

# Fachkräftesituation bei kommunalen Arbeitgebern

Paula Risius / Lydia Malin / Dirk Werner

Auftraggeber:

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Leipziger Straße 51

10117 Berlin

Köln, 19.11.2024

**Gutachten**



## Herausgeber

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.**

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

## Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw\\_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW\\_Koeln](#)

## Autoren

### **Paula Risius**

Researcher für digitale Bildung und Fachkräftesicherung

[risius@iwkoeln.de](mailto:risius@iwkoeln.de)

0221 – 4981-680

### **Dr. Lydia Malin**

Senior Researcher für berufliche Qualifizierung und Fachkräfte

[malin@iwkoeln.de](mailto:malin@iwkoeln.de)

0221 – 4981-850

### **Dirk Werner**

Leiter Themencluster Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte

[werner@iwkoeln.de](mailto:werner@iwkoeln.de)

0221 – 4981-712

### **Kontaktperson der VKA:**

Kai Klotz

Referent für Volkswirtschaft und Statistik

[Kai.klotz@vka.de](mailto:Kai.klotz@vka.de)

030 – 209699464

## Alle Studien finden Sie unter

[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

## Stand:

Oktober 2024

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Darstellung der Fachkräftesituation in ausgewählten Berufen .....</b>	<b>7</b>
2.1 Fachkraft – Informatik .....	9
2.2 Fachkraft – Bodenverkehrsdienst.....	10
2.3 Fachkraft – Straßen- und Tunnelwärter .....	11
2.4 Fachkraft – Bus- und Straßenbahnfahrer .....	12
2.5 Fachkraft – Büro- und Sekretariatskräfte .....	13
2.6 Fachkraft – Bankkaufleute.....	14
2.7 Fachkraft – Anlageberater und sonstige Finanzdienstleistungsberufe.....	15
2.8 Fachkraft – Verwaltungsfachangestellte .....	16
2.9 Fachkraft – Medizinische Fachangestellte.....	17
2.10 Fachkraft – Gesundheits- und Krankenpflege .....	18
2.11 Fachkraft – Haus- und Familienpflege .....	19
2.12 Spezialist – Bau- und Transportgeräteführung.....	20
2.13 Spezialist – Buchhaltung.....	21
2.14 Spezialist – Geburtshilfe und Entbindungspflege.....	22
2.15 Spezialist – Kinderbetreuung und -erziehung .....	23
2.16 Experte – Energie- und Kraftwerkstechnik.....	24
2.17 Experte – Controlling .....	25
2.18 Experte – Ärzte/Ärztinnen.....	26
2.19 Experte – Altenpflege .....	27
2.20 Experte – Sozialarbeit und Sozialpädagogik.....	28
<b>3 Rekrutierungsschwierigkeiten in weiteren Berufen .....</b>	<b>29</b>
3.1 Bauplanung und -überwachung .....	32
3.2 Hochbau.....	33
3.3 Tiefbau.....	34
<b>4 Fazit .....</b>	<b>35</b>
<b>5 Methodik.....</b>	<b>37</b>
5.1 Datenquellen .....	37
5.2 Gegenüberstellung der Daten .....	37
<b>6 Abstract.....</b>	<b>40</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>41</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>42</b>

## JEL-Klassifikation

J45 – Arbeitsmarkt des öffentlichen Sektors

M59 – Personalwesen: Sonstiges

H83 – Öffentliche Verwaltung; Rechnungsführung und Rechnungsprüfung im öffentlichen Sektor

## Zusammenfassung

Die Studie kombiniert Auswertungen der IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von amtlichen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Befragungsdaten aus einer VKA-Mitgliederbefragung, um die Fachkräftesituation und die Entgeltattraktivität in ausgewählten Berufen innerhalb der Tarifsparten der VKA aus Sicht von kommunalen Verwaltungen und ihren Unternehmen zu betrachten. Dabei wird differenziert nach den einzelnen Sparten (Dienstleistungsbereichen) der VKA zum einen die Fachkräftesituation am allgemeinen Arbeitsmarkt mit Einschätzungen der VKA-Mitglieder zu Schwierigkeiten bei der eigenen Stellenbesetzung abgeglichen. Zum anderen werden Gehaltsunterschiede zwischen öffentlichem Dienst und Gesamtmarkt dargestellt. Aus der Gesamtschau aller Kennzahlen lassen sich detaillierte Handlungsbedarfe im Bereich der Stellenbesetzung sowie der Vergütung ableiten.

Die Analyse zeigt: Große **Handlungsbedarfe in Bezug auf die Entgeltattraktivität** bestehen in einem und mittlere Handlungsbedarfe in zwölf der betrachteten 20 Berufe, während sieben Berufe keinen diesbezüglichen Handlungsbedarf erkennen lassen (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Ergebnisübersicht**

Berufsuntergruppe	Stellenbesetzung	Entgeltattraktivität
Informatik	●	●
Bodenverkehrsdienst	●	●
Straßen- und Tunnelwärter	●●	●
Bus- und Straßenbahnfahrer	●	●●
Büro- und Sekretariatskräfte	●●	●
Bankkaufleute	●	●●
Anlageberater und sonstige Finanzdienstleistungsberufe	●●	●●
Verwaltungsfachangestellte	●	●●
Medizinische Fachangestellte	●	●
Gesundheits- und Krankenpflege	●	●●
Haus- und Familienpflege	●●	●
Bauhofverwaltung	●	●
Buchhaltung	●●	●
Geburtshilfe und Entbindungspflege	●	●
Kinderbetreuung und -erziehung	●	●
Energie- und Kraftwerkstechnik	●	●●
Controlling	●	●
Ärzte	●	●
Führung – Altenpflege	●	●●
Sozialarbeit und Sozialpädagogik	●	●●

● kein bzw. geringer Handlungsbedarf ● mittlerer Handlungsbedarf ● großer Handlungsbedarf

Entgelt-Anpassungen erscheinen vor allem in Berufen mit starken Fachkräfteengpässen geboten. Hierzu zählen beispielsweise Berufe in der IT, im Controlling sowie in der Energie- und Kraftwerkstechnik. Andersherum ist ein Fachkräfteengpass kein hinreichender Indikator für Handlungsbedarf bei Entgelten: In einigen insbesondere medizinischen und sozialen Berufen besteht trotz teilweise starken Fachkräfteengpässen am

Arbeitsmarkt geringer Handlungsdruck bei kommunalen Arbeitgebern im Hinblick auf die Entgeltattraktivität, da die Entgelte im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt attraktiv sind. Wenn trotz einer hohen Lohnattraktivität große Stellenbesetzungsprobleme bestehen, braucht es andere Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität der Berufs- und/oder Arbeitgeberattraktivität, wie beispielsweise eine bessere Sichtbarkeit der gebotenen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder der (Azubi-)Rekrutierung.

In Bezug auf die **Entgeltattraktivität** lässt sich kein generelles Muster bei den Handlungsbedarfen erkennen, nach welchem einzelne Entgeltgruppen stärker von Nachteilen bei der Attraktivität betroffen wären als andere. Es zeigt sich jedoch, dass kommunale Arbeitgeber insbesondere dort größere **Rekrutierungsschwierigkeiten** haben, wo die Einstiegsgehälter im Vergleich zum Gesamtmarkt geringer ausfallen.

In manchen Berufen bedarf es – zusätzlich oder anstelle einer Entgelterhöhung – einer Verbesserung der sonstigen Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse, um Berufe und den kommunalen öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiver zu machen. Denn große **Handlungsbedarfe in Bezug auf die Stellenbesetzung** bestehen in 14 und mittlere Handlungsbedarfe in weiteren vier der betrachteten 20 Berufe, während nur zwei Berufe keinen Handlungsbedarf bei Rekrutierungsproblemen erkennen lassen (vgl. Tabelle 1). Damit kommt auch der Beteiligung an und Intensivierung von Aus- und Weiterbildung als Maßnahme zur Bewältigung des Fachkräftemangels eine hohe Relevanz zu. Denn wenn am Gesamtmarkt keine ungenutzten Fachkräftepotenziale mehr vorhanden sind, braucht es zur Gewinnung neuer Fachkräfte gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Quereinsteiger oder eine verstärkte Ausbildung von Nachwuchsfachkräften.

Über die Detailabfrage der 20 Berufe hinaus wurden die kommunalen Arbeitgeber gebeten, weitere Berufe zu benennen, in welchen ihnen die Rekrutierung besonders schwerfällt. Der Schwerpunkt dieser Nennungen liegt bei Fortbildungs- und Akademikerberufen. Insbesondere Bau-, Ingenieur- und Technikerberufe werden häufig genannt. In den zusätzlichen Steckbriefen wird eine Auswahl der zugehörigen Berufe dargestellt, um die Arbeitsmarktsituation zumindest in einigen der genannten Berufe betrachten zu können. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 zusammengefasst. Die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung Höherqualifizierter können auf erhöhten Handlungsbedarf mit Blick auf die Arbeitgeberattraktivität für diese Gruppe hinweisen, können aber auch auf einen allgemeinen Fachkräftemangel in einem Teil dieser Berufe zurückzuführen sein. Dies und die möglichen Ansätze, diesen Herausforderungen arbeitgeberseitig zu begegnen, können im Rahmen der vorliegenden Studie nicht abschließend beurteilt werden.

**Tabelle 2: Ergebnisübersicht Bauberufe**

Berufsuntergruppe	Stellenbesetzung	Entgeltattraktivität
Bautechniker/in	●	●●
Bauingenieur/in	●	●●
Bauingenieur/in - Führung	●	●
Hochbautechniker/in	●	●
Hochbauingenieur/in	●	●●
Tiefbautechniker/in	●	●●
Tiefbauingenieur/in	●	●

● kein bzw. geringer Handlungsbedarf ● mittlerer Handlungsbedarf ● großer Handlungsbedarf

## 1 Einleitung

Der öffentliche Dienst ist ein besonderer Bereich des Arbeitsmarkts, denn die öffentliche Hand übernimmt zahlreiche Aufgaben – von der Verwaltung über die Bereiche Gesundheit, Infrastruktur, Verkehr und Umwelt- und Naturschutz bis hin zu Bildung, Erziehung, Wissenschaft und weiteren Bereichen wie Stadtentwicklung, Kultur und Freizeit. Ähnlich breit gefächert sind die Tätigkeiten, die in den jeweiligen Bereichen anfallen und somit auch die Qualifikationen, die im öffentlichen Dienst benötigt werden. Insgesamt waren im Jahr 2022 etwa 5,2 Millionen Personen im öffentlichen Dienst tätig; etwa 2,6 Millionen davon bei kommunalen Arbeitgebern (VKA, 2024). Zusammengenommen beschäftigte der öffentliche Dienst im Jahr 2022 insgesamt etwa 12,5 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland.

Trotz seiner herausgehobenen Stellung ist der öffentliche Dienst kein „Markt für sich“: In zahlreichen Aufgabenfeldern konkurriert der öffentliche Dienst mit Arbeitgebern der Privatwirtschaft um Fachkräfte. Der Arbeitsmarkt ist für den öffentlichen Dienst somit nicht isoliert zu betrachten, sondern muss im Kontext der Gesamtlage auf dem Arbeitsmarkt analysiert werden. Dort besteht Fachkräftemangel in zahlreichen Berufen: Im Mittel konnten im Jahr 2023 43,9 Prozent aller offenen Stellen für beruflich oder akademisch qualifizierte rein rechnerisch nicht besetzt werden. Das entspricht einem Gesamtvolumen von etwa 570.000 Arbeitsplätzen, für die es rechnerisch bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab, selbst wenn die vorhandenen Arbeitslosen für eine Arbeitsaufnahme bundesweit mobil wären (Tiedemann et al., 2024). Es ist nicht bekannt, ob der öffentliche Dienst in einem stärkeren oder einem geringeren Maße vom Fachkräftemangel betroffen ist als Unternehmen der freien Wirtschaft. In den kommenden Jahren wird sich der Fachkräftemangel weiter verstärken: Da etwa 16,5 Millionen ältere Arbeitnehmer den Arbeitsmarkt bis 2036 verlassen werden, aber nur 12,5 Millionen Jüngere nachrücken, ist es notwendig, dass alle Wege der Fachkräftesicherung ausgeschöpft werden (Deschermeier/Schaefer, 2024). Um die Kopfzahl der Erwerbstätigen zu erhöhen oder zumindest auf dem derzeitigen Niveau zu halten, sind Maßnahmen zur Immigration ebenso notwendig wie die Erhaltung von Erwerbstätigkeit über das Renteneintrittsalter hinaus und die Erhöhung der individuellen Arbeitszeit von Beschäftigten (ebd.).

Im Wettbewerb um Fachkräfte sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen oft entscheidend: Attraktive Arbeitsbedingungen können den Ausschlag geben, für welchen Arbeitgeber sich ein Bewerber entscheidet (vgl. u. a. Weißler-Poßberg et al., 2024; Jansen et al., 2024; Goetz et al., 2024; Hammermann/Stettes, 2023). In vielen Bereichen erscheint der öffentliche Dienst dabei gut aufgestellt: Er ist als Arbeitgeber für seine Beschäftigungsstabilität und geregelten Arbeitszeiten bekannt, bietet klar definierte Karrierewege, Lohntransparenz und geregelte Lohnsteigerungen durch Tarifverträge sowie attraktive Sozialleistungen. Zudem ist der öffentliche Dienst in zahlreiche Aufgaben eingebunden, die auf das Gemeinwohl einzahlen und somit eine sinnstiftende Tätigkeit ermöglichen.

Die Löhne und Gehälter nehmen in der öffentlichen Diskussion eine zentrale Rolle bei der Einschätzung der Attraktivität von Arbeitsverhältnissen ein. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass die Löhne in Berufen mit (hoch-)komplexen Tätigkeiten stärker auf Knappheiten am Arbeitsmarkt reagierten als in Berufen im mittleren Anforderungssegment (Burstedde/Schüler, 2021). Gesamtwirtschaftlich betrachtet führen Lohnentwicklungen nicht zu einem Mehr an Fachkräften, sondern tragen vornehmlich dazu bei, Fachkräfte zwischen Arbeitsbereichen zu verschieben (Burstedde/Werner, 2023). Dies wiederum kann zu einer höheren Wirtschaftsleistung beitragen, da es dazu führt, dass Fachkräfte dort eingesetzt werden, wo sie die höchste Produktivität erzielen (Fuest/Jäger, 2023). Hier hat der öffentliche Dienst allerdings weniger

Gestaltungsspielräume als privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen. Denn durch die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Regelungen zur Eingruppierung der Beschäftigten entsprechend ihrer Qualifikation und Tätigkeit können kommunale Arbeitgeber nicht auf Knappheiten in einzelnen Arbeitsverhältnissen oder bestimmten Berufen reagieren, sondern lediglich für Gruppen von Berufen reagieren. Dies kann grundsätzlich dazu führen, dass Personen in Berufen mit Fachkräftemangel, für die nur eine abgeschlossene Ausbildung erforderlich ist, schlechter vergütet werden als Arbeitnehmer, die einen akademischen Beruf ohne Fachkräftemangel ausüben (Burstedde/Werner, 2023). Dies gilt jedoch im Grundsatz für die Grundgehälter auch für tarifvertraglich geregelte Bereiche der privaten Wirtschaft.

Im Folgenden wird für 20 ausgewählte Berufe analysiert, wie angespannt sich der Arbeitsmarkt für Fachkräfte im Allgemeinen darstellt und wie die Arbeitgeber im kommunalen Bereich ihre eigene Fachkräftesuche einstufen. Hierzu werden Kennzahlen der IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit und der IAB-Stellenerhebung mit Einschätzungen zu Stellenbesetzungsschwierigkeiten aus einer Befragung der Mitglieder der kommunalen Arbeitgeberverbände gegenübergestellt. Zudem wird die Spanne der Gehälter im jeweiligen Beruf insgesamt mit jener bei kommunalen Arbeitgebern verglichen. Aus dem Zusammenspiel der Indikatoren wird abgeschätzt, inwiefern eine Anpassung der Gehälter oder sonstiger Arbeitsbedingungen als Einflussfaktor der Arbeitsplatzattraktivität angemessen erscheint. Ergänzend erfolgt eine Kurzauswertung zusätzlicher Berufe, die von Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes als schwer zu besetzen benannt wurden.

## 2 Darstellung der Fachkräftesituation in ausgewählten Berufen

Nachfolgend wird die Fachkräftesituation für einige Berufe dargestellt. Zunächst werden die Fachkraft-Berufe, dann die Berufe für Spezialisten und Aufsichtskräfte und abschließend die Berufe für Experten und Führungskräfte betrachtet. Die Reihenfolge innerhalb dieser drei Gruppen richtet sich nach der Nummer der Berufsgattung entsprechend der Klassifikation der Berufe (KlDB). Die Klassifikation der Berufe ist ein statistischer Schlüssel, mit dem die über 18.000 Erhebungsberufe für die amtliche Statistik in 1.300 sogenannte Berufsgattungen unterteilt werden. Die ersten vier Stellen geben dabei die fachliche Differenzierung des Berufs an und ordnen die Tätigkeit zunächst in ein Berufsfeld und nachfolgend in eine Berufshauptgruppe, -gruppe und schließlich -untergruppe ein. Die fünfte Stelle gibt das Anforderungsniveau einer Stelle an, also welcher Abschluss üblicherweise für die Ausübung der jeweiligen Stelle benötigt wird. Unterschieden werden hier

- Helferberufe, für die in der Regel kein Abschluss erforderlich ist,
- Fachkraftberufe, die normalerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern,
- Spezialistenberufe, für die im Regelfall ein Meister-, Techniker-, Fachwirt- oder Bachelorabschluss notwendig ist
- sowie Expertenberufe, die üblicherweise einen Master- oder Diplomabschluss erfordern oder von Spezialisten mit mehrjähriger Berufserfahrung ausgeübt werden.

Die in den Darstellungen verwendeten Kennzahlen werden in Kapitel 5 (Methodik) erläutert. An einigen Stellen werden einordnende Hinweise gegeben, um Daten angemessen interpretieren zu können. Da sich diese erläuternden Hinweise wiederholen, wurden sie durchnummeriert und mit hochgestellten Ziffern an die zugehörige Überschrift angefügt. Die Erläuterungstexte sind im Methodik-Kapitel enthalten. Für jeden Beruf



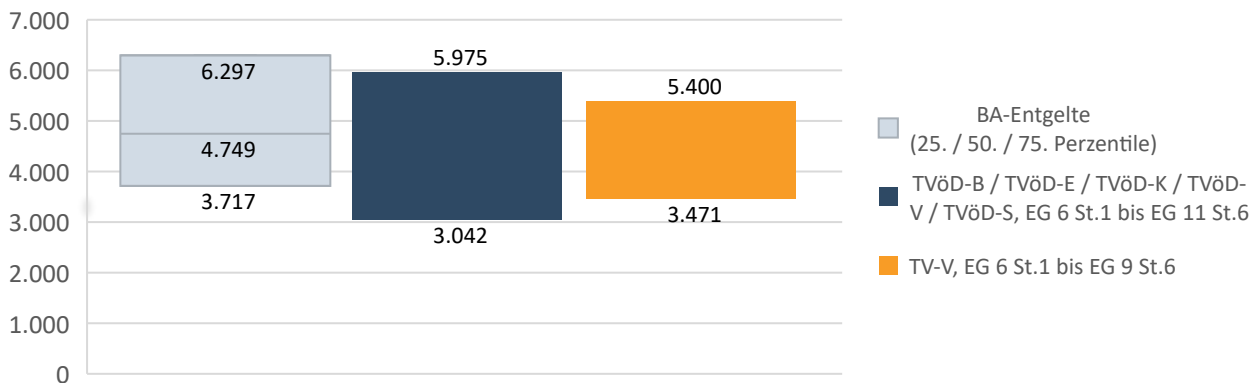
wird ein zweigeteiltes Fazit gezogen. Der erste Teil enthält eine Bewertung der Fachkräftesituation aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber. Er beruht vor allem auf der Einschätzung zu Stellenbesetzungsschwierigkeiten durch die befragten VKA-Mitglieder, bezieht aber auch die Lage am Gesamtarbeitsmarkt mit ein. Der zweite Teil des Fazits gibt Auskunft darüber, ob in Anbetracht des Vergleichs zum Gesamtarbeitsmarkt und der Fachkräftesituation eine Erhöhung der Tabellenentgelte im öffentlichen Dienst angemessen erscheint.

## 2.1 Fachkraft – Informatik

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Fachinformatiker/in Systemintegration
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 6 bis EG 11 (TVöD) bzw. EG 9 (TV-V)
<b>Berufsgattung</b>	43102 Informatik – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	78
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (7,6)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	eher nicht attraktiv (3,8)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Etwa ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachinformatiker/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung arbeiten im öffentlichen Dienst der Kommunen. Mit Ausnahme von TVöD-F und den TV-N wurden alle Tarifbereiche um eine Einschätzung zu diesem Beruf gebeten, da der Beruf für zahlreiche Tarifbereiche relevant ist. Bundesweit kommen lediglich 78 arbeitslose Fachkräfte auf 100 offene Stellen, daher besteht am Gesamtmarkt eine Knappheit an Fachkräften. Auch die kommunalen Arbeitgeber geben an, große Besetzungsprobleme zu haben und schätzen die Entgeltattraktivität gleichzeitig als eher gering ein. Somit ist naheliegend, dass die geringe Lohnattraktivität die Stellenbesetzung in einem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt weiter erschwert. Ein Blick auf den Entgeltvergleich unterstreicht dies: Die unterste Entgeltstufe im TVöD liegt deutlich niedriger als das 25. Perzentil der Entgeltverteilung am Gesamtmarkt. Die Einstiegsgehälter nach TV-V fallen etwas höher aus. Die maximal zu erreichenden Entgelte bleiben jeweils etwa 300 (TVöD) bis 900 Euro (TV-V) unter der 75. Perzentile des Gesamtmarktes zurück. Im Zusammenspiel aller berücksichtigten Größen ergibt sich ein großer Handlungsbedarf.

#### Fazit:

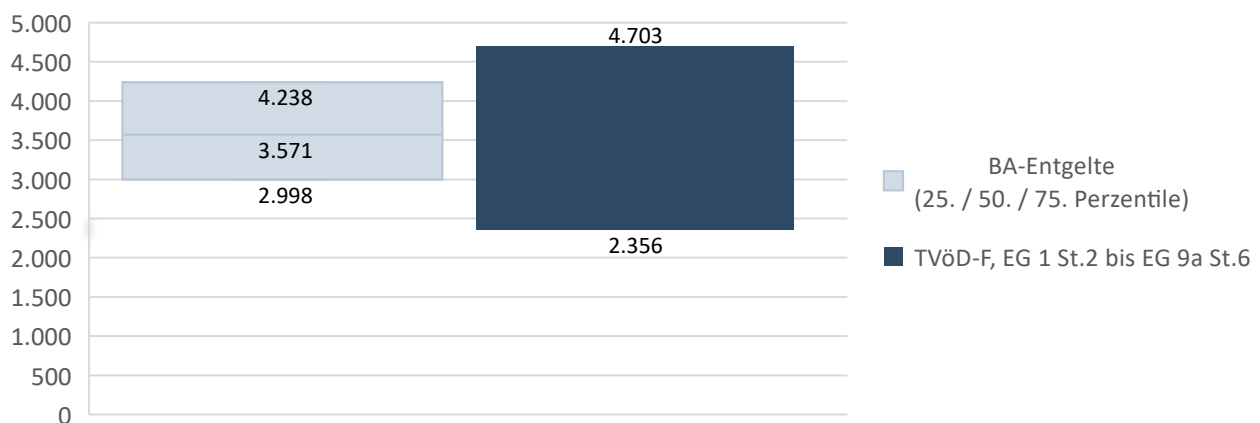
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- großer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität (insbesondere im TVöD)

## 2.2 Fachkraft – Bodenverkehrsdienst

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Beschäftigte im Bodenverkehrsdienst
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 1 bis EG 9a
<b>Berufsgattung</b>	51122 Technischer Luftverkehrsbetrieb – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	55
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	*2
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	*2

### Entgeltsituation<sup>3</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Der technische Luftverkehrsbetrieb ist mit insgesamt etwa 8.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein vergleichsweise kleiner Beruf, der im Öffentlichen Dienst nur für den Bereich TVöD-F relevant ist. Die Fachkräftesituation auf dem Gesamtmarkt ist deutlich angespannt: Auf 100 offene Stellen kommen bundesweit nur 55 Arbeitslose. Wie sich die Fachkräftesuche aus Sicht des öffentlichen Dienstes der Kommunen gestaltet, kann aufgrund geringer Rückmeldezahlen nicht beantwortet werden. Ein Vergleich der Entgeltstufen für Fachkräfte im technischen Luftverkehrsbetrieb mit der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt jedoch, dass die Gehaltsstruktur im TVöD-F im Vergleich zum Gesamtmarkt deutlich breiter ist. Das Einstiegsgehalt in der untersten Entgeltgruppe liegt mehr als 600 Euro unterhalb der 25. Perzentile am Gesamtmarkt. Da Flughäfen jedoch rund um die Uhr in Betrieb sind und somit zusätzlich Zulagen und Zuschläge anfallen dürften, die nicht in den Tabellenentgelten berücksichtigt sind, ist davon auszugehen, dass die Gehaltsunterschiede größer erscheinen, als sie sind. Angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage sollte eine Erhöhung der Einstiegsentgelte im öffentlichen Dienst dennoch erwogen werden.

#### Fazit:

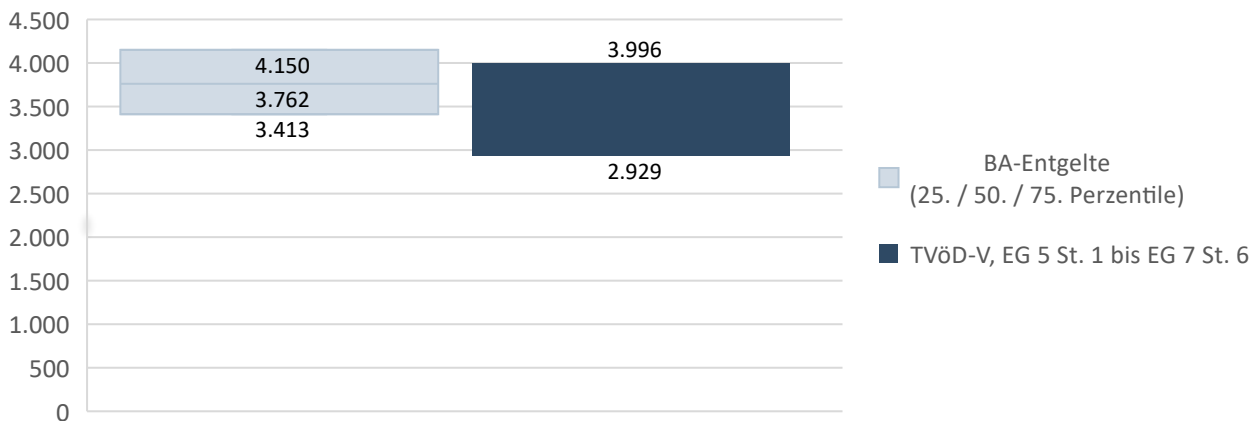
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.3 Fachkraft – Straßen- und Tunnelwärter

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Straßenwärter/in
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 5 bis EG 7
<b>Berufsgattung</b>	51212 Straßen- und Tunnelwärter/innen – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	46
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	mittlere Schwierigkeiten (5,7)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (4,8)

### Entgeltsituation<sup>3</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Straßen- und Tunnelwärter sind von starken Fachkräfteengpässen betroffen: Gut jede zweite Stelle kann rechnerisch nicht besetzt werden. Der öffentliche Dienst ist ein wichtiger Arbeitgeber in diesem Beruf, denn etwa vier von zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten bei einem kommunalen Arbeitgeber. Trotz der Lage auf dem Gesamtarbeitsmarkt geben die kommunalen Arbeitgeber nur mittlere Stellenbesetzungsschwierigkeiten an. Den tarifgebundenen kommunalen Arbeitgebern nach bewegt sich die Lohnattraktivität im mittleren Bereich. Das Entgelt bei Berufseinstieg liegt nach TVöD-V etwa 500 Euro unter der 25., das Entgelt für sehr erfahrene Fachkräfte etwa 150 Euro unter der 75. Perzentile. Da Straßen- und Tunnelwärter oft unregelmäßige Arbeitszeiten haben, die auch auf Wochenenden und in die Nachtstunden fallen können, ist naheliegend, dass die Tabellenentgelte nach TVöD-V nur eingeschränkt mit der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit vergleichbar sind. Da das Maximalentgelt nach TVöD-V unterhalb des Medians der Gesamtwirtschaft liegt und Engpässe für die kommunalen Arbeitgeber spürbar sind, lässt sich dennoch Handlungsbedarf erkennen.

#### Fazit:

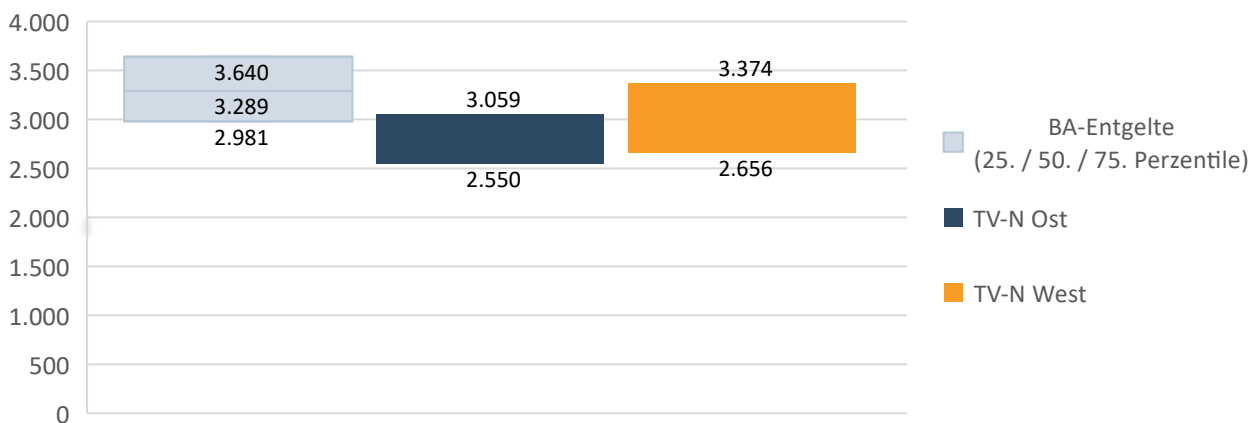
- mittlerer bis großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.4 Fachkraft – Bus- und Straßenbahnfahrer

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Fachkraft im Fahrbetrieb
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 4 bis EG 5
<b>Berufsgattung</b>	52132 Bus- und Straßenbahnfahrer – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	53
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...<sup>4</sup></b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (6,5)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	eher attraktiv (6,6)

### Entgeltsituation<sup>3</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Die Fachkräftesituation für Bus- und Straßenbahnfahrer ist sehr angespannt: Auf 100 offene Stellen kommen rechnerisch nur 53 passend qualifizierte Fachkräfte bundesweit. Auch im öffentlichen Dienst sind Besetzungsschwierigkeiten deutlich spürbar. Zeitgleich wird die Lohnattraktivität von den befragten kommunalen Arbeitgebern etwas über dem Skalenmittelpunkt eingeordnet und fällt somit in den oberen mittleren Bereich. In den Tarifverträgen der ostdeutschen Länder ist die Gehaltsverteilung stärker gestaucht als in den westdeutschen Bundesländern und insbesondere das Einstiegsgehalt deutlich unter der 25. Perzentile der Entgelte auf dem Gesamtmarkt. Durch Schicht- und Wochenenddienste werden jedoch vermutlich zusätzlich zu den Tabellenentgelten nach TV-N weitere Zulagen gezahlt. Mit Blick auf die Lohnattraktivität lässt sich demnach ein geringer bis mittlerer Handlungsbedarf erkennen.

#### Fazit:

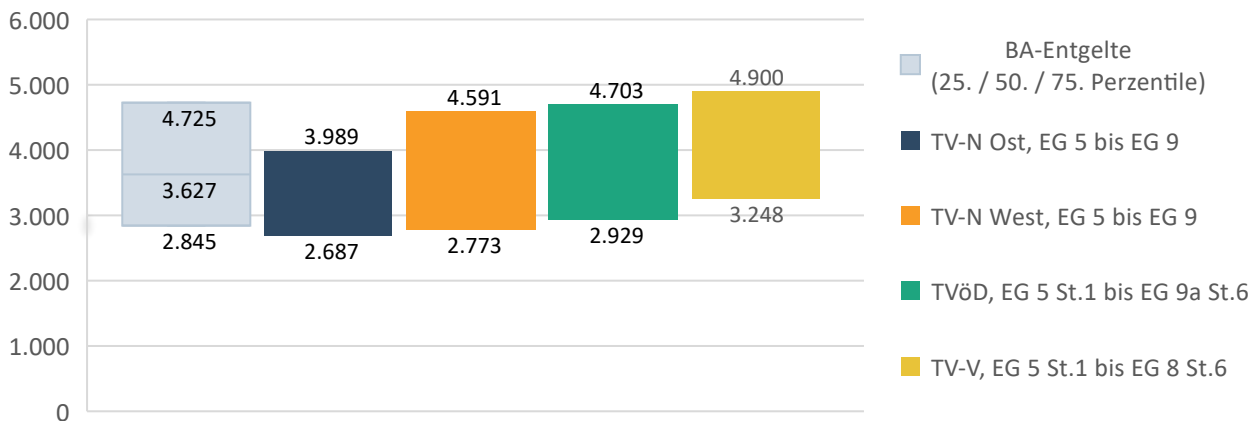
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.5 Fachkraft – Büro- und Sekretariatskräfte

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 5 bis EG 9a (TVöD), EG 5 bis EG 9 (TV-N), EG 5 bis EG 8 (TV-V)
<b>Berufsgattung</b>	71402 Büro- und Sekretariatskräfte – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	176
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	mittlere Schwierigkeiten (4,2)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (5,9)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Bürokaufleute sind in allen Branchen gefragt – so auch im öffentlichen Dienst. Etwa 8,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Büro- und Sekretariatskräfte arbeiten bei den kommunalen Arbeitgebern. Die Arbeitsmarktsituation ist entspannt: Zur Besetzung von je 100 offenen Stellen stehen rein rechnerisch 175 Arbeitslose zur Verfügung. Von Fachkräfteengpässen ist der Beruf somit weit entfernt. Auch bei den befragten kommunalen Arbeitgebern ist dies spürbar: Sie konstatierten geringe Besetzungsprobleme. Die im öffentlichen Dienst gezahlten Entgelte bewerten sie als durchschnittlich attraktiv. Ein direkter Gehaltsvergleich zeigt, dass die Einstiegsgehälter mit Ausnahme der Nahverkehrs-Tarifverträge über der 25. Entgeltperzentile liegen, während die oberste Entgeltgruppe und -stufe sich mit Ausnahme des darüber liegenden TV-V zwischen dem Median und der 75. Perzentile bewegt. Aufgrund der aus Arbeitgebersicht günstigen Arbeitsmarktlage erscheint eine Erhöhung der Entgelte nicht als dringlich.

#### Fazit:

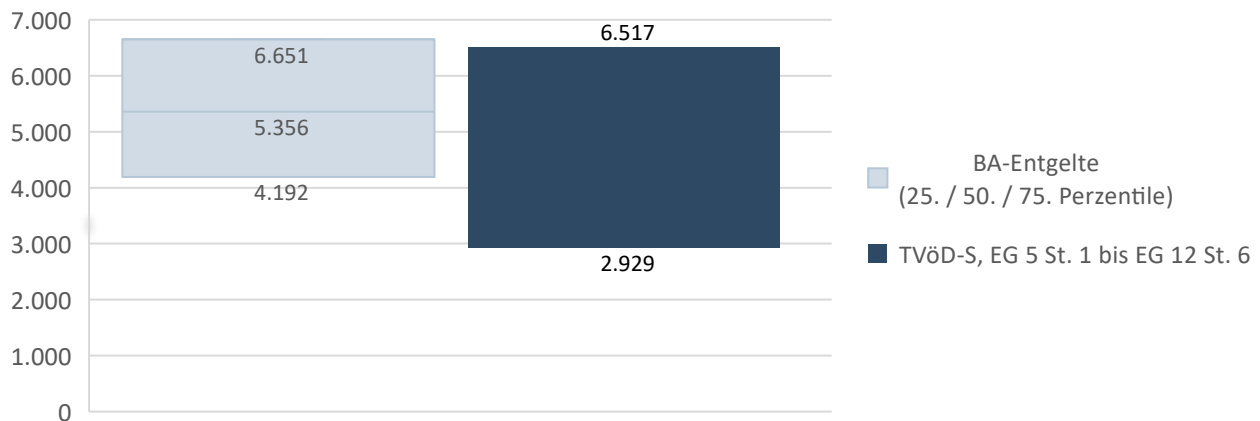
- geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung
- kein bzw. geringer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.6 Fachkraft – Bankkaufleute

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Bankkaufmann/frau
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 5 bis EG 12
<b>Berufsgattung</b>	72112 Bankkaufleute – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	79
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (6,1)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	eher attraktiv (6,2)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Die Suche nach Bankkaufleuten fällt Arbeitgebern zunehmend schwer. Aktuell kommen bundesweit auf 100 offene Stellen lediglich 79 Arbeitslose, was bedeutet, dass ein Fachkräfteengpass vorliegt. Dies spüren auch die tarifgebundenen kommunalen Arbeitgeber wie die Sparkassen, denn auch im öffentlichen Dienst ist die Einstellung von Bankkaufleuten mit Herausforderungen verbunden. Die Entlohnung empfinden die Befragten als eher attraktiv. Ein direkter Vergleich mit den Entgelten auf dem Gesamtarbeitsmarkt zeigt, dass die Einstiegsentgelte zwar deutlich unterhalb des Marktes liegen, im Karriereverlauf jedoch eine deutliche Entwicklung möglich ist. Durch Sonderzahlungen (insbesondere die Sparkassensonderzahlung von fast 180 Prozent eines Monatsgehalts), Zulagen und Zuschläge, die in den Tabellenentgelten noch nicht enthalten sind, während sie dies in den Daten der Bundesagentur für Arbeit nicht sind, wird die Diskrepanz nochmals geringer. In Anbetracht der großen Besetzungsschwierigkeiten könnte eine Entgelterhöhung für Bankkaufleute im Berufseinstieg die Attraktivität der kommunalen Arbeitgeber steigern und somit auch Stellenbesetzungsschwierigkeiten entgegenwirken.

#### Fazit:

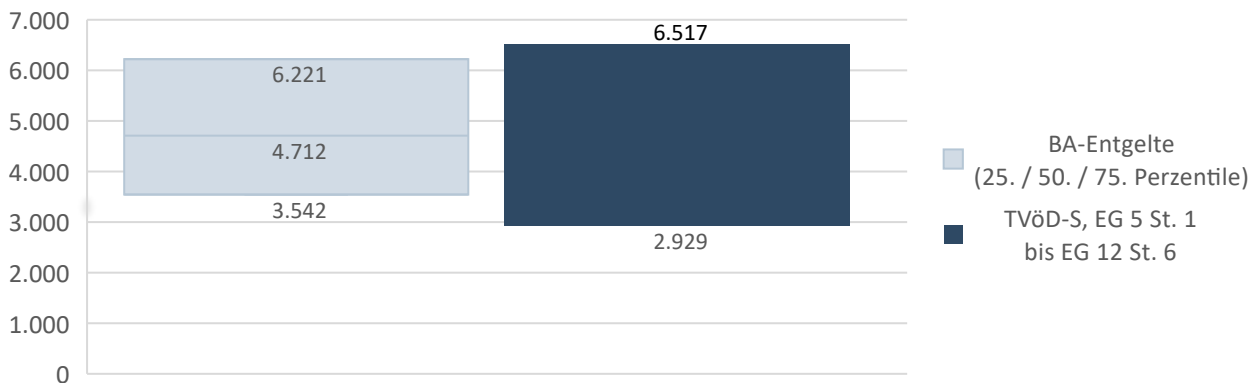
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- ■ geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.7 Fachkraft – Anlageberater und sonstige Finanzdienstleistungsberufe

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Anlageberater/in
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 5 bis EG 12
<b>Berufsgattung</b>	72122 Anlageberater/in, Finanzdienstleistungsberufe – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	217
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...<sup>4</sup></b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (6,8)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	eher attraktiv (6,1)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Der Beruf des Anlageberaters mit abgeschlossener Berufsausbildung ist vergleichsweise klein, die Fachkräftesituation kann auf dem Gesamtmarkt aus Arbeitgebersicht als entspannt bezeichnet werden: Auf 100 offene Stellen kommen 217 Arbeitslose, was bedeutet, dass rechnerisch ausreichend Fachkräfte zur Besetzung der Stellen zur Verfügung stehen. Trotz dieser Datenlage berichten die befragten an den TVöD gebundenen Sparkassen von großen Besetzungsproblemen. Die Löhne hingegen schätzen sie als leicht überdurchschnittlich attraktiv ein, was sich im Direktvergleich zur Entgeltstatistik auch bewahrheitet. Dass Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge zwar in den Entgelten der Bundesagentur für Arbeit, nicht aber in den Tabellen des TVöD-S enthalten sind, unterstreicht die Attraktivität nochmals. Allerdings liegt zumindest die unterste Gehaltsstufe noch deutlich unter der 25. Perzentile der Entgelte auf dem Gesamtmarkt. Eine Erhöhung der Entgelte könnte gegebenenfalls im Bereich der Einstiegsgehälter Stellenbesetzungsschwierigkeiten entgegenwirken. Insgesamt erscheinen die Gehälter jedoch attraktiv. Daher ist eine weitere Möglichkeit zur Fachkräftesicherung, weitere Aspekte der Arbeitgeberattraktivität verstärkt in den Blick zu nehmen, wie zum Beispiel Gesundheits- oder Mobilitätsangebote.

#### Fazit:

- ■ geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung
- ■ geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

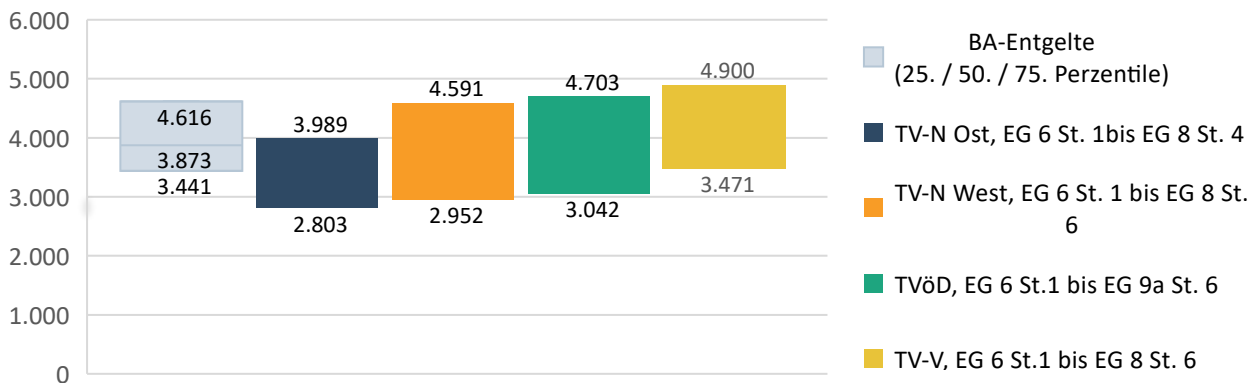


## 2.8 Fachkraft – Verwaltungsfachangestellte

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Verwaltungsfachangestellte/r
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 6 bis EG 9a (TVöD), EG 9 (TV-N) bzw. EG 8 (TV-V)
<b>Berufsgattung</b>	73202 Öffentliche Verwaltung – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	35
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (6,4)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (5,2)

### Entgeltsituation<sup>5</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Verwaltungsfachangestellte sind in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes relevant. Es handelt sich um eine große Berufsgattung mit über 400.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und zahlreichen Beamten. Ein Großteil der Beschäftigten ist im öffentlichen Dienst der Kommunen tätig; die größte Konkurrenz besteht zu Landes- und Bundesverwaltungen. Die Fachkräftesituation ist mit 35 Arbeitslosen je 100 offenen Stellen sehr angespannt; die befragten kommunalen Arbeitgeber konstatieren ebenfalls große Stellenbesetzungsprobleme. Die Entgelte stufen sie als mittelmäßig attraktiv ein. Da Verwaltungsfachangestellte sich auf den öffentlichen Dienst beschränken, ist keine direkte Konkurrenz zur freien Wirtschaft gegeben, gegebenenfalls aber zwischen den Tarifen. So ist die Entgeltstruktur im TV-V attraktiver als beispielsweise in den Nahverkehrs-Tarifverträgen der ostdeutschen Bundesländer. Wichtig ist zudem, den Beruf so attraktiv zu gestalten, dass genügend Jugendliche in die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten einmünden, um alle Ersatzbedarfe decken zu können. Dies scheint angesichts der aktuellen Besetzungsprobleme nicht zu gelingen. Daher ist es erforderlich, auch in diesem Beruf zu prüfen, welche weiteren Möglichkeiten es gibt, die Attraktivität des Berufes insgesamt zu steigern.

#### Fazit:

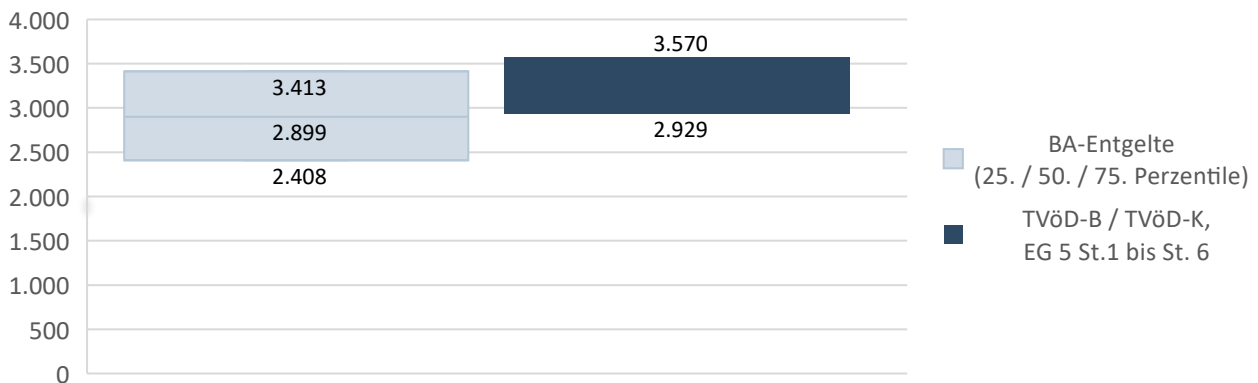
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- ■ geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.9 Fachkraft – Medizinische Fachangestellte

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Medizinische/r Fachangestellte/r
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 5
<b>Berufsgattung</b>	81102 Medizinische Fachangestellte – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	62
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...<sup>4</sup></b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	mittlere Schwierigkeiten (5,2)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	eher attraktiv (6,8)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Die Arbeitsmarktlage für Medizinische Fachangestellte ist aus Arbeitgebersicht insgesamt angespannt: Auf 100 offene Stellen kommen rechnerisch nur 62 Arbeitslose, was bedeutet, dass ein deutlicher Fachkräftengpass vorliegt. Im öffentlichen Dienst scheinen die Herausforderungen bei der Mitarbeitersuche und -bindung jedoch weniger vordergründig zu sein, denn die an die Tarifverträge der VKA gebundenen Arbeitgeber nehmen die Besetzungsprobleme als mittelmäßig wahr, während sie die Lohnattraktivität eher attraktiv einschätzen. Der Vergleich von Entgeltstatistik und Tabellenentgelten zeigt, dass die Einstiegsgehälter von Medizinischen Fachangestellten im öffentlichen Dienst über dem Medianentgelt am Gesamtmarkt liegen. Auch das höchste erreichbare Tabellenentgelt liegt oberhalb der 75. Perzentile der Entgelte auf dem Gesamtmarkt. Dies mag ein Indiz dafür sein, warum Stellenbesetzungsschwierigkeiten bei den kommunalen Arbeitgebern geringer ausfallen, als die Arbeitsmarktstatistik vermuten lässt. Trotz der angespannten Arbeitsmarktlage erscheint folglich eine Anpassung der Tabellenentgelte zur Erhöhung der Attraktivität der kommunalen Arbeitgeber für Medizinische Fachangestellte nicht als notwendig. Vielmehr gilt es hier, die Attraktivität des Berufs an sich zu steigern.

#### Fazit:

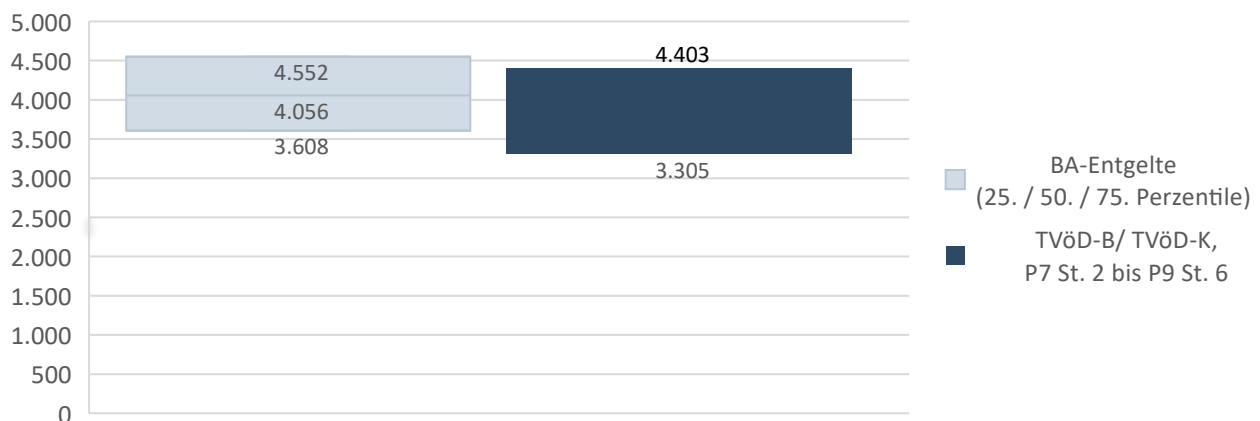
- mittlerer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- kein Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.10 Fachkraft – Gesundheits- und Krankenpflege

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Gesundheits- und Krankenpfleger/in
<b>Entgeltgruppe</b>	P 7 bis P 9
<b>Berufsgattung</b>	81302 Medizinische Fachangestellte – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	28
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...<sup>4</sup></b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	sehr große Schwierigkeiten (8,2)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (5,8)

### Entgeltsituation<sup>3</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Die Gesundheits- und Krankenpflege ist seit Jahren einer der Top-Engpassberufe mit der größten Fachkräftelücke. Am Gesamtmarkt stehen je 100 offenen Stellen rechnerisch gerade einmal 28 Arbeitslose mit entsprechender Qualifikation gegenüber. Auch den kommunalen Arbeitgebern fällt es nach eigener Aussage sehr schwer, Pflegefachkräfte zu gewinnen: Sie geben an, mit sehr großen Besetzungsproblemen zu kämpfen. Die Gehälter schätzen sie als mittelmäßig attraktiv ein. Im Vergleich zur Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit erscheinen die Tabellenentgelte zwar etwas niedriger, beinhalten allerdings noch keine Zulagen (zum Beispiel für die Arbeit in Wechselschicht) und Zuschläge (insbesondere Zeitzuschläge) und stehen den Gehältern des Gesamtmarktes somit nicht nach. Angesichts der starken Fachkräfteengpässe scheint jedoch Handlungsbedarf geboten. Fraglich ist, ob eine Erhöhung der Entgelte erfolgversprechend ist oder ob nicht eher die Arbeitsbedingungen verbessert werden könnten. Zu nennen wären hier beispielsweise die Einstellung zusätzlicher Fachkräfte, aber auch Maßnahmen zur Erhöhung der Zufriedenheit mit Schichtplänen (vgl. hierzu z. B. Strunck/Kutzias, 2024).

#### Fazit:

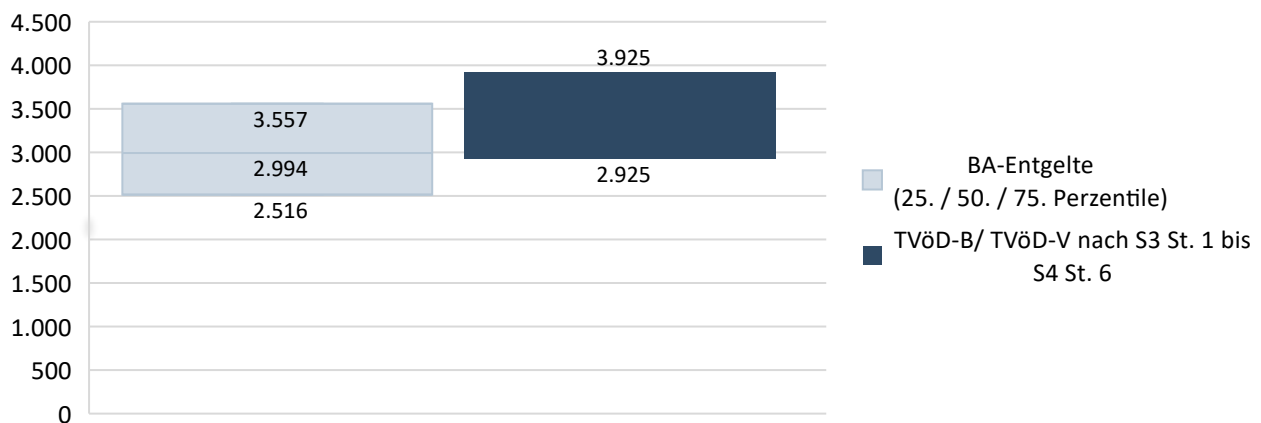
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.11 Fachkraft – Haus- und Familienpflege

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Sozialassistentz
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 3 bis EG 4
<b>Berufsgattung</b>	83142 Haus- und Familienpflege – Fachkraft
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	272
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	mittlere Schwierigkeiten (5,6)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (5,7)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Mit 272 Arbeitslosen je 100 offenen Stellen besteht in der Haus- und Familienpflege kein Fachkräfteengpass. Die kommunalen Arbeitgeber hingegen, bei denen etwa jeder sechste sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in diesem Beruf arbeitet, verorten die Besetzungsprobleme im mittleren Bereich, was ein Indiz dafür sein kann, dass trotz insgesamt entspannter Arbeitsmarktlage ein Handlungsbedarf besteht. Die Gehaltssituation hingegen zeigt deutlich, dass der öffentliche Dienst attraktive Entgelte bietet, da das Medianeinkommen der Haus- und Familienpfleger unterhalb des Einstiegsgehalts nach TVÖD-B bzw. TVÖD-V liegt. Folglich ist hinsichtlich der Vergütung kein Handlungsbedarf erkennbar. Stattdessen könnten jedoch die Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeitmodelle in den Blick genommen werden, um die Besetzung der offenen Stellen zu erleichtern und den Besetzungsproblemen im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken.

#### Fazit:

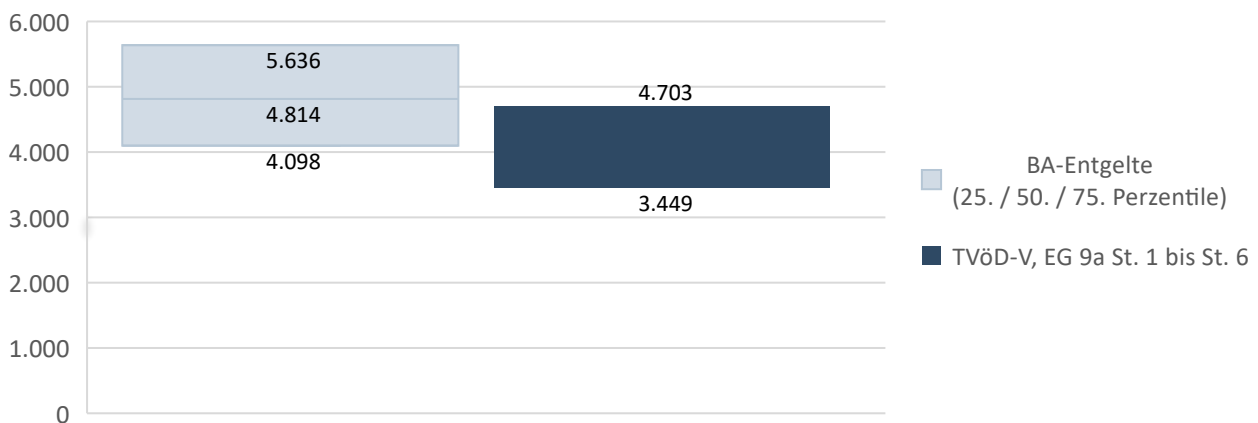
- geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung
- kein bzw. geringer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.12 Spezialist – Bau- und Transportgeräteführung

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Bauhofverwalter/in
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 9a
<b>Berufsgattung</b>	52593 Aufsicht – Bau- und Transportgeräteführung
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	81
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (6,2)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (4,7)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Bei den Bauhof-Aufsichtskräften handelt es sich um einen kleinen Beruf, in dem bundesweit zwischen Juli 2023 und Juni 2024 durchschnittlich nur 60 Stellen ausgeschrieben waren. Es besteht ein leichter Fachkräftengpass, da weniger Arbeitslose als offene Stellen zur Verfügung stehen. Die kommunalen Arbeitgeber berichten sogar von großen Besetzungsproblemen. Die Entgelte sehen sie in etwa als mittelmäßig attraktiv an. Der direkte Entgeltvergleich zeigt jedoch, dass sowohl das Einstiegsentgelt als auch die mögliche Gehaltsentwicklung hinter denen in der freien Wirtschaft zurückbleiben: Das höchste erreichbare Tabellenentgelt liegt unterhalb des Medianentgelts am Gesamtmarkt. Im Zusammenspiel aller betrachteten Größen zeigt sich für Spezialisten in der Bau- und Transportgeräteführung ein deutlicher Handlungsbedarf mit Blick auf die Fachkräftegewinnung. Eine Steigerung der Entgeltattraktivität könnte in diesem Zusammenhang eine Komponente sein, um die Attraktivität des Berufs steigern und den Stellenbesetzungsproblemen entgegenwirken.

#### Fazit:

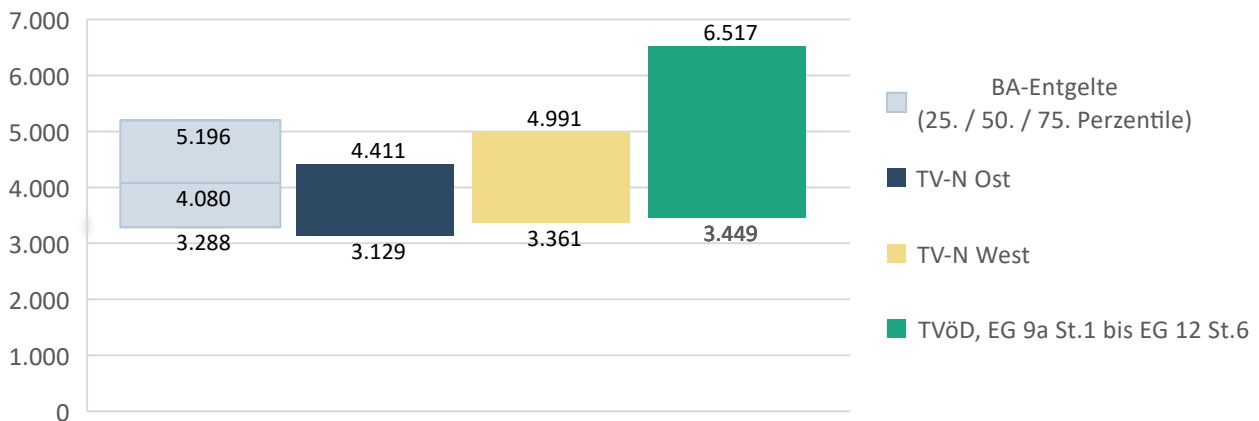
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.13 Spezialist – Buchhaltung

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Finanzbuchhalter/in
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 9a bis EG 12
<b>Berufsgattung</b>	72213 Buchhaltung – Spezialist/in
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	60
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	mittlere Schwierigkeiten (5,9)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (5,2)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Fachkräfte der Buchhaltung sind für viele Bereiche des öffentlichen Dienstes, aber auch der Privatwirtschaft, unerlässlich. Die Konkurrenzsituation zu anderen Branchen ist hoch: Etwa 5,9 Prozent der Buchhalter arbeiten bei kommunalen Arbeitgebern. Zugleich besteht ein Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt insgesamt, da 100 offenen Stellen rechnerisch nur 60 Arbeitslose gegenüberstehen. Im öffentlichen Dienst sind diese Besetzungsprobleme nicht so stark zu spüren wie in anderen Berufen mit vergleichbarer Arbeitsmarktsituation (zum Beispiel Controlling-Experten). Auch mit Blick auf die Entgelte erscheinen die tariflichen Regelungen als konkurrenzfähig: Die Einstiegsentgelte liegen in allen Tarifbereichen ähnlich hoch wie oder höher als die 25. Perzentile des Gesamtarbeitsmarktes. In den Tarifverträgen des TV-N in den westdeutschen Bundesländern ist die höchste erreichbare Entgeltstufe knapp unter der 75. Perzentile, während die höchste Entgeltstufe des TVöD etwa 1.300 Euro darüber liegt. Im Lichte aller betrachteten Kennzahlen lässt sich kein Handlungsbedarf für eine Entgelterhöhung erkennen, wohl aber in Bezug auf die Stellenbesetzung, sprich die Attraktivität des Berufs insgesamt.

#### Fazit:

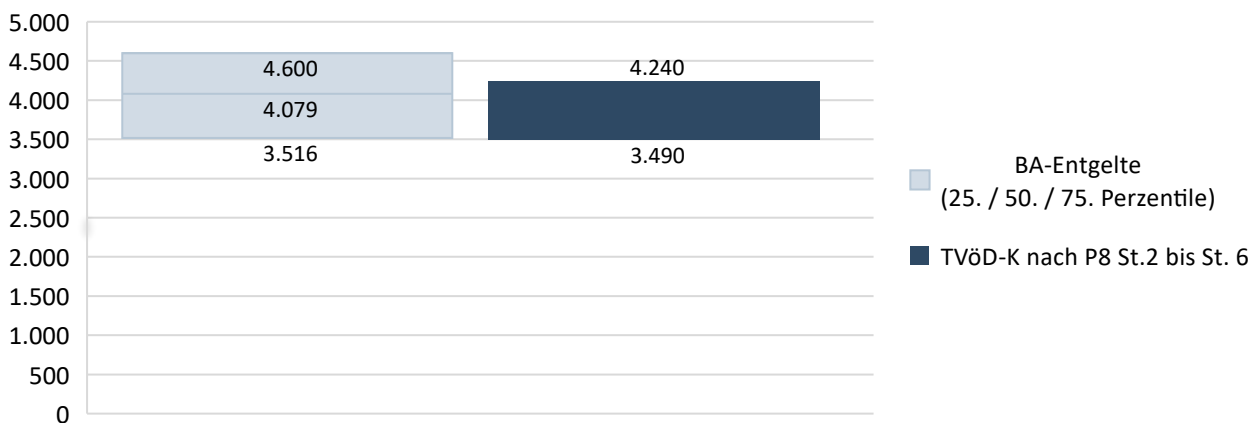
- mittlerer bis großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- kein bzw. geringer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.14 Spezialist – Geburtshilfe und Entbindungspflege

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Hebammen und Entbindungspfleger
<b>Entgeltgruppe</b>	P 8
<b>Berufsgattung</b>	81353 Berufe in der Geburtshilfe und Entbindungspflege – Spezialist/in
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	175
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	*2
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	*2

### Entgeltsituation<sup>3</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Bei Hebammen und Entbindungspflegern besteht laut Arbeitsmarktstatistik seit 2023 kein Fachkräfteengpass mehr, da auf 100 offene Stellen etwa 175 Arbeitslose kommen. Ein Grund hierfür ist die seit 2022 deutlich gesunkene Nachfrage nach angestellten Hebammen. Diese kann vermutlich auch auf Schließung von Geburtsstationen zurückgeführt werden. Wie sich die Besetzungsprobleme und die Lohnattraktivität aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber darstellt, kann aufgrund geringer Fallzahlen nicht betrachtet werden. Das Einstiegsgehalt im öffentlichen Dienst scheint für Hebammen konkurrenzfähig zu sein und liegt knapp über der 25. Perzentile der Entgeltstatistik. Auch für höhere Entgeltstufen ist zu erwarten, dass die Vergütung konkurrenzfähig ist, da in den Tabellenentgelten Zulagen und Zuschläge noch nicht enthalten sind, im Hebammendienst jedoch Nacht- und Wochenenddienste anfallen. Daher ist zu vermuten, dass eventuell bestehenden Engpässen eher über verbesserte Rahmenbedingungen entgegengewirkt werden kann.

#### Fazit:

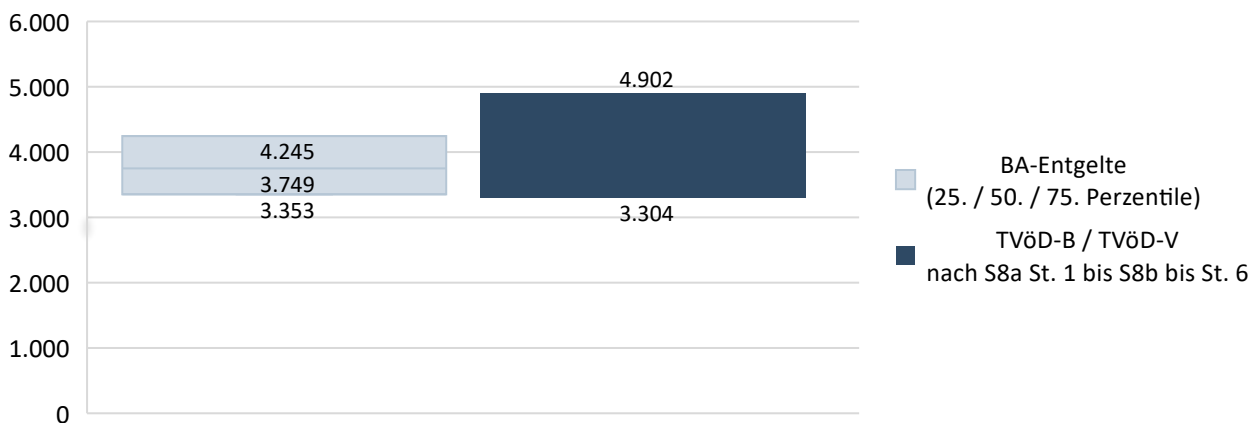
- kein bzw. geringer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung ersichtlich
- kein bzw. geringer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.15 Spezialist – Kinderbetreuung und -erziehung

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Kindererzieher/in
<b>Entgeltgruppe</b>	S 8a bis S 8b
<b>Berufsgattung</b>	83113 Kinderbetreuung und -erziehung – Spezialist/in
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	32
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (6,4)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	eher attraktiv (6,3)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Der Mangel an Erziehern und Kinderbetreuern wird häufig in der Öffentlichkeit diskutiert. Er ist eklatant und systemkritisch, da die Möglichkeit zur Erwerbsbeteiligung für Beschäftigte aller Branchen daran geknüpft ist, dass die Betreuung von Kindern gewährleistet ist. Vor diesem Hintergrund ist der Fachkräftesituation in der Kinderbetreuung besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Etwa zwei von drei Stellen können laut Arbeitsmarktstatistik rechnerisch nicht besetzt werden. Auch die kommunalen Arbeitgeber berichten von großen Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Ein Blick auf die Entgeltstatistik zeigt, dass der öffentliche Dienst attraktive Löhne bietet. So liegt das Einstiegsgehalt über der 25. Perzentile und die oberen Entgeltstufen weit über der 75. Perzentile der Entgeltverteilung im Gesamtmarkt. Folglich besteht für den öffentlichen Dienst kein Druck, die Gehälter anzupassen, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber zu erhöhen. Allerdings sollte die Ausbildungssituation genauer betrachtet werden, damit in Zukunft mehr Erzieher zur Verfügung stehen, um dem enormen Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

#### Fazit:

- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- kein bzw. geringer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

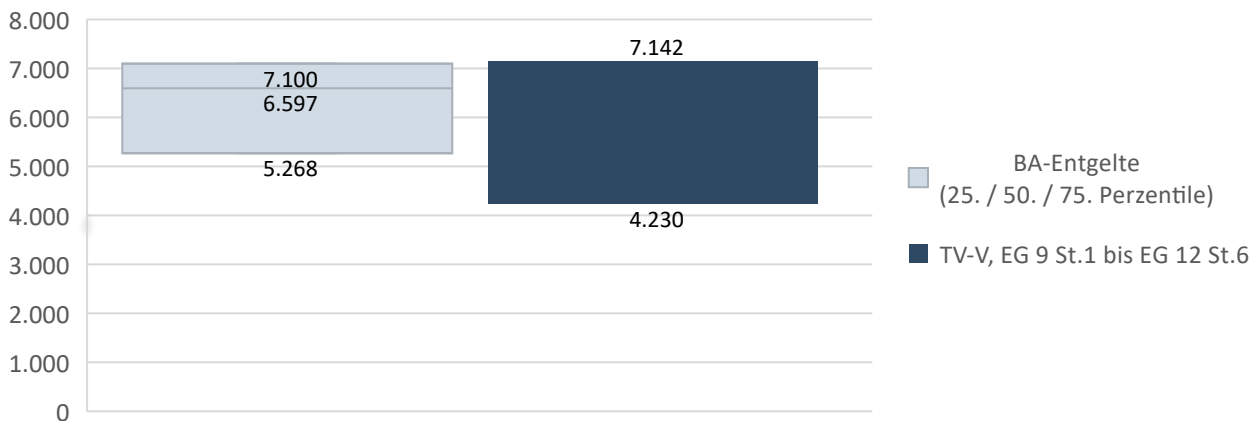


## 2.16 Experte – Energie- und Kraftwerkstechnik

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Ingenieur/in – Kraftwerkstechnik
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 9 bis EG 12
<b>Berufsgattung</b>	26234 Energie- und Kraftwerkstechnik – Expert/in
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	32
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (7,8)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (5,5)

### Entgeltsituation<sup>5</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Mit etwa 11.000 Beschäftigten ist die Energie- und Kraftwerkstechnik ein vergleichsweise kleiner Beruf, der für den öffentlichen Dienst nur für den Bereich TV-V relevant ist. Der Beruf ist auf dem Gesamtarbeitsmarkt von starken Engpässen betroffen: Auf 100 offene Stellen kommen lediglich 32 Arbeitslose, was bedeutet, dass rechnerisch etwa sieben von zehn offenen Stellen nicht besetzt werden können. Die Einstiegsgehälter des öffentlichen Dienstes liegen dabei deutlich unter der 25. Perzentile des Gesamtmarktes, was bedeutet, dass im öffentlichen Dienst insbesondere die Rekrutierung junger Fachkräfte schwerfallen könnte. Die große Spannweite der Entgelte für höhere Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen zeigt jedoch, dass die Gehälter des öffentlichen Dienstes grundsätzlich wettbewerbsfähig sind. Bei der Interpretation des Entgeltvergleichs ist jedoch zu berücksichtigen, dass die BA-Entgeltdaten an der Beitragsbemessungsgrenze für Ostdeutschland zensiert sind. Daher kann der reale Wert der 75. Perzentile (deutlich) höher liegen. Angesichts der enormen Besetzungsprobleme, die die kommunalen Versorgungsunternehmen spüren, kann es sich lohnen, die Lohnattraktivität insbesondere für die niedrigeren Erfahrungsstufen und -gruppen attraktiver zu gestalten.

#### Fazit:

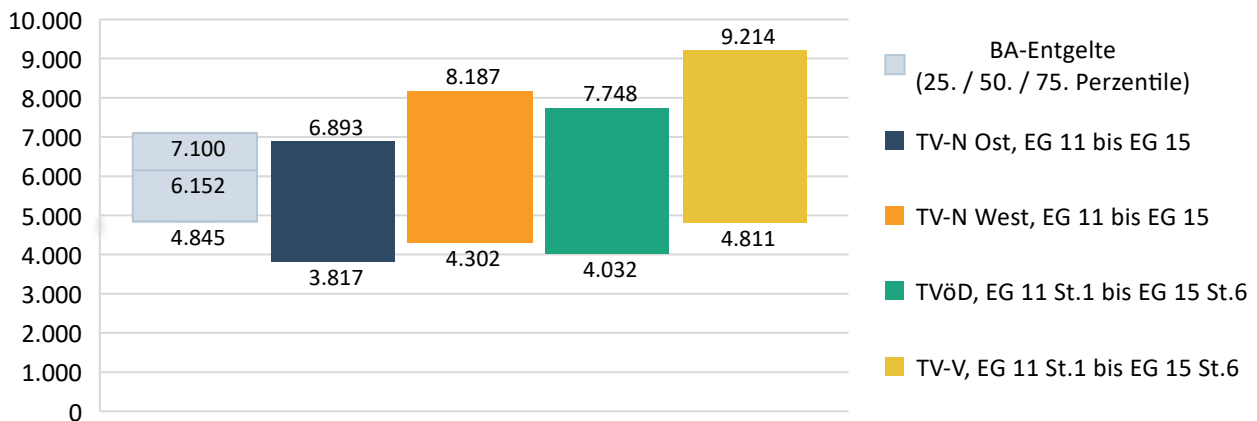
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- ■ geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.17 Experte – Controlling

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Finanzcontroller/in
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 11 bis EG 15
<b>Berufsgattung</b>	72234 Controlling – Expert/in
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	57
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (6,7)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	mittelmäßig attraktiv (4,9)

### Entgeltsituation<sup>5</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Controller sind für viele Bereiche des öffentlichen Dienstes relevant. Die Marktlage ist angespannt, denn auf 100 offene Stellen kommen lediglich 57 Arbeitslose. Auch im öffentlichen Dienst kommt es zu Besetzungsproblemen, die die kommunalen Arbeitgeber im oberen Bereich verorten. Die Einschätzung zur Lohnattraktivität liegt knapp unter der Skalenmitte. Betrachtet man die Entgelte im Vergleich zum Gesamtmarkt, zeigt sich ein differenziertes Bild: Die Einstiegsgehälter liegen unterhalb der 25. Perzentile, was auf Handlungsbedarf in den Entgeltgruppen 11 und 12 hinweist. Für die oberen Entgeltgruppen ist der Vergleich erschwert, da die BA-Statistik beim Wert 7.100 Euro zensiert ist. Die 75. Gehaltsperzentile kann real also deutlich höher liegen. Insgesamt erscheint der öffentliche Dienst jedoch trotz des hierdurch entstehenden Interpretationsspielraums gut aufgestellt. Sorge machen die Besetzungsprobleme, aufgrund derer eine Anpassung der Entgelte, insbesondere im Bereich der niedrigeren Entgeltstufen, geboten erscheint.

#### Fazit:

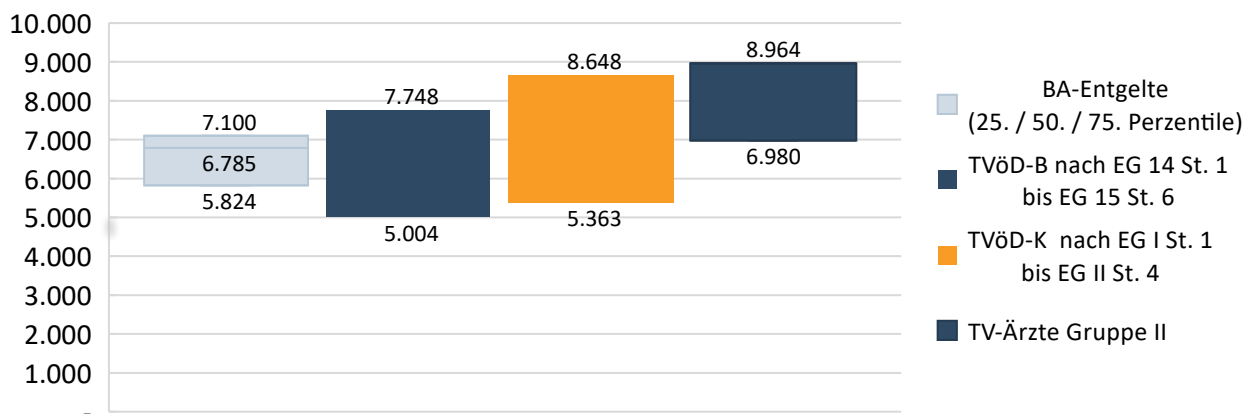
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.18 Experte – Ärzte/Ärztinnen

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Fachärzte für Allgemeinmedizin
<b>Entgeltgruppe</b>	EG 14-EG 15 TVöD-B, TVöD-K Anlage C EG I bis EG II, TV-Ärzte/VKA EG II
<b>Berufsgattung</b>	81404 Ärzte/Ärztinnen – Expert/in
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	135
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	*2
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	*2

### Entgeltsituation<sup>3,5</sup>



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Bei angestellten Ärzten liegt laut Arbeitsmarktstatistik kein Engpass vor: 135 Arbeitslose kommen auf 100 offene Stellen. Nicht berücksichtigt in der Statistik sind die zahlreichen niedergelassenen Ärzte. Für die alternde Ärzteschaft werden vielerorts händeringend Nachfolger gesucht; die Demografie ist hier ein drängendes Problem (Jung et al., 2023). Die kommunalen Krankenhäuser befinden sich in einer Konkurrenzsituation zu privaten Krankenhäusern und niedergelassenen Praxen. Die Einschätzungen der an die Tarifverträge der VKA gebundenen Arbeitgeber in diesem Bereich können aufgrund geringer Antwortzahlen nicht ausgewertet werden. Auch der Entgeltvergleich ist erschwert, da die 75. Perzentile am Gesamtmarkt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze Ost liegt und daher zensiert wurde. Tatsächlich liegt die 75. Perzentile also höher. Gemessen an den untersten Vergleichsgruppen und -stufen sowie des Medians erscheinen die Gehälter des öffentlichen Dienstes jedoch konkurrenzfähig, insbesondere, da Zulagen und Zuschläge noch nicht in den Tabellenentgelten enthalten sind, wohl aber in der BA-Entgeltstatistik. Ein Handlungsbedarf ist anhand der vorliegenden Kennzahlen nicht erkennbar.

#### Fazit:

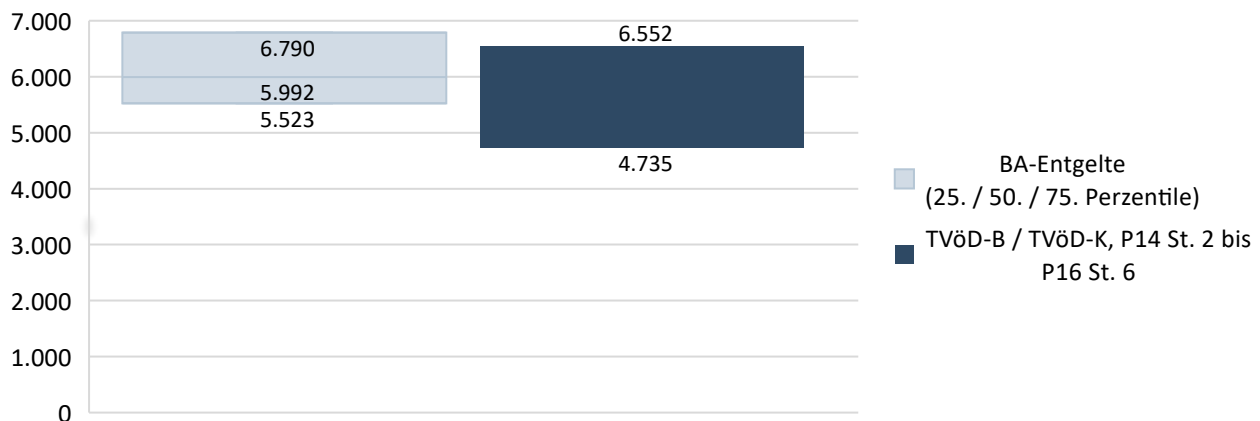
- kein bzw. geringer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung ersichtlich
- kein bzw. geringer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität ersichtlich

## 2.19 Experte – Altenpflege

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Pflegeheimleiter/in
<b>Entgeltgruppe</b>	P 14 Stufe 2 bis P 16 Stufe 6
<b>Berufsgattung</b>	82194 Führung – Altenpflege
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	55
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	*2
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	*2

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Bundesweit besteht ein Fachkräftengpass in der Altenpflege: Auf 100 offene Stellen kommen etwa 55 Arbeitslose, was bedeutet, dass etwa jede zweite Stelle rein rechnerisch nicht besetzt werden kann. Da zu wenige kommunale Arbeitgeber hierzu Einschätzungen zu Besetzungsproblemen und Lohnattraktivität abgegeben haben, können diese Angaben nicht bei der Bewertung berücksichtigt werden. Die Tabellenentgelte des Öffentlichen Dienstes sind insgesamt betrachtet etwas niedriger als in der Gesamtwirtschaft. Während die niedrigste Stufe etwa 800 Euro unterhalb der 25. Perzentile liegt, ist die höchste Stufe ähnlich dotiert wie die 75. Perzentile. Zudem sind Zulagen und Zuschläge noch nicht in den Tabellenentgelten enthalten, wohl aber in der BA-Entgeltstatistik. Für P14 Stufe 2 und 3 könnte somit nachgebessert werden, ansonsten zeigen die Gehälter jedoch keinen akuten Handlungsbedarf. Stattdessen könnte mit anderen Maßnahmen versucht werden, die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen, um Führungskräfte in der Altenpflege zu gewinnen.

#### Fazit:

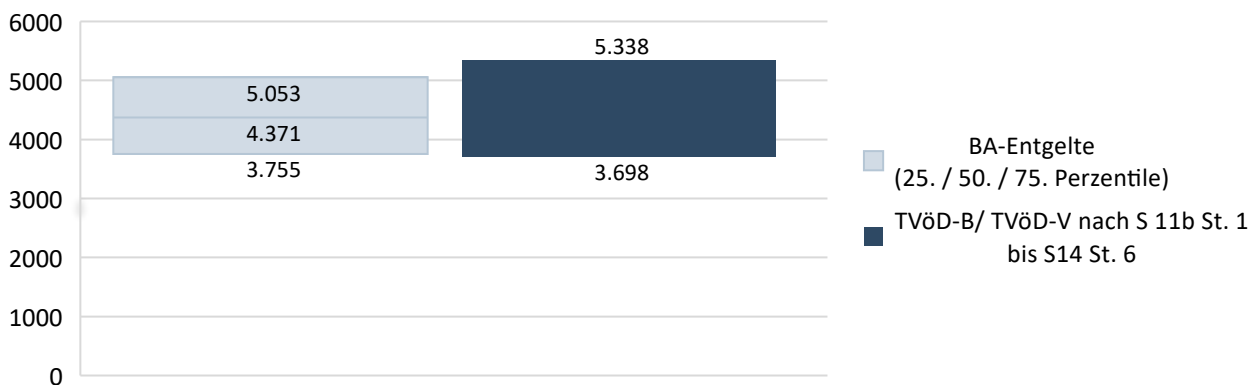
- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

## 2.20 Experte – Sozialarbeit und Sozialpädagogik

### Eckdaten der Arbeitsmarktstatistik und der VKA-Mitgliederbefragung

<b>Beruf</b>	Sozialarbeiter/in, Sozialpädagoge/in
<b>Entgeltgruppe</b>	S 11b bis S 14
<b>Berufsgattung</b>	83124 Sozialarbeit und Sozialpädagogik – Expert/in
<b>Arbeitslose je 100 offene Stellen<sup>1</sup></b>	26
<b>Einschätzung der VKA-Mitglieder ...</b>	
<b>... zu Besetzungsproblemen</b>	große Schwierigkeiten (6,7)
<b>... zu Lohnattraktivität</b>	eher attraktiv (6,0)

### Entgeltsituation



### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Die Sozialarbeit und -pädagogik ist im Allgemeinen von starken Fachkräftengpässen betroffen: Auf 100 Arbeitslose kommen am Arbeitsmarkt lediglich 26 Arbeitslose. 17 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind bei kommunalen Arbeitgebern tätig, die Konkurrenz ist somit groß. Dies spüren auch die befragten kommunalen Arbeitgeber, da sie große Probleme bei der Stellenbesetzung haben. Dabei werden die Entgelte von den Arbeitgebern als eher attraktiv eingeschätzt. Auch die Entgeltstatistik zeigt, dass die Einstiegsgehälter knapp über der 25. Perzentile der Entgelte am Gesamtmarkt liegen und die höchste Entgeltstufe die 75. Perzentile übersteigen. Da bei den Tabellenentgelten nach TVöD-B noch keine Zulagen und Zuschläge berücksichtigt sind, die in der Sozialarbeit durch Nacht- und Schichtarbeit ggf. anfallen können, liegen die tatsächlichen Entgelte vermutlich sogar noch höher. Im Gesamtbild ergibt sich kein dringender Handlungsbedarf für die Lohnsituation im öffentlichen Dienst, wohl aber mit Blick auf die Stellenbesetzungsprobleme. Alternative Angebote können die Arbeitgeberattraktivität erhöhen. 2022 wurden beispielsweise zusätzliche Entlastungstage eingeführt. Derartige Maßnahmen könnten bei der Personalsuche noch stärker bekannt gemacht werden.

#### Fazit:

- großer Handlungsbedarf bei der Stellenbesetzung wegen Fachkräftemangel
- geringer bis mittlerer Handlungsbedarf bei Entgeltattraktivität

### 3 Rekrutierungsschwierigkeiten in weiteren Berufen

Über die konkret abgefragten Berufe hinaus hatten die angefragten kommunalen Arbeitgeber die Möglichkeit, bis zu fünf weitere Berufe zu benennen, in welchen sie die Suche nach Fachkräften als besonders herausfordernd empfinden. Insgesamt erfolgten hier 1.504 Eintragungen. Im Rahmen der qualitativen Auswertung wurden ähnliche Berufe zusammengefasst. Die Befragten haben nicht immer konkrete Berufe, sondern in Teilen auch Sammelbegriffe wie Ingenieure, Techniker oder Sachbearbeiter angegeben, die eine große Heterogenität aufweisen und dementsprechend unterschiedlichen Berufsgattungen zugeordnet sein können. Die nachfolgende Tabelle stellt die 20 am häufigsten genannten Berufe und Berufsfelder dar, bei denen auch Dopplungen mit Berufen enthalten sind, die in Kapitel 2 umfänglich behandelt wurden (zum Beispiel Erzieher, Verwaltungsfachangestellte, Ärzte). Zur besseren Einordnung werden die Einträge mit der aktuellen Fachkräftelücke des Gesamtarbeitsmarktes kontextualisiert, insofern die genannten Berufe sich einer Berufsgattung eindeutig zuordnen lassen. Ist dies nicht der Fall, wird ein \* in die Zeile eingetragen.

**Tabelle 3: Weitere Berufe mit Rekrutierungsschwierigkeiten in den Verwaltungen und Betrieben der kommunalen Arbeitgeber**
**Offene Nennungen (Angaben ungewichtet); Anzahl Arbeitsloser je 100 offener Stellen auf dem Gesamtarbeitsmarkt (Engpassrelation), absolut**

Rang	Berufsbezeichnung	Anzahl Nennungen	Engpassrelation 7/23 bis 6/24
1	Ingenieur	165	*
2	Verwaltungsfachangestellte	153	35
3	Bauingenieur diverse Richtungen	114	*
4	Techniker, Bautechniker	111	*
5	Erzieher	105	32
6	Informatik-Fachkräfte	89	*
7	Fachkraft für Abwassertechnik / für Wasserversorgungstechnik	77	30
8	Führungskräfte	69	*
9	Fachangestellte für Bäderbetriebe	66	46
10	Elektriker und Elektroniker	63	*
11	Sozialpädagogen / Sozialarbeiter	51	26
12	Architekten	48	82
13	Reinigungskräfte	45	88
14	Ärzte	41	*
15	Gärtner	27	45
16	Verwaltungsfachwirte	24	18
17	Stadtplaner	23	30
18	Sachbearbeiter	22	*
19	Tiefbauingenieur	21	9
20	Informatik – Experten	20	19

Hinweis: \* für diese Berufsbezeichnung lassen sich nicht eindeutig Berufsgattungen (5-Steller) in der Klassifikation der Berufe (2010) identifizieren.

Quelle: Befragung von 2.500 VKA-Mitgliedern; IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Die Tabelle zeigt, dass der Fachkräftemangel den öffentlichen Dienst in zahlreichen Berufsgattungen beschäftigt und herausfordert. Im Gesamtbild wird deutlich, dass viele der von den kommunalen Arbeitgebern genannten Berufe und Tätigkeiten Fachkräfte erfordern, die eine Weiterbildung zum Meister oder Techniker oder – häufiger noch – ein Studium absolviert haben. Auch am Gesamtarbeitsmarkt sind fast alle der genannten Berufe, die sich zweifelsfrei einer Berufsgattung zuordnen lassen, durch Fachkräfteengpässe gekennzeichnet. Eine Ausnahme bilden an- und ungelernte Reinigungskräfte. Bei diesen ist auf Basis von Kommentaren der befragten Unternehmen davon auszugehen, dass eher die Lage der Arbeitszeit als die Vergütung das Problem bei der Rekrutierung darstellt. Dass die Befragten den Personalmangel gerade in Expertenberufen als besonders drängend einstufen, passt zur Lage auf dem Gesamtarbeitsmarkt: Zwar ist die Anzahl der

fehlenden Fachkräfte in Berufen für beruflich Qualifizierte größer, aber der Arbeitsmarkt für Meister, Techniker, Fachwirte und Akademiker ist enger, denn hier kommen weniger Arbeitslose auf jede gemeldete Stelle (Tiedemann et al., 2024).

Besonders fallen bei den Berufen Ingenieurtätigkeiten ins Auge, die in der obenstehenden Tabelle nur teilweise abgebildet sind: Insgesamt gab es 375 Nennungen, die sich auf Ingenieure bezogen. Dabei spezifizierten 165 Nennungen keine nähere Fachrichtung, sondern blieben allgemein. Da es zahlreiche Ingenieurberufe gibt, kann in Tabelle 3 keine Eins-zu-eins-Gegenüberstellung erfolgen. Nachfolgend werden jedoch einige Techniker- und Ingenieurberufe genauer betrachtet und die dortige Arbeitsmarkt- und Gehaltssituation dargestellt (Tabelle 4): 114 Nennungen bezogen sich auf Bauingenieure im Allgemeinen, weitere 11 bzw. 21 auf Hoch- bzw. Tiefbauingenieure. Weitere Bereiche, in denen Ingenieure fehlten, waren unter anderem die Abwassertechnik (15 Nennungen), Elektroingenieure (14 Nennungen), aber auch Ingenieure in Umwelt- und Entsorgungstechnik (insgesamt 25 Nennungen).

**Tabelle 4: Identifizierbare Ingenieurberufe mit besonderen Besetzungsschwierigkeiten aus Sicht der befragten Unternehmen**

Beruf	KldB	Arbeitslosen-Stellen-Relation	25. Perzentile	50. Perzentile	75. Perzentile
Verkehrsbauingenieur	31134	6	4.140	4.806	5.586
Tiefbauingenieur	32204	9	4.186	4.860	5.865
Bauingenieur	31104	11	4.185	4.774	5.612
Elektroingenieur	26304	14	4.856	5.820	6.866
Entsorgungingenieur	34334	18	*	*	*
Wasserbauingenieur	32264	26	3.914	4.544	5.172
Hochbauingenieur	32104	31	3.944	4.595	5.371
Umweltingenieur	42204	34	4.108	4.756	5.608
Bauingenieur – Führung	31194	45	4.372	5.233	6.239

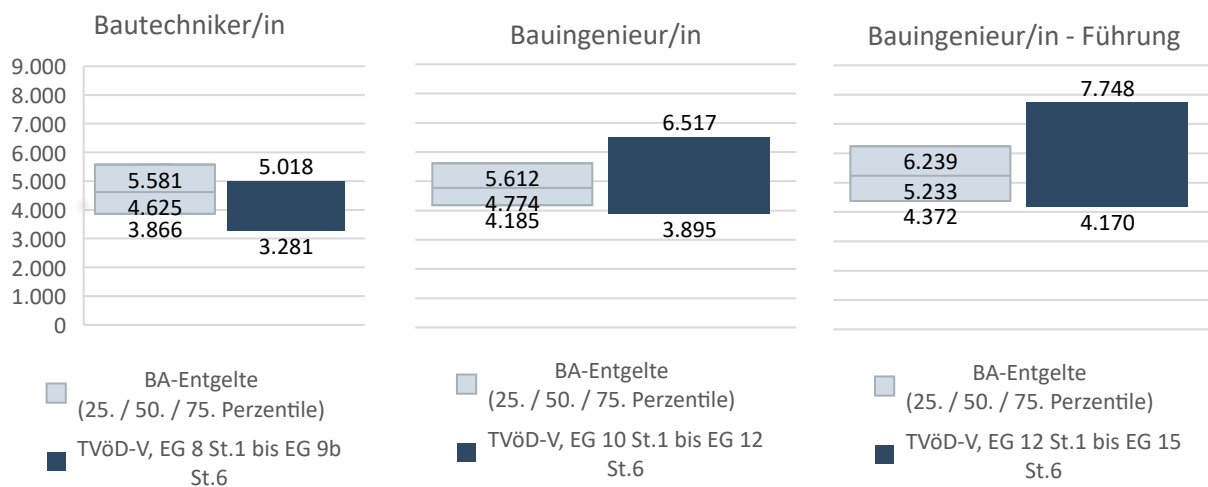
Wie Tabelle 4 zeigt, herrscht in allen der von den kommunalen Arbeitgebern genannten Ingenieurberufen, in denen aus Sicht der Befragten besonders große Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen, auch eine starke Knappheit auf dem Gesamtarbeitsmarkt: Auf 100 Arbeitslose kommen zwischen sechs (Verkehrsbauingenieure) und 45 (Führungskräfte im Bauingenieurwesen) Arbeitslose. Die 25. Entgeltperzentile bewegt sich zwischen 3.914 und 4.856 Euro, die 75. Perzentile liegt je nach Beruf bei 5.172 bis 6.866 Euro. Aufgrund der hohen Relevanz für die kommunalen Arbeitgeber wurden drei weitere Steckbriefe erarbeitet, in welchen jeweils die Arbeitsmarktsituation für zwei bis drei Ingenieur- bzw. Technikerberufe im Baubereich dargestellt werden.



### 3.1 Bauplanung und -überwachung

Beruf Entgeltgruppe Berufsgattung	Bautechniker/in EG 8 bis EG 9b 31103 Bauplanung und - überwachung – Spezialist/in	Bauingenieur/in EG 10 bis EG 12 31104 Bauplanung und - überwachung – Expert/in	Bauingenieur/in – Führung EG 12 bis EG 15 31194 Aufsicht u. Führung – Bauplanung und -überwachung, Architektur
Arbeitslose je 100 offene Stellen <sup>1</sup>	15	11	45

#### Entgeltsituation



#### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

In den Berufen der Bauplanung und -überwachung herrscht am Gesamtarbeitsmarkt ein gravierender Fachkräftemangel: Auf jeweils 100 offene Stellen kommen rechnerisch nur zwischen elf (Bauingenieure) und 45 (Führungskräfte) Arbeitslose. Der Beruf war zwar kein Fokusberuf der VKA-Befragung, allerdings nannten zahlreiche Befragungspersonen Bauingenieure als einen der Berufe, in denen besonders große Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen. Daher ist davon auszugehen, dass die Lage sich im öffentlichen Dienst mindestens ähnlich diffizil darstellt wie am Gesamtarbeitsmarkt. Mit Blick auf die Gehälter besteht insbesondere für Bautechniker Handlungsbedarf, der angesichts der erschwerten Arbeitsmarktlage drängt. Für Bauingenieure erscheint zwar das Einstiegsentgelt etwas gering, das Gehaltsgefüge bietet jedoch gegenüber dem Gesamtarbeitsmarkt gute Entwicklungsperspektiven. Die Entlohnung für Führungskräfte erscheint marktgerecht.

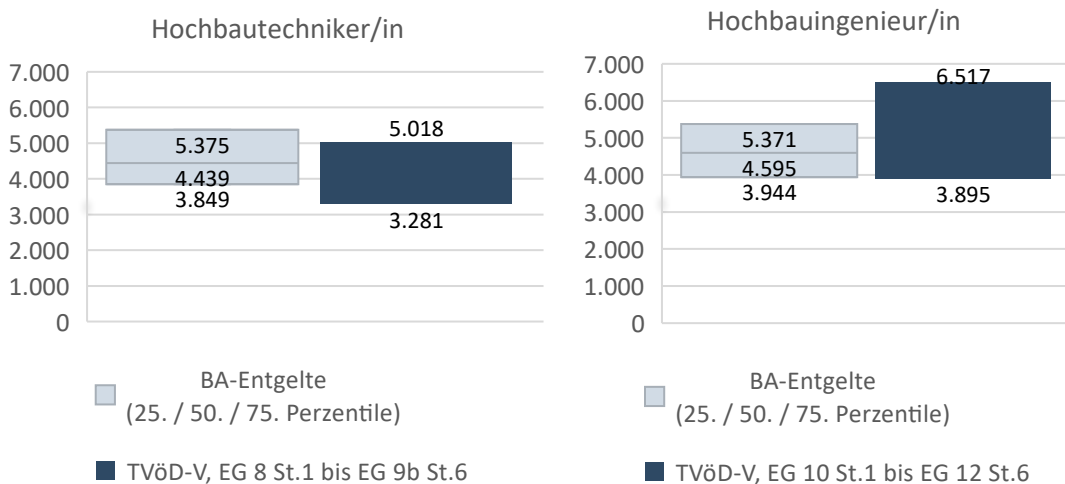
#### Fazit:

	Bautechniker/in	Bauingenieur/in	Bauingenieur/in – Führung
Handlungsbedarf aufgrund von Fachkräftemangel	■ groß	■ groß	■ groß
Handlungsbedarf bei der Entgeltattraktivität	■ mittel bis groß	■ gering bis mittel	■ gering

### 3.2 Hochbau

Beruf Entgeltgruppe Berufsgattung	Hochbautechniker/in EG 8 bis EG 9b 32103 Hochbau – Spezialist/in	Hochbauingenieur/in EG 10 bis EG 12 32104 Hochbau – Expert/in
Arbeitslose je 100 offene Stellen <sup>1</sup>	35	31

#### Entgeltsituation



#### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Bei Hochbautechnikern und -ingenieuren ist die Rekrutierungssituation angesichts des engen Arbeitsmarktes erschwert: Je 100 Stellen stehen nur etwas mehr als 30 qualifizierte Arbeitslose zur Verfügung. Wie sich die Lage speziell für den öffentlichen Dienst darstellt, kann nicht genau spezifiziert werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Herausforderungen auch für die kommunalen Arbeitgeber dringlich sind, da die befragten Unternehmen angegeben haben, in diesen Berufen explizit besondere Besetzungsschwierigkeiten zu haben. Mit Blick auf die Gehälter zeigt sich, dass die Entgelttabelle für Hochbautechniker hinter dem Gesamtmarkt zurückbleibt. Das Einstiegsgehalt im öffentlichen Dienst liegt etwa 570 Euro unterhalb des 25. Perzentils am Gesamtmarkt, was auf Handlungsbedarf hinweist. Für Hochbauingenieure hingegen sind insbesondere die Tabellenentgelte in den höheren Entgeltgruppen attraktiv und liegen oberhalb der 75. Entgeltperzentile der Statistik am Gesamtmarkt. Somit besteht zwar kein akuter Handlungsbedarf, die Entgelte für den Einstieg könnten jedoch in den Blick genommen werden, um angesichts des Fachkräftemangels die wahrgenommene Attraktivität des öffentlichen Dienstes für die Hochbauingenieure zu erhöhen.

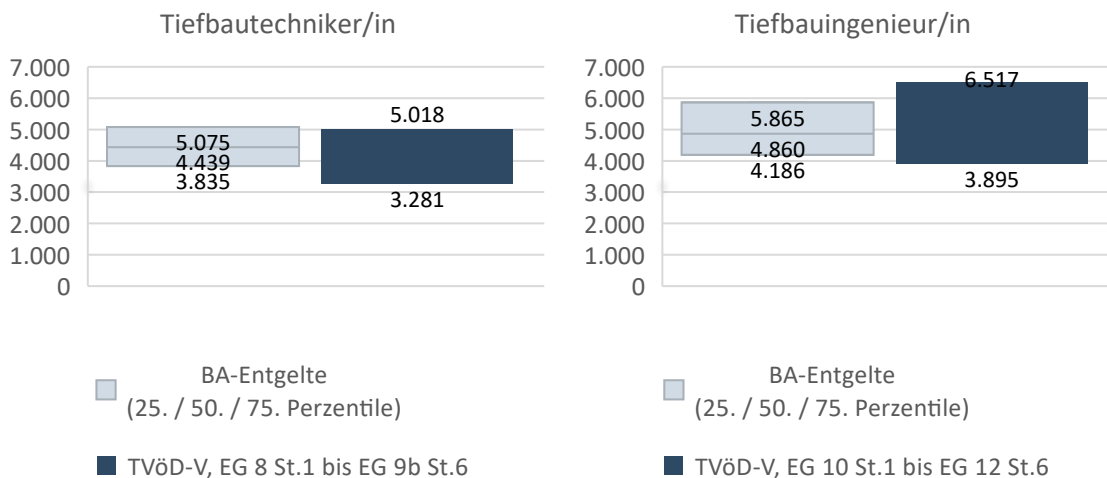
#### Fazit:

	Hochbautechniker/in	Hochbauingenieur/in
Handlungsbedarf aufgrund von Fachkräftemangel	■ groß	■ groß
Handlungsbedarf bei der Entgeltattraktivität	■ groß	■ gering bis mittel

### 3.3 Tiefbau

Beruf Entgeltgruppe Berufsgattung	Tiefbautechniker/in EG 8 bis EG 9b 32103 Hochbau – Spezialist/in	Tiefbauingenieur/in EG 10 bis EG 12 32104 Hochbau – Expert/in
Arbeitslose je 100 offene Stellen <sup>1</sup>	6	9

#### Entgeltsituation



#### Kurzeinschätzung zur Wettbewerbsfähigkeit

Angesichts einer Arbeitslosen-Stellen-Relation von weniger als zehn Arbeitslosen je 100 offenen Stellen ist der Fachkräftemangel am Gesamtmarkt eklatant, was auch die kommunalen Arbeitgeber treffen dürfte. Dies gilt umso mehr, als dass die Tabellenentgelte gerade für Tiefbautechniker hinter dem Gesamtmarkt zurückbleiben: Das Einstiegsgehalt liegt etwa 560 Euro unterhalb der 25. Perzentile, in der höchsten Erfahrungsgruppe und -stufe erhalten Angestellte knapp weniger als die 75. Entgeltperzentile am Gesamtmarkt. Dementsprechend ist hier gerade im Lichte der höchst angespannten Arbeitsmarktlage Handlungsbedarf ableitbar. Für Tiefbauingenieure stellt sich die Situation etwas anders dar: Zwar liegen die Einstiegsgehälter knapp 300 Euro unterhalb der 25. Einkommensperzentile, das obere Tabellenende rangiert jedoch über 600 Euro über der 75. Perzentile. Der öffentliche Dienst kann seine Attraktivität für Berufseinsteiger somit durch eine Erhöhung der Einstiegsgehälter erhöhen.

#### Fazit:

	Tiefbautechniker/in	Tiefbauingenieur/in
Handlungsbedarf aufgrund von Fachkräftemangel	■ groß	■ groß
Handlungsbedarf bei der Entgeltattraktivität	■ mittel bis groß	■ mittel

## 4 Fazit

Insgesamt betrachtet zeigt sich Fachkräftemangel in zahlreichen Berufen, die eine besondere Relevanz für den öffentlichen Dienst besitzen. Dieser ist nicht auf einzelne Tätigkeitsfelder oder Anforderungsniveaus begrenzt. Die Rekrutierungsschwierigkeiten, die anhand der IW-Fachkräftedatenbank am Gesamtarbeitsmarkt feststellbar sind, zeigen sich in weiten Teilen auch im öffentlichen Dienst, wie anhand der Befragung der VKA-Mitglieder bestätigt werden kann.

Um mögliche Ursachen des Fachkräftemangels und die Konkurrenzfähigkeit von kommunalen Verwaltungen und Unternehmen einschätzen zu können, wurden die Gehälter des öffentlichen Dienstes mit dem Gesamtarbeitsmarkt verglichen. In vielen betrachteten Berufen zahlt der öffentliche Dienst der Kommunen, gemessen an den Lohnquartilen – also den mittleren Gehältern – eine marktgerechte Vergütung. In einigen weiteren Berufen scheinen die sonstigen Arbeitsbedingungen, die die kommunalen Arbeitgeber für ihre Beschäftigten bereithalten, kleinere Entgeltlücken zu kompensieren. Große Handlungsbedarfe bestehen im Hinblick auf die Vergütung in einem, mittlere Handlungsbedarfe in zwölf der betrachteten Berufe (vgl. Tabelle 1). Auffällig ist, dass Engpässe besonders in den Berufen spürbar sind, wo die Einstiegsgehälter unterhalb der Entgelte auf dem Gesamtmarkt liegen.

Da die Entgelte im öffentlichen Dienst jedoch nicht für einzelne Berufe, sondern für ganze Gruppen vereinbart werden, ist die Umsetzung des Handlungsbedarfs in konkrete Maßnahmen nicht trivial: Pauschale Erhöhungen über alle Berufe hinweg erscheinen aufgrund der differenzierten Fachkräftesituation in vielen Fällen nicht geboten. Sinnvoller wäre es, bestimmte einzelne Berufe stärker in den Blick zu nehmen und für diese passgenaue Lösungen zu erarbeiten, die nicht nur die Gehälter, sondern auch die weiteren Arbeitsbedingungen berücksichtigen. Instrumente wie die Fachkräfte-Richtlinie der VKA und die Arbeitsmarktrichtlinie der VKA können die kommunalen Arbeitgeber in Engpasssituationen bei der Personalrekrutierung und -bindung grundsätzlich unterstützen. Insbesondere bei anhaltendem Fachkräftemangel sind Anpassungen der Tabellenentgelte jedoch transparenter für die Beschäftigten einsehbar.

Handlungsbedarfe bestehen vor allem in Berufen mit starken Engpässen, wie in der IT, im Controlling sowie der Energie- und Kraftwerkstechnik. In medizinischen und sozialen Berufen sind Besetzungsprobleme mehr auf die allgemeinen Fachkräfteengpässe zurückzuführen als auf die mangelnde Lohnattraktivität. Dennoch besteht in diesen Berufen teilweiser starker Fachkräftemangel auch bei kommunalen Arbeitgebern, was generell Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität oder zur Erschließung neuer Zielgruppen, wie beispielsweise Quereinsteigern und deren Qualifizierung erforderlich macht, um die Stellenbesetzungsprobleme zu verringern. Neben den Entgelten sollten daher auch weitere passende Stellschrauben in den Blick genommen werden, um eine Erhöhung des Gesamtvolumens der Arbeitsstunden herbeizuführen. Dies würde dazu beitragen, Fachkräfteengpässe zu mildern. Es sollte sichergestellt sein, dass die Rahmenbedingungen in den Verwaltungen und kommunalen Betrieben es Teilzeitbeschäftigten und vollzeitnah Beschäftigten leicht machen, ihre Arbeitszeiten entsprechend den betrieblichen Bedarfen zu erhöhen. Maßnahmen hierzu umfassen beispielsweise Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit, wie flexible Arbeitszeitmodelle und – wo möglich – die flexible Wahl des Arbeitsorts, um insbesondere den Bedürfnissen von Eltern und Pflegenden entgegenzukommen (vgl. u. a. Weßler-Poßberg et al., 2024; Jansen et al., 2024; Goetz et al., 2024; Hammermann/Stettes, 2023). Auch die Ausbildung im öffentlichen Dienst sollte einen hohen Stellenwert behalten, da die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer in den kommenden Jahren aus dem

Arbeitsmarkt ausscheiden und es somit vermehrt Nachwuchsfachkräfte braucht, um diese Lücke zu schließen (vgl. Deschermeier/Schaefer, 2024).

In den offenen Nennungen wurden zahlreiche Berufe für Spezialisten und Akademiker genannt. Vielen genannten Berufen steht nicht ein bestimmter Beruf gegenüber, sondern stattdessen mehrere, weshalb ein Eins-zu-eins-Vergleich im Rahmen der vorliegenden Studie nicht vorgenommen werden konnte. Gerade in den technisch geprägten Berufen, die in den offenen Nennungen, zum Beispiel mit unterschiedlichen Ingenieurberufen, häufig auftauchen, herrschen jedoch oft starke Engpässe. Angesichts der hohen Marktgehälter ist fraglich, ob die Entgelttabellen der kommunalen Arbeitgeber hier gut mithalten können. Anpassungen der Entgelttabellen für die höheren Entgeltgruppen könnten sich sowohl für den TVöD als auch für den TV-V positiv auf die Gewinnung und Bindung von Beschäftigten auswirken. Hierzu kann auch die Jahressonderzahlung einen wichtigen Beitrag leisten.

Da in den Berufen, die zusätzlich genannt wurden, auch viele Studien- und Fortbildungsberufe enthalten waren, ist auch die Fort- und Weiterbildung ein relevantes Thema für die Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst. Weiterbildung – insbesondere die Nutzung von Teilqualifizierungen oder die Nachqualifizierung – kann auch die Einsetzbarkeit von An- und Ungelernten erhöhen. Nicht zuletzt kann der vermehrte Einsatz automatisierter Lösungen und technischer Hilfsmittel dazu beitragen, die Arbeit zu erleichtern und die Produktivität zu erhöhen. Zudem lassen sich so beschäftigte Fachkräfte entlasten und in der Folge die Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erhöhen.

## 5 Methodik

Bei der Erstellung der vorliegenden Studie wurden mehrere Datenquellen zueinander in Bezug gesetzt, um Aussagen über die Fachkräftesituation in ausgewählten Berufen des öffentlichen Dienstes im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt treffen zu können. Zum einen wurde die IW-Fachkräftedatenbank genutzt, um die gesamtwirtschaftliche Fachkräftesituation für diese Berufe quantifizieren zu können. Zum anderen wurde ein für die kommunalen Arbeitgeber spezifisches Bild im Zuge einer repräsentativen Befragung der Mitglieder der kommunalen Arbeitgeberverbände erhoben.

### 5.1 Datenquellen

Die **IW-Fachkräftedatenbank** basiert auf beruflich hoch aufgelösten Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Arbeitslosen, gemeldeten offenen Stellen und Gehältern auf Ebene der Berufsgattungen (Fünf-Steller) der Klassifikation der Berufe (KldB 2010). Aus einer Gegenüberstellung der offenen Stellen und der Arbeitslosen erfolgt unter Berücksichtigung der Meldequote aus der IAB-Stellenerhebung und des Zeitarbeitsanteils die Berechnung einer Fachkräftelücke (methodische Details siehe Burstedde et al., 2020).

Die Befragungsdaten stammen aus einer **repräsentativen Befragung der Mitglieder kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA)**. Sie wurden vom 10. Juni bis zum 10. Juli 2024 erhoben. Etwa 27 Prozent der VKA-Mitglieder haben an der Befragung teilgenommen, davon haben 61,9 Prozent die Umfrage abgeschlossen. Bei den Mitgliedern, die teilgenommen haben, arbeiten in Summe etwa 32 Prozent der Beschäftigten aller VKA-Mitglieder.

Alle ordentlichen Mitglieder der kommunalen Arbeitgeberverbände auf Ebene der Mitgliedverbände wurden zur Befragung eingeladen. Um Gesamtwerte für die Grundgesamtheit aller VKA-Mitglieder zu ermitteln, wurden diejenigen Befragungsergebnisse, die sich auf die Beschäftigten- und Stellenzahlen beziehen, anhand der Beschäftigtenzahlen aller Mitgliedsunternehmen hochgerechnet. Die Hochrechnung erlaubt eine Abschätzung der Gesamtzahl aller Stellen und Beschäftigten in der Grundgesamtheit. Variablen, bei denen stattdessen ein Durchschnittswert sinnvoller erschien, wurden entsprechend gewichtet. Für die Gewichtung wurde zwischen drei Mitarbeitergrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter und ab 250 Mitarbeiter) unterschieden. Die gewichteten Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie ein durchschnittliches kommunales Unternehmen beziehungsweise eine durchschnittliche Verwaltung die Situation einschätzt.

### 5.2 Gegenüberstellung der Daten

Für die Analyse der Fachkräftesituation wurden besonders relevante Berufe ausgewählt und die Arbeitsmarktsituation in diesen Berufen aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber erfragt. Den Befragten wurden nur Berufe vorgelegt, die für die in ihrem Haus angewandten Tarifverträge relevant waren. Um die gewonnenen Informationen zu kontextualisieren und Schlüsse zur Fachkräftesituation bei den kommunalen Arbeitgebern ziehen zu können, wurden die erhobenen Befragungsdaten anhand mehrerer Indikatoren mit den Daten der IW-Fachkräftedatenbank für den allgemeinen Arbeitsmarkt verglichen. Hierzu wurden neben einem reinen Vergleich berechneter Indikatoren auch die Kennzahlen aus beiden Datenquellen zueinander ins Verhältnis gesetzt. Im Folgenden werden die Indikatoren genauer beschrieben und ihre Interpretation erläutert.

### ■ Indikatoren für die Besetzungsprobleme:

- **Arbeitslose je 100 offene Stellen.** Das Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen wird zur Beschreibung der gesamtwirtschaftlichen Fachkräftesituation im gewählten Beruf aus der IW-Fachkräftedatenbank entnommen. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation dient der Einschätzung von Besetzungsschwierigkeiten am Arbeitsmarkt. Bei einer Relation von 1,0 oder mehr besteht kein Engpass, während die Engpasssituation umso angespannter ist, je näher die Relation sich dem Wert 0 nähert. Ein Wert von 0,1 beispielsweise würde bedeuten, dass nur für eine von zehn offenen Stellen ein passend qualifizierter Arbeitsloser zur Verfügung steht. Dabei gilt eine bundesweite Mobilitätsannahme. Da diese in der Realität nicht immer als gegeben vorausgesetzt werden kann, führt dies tendenziell zu einer Unterschätzung der Passungsprobleme.
- **Besetzungsprobleme.** Die Besetzungsschwierigkeiten, die auf Seiten der kommunalen Arbeitgeber bestehen, werden auf Grundlage der Befragungsdaten ermittelt. Die Befragten wurden gebeten, auf einer elfstufigen Skala einzuschätzen, wie schwer ihnen die Besetzung offener Stellen im jeweiligen Beruf fällt. Die Einschätzungen werden für jeden Beruf spartenweise gemittelt und in den Steckbriefen dargestellt. Ein Wert von 10 indiziert größtmögliche Besetzungsschwierigkeiten, während ein Wert von 0 anzeigt, dass die Rekrutierung problemlos möglich ist. Die Auswertung erfolgte für alle Befragten gemeinsam.

Die numerischen Werte der Indikatoren für Besetzungsprobleme wurden in fünf Abstufungen verbal übersetzt, um die Interpretation zu erleichtern. Die Zuordnung der Zahlenwerte zu den Beschreibungen ist Tabelle 4 zu entnehmen.

**Tabelle 4: Zuordnung von Beschreibungen zu numerischen Skalenwerten**

Numerischer Skalenwert	Beschreibung der Besetzungsprobleme	Beschreibung der Lohnattraktivität
0 - 1,9	überhaupt keine Schwierigkeiten	überhaupt nicht attraktiv
2 - 3,9	geringe Schwierigkeiten	eher nicht attraktiv
4 - 5,9	mittlere Schwierigkeiten	mittelmäßig attraktiv
6 - 7,9	große Schwierigkeiten	eher attraktiv
8 - 10	sehr große Schwierigkeiten	sehr attraktiv

Quelle: eigene Darstellung

### ■ Indikatoren zum Gehaltsgefüge:

- **Gegenüberstellung amtlicher Entgelt Daten mit den Tabellenentgelten der kommunalen Arbeitgeber:** Für einen Blick auf die Marktsituation werden die Monatsentgelte der Bundesagentur für Arbeit mit den Tabellenentgelten der kommunalen Arbeitgeber verglichen. Die Daten sind eingeschränkt vergleichbar: In den amtlichen Entgelt Daten sind Zuschläge für Nacht-, Schicht- und Sonntagsarbeit enthalten, während die Tabellenentgelte diese Zuschläge nicht enthalten. Die Tabellenentgelte geben die Spanne vom Berufseinstieg in der untersten Gruppe und Stufe bis zur höchsten möglichen Entwicklung mit dem jeweiligen Abschluss in der genannten Tätigkeit wieder. Beide Umstände werden bei der Interpretation der Unterschiede berücksichtigt. Für den TV-N wurden für jeweils drei ostbeziehungsweise westdeutsche Tarifwerke, die die gleiche Zahl an Entgeltgruppen und -stufen

aufwiesen, Mittelwerte gebildet. Diese sind in den Abbildungen als TV-N Ost beziehungsweise TV-N West benannt. Für Ostdeutschland flossen die Tarifwerke aus Thüringen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern ein, für Westdeutschland diejenigen aus Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz.

- **Einschätzung zur Lohnattraktivität:** Die Arbeitgeber wurden in der Befragung gebeten, für die ausgewählten Berufe eine Einschätzung zur Attraktivität der Entgelte im öffentlichen Dienst abzugeben. Die Werte wurden mittels einer elfstufigen Skala erhoben und anschließend berufsweise gemittelt. Die Auswertung erfolgte für alle Befragten gemeinsam.

Im Anschluss an die Darstellung der Indikatoren wird das Gesamtbild der Fachkräftesituation im jeweiligen Beruf beschrieben. Hierbei werden die genannten Indikatoren zueinander in Bezug gesetzt, um den Handlungsbedarf zu beurteilen. Augenscheinliche Widersprüchlichkeiten werden dabei diskutiert und abschließend eine Handlungsempfehlung ausgesprochen.

Die Steckbriefe enthalten in Teilen hochgestellte Ziffern, um auf folgende Umstände besonders aufmerksam zu machen:

- 1: Ein Wert unter 100 beschreibt einen Fachkräfteengpass, der umso stärker ist, je niedriger der Wert ausfällt.
- 2: Die Befragungsergebnisse für diesen Beruf sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aussagekräftig, da weniger als 20 befragte kommunale Arbeitgeber geantwortet haben.
- 3: In diesem Beruf kommt es mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Schicht-, Nacht-, Wochenend- und weiteren Diensten. Diese sind in den Entgeltdaten der Bundesagentur für Arbeit enthalten, nicht aber in den Tabellenentgelten des öffentlichen Dienstes. In der Folge erscheinen die Tarifentgelte im öffentlichen Dienst niedriger, was allerdings vermutlich mit Zulagen und Zuschlägen zumindest partiell ausgeglichen werden kann.
- 4: Die Befragungsergebnisse für diesen Beruf sollten mit Vorsicht interpretiert werden, da die Einschätzungen von jeweils 50 oder weniger Verwaltungen beziehungsweise kommunalen Unternehmen stammen.
- 5: Die Entgeltdaten sind an der Beitragsbemessungsgrenze für die ostdeutschen Bundesländer zensiert. Diese Grenze lag zuletzt bei 7.100 Euro. Der reale Wert der 75. Perzentile kann also (deutlich) höher liegen. Bei der Interpretation des Entgeltvergleichs ist dies besonders zu berücksichtigen.



## 6 Abstract

### Situation of skilled workers in municipal employers

The analysis combines data from the IW skilled worker database with survey data from a VKA member survey in order to examine the skilled worker situation in selected professions from the perspective of public employers in local authorities. Against this background, the salary differences between the public sector and the overall labor market are presented and possible needs for action in the area of remuneration are derived from the complete review of all key figures.

Accordingly, there is a major requirement for action in two and a medium need for action in eleven of the occupations examined, while seven occupations show no acute cause for intervention. Adjustments appear to be particularly necessary in occupations with severe shortages, such as IT, controlling, as well as energy and power plant engineering. Despite well-known shortages, there is little pressure to act in medical and social professions. There is no discernible pattern according to which some individual pay groups are more affected than others. In addition to pay increases in justified cases, in some professions further improvements in the other conditions of employment relationships could be necessary. Participation in training and further education is also highlighted as a measure to overcome the shortage of skilled workers.

In addition to the detailed survey of the mentioned occupations, municipal employers were asked to name other occupations in which they find recruitment particularly difficult. The focus of these responses is on jobs for high-skilled workers with higher education and academic occupations. Construction, engineering and technical professions were areas that were mentioned particularly frequently. This may indicate an increased need for action in terms of employer attractiveness for highly qualified individuals. It is questionable whether this need should be met via pay or via further measures such as working time regulations. This cannot be answered within the scope of this study.

## Abkürzungsverzeichnis

IAB	-	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
KldB	-	Klassifikation der Berufe
SVB	-	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
TVöD	-	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD-B	-	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich Pflege- und Betreuungseinrichtung
TVöD-E	-	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich Entsorgung
TVöD-F	-	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich Flughäfen
TVöD-K	-	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich Krankenhäuser
TV-N	-	Tarifverträge für den kommunalen Nahverkehr
TV-V	-	Tarifvertrag Versorgungsbetriebe
VKA	-	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

## Literaturverzeichnis

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln

Burstedde, Alexander / Schüler, Ruth Maria, 2021, Reagieren Löhne in Deutschland auf den Fachkräftemangel?, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4, S. 3–24

Burstedde, Alexander / Werner, Dirk, 2023, Fachkräftemangel – keine einfache Lösung durch höhere Löhne, IW-Kurzbericht, Nr. 23, Köln

Deschermeier, Philipp / Schäfer, Holger, 2024, Die Babyboomer gehen in Rente, IW-Kurzbericht, Nr. 78, Köln/Berlin

Fuest, Clemens / Jäger, Simon, 2023, Können höhere Löhne zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen?, in: Wirtschaftsdienst, 103. Jg., Heft 4, S. 253–258

Goetz, Valentina / Isphording, Ingo / Rinne, Ulf / Trenkle, Simon, 2024, Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten, Forschungsbericht 634, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-634-fachkraeftesicherung-und-mitarbeiterbindung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-634-fachkraeftesicherung-und-mitarbeiterbindung.pdf?__blob=publicationFile&v=4) [11.10.2024]

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2023, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023, Gutachten gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Köln/Berlin

Jansen, Andreas / Kümmerling, Angelika / Zink, Lina, 2024, Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh

Jung, Franziska Ulrike / Bodendieck, Erik / Bleckwenn, Markus / Hussenöder, Felix / Luppä, Melanie / Riedel-Heller, Stefanie G., 2023, Renteneintrittswünsche und mögliche Determinanten bei Hausärztinnen und Hausärzten, in: Gesundheitswesen, 85. Jg., Nr. 6, S. 522–528

Strunck, Stefan / Kutzias, Damian, 2024, Analyse von realen Dienstplänen in der Pflege zur Identifikation und Vermeidung gesundheitsbelastender Situationen, in: GfA, Sankt Augustin (Hrsg.): Frühjahrskongress 2024, Stuttgart, „Arbeitswissenschaft in-the-loop: Mensch-Technologie-Integration und ihre Auswirkung auf Mensch, Arbeit und Arbeitsgestaltung“, Beitrag H.2.1

Tiedemann, Jurek / Kunath, Gero / Werner, Dirk, 2024, Jahresrückblick 2023 – Rückgang der Fachkräftelücke, aber keine Entspannung, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln

VKA – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, 2024, Pressemitteilung: Zahl der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst erhöht sich auf rund 2,6 Millionen, [vka.de/pressemitteilungen/2024-01-26-](https://vka.de/pressemitteilungen/2024-01-26-)

[zahl-der-beschaeftigten-im-kommunalen-oeffentlichen-dienst-erhoeht-sich-auf-rund-2-6-millionen-2179](#)  
[9.10.2024]

Weßler-Poßberg, Dagmar / Samtleben, Claire / Stoll, Evelyn / Weuthen, Ulrich, 2024, Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie – Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können, Prognos, Berlin