

## Die Gretchenfrage

salto.bz/de/article/10112022/oeffentlich-oder-privat

November 12, 2022



*In Zusammenarbeit mit...*

### Öffentlicher Dienst

Was könnte dem öffentlichen Dienst mehr Attraktivität verleihen? Diese Frage stellen sich öffentliche Körperschaften angesichts vermehrter Personalengpässe.

Südtirols öffentlicher Dienst steht vor großen Veränderungen – und gleichzeitig enormen Herausforderungen. Abgesehen von den insgesamt 347 vorgesehenen Personal-Abgängen, die für den Zeitraum von 2021 bis 2023 vorgesehen werden, gehen öffentliche Wettbewerbe immer häufiger leer aus. Auch die Zahl an BewerberInnen ist in den meisten Fällen überschaubar, weshalb vorübergehende Lösungen zur Besetzung freier Stellen vermehrt zur Norm werden. Provisorische Lückenfüller sind kurzfristig zwar gut, stellen aber auf lange Sicht keine optimale Alternative dar. Gut ausgebildete Fachkräfte entscheiden sich oft für eine Anstellung in der Privatwirtschaft, der direkten Konkurrentin des öffentlichen Dienstes. Um die Qualität des öffentlichen Dienstes aufrechtzuerhalten sowie das Fortbestehen bereits unterbesetzter Stellen zu sichern, müssen öffentliche Arbeitsplätze in Zukunft attraktiver gestaltet werden, was bedeutet, dass vor allem das Interesse junger NachfolgerInnen für eine Arbeit im öffentlichen Sektor geweckt werden muss. Während man früher potentielle Arbeitskräfte mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis anlocken konnte, reicht dieses heute nicht mehr aus, um die Generationen Y und Z zufriedenzustellen.

Aus dem Dreijahresplan des Personalbedarfs der Landesverwaltung 2021 bis 2023 geht hervor, dass das Durchschnittsalter des Südtiroler Landespersonals 48 Jahre beträgt. Den Daten zufolge ist fast jede/r zweite Angestellte über 50, wobei das Durchschnittsalter zwischen weiblichem und männlichem Personal minimale Unterschiede aufweist: Frauen, die im Landesdienst tätig sind, weisen ein Durchschnittsalter von 47,9 Jahren auf, die in dieser Position tätigen Männer durchschnittlich 48,2. Das durchschnittliche Dienstalder beläuft sich auf fast 18 Jahre und zeigt, wie ein Großteil der Angestellten dem öffentlichen Dienst über einen längeren Zeitraum hinaus treu bleiben. Es gibt noch einen weiteren Grund zur Hoffnung: Der zweitgrößte Anteil an Landesbediensteten weist ein Dienstalder von null bis fünf Jahren auf, was insofern auf einen Personalwechsel innerhalb der verschiedenen öffentlichen Bereiche hindeutet. Von den insgesamt fast 3.400 zugewiesenen öffentlichen Stellen waren am 1. Januar 2021 rund 341 frei und verfügbar, wobei mehr als die Hälfte der freien Stellen nach wie vor die Berufsbilder der VI. und VIII. Funktionsebene betreffen.

Den Daten zufolge ist fast jede/r zweite Angestellte über 50, wobei das Durchschnittsalter zwischen weiblichem und männlichem Personal minimale Unterschiede aufweist: Frauen, die im Landesdienst tätig sind, weisen ein Durchschnittsalter von 47,9 Jahren auf, die in dieser Position tätigen Männer durchschnittlich 48,2 Jahre.

In der diesjährigen Frühjahrsausgabe des AFI-Barometers wurde bereits im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen die Frage gestellt, welche Faktoren für ihre Berufswahl ausschlaggebend gewesen seien. In der Privatwirtschaft Tätige wurde hingegen gefragt, was sie dazu bewegen könnte, in den öffentlichen Dienst einzusteigen oder – im Falle einer vollkommen ablehnenden Haltung – warum sie diese Option kategorisch ausschließen. Zudem erkundigte man sich bei Letzteren, welche Elemente dazu führen könnten, einen Wechsel in den öffentlichen Dienst in Erwägung zu ziehen. Auf Grundlage der Ergebnisse konnten drei verschiedene Gruppen ermittelt werden, deren Charakteristika und prozentueller Anteile im Folgetext aufgezeigt werden.

## **Die „Alteingesessenen“**

---

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (28%) arbeitet bereits im öffentlichen Dienst. Ein Großteil der Südtiroler Landesangestellten, sprich rund 35 Prozent, entschied sich laut eigenen Angaben bewusst für eine öffentliche Anstellung, wobei die eigentlichen Beweggründe dennoch vielfältig sind. LehrerInnen, Kindergartenpersonal sowie Pflegekräfte haben beispielsweise keine andere Wahl als ein öffentliches Anstellungsverhältnis einzugehen. Das zweitgewichtigste Argument war die professionelle sowie finanzielle Sicherheit, die eine Festanstellung mit sich bringt. 16 Prozent nannten als weiteren Vorteil den Bereichsvertrag des öffentlichen Dienstes, der ihnen eine flexible Handhabung ihrer Arbeitszeit und somit auch eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglicht.

## Die „Offenen“

---

Knapp mehr als ein Drittel der Personen (37 Prozent), die aktuell in der Privatwirtschaft arbeiten, könnte sich vorstellen, in den öffentlichen Dienst zu wechseln, wenn die Rahmenbedingungen passen. Als Beweggründe, die für einen Wechsel ausschlaggebend sind, werden flexible Arbeitszeiten sowie eine gute vertragliche Sicherheit genannt. Mit 22 Prozent fällt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ins Gewicht. Eine sichere Entlohnung spielt vor allem in Zusammenhang mit der finanziellen Absicherung der gesamten Familie ebenfalls eine zentrale Rolle. Der Wunsch nach einer Arbeit in einem weniger stressbezogenen Ambiente als auch das Interesse für die Art der Tätigkeit werden zu jeweils neun und acht Prozent ebenso genannt.

## Die „Allergiker“

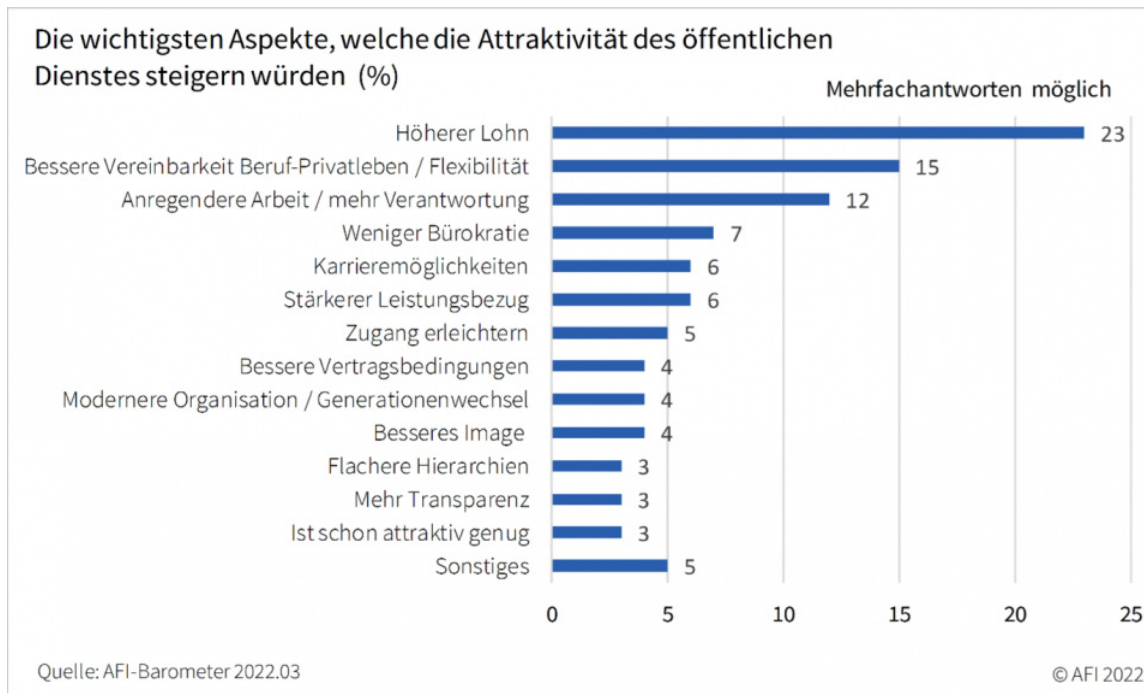
---

Etwa 35 Prozent der befragten Personen, die heute in der Privatwirtschaft arbeiten, haben mit dem öffentlichen Dienst nichts am Hut. Dies ist vor allem auf das Vorurteil zurückzuführen, dass öffentliche Stellen ein wenig stimulierendes Arbeitsumfeld bieten würden. Knapp weniger als die Hälfte der heute in der Privatwirtschaft Tätigen (entsprechend 35% der Interviewten), will vom öffentlichen Dienst nichts wissen. Der Hauptgrund: Es handle sich um ein wenig stimulierendes Arbeitsumfeld (26%). Die niedrige Entlohnung (10%), die belastende Bürokratie (8%), die begrenzten Karrieremöglichkeiten (8%), sowie die noch als zu rigide empfundenen Arbeitszeiten (7%) sind weitere Elemente, die davon abhalten, in den Dienst des öffentlichen Arbeitgebers einzutreten. Ein nicht unwesentlicher Teil der Befragten (11%) sieht in den Zugangsvoraussetzungen, insbesondere in der Zweisprachigkeitsbescheinigung, ein wesentliches Hemmnis.

## Womit der öffentliche Dienst wieder an Attraktivität gewinnen könnte

---

Allen Interviewten wurde die Frage gestellt, was den öffentlichen Dienst wieder attraktiv machen könnte. Die meisten Nennungen entfallen auf die Faktoren „höhere Löhne“ (23%) und „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, also Arbeitsflexibilität (15%). Erstaunlich viele verorten den Erfolgsschlüssel in einer anregenderen Arbeitstätigkeit mit mehr Verantwortung (12%). Mit Abstand weniger stark genannt sind andere Faktoren: weniger Bürokratie (7%), bessere Karrieremöglichkeiten (6%), stärkere Leistungsorientierung (6%).



Ein Artikel der freien AFI-Mitarbeiterin Karin Inama

Weiterführende Links:

- AFI-Barometer Frühjahr 2022: Attraktivität des öffentlichen Dienstes: <https://bit.ly/3R65uaL>
- Öffentlicher Dienst: AFI mahnt zur Vorsicht: <https://bit.ly/3KAlorB>
- Atypische Arbeitsverhältnisse, Personaleinsparungen und Alterung im öffentlichen Dienst Südtirols: <https://bit.ly/3ULEdfq>