der vier skandinavischen Länder.

Auch die kontinentaleuropäischen Länder Belgien, Frankreich, Niederlande und Österreich (BE, FR, NL, AT) investieren mehr in ihr Personal. Im Jahr 2023 waren es 11 Prozent. Das entspricht einer Differenz von 3,1 Prozent, die Personalausgaben in Deutschland sind im europäischen Vergleich also eher niedrig. Die klei-

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

In Schweden, Dänemark und Norwegen liegt der Anteil der Beschäftigten öffentlicher Arbeitgeber bei ca. 30 Prozent, in Deutschland dagegen nur bei 11 Prozent.

1 | OECD (2023): Government at a Glance 2023, Paris; S. 180

Das Personal für die Ganztagschule

Bund und Länder haben einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule beschlossen, der ab dem Schuljahr 2026/2027 greift. Zunächst gilt er für Kinder der ersten Klasse, in den Jahren danach dann für die gesamte Grundschule. Beim Ausbau der Ganztagsbetreuung darf aber die pädagogische Qualität nicht auf der Strecke bleiben. Und die bemisst sich nicht zuletzt an einer guten Personalausstattung und guten Arbeitsbedingungen.

Ganztagschulen sollen Orte sein, an denen Schüler*innen sich wohlfühlen und die vielfältige Bildungsprozesse ermöglichen. Ein Schultag besteht hier aus Unterricht, Arbeitszeiten, Lernzeiten, Spiel- und Freizeiten sowie Pausen- und Mittagszeiten. Im Idealfall gibt es eine breite Palette von Ganztagsangeboten, dadurch wird in multiprofessionellen Teams gearbeitet. Dazu gehören neben den Lehrkräften Sozialpädagog*innen, Erzieher*innen, ggf. Integrationshelfer*innen und Sonderpädagog*innen sowie weitere Fachkräfte aus Sportvereinen, Kunst oder Kultur.

FLICKENTEPPICH GANZTAG

Eine einheitliche Vorstellung vom Ganztag gibt es bisher nicht. Nach der Definition der Kultusministerkonferenz gilt eine Schule als Ganztagschule, wenn dort an drei Tagen in der Woche ein ganztägiges Angebot bereitgestellt wird, das mindestens sieben Zeitstunden umfasst. Dadurch gibt es in den Bundesländern sehr unterschiedliche Ganztags-Modelle. Teilweise wird er nur über die Schule umgesetzt, teilweise ist für die Nachmittagsbetreuung der Hort zuständig. Neben dem Schulsystem steht also ein unübersichtliches Mischsystem aus schulnahen Angeboten. Oft arbeiten die

Kolleg*innen im außerschulischen Ganztag bei freien Trägern und teilweise unter prekären Bedingungen. Bei den sozialpädagogischen Fachkräften ist geringfügige Beschäftigung zum Beispiel keine Seltenheit.

GUTER GANZTAG MIT GUTER ARBEIT

In Thüringen wiederum sind auch die Erzieher*innen der Ganztagschulen wie die Lehrkräfte im Landesdienst beschäftigt, erklärt Marian Diezel. Er ist Mitglied im HPR Schule, in der GEW aktiv und arbeitet als Hortkoordinator in einer Grundschule. Ein großes Thema für die Erzieher*innen sei die erzwungene Teilzeit, also die Beschäftigung am Nachmittag mit einer halben Stelle. Personalrat und Gewerkschaft hätten aber erreicht, dass Erzieher*innen mittlerweile zumindest 80 Prozent-Stellen angeboten werden. „Unser nächstes Ziel ist die Durchsetzung von Vollzeitstellen. Teilzeitstellen sind für viele nicht lukrativ, gerade die jungen Absolventen der Erzieberschulen bewerben sich bevorzugt auf Vollzeitstellen“, so Diezel. Man müsse die Teilzeitfalle durch eine stärkere Verzahnung von Vormittag und Nachmittag aufknacken. Ansonsten werde es sehr schwer, genug Personal für den Ganztag zu finden.

ZAHLEN & FAKTEN

49,2 % der Schüler*innen an **allgemeinbildenden Schulen** nahmen 2022/2023 bundesweit am Ganztagsschulbetrieb teil (absolut 3.759.805). Im Schuljahr 2002/2003 waren es gerade einmal 9,8 Prozent.

Quelle: KMK (2024): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland

73 % der **Grundschulen** verfügten im Schuljahr 2022/2023 über Ganztagsangebote. Die höchsten Anteile verzeichnen Berlin (100 Prozent), Sachsen (99,5 Prozent), Thüringen (99,5 Prozent), Saarland (98,8 Prozent) – den niedrigsten Wert Baden-Württemberg (28,8 Prozent).

Quelle: KMK (2024): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland

Mit **89,7 %** verzeichnen die **Integrierten Gesamtschulen die höchsten Anteile an Ganztagschulen** (Hauptschulen 80,2 Prozent, Gymnasien 63,2 Prozent).

Quelle: KMK (2024): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland

Bis 2030 fehlen **110.000** Lehrkräfte zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen. Zusätzlich fehlen mehrere Hunderttausend Fachkräfte der Kinder und Jugendhilfe.

Quelle: GEW

12 % der **neu eingestellten Lehrkräfte** sind an den Schulen in Deutschland in den vergangenen zwei Jahren als Quereinsteiger*innen ohne klassische Lehramtsausbildung eingestellt worden. An einigen Schulen überwiegt im Kollegium die Anzahl der nicht oder kaum ausgebildeten Beschäftigten, die als Lehrkräfte arbeiten.

Quelle: GEW

Voraussichtlich 600.000 zusätzliche Ganztagsplätze entstehen bis 2030 durch die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen.

Quelle: GEW

Auf 67,5 Mrd. Euro wird der **Investitionsstau** für kommunale Bildungseinrichtungen und Schulen bundesweit geschätzt.

Quelle: KfW

Auch die GEW warnt, dass sich der Personalmangel an Schulen durch die Ganztagsbetreuung erheblich verschärfen werde. Aber klar ist auch: Der Ganztagsbetrieb kann durch gute Arbeitsbedingungen zu einem attraktiven Arbeitsfeld werden, wie das folgende Interview zeigt.



»Die Qualität im Ganzttag hängt davon ab, ob ich Fachkräfte habe oder nicht«

ZUR PERSON

Eva Reiter hat Grund- und Mittelstufenlehramt studiert und ist heute Ganztagskordinatorin an der Grund- und Stadteilschule Alter Teichweg in Hamburg Dulsberg. Sie hat dort zunächst 16 Jahre an der Grundschule gearbeitet und das Ganztagsangebot mit aufgebaut. Mittlerweile koordiniert sie dieses Angebot an der Stadteilschule. Reiter ist zudem Bundesvorsitzende des Ganztagschulverbandes. Dieser vertritt als Fachverband die Interessen aller am Ganzttag beteiligten Akteur*innen.

Was macht das Viertel rund um eure Schule aus?

Eva Reiter: Unser Stadtteil ist maximal divers, so formulieren wir das immer. Deshalb verstehen wir uns als eine Schule für alle. Wir sind offen für alle, die hier zur Schule gehen wollen, vom Eliteschüler des Sports bis hin zu unseren Internationalen Vorbereitungsklassen, vom Vorschulkind bis zum Abiturienten im Streckerabitur. Unsere Schule ist sehr vielfältig. Und die Herausforderungen sind auch sehr vielfältig.

Wie funktioniert das Ganztagsangebot und was bedeutet es für die Schülerinnen und Schüler?

Die Grundschule ist teilgebunden. Das bedeu-

tet, dass die Kinder an zwei Tagen verbindlich hierbleiben und im Klassenverband den Nachmittag verbringen. Diese Tage können wir ganz anders strukturieren. An den anderen drei Tagen sind sie in offenen Kursen. Bis 13:45 Uhr sind die Kinder im Klassenverband und danach gehen einige nach Hause. Aber nur sehr wenige, wir haben nachmittags eine sehr hohe Auslastung.

Und in der Stadtteilschule?

Dort sind wir komplett gebunden bis einschließlich Jahrgangsstufe 10. Auch hier haben wir extrem viele Freiheiten, den Schultag zu strukturieren. An einem Tag in der Woche gibt es Kurse durch Honorarkräfte und externe Anbieter, weil wir ja als Lehrkräfte irgendwann unsere Konferenzen und Absprachen machen müssen. Der Kurstag ist also der Konferenztag. An den anderen Tagen kann aber auch mal Deutsch oder Mathe in der achten oder neunten Stunde liegen und davor sind andere Aktivitäten eingeplant, zum Beispiel Projektunterricht. Hier können wir als Ganztagschule viel freier gestalten.

Was sind die Vorteile für die Schülerinnen und Schüler?

Sie haben einen entspannteren Schultag. Wir haben hier nicht das Problem, dass wir die Studentafel in den Vormittag pressen müssen und dann am Nachmittag nur ein paar Kinder hier haben, bei denen Mama und Papa arbeiten. Und der Rest macht auf der Straße irgendwelche sinnlosen Dinge. Wir haben die Möglichkeit, den Tag gut zu rhythmisieren und zu überlegen, was uns guttut. Dabei beziehen wir die Schülerinnen und Schüler mit ein. Wir versuchen einen guten Ort zu schaffen, das ist unsere oberste Prämisse. Also ein Zuhause für den Tag.

Es lässt sich wahrscheinlich schwer beziffern, aber sind die Schülerinnen und Schüler mit dem Modell Ganztag erfolgreicher?

Wir haben hier nicht das Problem, dass wir die Studentafel in den Vormittag pressen müssen und dann am Nachmittag nur ein paar Kinder hier haben, bei denen Mama und Papa arbeiten.

Für uns hängt der Schulerfolg vor allem davon ab, dass wir hier Beziehungen aufbauen. Dafür haben wir auch den Schulpreis gewonnen. Und viele Schülerinnen und Schüler kommen deshalb in unsere Schule, weil sie hier Menschen finden, bei denen sie sich wohlfühlen. Als Ganztagschule haben wir mehr Freiräume, diese Beziehungen aufzubauen und zu leben. Wenn ich den Unterricht immer stringent durchziehen müsste, würde etwas fehlen. Wir können auch schöne Dinge gemeinsam tun, können mal auf den Spielplatz gehen oder ein Eis essen. Dadurch erleben mich die Schülerinnen und Schüler anders. Und ich sie auch. Dieser bewertungsfreie Raum ist wichtig, das ist das A und O. Dadurch entsteht das Vertrauen, hier lernen zu können.

Ganztag könnte auch bedeuten: vormittags Unterricht, nachmittags Hort. Bei euch sind Vor- und Nachmittag aber tatsächlich miteinander verzahnt.

Ja, eine gute Verzahnung ist der Grundstein für einen qualitativ hochwertigen Ganztag.

Wie unterscheidet sich das Personal einer Ganztagschule von einer klassischen Schule?

Wir arbeiten in multiprofessionellen Teams.

Die Teams bestehen aus den Regelschullehrkräften, aus Erzieherinnen und Erziehern, aus Sonderpädagoginnen und -pädagogen, aus Sozialpädagoginnen und -pädagogen, ergänzt durch Schulbegleitung oder die FSJler, gegebenenfalls noch durch Schulpsychologinnen und -psychologen. Und dazu kommen noch die Honorarkräfte und Trainer.

Der Großteil des Kollegiums besteht aber weiter aus Lehrkräften, oder?

Ja, das stimmt. Eine Sozialpädagogin deckt zum Beispiel zwei bis drei Klassen ab. Ähnlich ist es bei den Sonderpädagogen. Jedes Jahrgangsteam und jedes Klassenteam arbeitet multiprofessionell. In diesen Kleinteams haben wir dann Austauschzeiten, machen Fallkonferenzen, überlegen uns Maßnahmen für Kinder. Das machen wir pro Team einmal in der Woche, ca. eine dreiviertel Stunde lang. In der Stadtteilschule haben wir dafür keine extra Anrechnungszeiten, wir machen das freiwillig.

Dann ist also auch eine Erzieherin oder ein Erzieher im Unterricht dabei, nicht nur die Lehrkraft?

Genau. Und es ist wirklich wichtig, dass wir alle an einem Strang ziehen. Dafür brauchen wir den Austausch. Was kam beim Elterngespräch raus? Sollten wir uns um Logopädie oder Ergotherapie kümmern? Zu solchen Fragen müssen wir uns austauschen. Und es tut auch gut, mal

gemeinsam zu lachen. Denn unsere Arbeit ist manchmal hartes Brot.

Und was macht die Ganztagskordinatorin der Stadtteilschule genau?

Oh, ich habe einen bunten Strauß an Aufgaben. Ich habe den Hut auf für alle Fragen zum Ganztags. Ich bin zuständig für die Verträge, die Einstellung der Honorarkräfte und die Abrechnung der Honorare. Ich bin verantwortlich für das Kursangebot, für den Prozess der Auswahl, für Sonderwünsche, also auch für die Kinder, die ihre Kurse wechseln wollen. Aber auch für die Weiterentwicklung. Das alles gilt dann nach dem Hamburger Arbeitszeitmodell für Lehrkräfte als Funktionszeit. Das wird von meinem Lehrdeputat abgezogen.

Arbeitszeit ist ein gutes Stichwort. Die Verteilung der verschiedenen Aufgaben einer Lehrkraft im Tagesverlauf ist an der Ganztagschule anders, oder?

Ja, das ist ein wichtiger Punkt. Es gibt den Lehrkräften aus meiner Sicht mehr Freiheit, auf persönliche Vorlieben Rücksicht zu nehmen. Ich kann meinen Schwerpunkt zum Beispiel eher auf Vormittag oder auf den Nachmittag legen. Oder ich habe viele Freistunden, in denen ich Bürokratie machen kann. Gerade in so einer großen Schule wie hier sind wir sehr flexibel. An kleinen Schulen ist es wahrscheinlich schwieriger.

Für die Büroarbeit zwischen zwei Unterrichtsstunden oder Korrekturen braucht es aber auch Arbeitsplätze.

Ja, das ist bei vielen Schulen in älteren Gebäuden ein Problem, auch hier. Grundsätzlich braucht Ganztags mehr Platz, etwa für Ruheräume, die Mensa, Theater- oder Sportangebote, Arbeitsplätze. Und egal aus welcher Profession ich komme, ich brauche einen Ort, um in Ruhe zu arbeiten. Ich kann nicht von 8 bis 16 Uhr in Action sein und dann noch zuhause alles nacharbeiten.

DULSBERG

Dulsberg ist ein eher ärmerer Stadtteil im Bezirk Hamburg-Nord, das Einkommen lag hier zuletzt deutlich unter dem Hamburger Durchschnitt. Die Grund- und Stadtteilschule Alter Teichweg ist Preisträger des deutschen Schulpreises Spezial 2021 in der Kategorie „Beziehungen wirksam gestalten“.

Wie löst ihr das Raumproblem?

Die Grundschule hat ein großes gemeinsames Kollegiumszimmer. Und die Klassenräume, wenn dort gerade kein Unterricht stattfindet. Wir in der Stadtteilschule haben tatsächlich alle einen Arbeitsplatz. Wir haben kleinere Räume in Teamzimmer umgewandelt. Dort sitzt man relativ eng, mit teilweise sehr kleinen Schreibtischen. Oder man teilt sich einen Schreibtisch, wenn man eh Teilzeit arbeitet. Das gestalten die Teams, wie es für sie am besten passt.

An Schulen und Kitas und in vielen sozialen Berufen ist der Personalmangel ein großes Thema, überall wird Personal gesucht. Wie ist das an dieser Schule?

Diesen Personalmangel nehme ich hier nicht wahr, das liegt aber an speziellen Faktoren. Wir sind als Schule in den Medien sehr präsent, wir haben einen guten Ruf. Viele Menschen möchten hier arbeiten. Bei mir laufen viele Bewerbungen auf, bei den Honorarkräften geht das ja über meinen Tisch. Da haben wir eher einen Bewerbungstau. Außerdem betreiben wir sehr viel Nachwuchsarbeit. Wir versuchen zum Beispiel Honorarkräfte einzustellen, die Lehramt studieren. Wenn sie zu uns passen und sie sich hier wohlfühlen, fordern wir sie für das Referendariat an. Oft bleiben sie dann auch danach bei uns. So fördern wir unseren eigenen Nachwuchs und konnten freie Stellen oft quasi intern besetzen. Dann wissen auch alle Seiten, was auf sie die zukommt – das ist ein großer Vorteil.

Funktioniert das auch im Bereich Sonder- oder Sozialpädagogik?

Ja, da klappt das auch. Viele machen ihr duales Studium über unsere Schule. Wir haben einen Ausbildungsbeauftragten, der das alles sehr gut im Blick hat. Von daher nehmen wir den Lehrkräfte- und Personalmangel hier nicht so wahr. Aber mir ist klar, dass es diesen Mangel gibt. Gerade im ländlichen Raum ist es viel schwieriger,

Wir versuchen Honorarkräfte einzustellen, die Lehramt studieren. Wenn sie zu uns passen und sie sich hier wohlfühlen, fordern wir sie für das Referendariat an.

gutes Personal zu finden. Gerade auch außerschulisches Personal, welches Kurse anbietet. Je länger die Fahrtzeit, desto unattraktiver ist das dann.

Über den Tellerrand dieser Schule geschaut ist das Thema Personalmangel also schon sichtbar.

In Zukunft wird das ein ganz zentrales Problem sein, weil die Qualität im Ganztagsmaß maßgeblich davon abhängt, ob ich Fachkräfte habe oder nicht. Der Personalmangel ist eine riesige Hürde. Abgesehen davon ist in vielen Bundesländern noch völlig unklar, was sie sich unter einer guten Ganztagschule vorstellen.

Dann ist es noch ein langer Weg zu einer guten Umsetzung der Ganztagschule.

Ja. Mir fehlt in der Gesellschaft an vielen Stellen noch die richtige Haltung. Unsere Generation ist noch sehr verhaftet im Denken, dass Schule automatisch am Vormittag stattfindet. Natürlich hat das auch mit unserer eigenen Schulbiografie zu tun. Oft wird von Ganztagsgeredet, man meint aber das Nachmittagsangebot. Das stimmt aber nicht, denn eigentlich meinen wir ja den ganzen Tag. Wir müssen also das Wort Ganztags ernst nehmen. Und da würde ich mir mehr positive Dynamik zu wünschen.

Das Interview fand im Juli 2024 statt.

Prekäre Arbeit im öffentlichen Dienst

Ausweitung des Niedriglohnssektors, Minijobs, unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge – die Unsicherheit in der Arbeitswelt hat zugenommen. Dieser tiefgreifende Wandel wird als Prekarisierung beschrieben. Insbesondere Neueinstellungen erfolgen heute oft in Beschäftigungsverhältnissen, mit denen die Menschen nicht langfristig planen können. Die betroffenen Beschäftigten haben oft niedrige Einkommen und einen geringen sozialen Schutz. Die Zukunft erscheint unsicher. Dadurch wirken die Prekarisierung der Arbeit und mit ihr verbundene Abstiegsängste nicht nur auf die Betroffenen, sondern auf die Gesellschaft insgesamt.

In Deutschland hatten zuletzt rund 2,6 Millionen Menschen einen befristeten Arbeitsvertrag. Das sind doppelt so viele wie 1996.¹ Und dieser Trend scheint sich weiterhin nicht umzukehren. Über einen längeren Zeitraum betrachtet (und

unterbrochen durch die Zeit der Corona-Krise) ging der Anteil befristet begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) zwar leicht zurück. Er bleibt aber auf sehr hohem Niveau. Allen Klagen über Arbeits- und Fachkräftemangel zum Trotz werden aktuell knapp 38 Prozent der Neueinstellungen nur befristet vorgenommen. Betroffenen sind vor allem junge Menschen, Un- und Angelernte, Akademiker*innen, Ausländer*innen sowie Beschäftigte über 65 Jahren.²

In den vergangenen Jahren war im öffentlichen Dienst eine deutliche Zunahme an befristeten Arbeitsverhältnissen zu verzeichnen.³ Deren Anteil erhöhte sich bei den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst zwischen 2004 und 2023 von 9,8 Prozent auf 15,5 Prozent. Am 30.6.2023 hatten insgesamt 516.000 Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst einen Zeitvertrag (davon 58,7 Prozent Frauen).

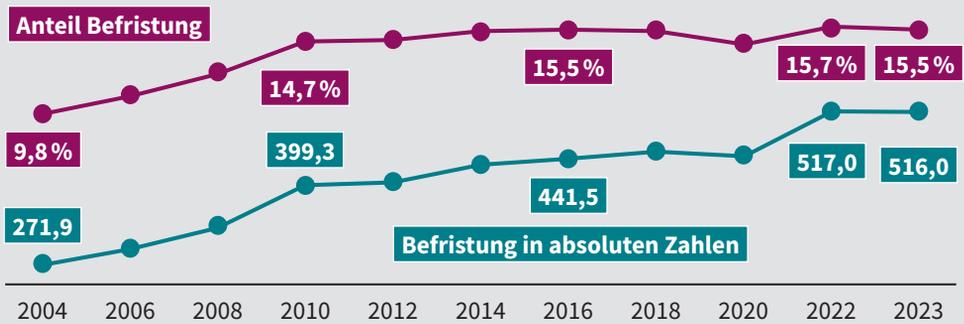
Tabelle 4

BEFRISTUNGEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2023, IN 1.000

	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialvers.
Arbeitnehmer*innen	3.337,1	154,2	1.280,2	1.549,9	352,9
davon befristet	516	18,5	384,5	96,1	16,9
Befristungsquote	15,5%	12%	30,0%	6,2%	4,8%
davon Frauen	58,7%	50,3%	56,9%	66,6%	70,4%

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

BEFRISTUNGEN BEI ARBEITNEHMER*INNEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST



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

Abbildung 13

Die höchsten Befristungsanteile weisen die Länder mit einer Befristungsquote von 30 Prozent auf, gefolgt vom Bund (12 Prozent), den Kommunen (6,2 Prozent) und der Sozialversicherung/Bundesagentur für Arbeit (4,8 Prozent). Grundsätzlich sind mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt.

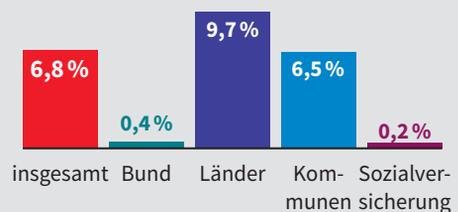
GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Von allen Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst waren in 2023 insgesamt 225.455 gering-

fügig beschäftigt, das macht einen Anteil von 6,8 Prozent aus. Dabei unterscheidet sich die Quote der geringfügig Beschäftigten zwischen den einzelnen Beschäftigungsbereichen stark: So waren im Bereich der Länder fast 10 Prozent und im kommunalen Bereich 6,5 Prozent der Arbeitnehmer*innen geringfügig beschäftigt, im Bundesbereich betrug die Quote lediglich 0,4 Prozent.

Abbildung 14

ANTEIL DER ARBEITNEHMER*INNEN IN GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNG



© DGB | Quelle: Datenlieferung Stat. Bundesamt analog Fachserie 14, Reihe 6, Tab. 2.1, 2023

- 1 | Vgl. Hohendanner, Christian (2023): Aktuelle Daten und Indikatoren: Befristete Beschäftigung in Deutschland, Stand: Dezember 2023. Online unter www.iab.de
- 2 | Vgl. Seils Eric/Emmler, Helge (2024): Befristete Einstellungen – In der Stagnation, WSI Policy Brief Nr. 85. Online unter www.boeckler.de
- 3 | Im Folgenden sind nur Arbeitnehmer*innen berücksichtigt. Befristungen stellen bei Beamt*innen die Ausnahme dar, auch wenn sie in Einzelfällen durchaus vorkommen.

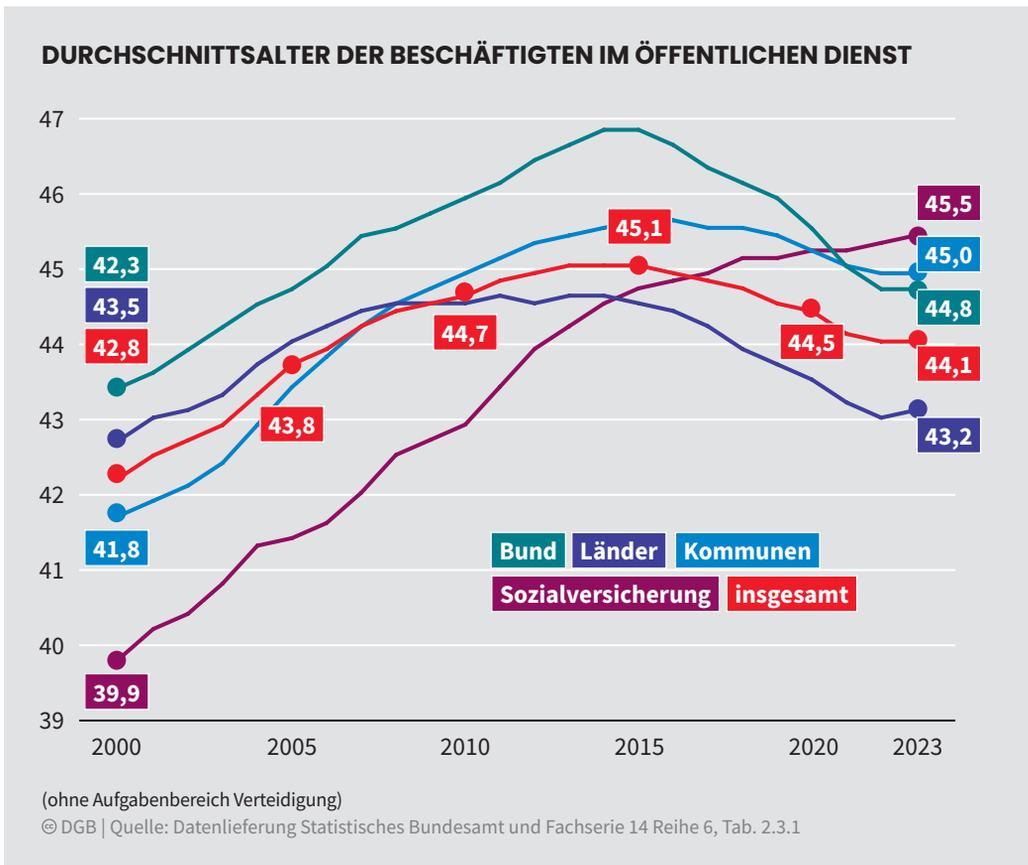
Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

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,

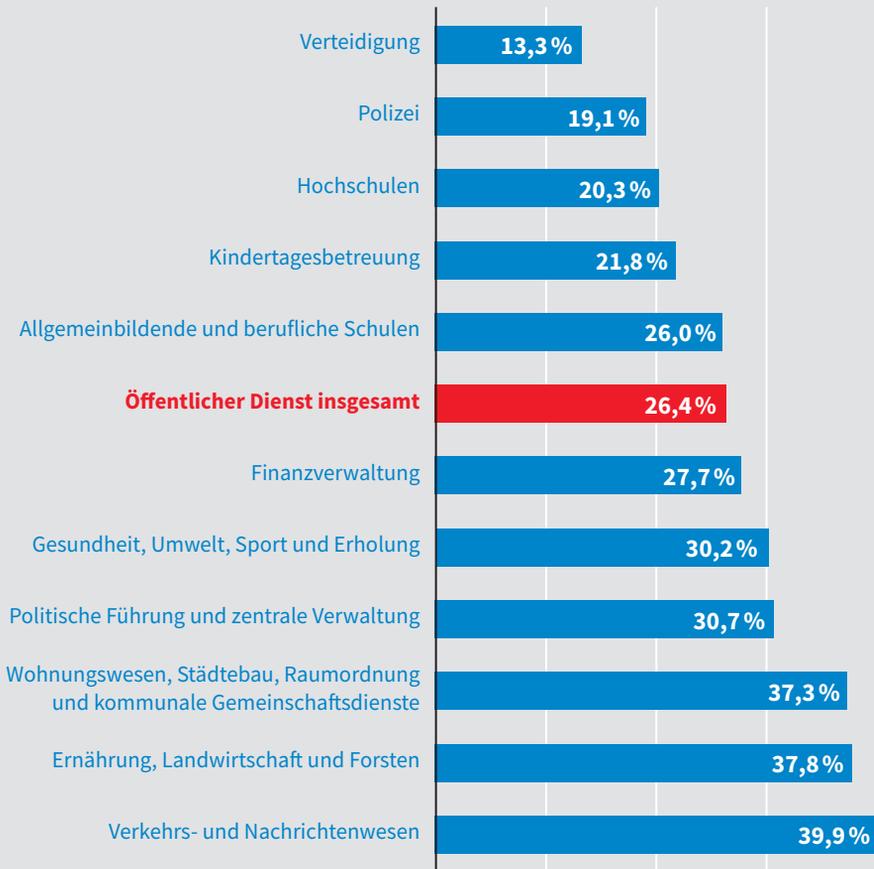
es war mit 44,1 Jahren im Jahr 2023 aber noch immer sehr hoch.

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

Abbildung 15



ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN »55 UND ÄLTER« NACH AUFGABENBEREICHEN, 2023, IN PROZENT



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

Abbildung 16

unter 45-Jährigen ist in den letzten zehn Jahren geschrumpft und hat 2023 nur einen Anteil von 22,5 Prozent. Die Altersklasse der 45- bis unter 55-Jährigen war im Jahr 2023 mit einem Anteil von 23,3 Prozent vertreten, zur Altersklasse der 55- bis über 65-Jährigen gehören 27 Prozent der Beschäftigten. Das bedeutet, dass in den nächsten 10 Jahren 27 Prozent und in den nächsten 20 Jahren 50,3 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst altersbedingt verlassen.

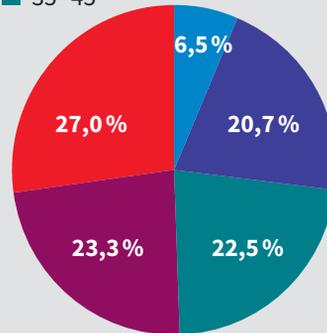
Das Durchschnittsalter der Beschäftigten sank seit 2015 leicht, es war mit 44,1 Jahren im Jahr 2023 aber noch immer sehr hoch.

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 31.12.2023 waren das 34,9 Millionen Menschen. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren zu diesem Zeitpunkt 31,8 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 4,4 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst. 23,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 55 Jahre oder älter. Das waren 3,1 Prozentpunkte weniger als im öffentlichen Dienst.

BESCHÄFTIGTE NACH ALTER, 2023

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



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

Abbildung 17

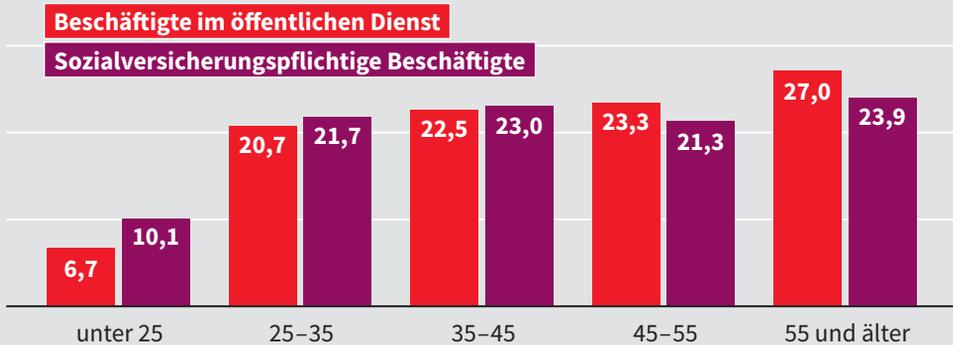
Tabelle 5

AUSTRITTE IN DEN NÄCHSTEN 10 JAHREN NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH UND STATUS, 2023

	Insgesamt			Beamt*innen, Richter*innen, Soldat*innen	Arbeitnehmer*innen
	zusammen	Männer	Frauen		
Insgesamt	1.390.195	589.385	800.805	417.000	973.185
	26,4%	27,0%	25,9%	21,6%	29,2%
Bund	116.405	76.145	40.265	62.710	53.700
	22,2%	21,2%	24,2%	16,9%	34,8%
Länder	637.620	271.395	366.225	290.375	347.250
	24,3%	25,5%	23,4%	21,5%	27,1%
Kommunen	524.395	206.705	317.690	53.920	470.460
	30,2%	32,0%	29,1%	28,6%	30,4%
Sozialversicherung	111.795	35.155	76.640	10.000	101.785
	29,6%	31,8%	28,7%	40,4%	28,8%

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

BESCHÄFTIGTE DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES IM VERGLEICH ZU ALLEN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND, 2023, IN PROZENT



© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des ÖD, Tab. 74111-05 (ohne Aufgabenbereich Verteidigung) sowie Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; online unter www.destatis.de, Stichtag 31.12.2023

Abbildung 18

Abbildung 13 vergleicht die Altersverteilung im öffentlichen Dienst in den Jahren 2011 und 2023. Der Altersdurchschnitt lag in beiden Fällen knapp unter 45 Jahren. In beiden Jahren ist zu beobachten, dass die jüngeren Jahrgänge, die den unteren Teil der Grafik bilden, deutlich weniger Vertreter*innen stellen und die Zahl der Angehörigen eines Jahrgangs mit zunehmendem Alter deutlich steigt. Die Altersverteilung ist nicht ausgewogen. Dennoch gibt es beim Vergleich der beiden Jahre Unterschiede. Es zeigt sich, dass die Zahl der

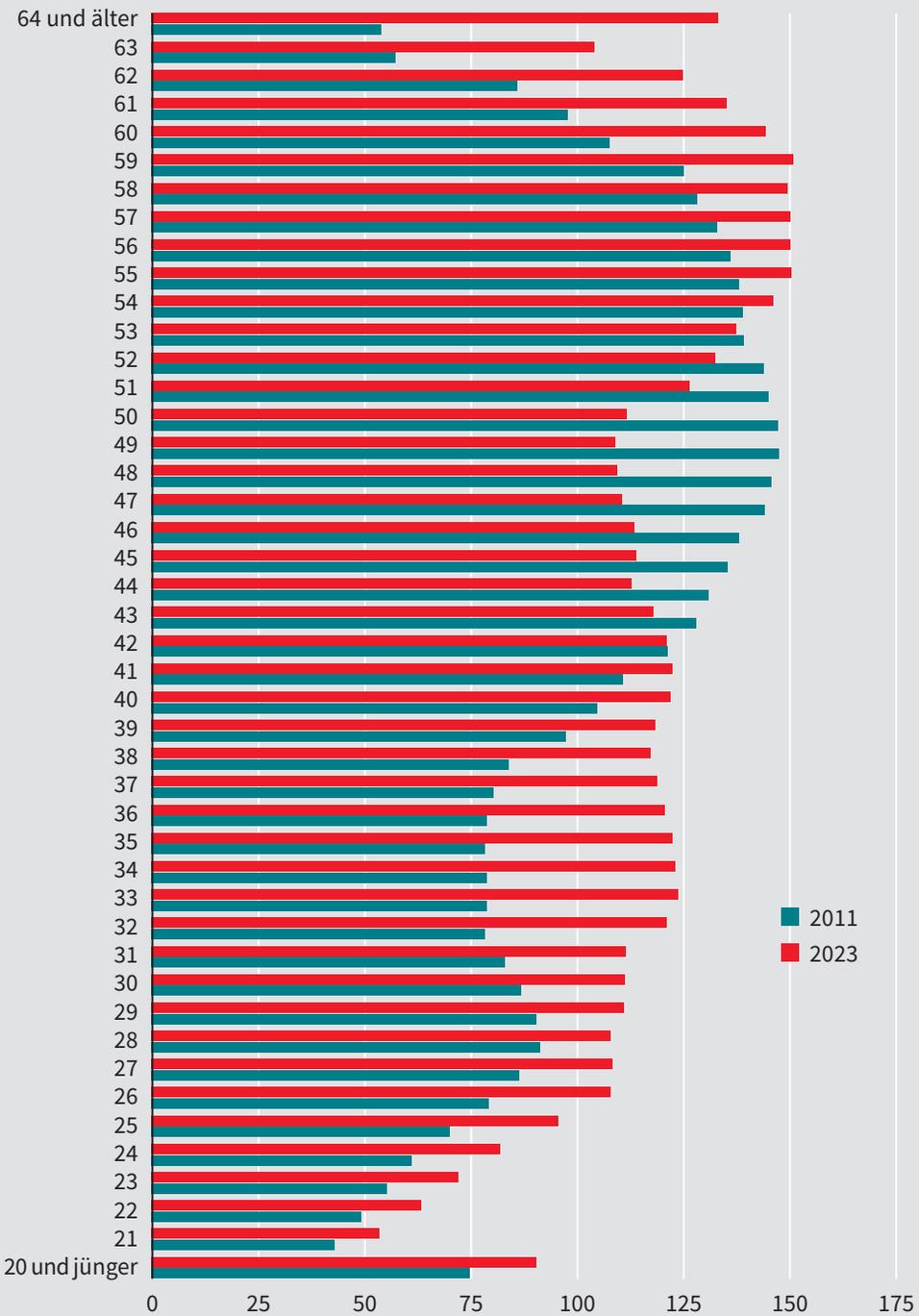
jüngeren Beschäftigten zugenommen hat. Die Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren machte 2011 einen Anteil von 16 Prozent aus, im Jahr 2023 sind es wie gezeigt 20,7 Prozent.² Gleichzeitig wuchs der Anteil „55 und älter“ im gleichen Zeitraum von 22,5 auf 27 Prozent. Die Abbildung verdeutlicht, dass in den nächsten Jahren eine große Zahl von Beschäftigten altersbedingt ausscheidet.

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 31,8 Prozent jünger als 35 Jahre. Das waren 4,4 Prozentpunkte mehr als im öffentlichen Dienst.

- 1 | Der Aufgabenbereich Verteidigung bleibt in den Abbildungen 15 und 17 außen vor. Er hat durch die Berufs- und Zeitsoldat*innen eine spezifische und für den öffentlichen Dienst untypische Altersstruktur. 46 Prozent sind hier jünger als 35 Jahre, im restlichen öffentlichen Dienst sind es nur 27,2 Prozent. Bei den Bundesbeamten*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.

Abbildung 19

ALTERSVERTEILUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST, VERGLEICH 2011 UND 2023



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

KAPITEL 8

Ausbildung im öffentlichen Dienst

Im Jahr 2023 absolvierten insgesamt 265.400 Personen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. Davon machten 52,7 Prozent eine Ausbildung in einem beamtenrechtlichen und 47,3 Prozent in einem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 20

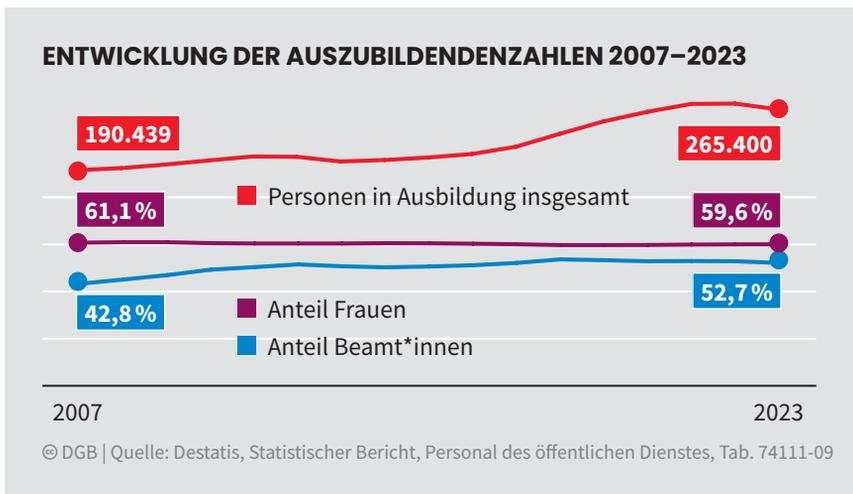


Tabelle 6

AUSZUBILDENDE IM ÖFFENTLICHEN DIENST, 2023

Beschäftigungsverhältnis	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
	1.000				
Beamt*innen	139,9	16,5	109,9	12,7	0,8
Arbeitnehmer*innen*	125,5	6,0	49,7	56,6	13,2
insgesamt	265,4	22,5	159,5	69,3	14
darunter Frauen	158,3	8,3	95,3	24,5	9,9

*einschließlich Dienstordnungsangestellte in der Sozialversicherung

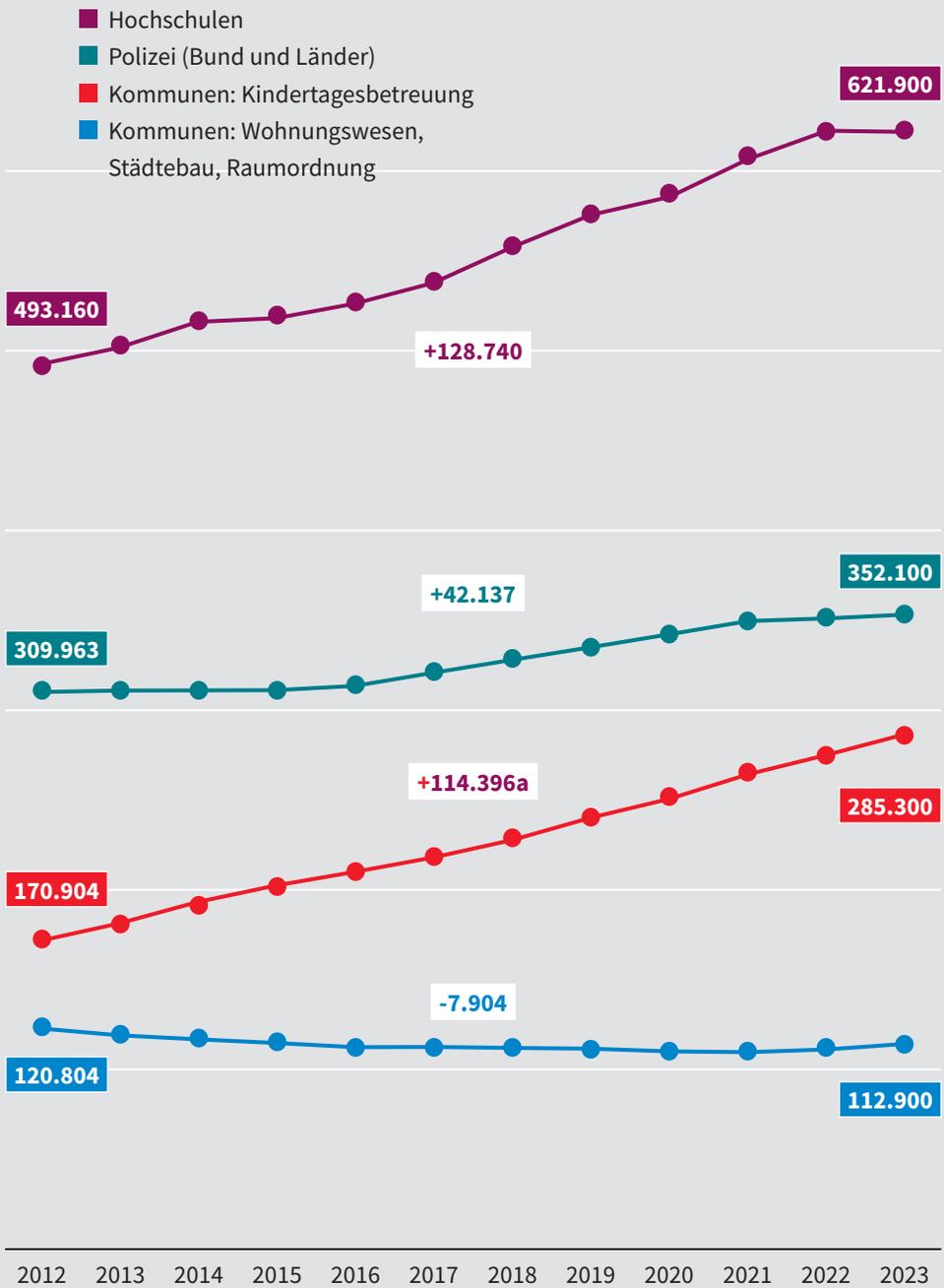
© DGB | Quelle: Destatis, Statistischer Bericht, Personal des öffentlichen Dienstes, Tab. 74111-09

Zusammenschau

- Im öffentlichen Dienst war auch für das Jahr 2023 ein Personalaufwuchs zu verzeichnen. Das Statistische Bundesamt vermeldete 64.005 Beschäftigte mehr als im Vorjahr.
- Gleichzeitig herrscht in vielen technischen Berufen (IT, Bau, Stadtgrün) weiter akuter Personalmangel. Und es fehlen weiterhin Erzieher*innen, Lehrkräfte, Pflegekräfte und Personal für Gerichte und Staatsanwaltschaften.
- Ein knappes Fünftel des gesamten Personalaufwuchses (18 Prozent) fand in nur einem einzelnen Aufgabenbereich statt. Das Plus war also hauptsächlich auf die kommunalen Kindertagesstätten zurückzuführen (plus 11.520).
- Der kommunale Aufgabenbereich Bauen hat dagegen zwischen 2012 und 2022 insgesamt 7.904 Stellen eingebüßt.
- Und auch wenn für die Kinderbetreuung in öffentlichen Kitas zwischen 2012 und 2022 zusätzliche 114.396 Beschäftigte arbeiteten, ist das vielerorts immer noch nicht bedarfsgerecht.
- Im Jahr 1991 lag die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst bei 15,8 Prozent. Bis 2023 erhöhte sie sich erheblich auf mittlerweile 35,1 Prozent. Insgesamt 49,2 Prozent aller Frauen im öffentlichen Dienst arbeiten in Teilzeit, aber nur 12,9 Prozent der Männer.
- Das Durchschnittsalter liegt bei 44,1, ein hoher Wert. 27 Prozent der Beschäftigten werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen, die Rekrutierung von Personal wird ein Thema bleiben.
- 516.000 Beschäftigte arbeiten mit einem befristeten Vertrag. Die Befristungsquote betrug im öffentlichen Dienst bei den Tarifbeschäftigten 15,5 Prozent.

5,27 Millionen Menschen waren zum Stichtag 30.6.2023 im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr sind das 64.005 zusätzliche Beschäftigte. In vielen Arbeitsbereichen fehlt aber weiterhin Personal, auch in der Frühen Bildung.

PERSONALENTWICKLUNG IN EINZELNEN BEREICHEN ZWISCHEN 2012 UND 2023



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

Das ist zu tun!

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

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

Anfang der 1990er Jahre begann für den öffentlichen Dienst eine Phase der Kürzungen und der Privatisierungen. Geleitet von der Idee des schlanken Staates sollte die Verwaltung betriebswirtschaftlich handeln und mit weniger Personal auskommen. Ab 2008 gab es leichte Korrekturen dieser Strategie und die Statistik zeigt in einzelnen Arbeitsbereichen wieder einen leichten Zuwachs. Der DGB Personalreport macht allerdings deutlich: Von einer Trendwende kann weiter keine Rede sein.

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

REKRUTIERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG AUF SICHERE 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 Kolleg*innen dürfen mit deren Ausscheiden nicht verloren gehen. Mittels kurzzeitig überlappender Stellenbesetzung und strukturierter Übergabeverfahren kann ein Wissensverlust verhindert werden. Zudem braucht es pass-

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.

genau ausgestaltete berufsbegleitende Qualifizierungsmodule, einen verbindlichen Weiterbildungsanspruch sowie anschlussfähige Ausbildungsgänge. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes muss mehr Personal ausgebildet werden.

VERTRETUNGSRESERVEN AUFBAUEN:

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

BEFRISTUNGSPRAXIS BEENDEN:

Über 500.000 Menschen arbeiten im öffentlichen Dienst mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Befristete Stellen erschweren die Lebensplanung, die Beschäftigten werden in ihrer beruflichen Perspektive ausgebremst! Die Befristungspraxis untergräbt außerdem die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber und steht der dringend nötigen Personalgewinnung entgegen. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung wie auch der sogenannten „Haushaltsmittelbefristung“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz) ist abzuschaffen.

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

Gerade der Personal-
mangel und die hohe
Arbeitsbelastung treibt
viele Beschäftigte in die
Teilzeitbeschäftigung.
Eine Steigerung des
Arbeitsvolumens über
die Aktivierung von
Teilzeitkräften wird also
nur durch Gute Arbeit
möglich sein.

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

Ein Schlüssel zur Vermeidung von Personalengpässen ist die Gesunderhaltung von Beschäftigten. Die Krankenstände im öffentlichen Dienst sind seit Jahren hoch. Um krankmachende Faktoren bei der Arbeit zu identifizieren, muss jeder öffentliche Arbeitgeber regelmäßig physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen durchführen. Mehrarbeit und Überstunden müssen zeitnah abgebaut werden können. Es braucht Konzepte für alter(n)sgerechtes Arbeiten und für die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams. Einkommenserhöhungen müssen angemessen sein.

Fakt ist: Es gibt einen zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Kräfte. Und diese können nur gewonnen und gehalten werden, wenn ihnen gute Arbeitsbedingungen geboten werden!

Arbeitsorte des öffentlichen Dienstes

Tabelle 7

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2023

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
insgesamt in 1.000					
Baden-Württemberg	700,1	34,8	345,5	277,1	42,8
Bayern	860,4	69,2	395,8	341,0	54,4
Berlin	311,1	52,2	225,6	0,0	33,3
Brandenburg	150,5	19,5	64,6	56,0	10,5
Bremen	48,1	3,4	39,4	0,0	5,3
Hamburg	139,8	13,2	109,3	0,0	17,3
Hessen	381,8	38,2	185,8	134,8	23,1
Mecklenburg-Vorpommern	104,4	17,6	49,7	28,8	8,4
Niedersachsen	489,1	64,2	227,5	164,5	33,0
Nordrhein-Westfalen	1.066,4	98,4	495,9	394,0	78,1
Rheinland-Pfalz	265,1	33,2	122,2	93,2	16,5
Saarland	59,2	4,4	31,1	18,7	5,0
Sachsen	239,2	15,1	123,3	82,4	18,6
Sachsen-Anhalt	131,3	9,9	63,2	48,2	10,1
Schleswig-Holstein	184,6	28,1	85,5	60,2	10,8
Thüringen	124,8	9,7	64,5	40,1	10,5
Ausland	13,9	13,8	0,1	0,0	0,0
insgesamt	5.270,0	524,7	2.628,9	1.738,7	377,6

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

Tabelle 8

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2023

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Beamt*innen, Richter*innen, Berufs- und Zeitsoldat*innen in 1.000					
Baden-Württemberg	250,3	26,4	192,7	28,6	2,6
Bayern	318,3	53,2	227,0	34,3	3,8
Berlin	96,0	28,3	64,5	0,0	3,2
Brandenburg	50,8	14,4	34,1	1,7	0,6
Bremen	19,8	2,7	16,9	0,0	0,3
Hamburg	56,1	9,6	45,7	0,0	0,7
Hessen	147,3	26,5	107,1	12,1	1,6
Mecklenburg-Vorpommern	34,0	12,8	18,4	2,0	0,8
Niedersachsen	200,8	46,4	135,1	17,4	1,9
Nordrhein-Westfalen	417,9	69,1	276,7	67,1	4,9
Rheinland-Pfalz	106,0	25,4	70,1	9,5	1,1
Saarland	22,1	3,5	16,4	1,8	0,5
Sachsen	57,2	10,4	42,3	3,7	0,8
Sachsen-Anhalt	35,6	6,7	25,7	2,7	0,6
Schleswig-Holstein	72,1	20,4	45,5	5,4	0,9
Thüringen	41,5	7,6	30,6	2,7	0,7
Ausland	7,1	7,0	0,0	0,0	0,0
insgesamt	1.932,8	370,5	1.348,8	188,8	24,8

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

Tabelle 9

PERSONAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES NACH ARBEITSORT, KÖPFE, 2023

Arbeitsort	insgesamt	Bund	Länder	Kommunen	Sozialversicherung
Arbeitnehmer*innen in 1.000					
Baden-Württemberg	449,8	8,4	152,8	248,5	40,2
Bayern	542,1	15,9	168,8	306,8	50,6
Berlin	215,2	23,9	161,1	0,0	30,1
Brandenburg	99,7	5,1	30,5	54,3	9,8
Bremen	28,3	0,8	22,5	0,0	5,0
Hamburg	83,8	3,6	63,6	0,0	16,6
Hessen	234,5	11,7	78,7	122,7	21,5
Mecklenburg-Vorpommern	70,5	4,7	31,3	26,8	7,6
Niedersachsen	288,4	17,8	92,4	147,1	31,1
Nordrhein-Westfalen	648,6	29,3	219,2	326,9	73,2
Rheinland-Pfalz	159,1	7,8	52,1	83,7	15,5
Saarland	37,1	0,9	14,7	16,9	4,6
Sachsen	182,0	4,6	81,0	78,6	17,8
Sachsen-Anhalt	95,7	3,2	37,5	45,5	9,5
Schleswig-Holstein	112,5	7,6	40,0	54,9	9,9
Thüringen	83,3	2,1	33,9	37,4	9,8
Ausland	6,8	6,7	0,1	0,0	0,0
insgesamt	3.337,1	154,2	1.280,2	1.549,9	352,9

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

VERÖFFENTLICHUNGEN DER ABTEILUNG Weiterstöbern!



Magazin für Beamtinnen und Beamte



Schwerpunkt-Broschüren



DGB Besoldungsreport



Umfragen



Infografiken und Plakate



Podcast »Richtig wichtig«



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

Datenlieferung: Statistisches Bundesamt, Abt. Öffentlicher Dienst; Statistischer Bericht

»Personal des öffentlichen Dienstes« online abrufbar unter www.destatis.de

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

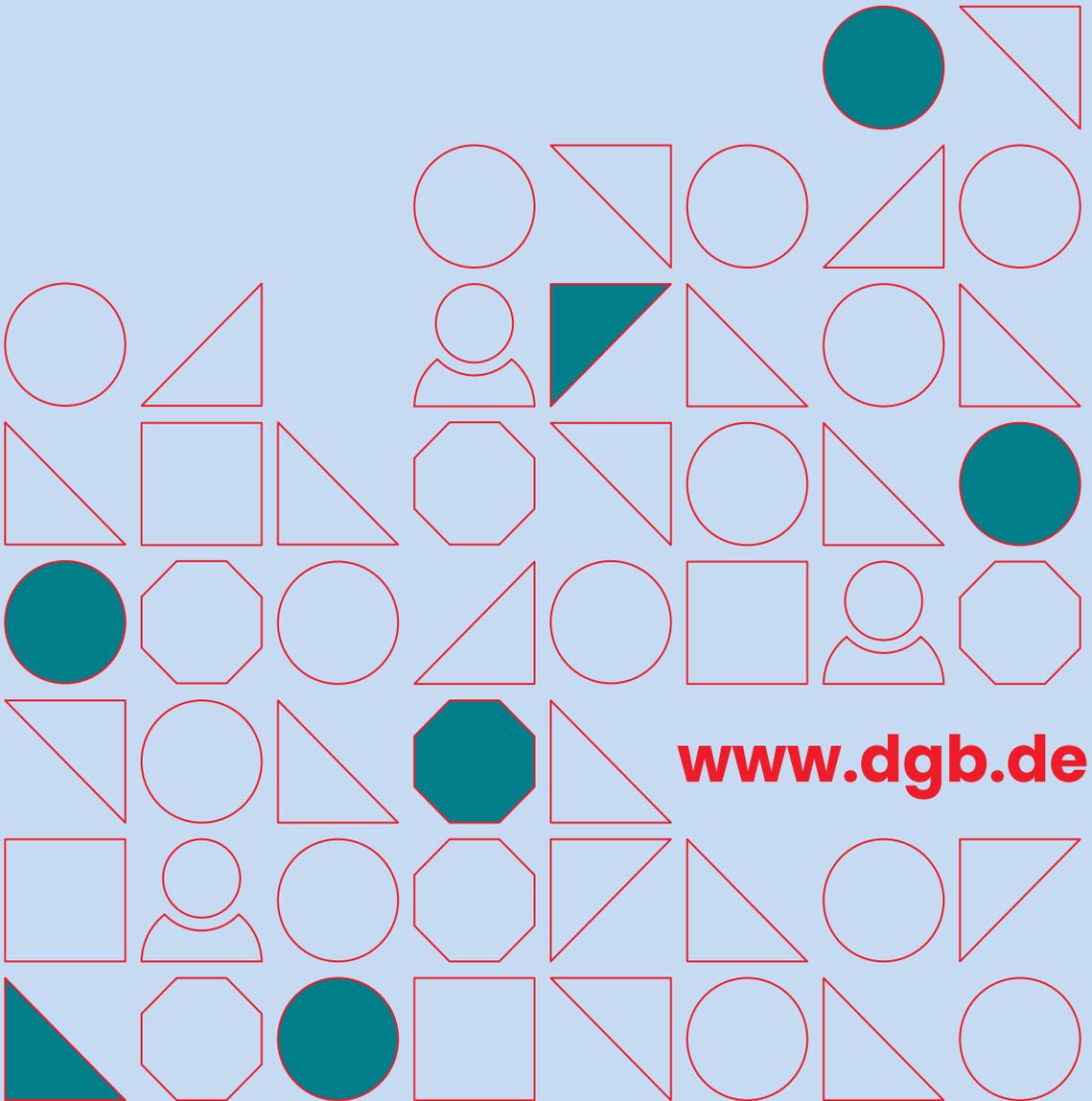
Gestaltung: stockmarpluswalter.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Stand: November 2024

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 Urheber nachweis »DGB, CC BY-ND 4.0« in der Nähe der Grafik steht.



www.dgb.de