

1 **Stellungnahme des deutschen beamtenbund jugend bayern e.V. (dbbjb)**
2 **zur Kabinettsitzung der Bayerischen Staatsregierung vom 12.**
3 **November 2024 zum Doppelhaushalt 2024/2025**
4
5

6 **Kritik an den Plänen zur Stellenentwicklung im öffentlichen Dienst**

7 Die dbbjb hat mit Besorgnis die Ergebnisse der Kabinettsitzung der Bayerischen
8 Staatsregierung vom 12. November 2024 zur Kenntnis genommen. Besonders die
9 Entscheidungen im Bereich der Stellenplanung im öffentlichen Dienst geben Anlass
10 zur Kritik.
11

12 **Stellenabbau im öffentlichen Dienst: Ein riskanter Weg in Zeiten großer**
13 **Herausforderungen**

14 Die Bayerische Staatsregierung hat angekündigt, ein umfassendes Stellenmoratorium
15 bis 2026 umzusetzen und bis zum Jahr 2030 insgesamt 5.000 Stellen im öffentlichen
16 Dienst abzubauen. Diese Entscheidung fällt in eine Zeit, in der der öffentliche Dienst
17 bereits mit tiefgreifenden strukturellen Herausforderungen konfrontiert ist.
18 Fachkräftemangel, die fortschreitende digitale Transformation und der steigende
19 Bedarf an qualitativ hochwertigen Bildungs- und Verwaltungsstrukturen erfordern
20 eigentlich einen Ausbau und keine Reduktion der personellen Ressourcen.

21 Der angekündigte Stellenabbau steht in scharfem Kontrast zu den realen
22 Anforderungen an den öffentlichen Dienst. Dieser sieht sich nicht nur mit einer
23 wachsenden Zahl an Ruhestandlern konfrontiert, sondern kämpft auch mit einem
24 akuten Mangel an Nachwuchskräften. Angesichts dessen wirkt das Moratorium wie ein
25 kontraproduktiver Rückschritt, der die Attraktivität des öffentlichen Dienstes massiv
26 gefährdet und dessen Leistungsfähigkeit langfristig schwächen wird.

27 Die Digitalisierung der Verwaltung erfordert gut ausgebildetes Personal, das in der
28 Lage ist, innovative Prozesse zu gestalten und umzusetzen. Gleichzeitig wächst der
29 Druck, sowohl in Schulen und sozialen Einrichtungen als auch in den Verwaltungen
30 und sicherheitsrelevanten Bereichen eine hohe Versorgungsqualität zu gewährleisten.
31 Ohne ausreichend Personal drohen in all diesen Sektoren Engpässe, die nicht nur den
32 Bürgerservice deutlich beeinträchtigen, sondern auch die Arbeitsbelastung der
33 verbleibenden Beschäftigten drastisch erhöhen.

34 Ein Stellenmoratorium in einer derart kritischen Phase zeugt von einem kurzsichtigen
35 Verständnis der öffentlichen Daseinsvorsorge. Statt den dringend benötigten
36 Personalaufbau zu fördern und gezielt Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung zu
37 ergreifen, setzt die Staatsregierung auf Einsparungen zulasten der Zukunftsfähigkeit
38 des öffentlichen Dienstes. Die Folge wird eine schleichende Erosion der
39 Verwaltungskraft sein, die sowohl die Bürger als auch die Beschäftigten empfindlich
40 und langfristig treffen wird.
41
42

43 Es bedarf einer grundsätzlichen Neuausrichtung der Personalpolitik im öffentlichen
44 Dienst, die auf langfristige Nachhaltigkeit und Attraktivität abzielt. Nur durch
45 Investitionen in Ausbildung, Nachwuchsförderung und attraktive Arbeitsbedingungen
46 kann der öffentliche Dienst den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gerecht
47 werden und als verlässliche Grundlage für Gesellschaft und Wirtschaft fungieren.

48

49 **Fachkräfte- und Nachwuchsmangel im öffentlichen Dienst: Fehlende Strategien** 50 **zur Entlastung der Beschäftigten**

51 Vor dem Hintergrund des zunehmend akuten Fachkräfte- und Nachwuchsmangels in
52 zentralen Bereichen wie Bildung und Verwaltung mangelt es an einem durchdachten
53 und langfristig tragfähigen Konzept, um die Arbeitsbelastung der Beschäftigten
54 nachhaltig zu verringern. In diesen Bereichen, in denen der Druck auf das Personal
55 seit Jahren stetig wächst, ist es von essenzieller Bedeutung, gezielte Maßnahmen zu
56 ergreifen, die nicht nur die Arbeitsbelastung kurzfristig lindern, sondern auch die
57 strukturellen Ursachen der Belastung adressieren und so auch langfristig zu
58 Entlastungen führen.

59 Der derzeitige Dialogprozess des Bayerischen Kultusministeriums hinsichtlich
60 möglicher Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitskapazitäten des bestehenden
61 Personals erweist sich als unzureichend. Anstatt die Arbeitszeitanteile weiter zu
62 erhöhen, was vor allem das Lehrpersonal zusätzlich belastet, wird eine tiefgehende
63 Auseinandersetzung mit den wahren Ursachen des Personalmangels vermieden. Die
64 zugrundeliegenden Probleme – etwa die unzureichende Nachwuchsförderung, die
65 unattraktiven Arbeitsbedingungen und die mangelnden Anreize für den Berufseinstieg
66 – bleiben bislang unberücksichtigt.

67 Eine nachhaltige Lösung erfordert ein umfassendes Konzept, das über kurzfristige
68 Maßnahmen hinausgeht und die strukturellen Herausforderungen des
69 Bildungssystems aufgreift. Es bedarf einer langfristigen Strategie, die sowohl die
70 Gewinnung neuer Fachkräfte fördert als auch die bestehenden Beschäftigten spürbar
71 entlastet. Nur durch eine ganzheitliche Herangehensweise, die sowohl die
72 Arbeitsbedingungen als auch die Rekrutierung berücksichtigt, kann die Belastung der
73 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig gesenkt und die Leistungsfähigkeit des
74 Systems langfristig gesichert werden.

75

76 **Fehlende Nachwuchsstrategie: Ein verpasster Schritt in die Zukunft des** 77 **öffentlichen Dienstes**

78 Der Verzicht auf die Schaffung zusätzlicher Stellen zur gezielten Nachwuchswerbung
79 sendet ein fatales Signal an die künftigen Generationen, die dem öffentlichen Dienst
80 beitreten sollen. In einer Zeit, in der die demografische Entwicklung, insbesondere der
81 hohe Personalabgang der „Baby-Boomer“-Generation, erhebliche Lücken in der
82 Belegschaft hinterlässt, ist es von entscheidender Bedeutung, frühzeitig Maßnahmen
83 zu ergreifen, um den drohenden Personalmangel abzufedern.

84 Die Bayerische Staatsregierung hätte durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungs-
85 und Studienplätze im öffentlichen Dienst eine zukunftsweisende Entscheidung treffen
86 können. Angesichts der zu erwartenden Personalabgänge in den kommenden Jahren
87 hätte dies nicht nur dazu beigetragen, den Fachkräftemangel zu mildern, sondern auch
88 das Signal gesendet, dass der öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber erkannt
89 und gefördert wird. Die Verwehrung dieser Chancen stellt eine verpasste Gelegenheit
90 dar, die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit des öffentlichen
91 Sektors sicherzustellen.

92 Eine nachhaltige Nachwuchsstrategie ist unerlässlich, um die strukturellen
93 Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen und die benötigten Fachkräfte zu
94 gewinnen. Ohne eine konsequente Förderung des Nachwuchses besteht die Gefahr,
95 dass der öffentliche Dienst angesichts wachsender Anforderungen und einem sich
96 verschärfenden Fachkräftemangel zunehmend ins Hintertreffen gerät. Es bedarf daher
97 dringend einer Neubewertung der Personalpolitik, die auf eine dauerhafte
98 Sicherstellung der Fachkräfte und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes abzielt.

99
100 Die dbbjb appelliert daher eindringlich an die Bayerische Staatsregierung, ihre
101 Einschnitte bei der Stellenplanung zu überdenken und den öffentlichen Dienst als
102 Rückgrat der Gesellschaft angemessen zu stärken. Ein nachhaltiger öffentlicher Dienst
103 erfordert keine Kürzungen, sondern kluge Investitionen in Personal und Infrastruktur.