

Der Öffentliche Dienst in Baden-Württemberg

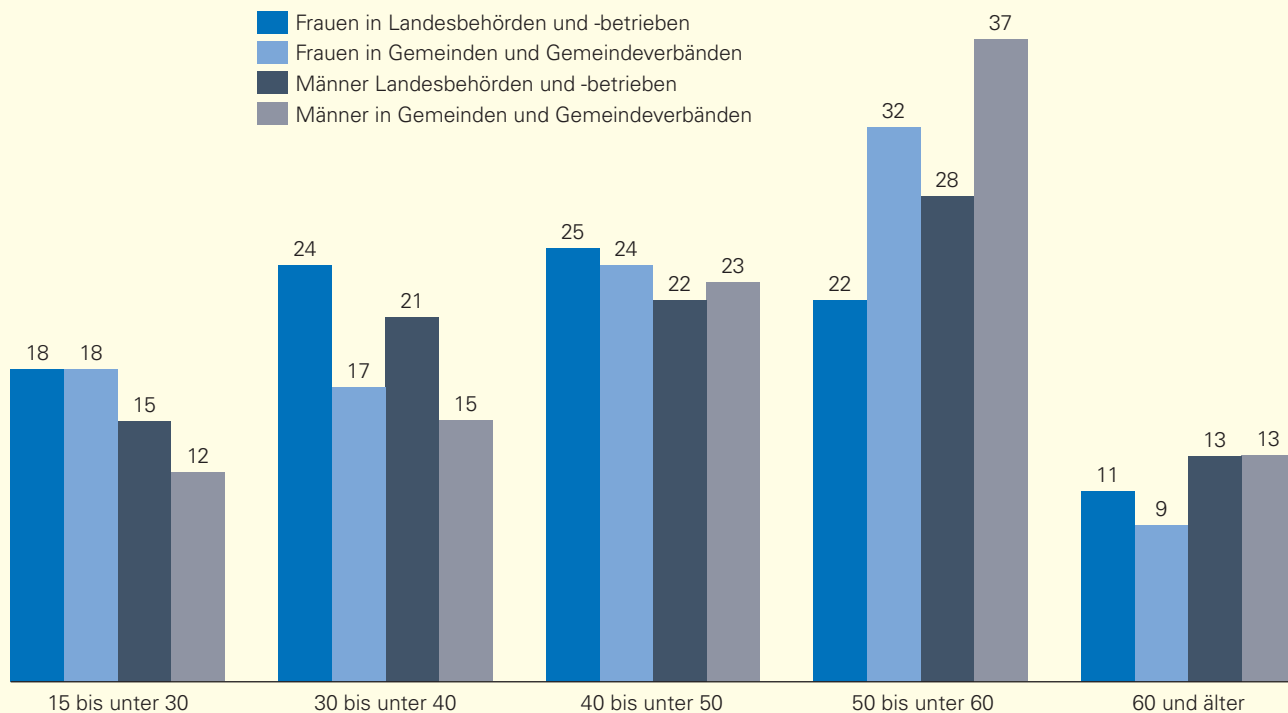
Weniger Nachwuchs, älter, weiblicher und bunter. Mit diesen vier Stichworten lassen sich der Status quo und die Entwicklungen der vergangenen 10 Jahre im Öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg beschreiben. Sichtbar wird dieser Trend

durch die amtliche Personalstandstatistik sowie ergänzend durch Auswertungen des Mikrozensus. Diese Entwicklungen stellen die Personalpolitik in den Behörden vor Herausforderungen, bieten aber auch Möglichkeiten.

Frauen und Männer im Öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg 2017 nach Altersgruppen

Anteile in %

- Frauen in Landesbehörden und -betrieben
- Frauen in Gemeinden und Gemeindeverbänden
- Männer Landesbehörden und -betrieben
- Männer in Gemeinden und Gemeindeverbänden



Datenquelle: Personalstandstatistik.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

94 19





Weniger Nachwuchs – älter – weiblicher

2017 arbeiteten im Öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg 485 985 Beschäftigte.¹⁾²⁾ Knapp über die Hälfte (54 %) dieser Beschäftigten verteilte sich auf Landesbehörden und -betriebe, 46 % auf Gemeinden und Gemeindeverbände. Im Vergleich zum Jahr 2007 ist der Anteil der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst um 6,6 Prozentpunkte angestiegen.

Fokussiert man die Altersstruktur in den Behörden insgesamt, konzentrierten sich 40 % der Beschäftigten in der Altersgruppe der 50-Jährigen und älteren. Diese schiefe Verteilung zeigt sich insbesondere auf der kommunalen Ebene, auf der 44 % der Beschäftigten dieser Altersgruppe zuzuordnen waren, aber nur jeweils 16 % der Gruppe der 15- bis unter 30-Jährigen bzw. der 30- bis unter 40-Jährigen. Entsprechend lag das Durchschnittsalter in diesen Behörden und Verbänden bei 45 Jahren, was im zehnjährigen Vergleich einen Zuwachs von 1,6 Jahren bedeutet. In den kommenden Jahren ist folglich mit erheblichen Verrentungswellen zu rechnen, denen nicht ausreichend Nachwuchskräfte entgegenstehen.

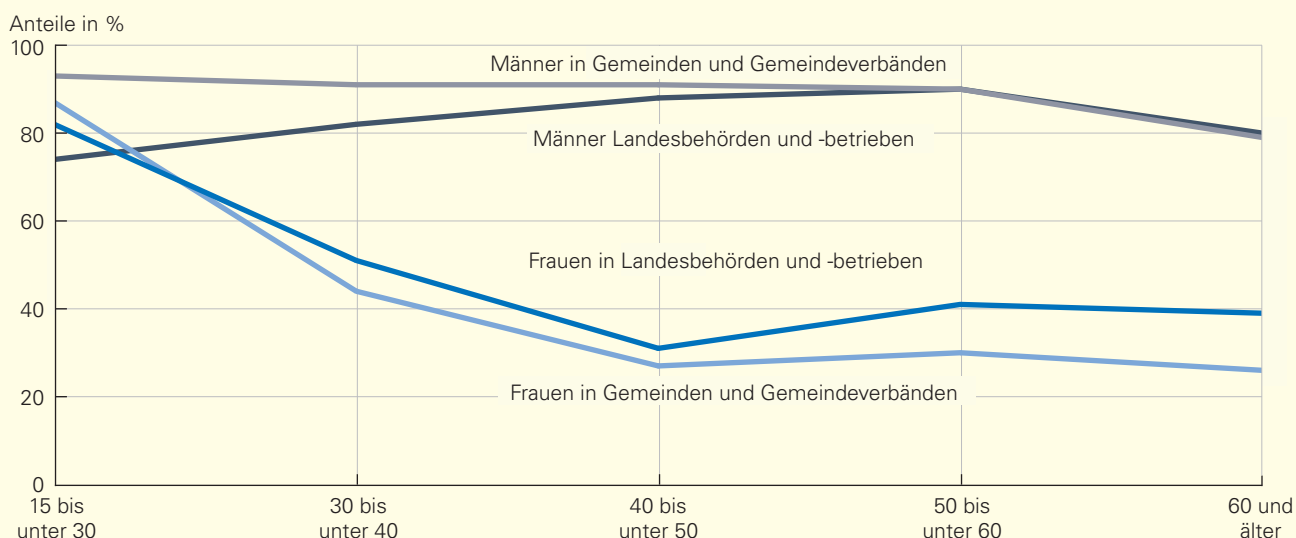
Auf Ebene der Landeseinrichtungen ist die Altersstruktur ausgeglichener: Einem guten Drittel (36 %)

50-Jähriger und Älterer stehen 40 % unter 40-Jährige gegenüber (darunter 17 % unter 30-Jährige). Entsprechend konnten die Verwaltungen auf Landesebene eine leichte Senkung des Durchschnittsalters von 44,1 auf 43,6 Jahre in den vergangenen 10 Jahren verbuchen.

Ein für Landesbehörden und -betriebe sowie Gemeinden und Gemeindeverbände ähnliches Bild zeigt sich bei der Zusammensetzung des Nachwuchskräftepotentials. Dieser Nachwuchs ist weiblich dominiert. 42 % der Frauen in den Landeseinrichtungen konzentrierten sich in der Altersgruppe der unter 40-Jährigen und 35 % der beschäftigten Frauen in den Kommunen. Demgegenüber standen 36 % beschäftigte Männer in dieser Altersgruppe in den Landeseinrichtungen und 27 % in den Kommunen.

- 1) Davon waren 62 % Frauen und 38 % Männer. Diese Zahl von 485 985 Beschäftigten beinhaltet Kernhaushalt und die Eigenbetriebe des Landes sowie der Gemeinden und Gemeindeverbände. Rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen des Landes und der Gemeinden und die Sozialversicherungen sind nicht enthalten.
- 2) Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die Auswertungen auf die Daten der Personalstandstatistik.

Vollzeitbeschäftigung von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg 2017 nach Altersgruppen



Datenquelle: Personalstandstatistik.



Arbeitszeitarrangements

Frauen arbeiten im Öffentlichen Dienst nach wie vor überwiegend in Teilzeitarangements. 55 % der in den Behörden Baden-Württembergs beschäftigten Frauen waren in Teilzeit erwerbstätig, aber nur 14 % der Männer. Aufschlussreich ist die Betrachtung der Arbeitszeitarrangements von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst über den Erwerbsverlauf hinweg.

Während zu Beginn ihres Erwerbsverlaufs Frauen und Männer im Alter zwischen 15 bis unter 30 Jahren gleichermaßen zu etwa 80 % in Vollzeit arbeiteten, reduzierten Frauen in der Altersspanne von 30 bis unter 40 Jahren ihren Erwerbsumfang – genau in der Zeit, in der sie in der Regel Kinder bekommen. Im Alter von 40 Jahren und mehr erhöht sich das Erwerbsvolumen nicht wieder maßgeblich. Auf Landesebene

war in der Altersgruppe der 40- bis unter 50-Jährigen wieder ein leichter Anstieg des Anteils vollzeitbeschäftigter Frauen zu beobachten, auf kommunaler Ebene verblieb der Anteil auf ähnlichem Niveau.

Ursächlich für die über das Erwerbsleben anhaltende Reduktion der Arbeitszeit bei Frauen ist der Umstand, dass Frauen nach wie vor primär Aufgaben rund um Haushalt und Betreuung von Kindern übernehmen und sich für sie häufig die Pflege eigener Angehöriger an die Kinderbetreuung anschließt. Männer arrangieren sorgende Tätigkeiten eher um ihre Erwerbsarbeit herum.³⁾

3) Für Details: GesellschaftsReporte BW 1/2018 und 2/2018.

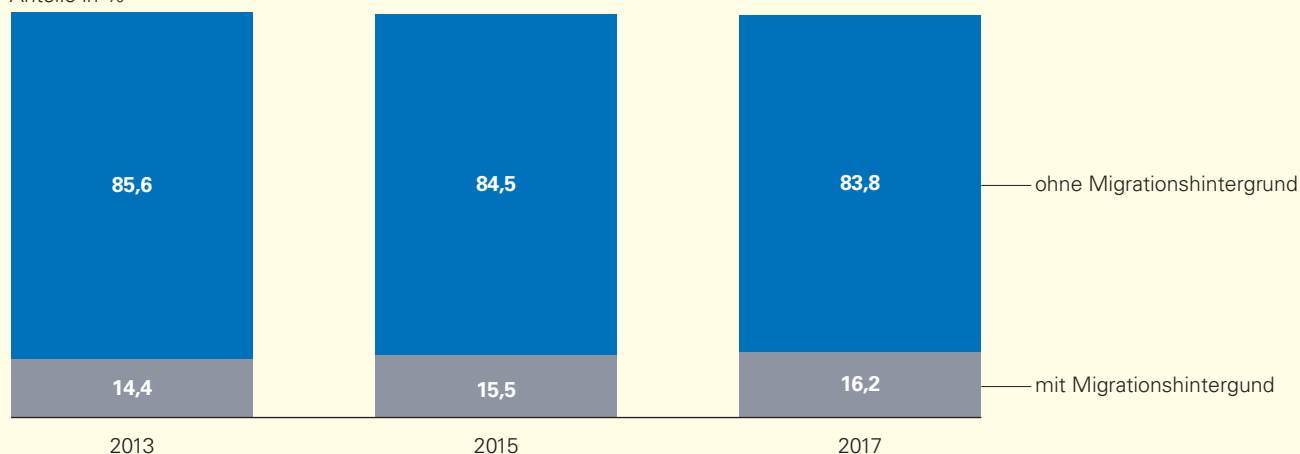
Vielfalt im Land – Vielfalt in den Behörden?

2017 lebten in Baden-Württemberg 30,9 % Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Vielfalt spiegelt sich in den Verwaltungen des Landes nicht wider. Im gleichen Jahr hatten nach Auswertungen des Mikrozensus 16,2 % der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst einen Migrationshintergrund. Ein Anstieg um

1,8 Prozentpunkte kann seit dem Jahr 2013 verzeichnet werden. In Anbetracht des in Zukunft steigenden Personalbedarfs und im Bestreben, die Vielfalt des Landes auch in seinen Behörden sichtbar zu machen, kann in der Gewinnung von Migrantinnen und Migranten für den Öffentlichen Dienst Potential liegen.

Beschäftigte nach Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg 2013 bis 2017

Anteile in %



Datenquelle: Personalstandstatistik.



Führung – eine Männerdomäne?!

2017 bekleideten nach Auswertungen des Mikrozensus 2,5 % der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst⁴⁾ eine Führungsposition mit Entscheidungsbefugnis über Personal, Budget und Strategie. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis in diesen Positionen, wird offensichtlich, dass sich der hohe Frauenanteil in den Verwaltungen nicht auf den Führungsebenen widerspiegelt. Nur ein gutes Drittel (38,5 %)⁵⁾ der Führungspersonen war weiblich. Somit waren die Führungspositionen männlich dominiert. Auch der Blick in die Personalstandstatistik zeigt mit aufsteigender Eingruppierung eine Überrepräsentanz männlicher Beschäftigter in Führungspositionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten. Dies

wird exemplarisch an der Besoldung der Beamtinnen und Beamten auf Landesebene sichtbar: Zum 30. Juni 2017 betrug der Frauenanteil in der Besoldungsstufe A13 62 %, bei einer A16-Besoldung lag er lediglich bei 23 %. Zum Vergleich: 2007 lag der Frauenanteil mit einer A13-Besoldung bei 58 % und mit einer A16-Besoldung bei 14 %.

- 4) Führungsaufgaben wurden hier über die Klassifikation der Berufe (KdLB 2010) abgebildet. Dabei wurden Erwerbstätige in der öffentlichen Verwaltung und im Wirtschaftsbereich Erziehung und Unterricht betrachtet. Zu letzterem gehören auch Erwerbstätige in privaten Einrichtungen. Da der Anteil der Erwerbstätigen im Öffentlichen Dienst in diesem Wirtschaftsbereich aber bei nahezu 70 % liegt, wurde dieser in die Auswertung einbezogen.
- 5) Eingeschränkte Aussagekraft aufgrund geringer Fallzahlen.

Weniger Nachwuchs – älter – weiblicher – bunter ... und nun?



Der Status quo im Öffentlichen Dienst Baden-Württembergs offenbart die anstehende Verrentungswelle bei unzureichender Dichte von Nachwuchskräften als Schwachstelle. So gilt es, das Wissen der ausscheidenden Belegschaft durch ein effektives Wissensmanagement zu sichern und zu transferieren. Zudem sollte der Rekrutierung von Nachwuchskräften Priorität eingeräumt werden. Hier steht der Öffentliche Dienst nicht zuletzt vor der Herausforderung, mit der Privatwirtschaft zu konkurrieren. Eine Personalpolitik, die sich entlang der Lebensphasen der Belegschaft aufstellt, kann ein Ansatzpunkt sein. Die Personalstandstatistik zeigt aber auch Ressourcen auf, aus denen Behörden schöpfen können. Mit

Blick auf die weibliche Belegschaft kann es ein Gewinn sein, Anreize zu schaffen, nach der betreuungsintensiven Kleinkindphase in vollzeitnahe Arbeitszeitarrangements zurückzukehren. Dies kommt der Personaldecke zugute, aber auch den Rentenansprüchen der Frauen. Ein weiterer Schritt ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen, auch durch die Schaffung familienfreundlicher Führungsmodelle (beispielsweise Führen im Tandem). Die Rekrutierung von Menschen mit Migrationshintergrund kann ein weiterer Schritt zu mehr Vielfalt im Öffentlichen Dienst bedeuten.

Diese und weitere Themen, die sich an der aktuellen Situation des Öffentlichen Diensts im Land orientieren, bedient das Veranstaltungsformat „BW-Forum Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst“, das von der Familienforschung im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg und der Führungsakademie Baden-Württemberg im Auftrag des Sozialministeriums Baden-Württemberg konzipiert und durchgeführt wird. Der Branchentreff läuft seit 2013 und zieht Personalverantwortliche aus der gesamten Breite des Öffentlichen Diensts an. Das Format definiert sich durch wissenschaftliche Keynotes sowie praxis- und anwendungsorientierte Workshops und Fachforen.

Weitere Informationen:

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg
Böblinger Straße 68, 70199 Stuttgart
poststelle@stala.bwl.de, www.statistik-bw.de

Telefon: 0711/641 - 21 45 (Fachauskünfte/Frau Bundel)
0711/641 - 28 66 (Vertrieb)

8034 19001

© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2019.
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.