

## Gehälter und Löhne im öffentlichen Dienst

# Wer gut bezahlt, steht am Ende besser da

Der öffentliche Dienst steht in starker Konkurrenz zur privaten Wirtschaft um Fachkräfte und Auszubildende, aber auch Personal im Niedriglohnbereich. Nur wenn Städte, Kreise und Gemeinden als Arbeitgeberinnen attraktiver werden, können sie eine Abwärtsspirale verhindern.

> Ralf Nix

In den 1990er und 2000er Jahren wurde in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes Personal abgebaut und Stellen nicht wiederbesetzt. Es galten Devisen wie „Privat vor Staat“ oder „schlanke öffentliche Verwaltung“. Die sogenannte Public Private Partnership (PPP) wurde als Modell der Zukunft postuliert, immer mehr Leistungen der Daseinsvorsorge von Kommunen per Kooperationsvertrag auf Privatunternehmen ausgelagert. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Verdi hat schon sehr früh das Public Private Partnership-Modell kritisiert und konnte an vielen Stellen ein Umdenken erreichen oder anstoßen.

### **Viele Kommunen erliegen dem Versprechen schneller Einsparungen**

Beraterfirmen reisten durch die Lande und empfahlen am Ende ihrer Untersuchungen den Kommunen immer wieder, Leistungen an private Unternehmen auszuschieben. Diese seien leistungsfähiger, effizienter und damit billiger als das eigene Personal. Dass die privaten Dienstleister oft nur niedrigste Löhne bezahlten, wurde dabei außer Acht gelassen oder billigend in Kauf genommen. Oft genug folgten Kommunen den Empfehlungen und vergaben Leistungen. In der Folge baute die öffentliche Hand eigenes Personal ab, indem sie freiwerdende Stellen nicht wiederbesetzte. So sanken zwar die Personalkosten – dafür tauchen die vergebenen Leistungen in den Sachkostenhaushalten wieder auf.

Letzten Endes ging Wissen verloren, weil ausscheidende Beschäftigte es nicht an ihre Nachfolger\*innen weitergeben konnten. Stattdessen stieg der Aufwand für die Kontrolle der privaten Leistungserbringer. Auch diese Entwicklung wurde und wird von Verdi in Tarifverhandlungen als Argument eingebracht. Sie spielt aber auch in der betriebsnahen Gewerkschaftsarbeit und bei politischen Kontakten eine maßgebliche Rolle. Gerade mit Blick auf das nahende Ausscheiden der Generation der sogenannten Baby Boomer wird der Wissenstransfer eine wichtige Rolle im öffentlichen Dienst spielen. Er wird aber nur erfolgreich sein können, wenn genügend Nachwuchskräfte dafür vorhanden sind.

### **Trendwende: Personalaufbau – aber nicht aus Überzeugung**

Nach dieser Periode des massiven Sparsens und Personalabbaus fand im vergangenen Jahrzehnt eine Trendwende statt. Es erfolgte, wenn auch sehr langsam, wieder ein Personalaufbau. Allerdings vielerorts nicht aus der Überzeugung, den öffentlichen Dienst stärken zu wollen. Dies war eine notwendige Reaktion auf offensichtliche personelle Unterdeckung und weil immer mehr Aufgaben durch bundespolitische Entscheidungen an die Kommunen übertragen wurden. Bekanntestes Beispiel dafür ist wahrscheinlich der Personalaufbau im Bereich der Erzieher\*innen. Hier hat Verdi sehr entscheidend an der Aufwer-

tung des Berufsbildes, sowohl in der Öffentlichkeit als auch bei den Beschäftigten beigetragen. Durch gezielte Tarifpolitik ist es gelungen, den Beruf nicht nur attraktiver zu gestalten, sondern auch den hohen Stellenwert für die Gesellschaft herauszustellen.

Im Verlauf der Corona-Pandemie wurden diverse weitere personell unterbesetzte Bereiche in öffentlichen Verwaltungen sichtbar. Abhilfe konnte bisher aber nur bedingt geschaffen werden.

### **Wie gewinnt (und hält) man gutes Personal?**

Heute befindet sich der öffentliche Dienst auf dem Arbeitsmarkt zunehmend in einer stark angestiegenen Konkurrenzsituation zur privaten Wirtschaft. Auszubildende für die unterschiedlichsten Berufe zu finden wird immer schwerer, die Anzahl der Bewerber\*innen deckt meistens nicht die der angebotenen Ausbildungsplätze ab.

Qualifizierte Fachkräfte, auch in den gewerblichen Bereichen, zu finden, gestaltet sich zunehmend schwierig. Hier steht der öffentliche Dienst in starker Konkurrenz zum Handwerk und verliert im Vergleich zunehmend an Attraktivität. Die Gründe sind vielfältig: Es werden beispielsweise immer wieder mangelnde Wertschätzung oder auch begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten angeführt. Ingenieur\*innen, IT-Fachkräften und Ärzt\*in-



Foto: Marco Verch / Flickr

nen gewinnen die Kommunen fast nur noch durch Zahlungen oberhalb des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) – 1.500 Euro monatliche Zulagen sind gerade in Ballungsräumen für IT-Fachkräfte keine Seltenheit.

Nun greift Verdi in der Tarifrunde im öffentlichen Dienst genau diese Punkte auf und legt dabei bewusst den Schwerpunkt auf die Entlohnung der unteren Entgeltgruppen. Dort kommt zu dem Mangel an interessierten Bewerber\*innen noch die Existenzangst der vorhandenen Beschäftigten dazu. Die Kolleg\*innen sind an vielen Stellen nur noch schwer in der Lage, die gestiegenen Lebenshaltungskosten aufzufangen, selbst mit zwei vorhandenen Haushaltseinkommen. Das Wohnen und Leben in Ballungsräumen ist für diese Entgeltgruppen zunehmend Luxus und nur noch schwer finanzierbar.

Wir fordern 10,5 Prozent beziehungsweise 500 Euro mehr Lohn für alle Beschäftigten und 200 Euro für Nachwuchskräfte. Das ist Ausdruck einer in-

tensiven Diskussion in den Belegschaften und spiegelt die notwendigen Bedürfnisse der Menschen wider. Dahinter steht aber auch die Erkenntnis, dass nur ein attraktiver, leistungsfähiger und zukunftsorientierter öffentlicher Dienst konkurrenzfähig ist.

#### **Die Vergabe ist nicht immer günstiger, oftmals nur billiger**

Selbst wenn Städte, Kreise und Gemeinden Leistungen an Privatunternehmen vergeben, erfordert deren Controlling geschultes eigenes Personal, um die nicht sachgerechte Verwendung von Steuermitteln zu verhindern. Die hierfür nötige Arbeitszeit sollte Teil einer Gesamtbetrachtung vor Auftragsvergabe sein. Wird die Leistung nicht wie vereinbart erbracht, muss das konsequent beanstandet werden.

Es ist natürlich nicht immer notwendig, alle Aufgaben mit Eigenpersonal zu erledigen. Saisonale Auftragspitzen können mit Unterstützung von Saisonkräften abgearbeitet werden. Gerade spezialisierte

Berufsbilder – zum Beispiel Treeworker – vorzuhalten, ist in den wenigsten Kommunen sinnvoll. Hier bietet sich die Kooperation mit privaten Dienstleistern an, dabei sollten die oben genannten Punkte beachtet werden und die Tarifreue selbstverständlicher Teil der Vergabe sein.

Wer eine Ausbildung bei der Stadt, der Gemeinde oder dem Kreis anfängt, sollte eine Übernahmegarantie haben. Die Wertschätzung der Beschäftigten, gerade in den unteren Entgeltgruppen, ist eine wichtige Komponente, um die Bindung sicherzustellen. Dazu gehört auch, dass die Bezahlung im öffentlichen Dienst deutlich angehoben wird. Nur so lassen sich Reallohnverluste verhindern. Dies gilt nicht nur für IT-Fachkräfte, sondern für alle Entgeltgruppen.

> Ralf Nix ist Bundesarbeiter\*innensekretär bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Verdi. Er ist außerdem Leiter der Bundesfachgruppe Umwelt, Grünflächen, Handwerk und gewerbliche Dienstleistungen.