

Öffentlicher Sektor - Zukunft gestalten Blog

By PwC Deutschland | 05.09.2024

Den Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor bewältigen

Ein neuer Herausgeberband verdeutlicht, wie der öffentliche Sektor auch künftig leistungsfähig bleibt.

Der öffentliche Sektor ist Deutschlands mit Abstand größter Arbeitgeber. Mehr als fünf Millionen Menschen sind hier beschäftigt. Allerdings könnten dem Sektor bis zum Jahr 2030 eine Million Fachkräfte fehlen – wenn er nicht schnell und wirksam gegensteuert. Aber wie? Antworten darauf gibt ein neuer, 400-seitiger Herausgeberband, den Prof. Dr. Rainer Bernnat und Volker Halsch im Haufe Verlag veröffentlicht haben. Titel: Strategien für eine starke Verwaltung. Best Practices und Maßnahmen, um die Fachkräftelücke zu schließen. Expert:innen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft erläutern, wie die Verwaltung ihre demografischen Herausforderungen bewältigen kann. Buchinhalte und Lösungsansätze beispielhaft skizziert:

Kapitel 1 versammelt Beiträge, die sich grundsätzlich mit dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf den öffentlichen Sektor beschäftigen. Ein wesentlicher Grund dafür: Bis Mitte der 2030er-Jahre werden 40 Prozent seiner heutigen Beschäftigten in den Ruhestand gehen. Kann der Sektor das Defizit nicht kompensieren, wird er dann mit zehn Prozent weniger Arbeitskräften als im Jahr 2022 auskommen müssen. Der demografische Wandel läuft bereits. Das lässt sich beispielsweise daran ablesen, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten von Bund und Ländern seit 2014 sinkt. Dramatischer Fachkräftemangel besteht dennoch.

In Kapitel 2 formulieren die Autor:innen Strategien, wie der öffentliche Sektor künftig genügend Fachkräfte gewinnen kann. Dafür wird es unter anderem wichtig sein, bei der regionalen Verteilung von Menschen, die aus anderen Ländern nach Deutschland geflüchtet sind, die Arbeitskräftebedarfe der Kommunen zu berücksichtigen. Zudem würden flexible Renteneintritts- und Teilzeitmodelle dazu beitragen, dass ältere Beschäftigte dem öffentlichen Sektor länger zur Verfügung stehen. Bestimmte Aufgaben können auch ehrenamtlich Beschäftigte erledigen – zumal es in der Bevölkerung eine große Bereitschaft gibt, sich gesellschaftlich zu engagieren.

Kapitel 3 untersucht, wie der öffentliche Sektor die knappen Personalressourcen besser nutzen kann. Ein Problem: Viele Frauen partizipieren nach wie vor nicht gleichberechtigt am Arbeitsmarkt. Ein verbessertes Kinder-, aber auch Altenbetreuungssystem sowie mehr Lohngerechtigkeit würden mehr Frauen für eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor interessieren.

Ein weiterer Ansatz: dem Lehrkräftemangel in Schulen mit Seiteneinsteiger:innen begegnen. Beispiel Sachsen-Anhalt: Dort haben Seiteneinsteiger:innen im Schuldienst in den vergangenen drei Jahren rund die Hälfte aller Neueinstellungen ausgemacht. Wichtig ist auch, dass ihre pädagogischen und fachlichen Qualifikationen deutschlandweit systematisiert werden.

In Kapitel 4 geht es um höhere Verwaltungseffizienz. Dafür ist Digitalisierung enorm wichtig. Sie setzt unter anderem voraus, dass die verschiedenen Institutionen und Ebenen der Verwaltung viel kollaborativer als bisher agieren, ihre Kompetenzen gezielter einsetzen und ihre Aufgaben effektiver verteilen. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung wäre, dass der Bund und die Länder den Kommunen geeignete IT-Prozesse für jene Aufgaben zur Verfügung stellen, die Städte und Gemeinden für sie übernehmen.

Last but not least zeigt Kapitel 5, wie der öffentliche Sektor seinen Leistungsumfang optimieren kann. Denn

es muss die Frage gestellt werden, ob der Staat überhaupt alle Aufgaben übernehmen muss, die er bislang übernimmt – und falls ja, ob er sie selbst erfüllen muss. Das konsequente Hinterfragen des Anstiegs der Regelungsdichte sowie die intensivere Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft bei der Erbringung öffentlicher Leistungen sind zwei Maßnahmen, die eine zeitnahe Umsetzung erfordern und Entlastung beim Fachkräftemangel versprechen.

Die vielschichtigen Beiträge im Buch sollen dem öffentlichen Sektor als Impulsgeber dienen, Diskussionen anregen sowie Orientierung für die Strategieentwicklung und -umsetzung bieten – damit der Sektor bleibt, was er bislang war: ein verlässlicher Partner der Menschen und Unternehmen in Deutschland.

[Hier](#) können Sie das Buch erwerben

Ansprechpartner:

[Volker Halsch](#)

[Zu weiteren PwC Blogs](#)

Keywords

[Personalentwicklung](#), [Personalrecruiting](#), [Wettbewerb](#)

Contact



Prof. Dr. Rainer Bernnat

Frankfurt am Main

rainer.bernnat@pwc.com