

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
1 Rahmenbedingungen	17
1.1 Demografischer Wandel in Deutschland: Herausforderungen und Ansatzpunkte für die Personalpolitik des öffentlichen Dienstes	19
<i>Dr. Andreas Ette; Prof. Dr. C. Katharina Spieß</i>	
1.1.1 Einleitung	19
1.1.2 Demografischer Wandel in Deutschland	20
1.1.3 Demografischer Wandel im öffentlichen Dienst	23
1.1.4 Effizienz und Digitalisierung des öffentlichen Dienstes steigern	26
1.1.5 Alle Erwerbspersonenpotenziale im öffentlichen Dienst nutzen	28
1.1.6 Arbeitszufriedenheit im öffentlichen Dienst weiter erhöhen	31
1.1.7 Fazit	34
1.2 Schöne neue Arbeitswelt!? – Aktuelle und zukünftige Fachkräfteengpässe im öffentlichen Sektor	37
<i>Dr. Sandra Zimmermann</i>	
1.2.1 Aktuelle sowie zukünftige Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt und im öffentlichen Sektor	37
1.2.2 Fachkräfteprognosen für den öffentlichen Sektor auf Basis eines makroökonomischen Arbeitsmarktmodells	38
1.2.3 Aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe im öffentlichen Sektor	41
1.2.4 Fazit und Ausblick	42
1.3 Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor: 10 Handlungsempfehlungen, um ihn wirksam zu bekämpfen – und ihre quantitativen Effekte	45
<i>Alexander Linder, Carolina Stindt</i>	
1.3.1 Die Lösungsansätze im Überblick	46
1.3.2 Das Angebot steigern	46
1.3.3 Die Nachfrage reduzieren	51
1.3.4 Gemeinsam rasch und vorausschauend handeln	54
2 Vergrößerung des Fachkräfteangebots	57
2.1 Willkommen in Deutschland – wie wir qualifizierte Zuwanderung fördern	59
<i>Thorsten Schäfer-Gümbel</i>	
2.1.1 Geflüchtete werden Fachkräfte	62
2.1.2 Faire Fachkräftemigration ist möglich	64
2.1.3 Wir stehen vor vielfältigen Herausforderungen	65
2.1.4 Das bieten wir – die Programme der GIZ	66
2.1.5 Wie die deutsche Wirtschaft reagiert	66

2.1.6	Die GIZ als Vermittlerin und Brückenbauerin	67
2.1.7	Einnehmen der Partnerperspektive	68
2.1.8	Notwendige Perspektiven: mehr statt weniger (Fachkräfte-)Migration	69
2.2	»Wos wui i denn mid am Göid?« – Wie können wir mit den Folgen des demografischen Wandels in der kommunalen Verwaltung umgehen?	71
	<i>Andreas Horsche</i>	
2.2.1	Herausforderung Ruhestand der Babyboomer	72
2.2.2	Drei Lösungsoptionen	75
2.2.3	Was ist am Ende des Berufslebens (noch) möglich?	79
2.2.4	Zwei Ansätze zur Harmonisierung des demografischen Wandels	82
2.2.5	Fazit	84
2.3	Wie wir das Ehrenamt im Bevölkerungsschutz stärken	86
	<i>Ralph Tiesler, Janette Karsten</i>	
2.3.1	Einleitung	86
2.3.2	Die Bedeutung von Engagement im Bevölkerungsschutz: eine Herleitung	87
2.3.3	Ehrenamtszahlen stabilisieren und stärken	94
2.3.4	Spontanhelfende in den Einsatz bringen	103
2.3.5	Zentraler Akteur: die Bevölkerung	107
2.3.6	Fazit	109
3	Bessere Nutzung vorhandener Personalressourcen	111
3.1	Im Maschinenraum des Gemeinwohls – modernes Personalmanagement bei der Stadt Leipzig	113
	<i>Ulrich Hörning</i>	
3.1.1	Mein Leipzig lob ich mir	113
3.1.2	Es gibt immer was zu tun. Yippieyaya, yippie yippie yeah!	117
3.1.3	Structure. Structure. Structure.	117
3.1.4	Gute Leute muss man haben. Gute Leute.	119
3.1.5	Never waste a good crisis	123
3.1.6	Alltägliche Arbeitskultur isst jeden und alles zum Frühstück	127
3.1.7	Ausblick	131
3.2	Fachkräftesicherung durch Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen Hürden abbauen – Chancen nutzen – Potenziale heben	134
	<i>Ekin Deligöz, Dr. Maria Wassermann</i>	
3.2.1	Frauenerwerbstätigkeit: Entwicklungen und Potenziale	135
3.2.2	Partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit stärken	136
3.2.3	Bessere Vereinbarkeit durch den Ausbau von Kita- und Ganztagsplätzen	139
3.2.4	Vereinbarkeit für pflegende Angehörige erleichtern	142
3.2.5	Positive Erwerbsanreize durch progressive Steuerpolitik	143
3.2.6	Lohngerechtigkeit sicherstellen	144
3.2.7	Sexismus in der Arbeitswelt wirksam bekämpfen	145

3.2.8	Mehr Rückenwind für Frauen in Führungspositionen	146
3.2.9	Klischeefreie Berufswahl unterstützen	148
3.2.10	Zusammenfassung	149
3.3	Der Lehrkräftemangel – eine politische Betrachtung von Diagnosen und Therapiemöglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung des Seiteneinstiegs	156
	<i>Eva Feußner, Robert Gäde</i>	
3.3.1	Einleitung	156
3.3.2	Der Lehrkräftemangel – ein differenzierter Blick	157
3.3.3	Systematisierung von Maßnahmen und Lösungsansätzen	161
3.3.4	Der Seiteneinstieg in den Lehrerberuf	169
3.3.5	Zusammenfassung und Schlussfolgerung	175
3.4	Zukunftsorientierte Personalgewinnung	
	Ein Blick in den HR-Baukasten der Bundesagentur für Arbeit	177
	<i>Dr. Katrin Krömer</i>	
3.4.1	Viele Wege führen zum Job als Nachwuchskraft bei uns: Ausbildung, Studium, Praktikum	179
3.4.2	Externe Rekrutierung	182
3.4.3	Interne Personalentwicklung	183
3.4.4	Unser Rekrutierungsprozess	188
3.4.5	Herausforderungen für die Zukunft	196
	Zwischenruf	199
10	Punkte für eine zukunftsfeste Steuerverwaltung	199
	<i>Florian Köbler, Tinka Manneck</i>	
	Damit die Steuerverwaltung handlungsfähig bleibt, braucht es ein neues Konzept	199
	Ein Drittel weniger Finanzbeamte im Jahr 2030	200
	Die Steuerverwaltung ist bereits heute überlastet	200
	Die Ressourcenverteilung der Steuerverwaltung weist Schwächen auf	201
	Ein Zehn-Punkte-Plan	202
	Es braucht Mut zur Veränderung	213
4	Erhöhung der Verwaltungseffizienz	215
4.1	Verwaltung schneller digitalisieren – Hamburger Erfahrungen und Ausblicke	217
	<i>Christian Pfromm</i>	
4.1.1	Zusammenarbeit und Verwaltungskultur	219
4.1.2	Recht und Finanzen	224
4.1.3	Steuerung und Projektmanagement	226
4.1.4	Kompetenzen und der Faktor Mensch	229
4.1.5	Technologie	231
4.1.6	Fazit	234

4.2	Der föderale digitale Staat – die Dresdner Forderungen für eine gelingende digitale Verwaltung	235
	<i>Dr. Uda Bastians</i>	
4.2.1	Nicht ohne die Kommunen – und schon gar nicht gegen sie	235
4.2.2	Ist das Grundgesetz »digital ready«?	237
4.2.3	Wie kann die digitale Verwaltung gelingen?	237
4.2.4	Wie kann es denn nun gelingen?	240
4.3	Dem demografischen Wandel mit Fortschritt begegnen: Government Innovation	245
	<i>Nils Hoffmann</i>	
4.3.1	What’s Innovation?	246
4.3.2	Spezifische Herausforderungen für innovative Verwaltungsmodelle in Deutschland	249
4.3.3	Deutschland ist an einem Wendepunkt – jetzt gilt es, die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen	251
4.3.4	Ausblick auf die Innovation im deutschen öffentlichen Sektor	254
4.4	Motivation und Arbeitsfähigkeit steigern	255
	<i>Dr. Carola Reimann, Prof. Dr. Bernhard Badura, Helmut Schröder</i>	
4.4.1	Zur Einführung	255
4.4.2	Zur Situation im öffentlichen Dienst aus Public-Health-Sicht	256
4.4.3	Erkenntnisse über Fehlzeiten und Präsentismus	258
4.4.4	Arbeit und Gesundheit – Sinn und Verantwortung	262
4.4.5	Psychische Erkrankungen im Fokus	266
4.4.6	Fazit	268
4.5	Arbeit 4.0 – Neue Arbeitsweisen bieten Chancen für den Öffentlichen Sektor	271
	<i>David Rouven Möcker</i>	
4.5.1	Gründe für das Angebot von Homeoffice und flexible Arbeitswelten	271
4.5.2	Ungebrochene Produktivität	272
4.5.3	Schrittweise, evolutionäre Entwicklung	274
4.5.4	Starre Hierarchien, mangelhafte Ausstattung – der öffentliche Sektor hat einen Rückstand aufzuholen	274
4.5.5	Arbeitserfahrung neu denken	275
4.5.6	Einzelne Lösungen reichen nicht – ein ganzheitliches Konzept ist Voraussetzung	277
4.5.7	Ausblick: unterschiedliche Perspektiven für ein gemeinsames Ziel	280
4.6	Neue Wege in der Vermittlung von Personal	282
	<i>Dr. Heinrich Heindl, Alexia Sailer</i>	
4.6.1	So unterstützt die Deutsche Telekom die öffentliche Hand mit qualifizierten Mitarbeitern	282
4.6.2	Stetige Transformation als Ausgangspunkt der Vermittlung	282
4.6.3	next.JOB: Modell einer neuen Zusammenarbeit zwischen Telekom und Behörden	283

4.6.4	Partner erreichen Telekom-Beschäftigte mit authentischer Kommunikation	285
4.6.5	Herausforderungen gemeinsam angehen	285
4.6.6	Fazit und Ausblick	286
5	Optimierung des Leistungsumfangs der Verwaltung	289
5.1	Managed Services für den öffentlichen Dienst	291
	<i>Dr. Tim Habermann</i>	
5.1.1	Ein Lösungsbaustein: Managed Services!?	291
5.1.2	Was eignet sich besonders für Managed Services?	293
5.1.3	Vorteile von Managed Services	294
5.1.4	Herausforderungen beim Einsatz von Managed Services	296
5.1.5	Und die Kosten?	298
5.1.6	Vergabe von Managed Services	300
5.1.7	Beispiele aus der Praxis	306
5.1.8	Was ist zu tun?	310
5.2	Lösungsansätze in der Anwendung von Öffentlich Privaten Partnerschaften	312
	<i>Prof. Alexander Hofmann</i>	
5.2.1	Was sind ÖPPs und wo kommt das her?	312
5.2.2	Wo werden ÖPPs eingesetzt?	314
5.2.3	Wie funktionieren ÖPPs?	316
5.2.4	Was sind die Unterschiede und Vorteile von ÖPPs gegenüber der konventionellen Beschaffung?	318
5.2.5	Wie lässt sich der Unterschied zwischen ÖPPs und konventioneller Beschaffung bemessen?	319
5.2.6	Wie ist der aktuelle Status der Anwendung von ÖPPs?	320
5.2.7	Welche Potenziale gibt es?	320
5.2.8	Welche Hindernisse gibt es?	320
5.2.9	Wie sieht die Beschaffung der Zukunft aus?	321
5.2.10	Wer muss jetzt handeln?	322
	Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	325
	Stichwortverzeichnis	333

