

WIR



Magazin der Jungen Bürgermeister*innen

KOMMUNALEN

1/22



NETZWERK
JUNGE BÜRGERMEISTER*INNEN

eigenständiges Netzwerk unter dem
Dach des Innovators Club des DSTGB



**INNOVATORS
CLUB**

FACHKRÄFTE GESUCHT!

Den öffentlichen Dienst zukunftsfest aufstellen

Kommunalverwaltung: vom Dauer-Stresstest zur attraktiven Arbeitgebermarke.



ULRICH
SILBERBACH
Bundesvorsitzender
des dbb

Foto: Marco Urban

Fachkräftemangel, Digitalisierung, Klimaschutz, der demografische Wandel – die Liste der Herausforderungen, vor denen unser Staat und insbesondere die rund 11.400 Kommunen in Deutschland stehen, ist lang. Ohne einen personell und technisch aufgabengerecht ausgestatteten leistungsfähigen und motivierten öffentlichen Dienst werden diese Zukunftsaufgaben nicht zu bewältigen sein.

Gut Staat zu machen ist allerdings zunehmend schwierig geworden in den letzten Jahren, nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie. Der öffentliche Dienst, personell und technisch schlecht ausgestattet, befindet sich quasi im Dauer-Stresstest. Aus den Fehlern der Vergangenheit müssen die politischen Verantwortlichen lernen und dürfen auf keinen Fall wegen der hohen Corona-Ausgaben den Rotstift beim öffentlichen Dienst anlegen. Eine neuerliche Sparwelle, die den öffentlichen Sektor weiter schwächt,

„Es muss mehr getan werden, um junge Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.“

wäre ein historischer Fehler. Was wir jetzt brauchen, sind viel mehr neue Investitionen in den öffentlichen Dienst und die staatliche Infrastruktur. Im Vergleich der OECD-Staaten und im europäischen Vergleich investiert Deutschland unterdurchschnittlich in seinen öffentlichen Dienst. Wir haben in Deutschland auch weniger Personal als vergleichbare Staaten. Es liegt auf der Hand, dass sich das auch bei der Leistungsfähigkeit bemerkbar macht.

Vor diesem Hintergrund ist eines der drängendsten, wenn nicht sogar das dringlichste Problem, vor denen aktuell alle staatlichen föderalen Ebenen und vor allem die Kommunen stehen, der akute Fachkräftemangel, der sich durch den demografischen Wandel zukünftig noch verstärken wird. Immer mehr Gemeinden, Städte und Landkreise suchen händeringend nach Personal. Ob klassische Verwaltung, Bauamt, IT-Administration, Friedhofswe-

sen, Müllabfuhr, Jobcenter, Stadtreinigung, Wasserwerke oder Kläranlagen – in nahezu allen Sparten werden neue Mitarbeitende gesucht. Aktuell fehlen uns im öffentlichen Dienst insgesamt mehr als 330.000 Beschäftigte für die Erledigung der Aufgaben. Diese dramatische Lage wird sich durch den demografischen Wandel zukünftig noch verstärken. In den nächsten zehn Jahren werden 1,27 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Der Personalmangel in den Kommunen, wo rund 80 Prozent der Dienstleistungen der öffentlichen Hand angeboten werden, hat schon heute für die Bürgerinnen und Bürger weitreichende Konsequenzen bei der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Der öffentliche Dienst sollte in allen Gebietskörperschaften gestartete Personalgewinnungsstrategien nachhaltig ausweiten. Es muss mehr getan werden, um junge Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Zum einen müssen die Ausbildungskapazitäten der Verwaltungs-

*„Eine Beschäftigung
im öffentlichen
Dienst ist
familienfreundlich,
sicher, flexibel
und vor allem im
Dienste des
Allgemeinwohls.“*

hochschulen dringend erhöht werden. Das alleine wird aber nicht reichen, der Staat muss auf potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten bestenfalls schon in den Schulen und Universitäten zugehen und offensiv für sich als Arbeitgeber werben. Insbesondere die Städte und Gemeinden müssen neue Wege bei der Personalsuche gehen und gezielt für die Vorteile einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst werben. In der öffentlichen Wahrnehmung dominieren immer noch tradierte Vorstellungen über verstaubte, schwerfällige und streng bürokratische Amtsstuben. Diese Vorstellungen sind längst überholt, wir müssen die eigene Attraktivität, die Stärken und Vorteile einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst auf kommunaler Ebene wieder stärker herausstellen. Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist familienfreundlich, sicher, flexibel und vor allem im Dienste des Allgemeinwohls. Hilfreich wäre es, mit einer einheitlichen Arbeitgebermarke „Öffentlicher Dienst“ flächendeckend bei allen Dienstherren und Arbeitgebern für eine Karriere in staatli-

chen Institutionen zu werben. Vielen Menschen ist gar nicht bewusst, welche Aufgabenvielfalt, interessanten Tätigkeitsbereiche und verschiedenste Ausbildungsmöglichkeiten der öffentliche Dienst in den Kommunen zu bieten hat. Zudem muss der öffentliche Dienst für Nachwuchskräfte noch attraktiver werden. Wir müssen den jungen Menschen, die sich für eine Karriere im öffentlichen Dienst entscheiden, Perspektiven, Planungssicherheit und attraktive Bedingungen bieten können. Hierzu gehören beispielsweise eine

angemessene Bezahlung, eine zeitgemäße technische Ausstattung, flexible Arbeitszeitmodelle und eine moderne und innovative Verwaltungskultur. Dies schließt eine Modernisierung der Ausbildungsinhalte genauso wie den massiven Ausbau der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit ein.

Den öffentlichen Dienst müssen wir in die Zeit stellen, damit er für zukünftige Herausforderungen gewappnet ist. Das fängt bei einer gründlichen Aufgabenkritik an und führt über eine neue Führungskultur bis zu einer echten und umfassenden Digitalisierung. Wenn dann noch deutlich in den öffentlichen Dienst investiert wird und die Länder ihre Kommunen bei den anstehenden Herausforderungen nachhaltig unterstützen, bin ich mir sicher, dass unsere Gemeinden, Städte und Landkreise bestens für die Zukunft aufgestellt sind.



Foto: pixello

Der öffentliche Dienst muss weg vom Image der Amtsstube

ANZEIGE

Verbessern Sie die Kommunikation in Ihrem Ort mit einer eigenen App!

Teilen Sie Infos & News schnell und direkt mit Ihrer Gemeinde über Ihre eigene Orts-App!



Jetzt gratis Test-App für Ihren Ort erhalten:
www.orts-app.de/kostenlos-testen

ORTs App