

Unsichere Arbeitsplätze

Über **44.000 Personen** sind in Südtirol im **öffentlichen Dienst** beschäftigt. Rund 10.000 davon haben keine unbefristete Stelle. Sie müssen in Zeiten des Sparsens von Mal zu Mal zittern, dass ihr Vertrag verlängert wird.

von Heinrich Schwarz

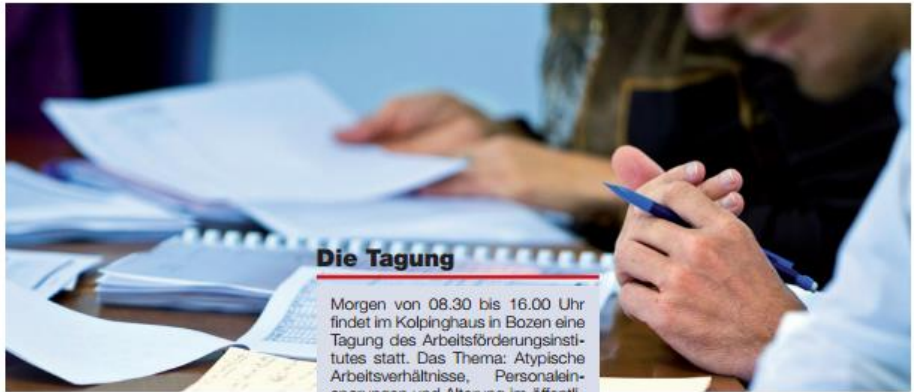
Der öffentliche Dienst stand zuletzt immer wieder im Blickpunkt von Diskussionen. Nicht selten hörte man etwa die Begriffe „spending review“ oder „Aufnahmestopp“. Tatsache ist: Mehr als 44.000 Menschen sind in Südtirol im öffentlichen Dienst beschäftigt. Sie alle dürfte es interessieren, wo der Sparstift angesetzt wird und für wen dies Konsequenzen hat.

Was fällt überhaupt in den Begriff öffentlicher Dienst? Dieser Frage ist das Arbeitsförderungsinstitut (AFI) im Rahmen einer Studie nachgegangen, die auf einer Tagung am morgigen Donnerstag ausgiebig diskutiert wird. Die wichtigsten Bereiche des öffentlichen Dienstes: Die Bildung (mit rund 15.700 Beschäftigten), die Verwaltung (13.500), die Sanität (9.300) und die Pflege (4.000).

Im Mittelpunkt der AFI-Studie stehen die atypischen Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst Südtirols. „Unbefristete Arbeitsverhältnisse waren einmal. In den letzten Jahren ist es zu einem immer stärkeren Einsatz von anderen Arbeitsformen gekommen“,



Stefan Perini:
„Heute keine Garantie mehr“



Die Tagung

Morgen von 08.30 bis 16.00 Uhr findet im Kolpinghaus in Bozen eine Tagung des Arbeitsförderungsinstitutes statt. Das Thema: Atypische Arbeitsverhältnisse, Personaleinsparungen und Alterung im öffentlichen Dienst. Das AFI präsentiert dazu eine neue Studie. Es geht etwa um die Frage, wie stark atypische Verträge im öffentlichen Dienst zum Tragen kommen, was die Ursachen dafür sind und ob dies problematisch ist. Eine wichtige Frage dazu lautet auch, ob es eine Prekaritätsgefährdung gibt.

Öffentlicher Dienst: 75 Prozent mit unbefristeten Arbeitsverträgen

„In den letzten Jahren ist es zu einem immer stärkeren Einsatz von atypischen Arbeitsformen gekommen.“

Stefan Perini

sagt Direktor Stefan Perini. Zu den atypischen Arbeitsverhältnissen gehören vor allem befristete Verträge und Projektverträge. Rund ein Viertel aller Tätigen im öffentlichen Dienst hat keinen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das betrifft immerhin rund 10.000 Personen.

„Somit gibt es auf der einen Seite einen fixen Stock, der sich keine

Sorgen um seine Arbeitsstelle machen muss – und auf der anderen Seite 10.000 Beschäftigte, die von Mal zu Mal zittern müssen, dass ihr Vertrag erneuert wird“, erklärt Perini. Besonders akut sei das Problem im Bereich der Bildung und der Pflege.

Der AFI-Direktor wirft einen Blick in die Zeit vor der Wirt-

schaftskrise: „Damals hat es bei befristeten Arbeitsverhältnissen noch eine – unter Anführungszeichen – automatische Verlängerung des Vertrages gegeben. Heute gibt es durch die spending review und den Aufnahmestopp überhaupt keine Garantie mehr.“

Der Landeshaushalt wird enger – der Spardruck zunehmend größer. Die Politik befindet sich gewissermaßen in einer Zwickmühle. „Auf der einen Seite der Spardruck, auf der anderen die Notwendigkeit und Bestrebung, die Qualität der öffentlichen Dienste zu gewährleisten“, erläutert Stefan Perini.

Alternder Dienst

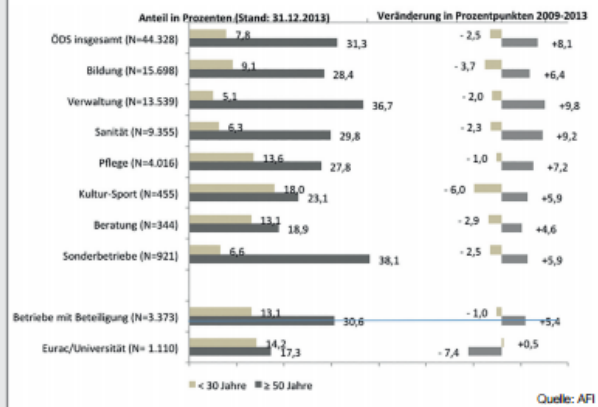
Durch den Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst wirkt sich bedeutend auf die Altersstruktur aus. Junge Menschen haben kaum Möglichkeiten, eine unbefristete Stelle zu erhalten. Dementsprechend steigt das Durchschnittsalter. In nebenstehender Grafik ist die Verschiebung von jüngeren hin zu älteren Beschäftigten klar zu erkennen. In der Verwaltung beträgt das durchschnittliche Alter derzeit etwa 46,5 Jahre.

„Wenn sich die Zugangschancen für junge Menschen nicht in naher Zukunft verbessern, hat dies gravierende Auswirkungen“, meint AFI-Direktor Stefan Perini.

„Kommt kein neues Know-how hinein, wird es schwer möglich sein, einen effizienten und zeitgemäßen öffentlichen Dienst anzubieten.“ Wie kann man nun auf den fortschreitenden Alterungsprozess reagieren?

Ein Thema ist sicherlich ein besseres Altersmanagement. Dazu gehört etwa der noch umzusetzende Generationenpakt. Demnach wird durch Arbeitszeitverkürzungen bei älteren Bediensteten sowie Pensionierungen der nötige Platz für junge Menschen geschaffen. Defizite erkennt Stefan Perini im vorausschauenden Personalmanagement: „Man muss genau wis-

Ältere und jüngere Beschäftigte im öffentlichen Dienst (2009-2013)



sen, wie viele Angestellte demnächst in Pension oder in Mutterschaft gehen, um sich frühzeitig überlegen zu können, welche Stelle man ersetzen muss. Es könnte ja sein, dass man eine Se-

kretärin durch eine andere Angestellte ersetzen kann und dafür eine neue Fachkraft in einem anderen Bereich einstellt.“ Es geht um die Frage, wer fällt aus und wen braucht man?

Quelle: AFI