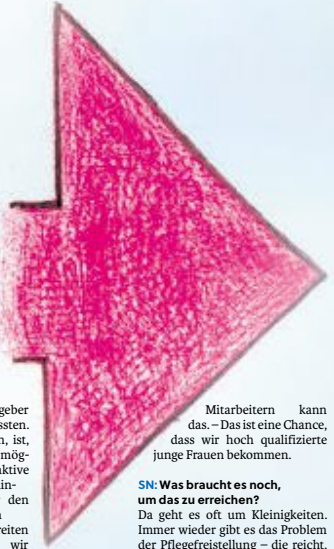


Beamte verzweifelt gesucht



Aktuell können im Bundesdienst fast 7000 Dienstposten nicht besetzt werden. Was tun? Die SN sprachen mit dem obersten GÖD-Gewerkschafter.



ALEXANDER PURGER

Seit 2023 ist Eckehard Quin neuer Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD). Der Personalmanager bereitet ihm Sorge.

SN: Unter Ihrem Vorvorgänger Fritz Neugebauer stand die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fast täglich in den Schlagzeilen. Jetzt ist es ruhig geworden. Hat der öffentliche Dienst keine Probleme mehr?
Eckehard Quin: Das wäre schön! Es gibt Probleme, allerdings verstehen wir als Gewerkschaft, sie mit der Dienstgeberseite zu lösen und nicht in der Öffentlichkeit.

SN: Trotzdem würde die Öffentlichkeit interessieren: Was ist das Hauptproblem?

Das Gleiche wie in der Privatwirtschaft: großer Personalmangel. Das ist einfach der Demografie geschuldet. In den nächsten 13 Jahren gehen 45 Prozent der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst in Pension.

Aufgabe vor allem der Dienstgeberseite, aber auch von uns ist es daher, den öffentlichen Dienst möglichst attraktiv zu machen, um im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft punkten zu können. Und man darf nicht vergessen: Es geht um einen Wettbewerb um hoch qualifizierte, bestens ausgebildete Menschen. Denn der Akademikeranteil im öffentlichen Dienst ist mit 35 Prozent fast doppelt so hoch wie in der Privatwirtschaft.

SN: Geht es in diesem Wettbewerb nur ums Geld?

Geld ist ein Aspekt, aber es ist nicht alles. Wir haben erst vor Kurzem die Anfangsgehälter vieler Berufsgruppen außerordentlich um sechs Prozent erhöht. Da sind wir jetzt durchaus konkurrenzfähig mit der Privatwirtschaft. Probleme gibt es dann nach etwa 10, 15 Jahren. Da haben die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst Erfahrungen gesammelt und Schulungen durchlaufen, die sie für die Privatwirtschaft attraktiv machen. Und da kommen wir mit den Gehältern

nicht mehr mit. Ein Betriebsprüfer aus der Finanzverwaltung, der mit 45 Jahren in eine Wirtschaftsprüfungskanzlei wechselt, kann dort locker um 1000 oder 1500 Euro mehr verdienen.

SN: Die Bediensteten laufen also in der Mitte ihrer Laufbahn davon?

Es gibt ja – mit Ausnahme von Exekutive, Bundesheer und Justiz – seit etwa 20 Jahren keine Pragmatisierung mehr. Stattdessen sind die Mitarbeiter jetzt Vertragsbedienstete. Deren Gehaltskurve ist in den ersten 10 bis 15 Jahren attraktiver als das Beamtenschema, danach ist es schlechter. Und an diesem Punkt wechseln jetzt viele. Es ist nicht so, dass die Massen davonlaufen, aber die Fluktuation wird deutlich höher. Es gibt für Vertragsbedienstete ja auch nicht mehr die Aussicht auf die höheren Beamten-Ruhebezüge, die früher vielleicht zum Bleiben bewegen haben.

SN: War die weitgehende Abschaffung der Pragmatisierung also ein Fehler?

Es war politischer Populismus. Als Dienstgeber würde ich pragmatisieren, was geht. Denn seit der Pen-

sionsreform 2004/05 bekommen Beamte exakt die gleiche Pension wie Vertragsbedienstete. Das heißt, sie sind für den Dienstgeber viel billiger. Aus Sicht der Dienstnehmer ist das anders: Ich selbst bin Vertragsbediensteter und würde mich mir die Pragmatisierung anbieten, würde ich definitiv ablehnen: Ich verzichte doch nicht auf meine Abfertigung!

SN: Wie groß ist der Personalmangel derzeit?

Im Jahr 2022 waren im Bundesdienst von 142.000 Vollbeschäftigungsäquivalenten 6800 nicht besetzt. Einfach, weil man die Leute nicht findet. Das zieht sich durch alle Bereiche des öffentlichen Dienstes. Die Jahre des Aufnahmestopps haben viele Sparten personell ausgedünnt. Der Mitarbeiterstand ist in den vergangenen 20 Jahren um rund ein Drittel gesunken. Da ertönte dann immer der Ruf: Wir brauchen mehr Planposten. Seit einigen Jahren gibt es diesen Ruf nicht mehr. Nicht, weil man nicht mehr Planstellen bräuhete. Aber man kann schon die bestehenden nicht besetzen!

SN: Was kann man da tun?

Das ist eine Frage, die Sie eigentlich

dem Dienstgeber stellen müssten. Was wir tun, ist, dass wir möglichst attraktive Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst erstreiten und dass wir durch Kampagnen darauf hinweisen, wie wichtig der öffentliche Dienst für das Funktionieren der Gesellschaft ist, etwa in unserer Videokampagne „Wenn es uns nicht gäbe“.

SN: Was außer Geld könnte den öffentlichen Dienst sonst noch attraktiver machen?

Ich habe vorhin erwähnt, dass der öffentliche Dienst aufgrund seiner Aufgaben sehr viele sehr gut ausgebildete Personen braucht. Und da höhere Bildung heute überwiegend weiblich ist, müssen wir vor allem für Frauen attraktiver werden. Stichwort: Flexible Arbeitszeiten und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Da können wir als große Organisation schon heute viel bieten. Ein Betrieb mit drei Mitarbeiterinnen kann nicht so leicht einer Mitarbeiterin Teilzeit ermöglichen. Eine Organisation mit 200

Mitarbeiterinnen kann das – Das ist eine Chance, dass wir hoch qualifizierte junge Frauen bekommen.

SN: Was braucht es noch, um das zu erreichen?

Da geht es oft um Kleinigkeiten. Immer wieder gibt es das Problem der Pflegefeinstellung – die reicht, wenn die Kinder hintereinander krank werden, oft nicht aus. Solche Dinge könnte man im Dienstrecht berücksichtigen. Das kostet nicht die Lawine, aber es ist für junge Frauen und Männer, die eine Familie gründen wollen oder kleine Kinder haben, ein Anreiz, in den öffentlichen Dienst zu gehen, auch wenn sie dort vielleicht um 200 Euro weniger verdienen.

Zur Person: Der Chemie- und Geschichtelehrer Eckehard Quin (55) war viele Jahre lang Chef der AHS-Lehrergewerkschaft. Im Herbst 2023 wurde er Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst mit einer Viertelmillion Mitgliedern.



PH. SIMON REICHERT

Quin ist Mitglied des ÖVP-Arbeitnehmerbundes ÖAAB.

Daten & Fakten Wie der Bund neues Personal rekrutiert

Mit „Zuckerin“ wie Jobrädern, kostenlosen Klimatickets und Anwerbeprämien angelein die einzelnen Bereiche des öffentlichen Dienstes nach Personal – mit unterschiedlichem Erfolg.

Polizei: Sehr zufrieden mit der Wirkung seiner Rekrutierungs-offensive zeigt man sich im Innenministerium. Und nicht dafür einige Beispiele: Im März 2023 hätten sich 900 Interessierte für eine Polizeigrundausbildung beworben, für diesen März lägen nun bereits 3200 Bewerbungen vor. Hätten im März vor einem Jahr dann 230 Personen

mit der Grundausbildung bekommen, starteten nun 750, also drei Mal so viele. Es sei an vielen Schrauben gedreht worden, um den Polizeidienst attraktiver zu machen und bei der Rekrutierung in die Breite zu gehen. Als besonders erfolgreich habe sich die 1000-Euro-Anwerbeprämie herausgestellt. Allein im Dezember 2023 habe die Hälfte aller 600 Neuaufnahmen auf Empfehlungen und Werbung von aktiven Polizistinnen und Polizisten basiert.

Pflege: Deutlich schwerer tut man sich da im Gesundheits- und Pflegebereich, wo die Alterung doppelt

zuschlägt. Einerseits kommen viele Pflegekräfte ins Pensionsalter, zugleich steigt der Bedarf, weil immer mehr Menschen auf Betreuung und Pflege angewiesen sind. Erst dieser Tage wurde die neueste Bedarfserhebungsprognose veröffentlicht. Demnach müssen bis 2050 sukzessive mindestens 200.000 Pflege- und Betreuungskräfte ersetzt oder zusätzlich gefunden werden. Zwar wird bereits deutlich mehr ausgebildet und umgeschult, nichtdestotrotz entsteht jährlich eine Lücke zwischen Ist und Soll von 2000 bis 3000 Pflege- und Betreuungskräften, die gefüllt werden muss.

Bundesheer: Neue Wege bei der Personalkreutierung geht man beim Bundesheer. Als in Wien im Vorjahr ein großes Aoterwerk zu-sperre und 300 Facharbeiter auf der Straße standen, organisierte das Heer dort flugs eine Werberveranstaltung und konnte 30 neue Fachkräfte rekrutieren. **ib., pur**

Umfrage

Könnten Sie sich vorstellen, im öffentlichen Dienst zu arbeiten?
www.SN.at/umfrage

