

StepStone-Studie

ARBEITEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber –
aus Sicht der deutschen Fach- und Führungskräfte



Vorwort

Der öffentliche Dienst ist mit circa 4,5 Millionen Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Nicht zuletzt durch staatliche Konjunkturpakete wird hier trotz der gegenwärtigen Krise verstärkt eingestellt – vor allem qualifizierte Fach- und Führungskräfte stehen dabei im Fokus der Rekrutierungsstrategie.

Auch für Kandidaten sind Jobs im Öffentlichen Dienst attraktiv. Ein bemerkenswertes Ergebnis unserer Studie: Fast acht von zehn Fach- und Führungskräften sind gerade vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Weltwirtschaftskrise daran interessiert, ihre berufliche Laufbahn im Öffentlichen Dienst voranzutreiben. Das Vorurteil, dass Universitäten, Krankenhäuser oder Kommunen unattraktive Arbeitgeber seien, wird durch unsere Ergebnisse widerlegt. Qualifizierte Kandidaten, die übrigens hauptsächlich im Internet nach neuen Jobs suchen, können sich eine Karriere in diesem Bereich absolut vorstellen.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich letztlich also mit dem Image der Arbeitgebermarke des Öffentlichen Dienstes. Sie geht der Frage nach, was aus Sicht der Kandidaten die Vor- und Nachteile dieser Arbeitgebermarke sind. Auf diese Weise entsteht ein Ist-Zustand der Employer Brand. Unternehmen aus dem Öffentlichen Dienst können so ableiten, wo ihre Stärken liegen und vor allem wo teilweise erhebliche Fehleinschätzungen auf Kandidatenseite vorliegen, an deren Kommunikation es auf Unternehmensseite zu arbeiten gilt.

So ist unsere Studie „Arbeiten im Öffentlichen Dienst“ vor allem für Unternehmen aus diesem Bereich ein wertvoller Kompass zur Positionierung der eigenen Employer Brand. Denn eines wird durch unsere Ergebnisse deutlich: Selten waren die Voraussetzungen für Unternehmen im Öffentlichen Dienst so günstig wie heute, wenn es darum geht, qualifizierte Fach- und Führungskräfte von einem Engagement zu überzeugen.



Frank Hensgens
Vorstand
StepStone Deutschland AG



Wolfgang Bruhn
Vorstand
StepStone Deutschland AG

Über diese Studie

Im Rahmen der vorliegenden StepStone-Studie wurden insgesamt 4.403 Fach- und Führungskräfte aus unterschiedlichen Berufsfeldern befragt. Untersuchungszeitraum war Mai 2009. 30,7 Prozent der Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 25 und 34 Jahren alt, 33,2 Prozent zwischen 35 und 44 Jahren und 25,6 Prozent zwischen 45 und 54 Jahren. 57,8 Prozent der Befragten verfügen mindestens über einen akademischen Abschluss, weitere 16,7 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Ein Viertel der Teilnehmer befand sich zum Zeitpunkt der Befragung aktiv auf Stellensuche – also mitten im Bewerbungsprozess.

Der Grad der Berufserfahrung der Teilnehmer ist vergleichsweise hoch. So verfügen 57,8 Prozent der Teilnehmer über zehn und mehr Jahre Berufserfahrung, weitere 15,7 Prozent über fünf bis zehn und 12,8 Prozent über zwei bis fünf Jahre.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

- » 78 Prozent der deutschen Fach- und Führungskräfte würden derzeit gerne eine berufliche Position im Öffentlichen Dienst annehmen.
- » Sechs von zehn Kandidaten finden: Die Tatsache, dass sich Gehälter im Öffentlichen Dienst an festen Tarifen orientieren, ist kein Nachteil. Viel mehr sehen sie in der daraus resultierenden Planungssicherheit einen Pluspunkt.
- » Die Arbeitgebermarke des Öffentlichen Dienstes wird primär als sicher, zuverlässig, sozial und familienfreundlich eingestuft.
- » Die Jobsuche für Positionen im Öffentlichen Dienst findet in erster Linie im Internet, auf den Seiten von Online-Stellenbörsen statt. Das geben rund 38 Prozent der Befragten an.
- » Viele Fach- und Führungskräfte (71,2 Prozent) glauben fälschlicherweise, dass im Öffentlichen Dienst in erster Linie Verwaltungspositionen vergeben werden.
- » Nur 32,2 Prozent der Fach- und Führungskräfte empfinden es als ein Argument für den Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber, dass ihre Interessen durch Gewerkschaften vertreten werden.

Der Öffentliche Dienst – als Arbeitgeber attraktiver als sein Ruf

In Zeiten der Krise wirkt der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber für Fach- und Führungskräfte anziehender denn je. 78 Prozent der deutschen Fach- und Führungskräfte sagen, dass sie einen Job im Öffentlichen Dienst gerade im Moment sehr attraktiv finden. Der Vorteil von Behörden und öffentlichen Institutionen als Arbeitgeber: ein sicherer und verlässlicher Job. Dagegen reizt nur 22 Prozent der befragten Arbeitnehmer eine besser bezahlte Anstellung in der freien Wirtschaft. Der hauptsächliche Motivationsgrund, neben der Tatsache, dass ein Job im Öffentlichen Dienst als sicher und verlässlich eingestuft wird (57 Prozent der Befragten), sind die angenommene gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (17,3 Prozent) sowie die Vorteile des Beamtenstatus (11,9 Prozent). Die Tatsache, dass die Interessen der Mitarbeiter des Öffentlichen Dienstes von Gewerkschaften vertreten werden, spielt hingegen kaum eine Rolle. Nur weniger als ein Drittel sieht dies als Pluspunkt. Mehr als zwei Drittel sieht darin keinen Grund, sich für den Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zu interessieren, beziehungsweise steht Gewerkschaften gleichgültig gegenüber.

Können Sie sich vorstellen einen Job im öffentlichen Dienst anzunehmen?

1 **78 %**

2 **22 %**

1. „Ja - gerade in der derzeitigen wirtschaftlichen Situation ist ein sicherer Job auch im öffentlichen Dienst attraktiv für mich.“

2. „Nein - das kann ich mir überhaupt nicht vorstellen. Ein hohes Gehalt ist für mich wichtiger, als ein sicherer Job.“

Was wäre für Sie der Haupt-Motivationsgrund im Öffentlichen Dienst zu arbeiten?

1 **1,7 %**

2 **57,0 %**

3 **3,3 %**

4 **5,7 %**

5 **17,3 %**

6 **11,9 %**

7 **3,1 %**

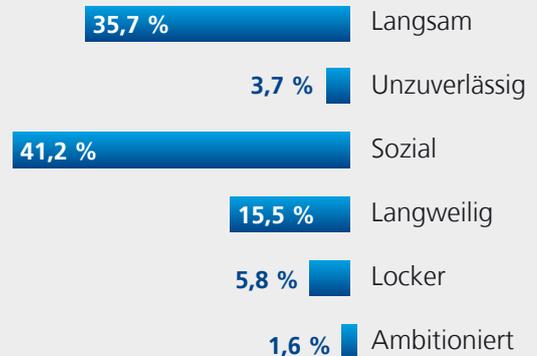
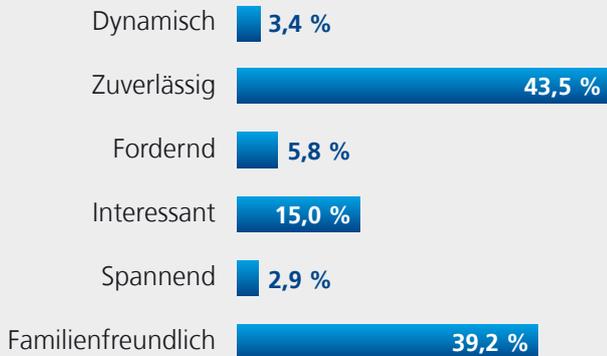
1. Die guten Karriereaussichten
2. Ein sicherer und verlässlicher Job
3. Die Bezahlung
4. Die interessanten Aufgaben
5. Die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf
6. Die Vorteile des Beamten-Status
7. Anderer Grund

Arbeitgebermarkenwerte – sicher, zuverlässig, sozial und familienfreundlich

Die Employer Brand des Öffentlichen Dienstes ist in weiten Teilen der Fach- und Führungskräfte geprägt von traditionellen Werten. Der überwiegende Teil der Befragten schätzt einen Job im Öffentlichen Dienst als sicher (62,3 Prozent), zuverlässig (43,5 Prozent), sozial (41,2 Prozent) und familienfreundlich (39,2 Prozent) ein. Im Umkehrschluss sind die entsprechenden polarisierenden Arbeitgebermarkenwerte gering ausgeprägt: Nur 3,4 Prozent beschreiben eine Tätigkeit im Öffentlichen Dienst als dynamisch, nur 1,6 Prozent als ambitioniert, 2,9 Prozent als spannend und nur 3,7 Prozent als unzuverlässig. In den Augen der Kandidaten zeichnet sich der Öffentliche Dienst also vor allem dadurch aus, ein verlässlicher Arbeitgeber mit hohen sozialen Leistungen zu sein.

Welche Imagewerte würden Sie dem Öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zuordnen?

(Maximal drei Nennungen)



Im Gegenzug wird ihm mangelnde Dynamik und Langsamkeit vorgeworfen. Beide Imagebilder scheinen für den Kandidaten nicht zueinander zu passen.

Berufstätige mit Familien und Kandidaten mit Berufserfahrung – besonders geeignet?

Das Kandidatenbild scheint für die Mehrheit der befragten Fach- und Führungskräfte klar umrissen: 54,2 Prozent finden, dass vor allem Berufstätige mit Familie besonders geeignet sind, im Öffentlichen Dienst zu arbeiten. 11,9 Prozent denken vor allem an Arbeitnehmer mit Berufserfahrung und 9,7 Prozent finden, dass vor allem ältere Fachkräfte für eine entsprechende Position besonders gut qualifiziert sind. Rückschluss: Eine Anstellung im Öffentlichen Dienst hat das Image eines klassischen „Nine-to-Five“-Jobs, der bestens mit dem eigenen Privatleben in Einklang zu bringen ist. Die soziale Verträglichkeit steht für den Kandidaten mehr im Vordergrund als die unmittelbare Karriere-Perspektive.

Zu dieser Einschätzung passt: 64,8 Prozent der Bewerber würden für eine Stelle im Öffentlichen Dienst täglich (also Hin- und Rückfahrt) nur eine Fahrtstrecke von maximal 50 Kilometern auf sich nehmen, 21,9 Prozent bis maximal 100 Kilometer.

Als besonders guter Berufsausbilder wird der Öffentliche Dienst indes nicht wahr genommen. 42,6 Prozent finden, dass es in dieser Hinsicht keinen entscheidenden Vorteil zu Unternehmen aus der freien Wirtschaft gibt. Weitere 27,9 Prozent sind der Meinung: Die freie Wirtschaft ist für Berufseinsteiger per se besser geeignet.

Für wen ist aus Ihrer Sicht ein Job im Öffentlichen Dienst besonders geeignet?

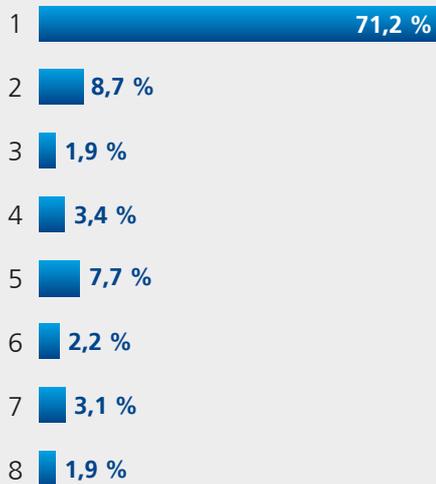


1. Berufstätige mit Familie
2. Berufseinsteiger
3. Arbeitnehmer mit Berufserfahrung
4. Menschen, die Karriere machen wollen
5. Frauen
6. Ältere Arbeitnehmer
7. Andere

Informationsloch bei den gesuchten Berufsfeldern

Besonders gefragt sind nach Einschätzung der Kandidaten im Öffentlichen Dienst vor allem Verwaltungspositionen. Dies gaben 71,2 Prozent der Teilnehmer an. In dieser Hinsicht existiert ein extrem großes Loch zwischen Kandidateneinschätzung und Wirklichkeit. Denn tatsächlich werden die meisten Stellen im Bereich technische Berufe und Ingenieure [Quelle: anzeigendaten.de] ausgeschrieben. Dies hatten in der StepStone-Studie allerdings nur 7,7 Prozent der Befragten erwartet. Verwaltungsstellen machen real nur 10,4 Prozent der im Öffentlichen Dienst ausgeschrieben Stellen aus.

Welche Berufsfelder für Fach- und Führungskräfte sind aus Ihrer Sicht im Öffentlichen Dienst am meisten gefragt?



1. Verwaltungspositionen
2. IT-Stellen
3. Marketing-Stellen
4. Positionen in Banken oder Sparkassen
5. Ingenieure/technische Berufe
6. Ausbildungsstellen
7. Positionen aus dem gewerblichen Arbeitsmarkt, wie Handwerker, Pflegepersonal oder in der Gastronomie
8. Andere

„Hier besteht ein großes Verständigungsproblem zwischen der Erwartung der Kandidaten und der tatsächlichen Situation auf dem Stellenmarkt. Der Öffentliche Dienst sucht primär hochqualifizierte Ingenieure, IT-Spezialisten und Fachleute für den Gesundheitssektor. Verwaltungspositionen werden zwar auch besetzt – sind aber nur ein Teilbereich des Öffentlichen Dienstes. Hier erkennen wir also klar ein Imageproblem. In den Augen vieler Kandidaten wird der Öffentliche Dienst immer noch mit Öffentlicher Verwaltung gleich gesetzt. Hier gilt es ein klareres Bild der wirklichen Arbeitgebermarke zu ziehen“, so Frank Hensgens, Vorstand der StepStone Deutschland AG.

Die Gehaltsfrage – der Spatz in der Hand...

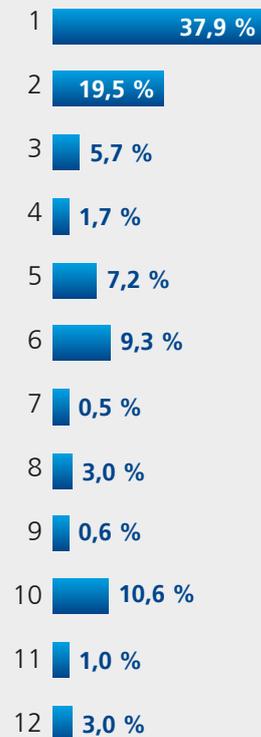
Im Öffentlichen Dienst orientieren sich die Gehälter an festen Tarifen. Eine Tatsache, die von Kandidaten allerdings nicht als Nachteil eingestuft wird – viel mehr sehen 59,7 Prozent der befragten Fachkräfte darin sogar einen Vorteil, von dem sie sich mehr Planungssicherheit versprechen. 40,3 Prozent beklagen dagegen, dass durch die festen Gehaltsstrukturen keine überproportionalen Steigerungen diesbezüglich zu erwarten sind.

Wenn es darum geht, sich über die oft schwer durchschaubaren Gehaltstabellen zu informieren, sind viele Kandidaten überfragt. 46,8 Prozent gehen daher über Suchmaschinen im Internet, 17,1 Prozent starten erst gar keinen Versuch. Nur 17,2 Prozent rufen im Internet tatsächlich die Seiten der öffentlichen Träger auf.

Jobsuche im Internet

Wie bei Kandidaten, die sich für Jobs in der freien Wirtschaft interessieren, findet auch die Jobsuche für den Öffentlichen Dienst primär im Internet statt. 37,9 Prozent der Teilnehmer nutzen Online-Jobbörsen als primäre Quelle für ihre Jobsuche. 19,5 Prozent setzen zunächst auf regionale Tageszeitungen, 9,3 Prozent auf die Websites der ausschreibenden Arbeitgeber. Lediglich 5,7 Prozent suchen in überregionalen Tageszeitungen nach Ausschreibungen speziell aus dem Öffentlichen Dienst. Das zeigt: Kandidaten, die sich durchaus für eine Anstellung im Öffentlichen Dienst interessieren, suchen vor allem online nach Karriereperspektiven in diesem Bereich. Die Bedeutung von Printmedien nimmt indes ab.

Wenn Sie sich nach Stellenausschreibungen für den Öffentlichen Dienst umschauen, was sind Ihre primären Informationsquellen?



1. Online-Jobbörsen
2. Regionale Tageszeitung
3. Überregionale Tageszeitungen
4. Fachzeitschriften aus dem Bereich
5. Internet-Fachportale
6. Website der jeweiligen Organisation
7. Jobmessen
8. Persönliches Netzwerk
9. Social Networks
10. Öffentlicher Dienst
11. Personalberater oder -dienstleister
12. Andere

Fazit

Unternehmen aus dem Öffentlichen Dienst strahlen gerade auf Fach- und Führungskräfte eine höhere Anziehungskraft aus, als vielfach angenommen. Nahezu acht von zehn Kandidaten können sich eine Anstellung – auch vor dem Hintergrund der gegenwärtig unsicheren wirtschaftlichen Situation – gut vorstellen. Schlussfolgerung: Selbstbewusstsein ist durchaus angebracht, wenn es darum geht, gefragte Kandidaten von einer Anstellung zu überzeugen. Was gilt es zu beachten?

Tariflöhne sind kein Nachteil!

Viele Unternehmen aus dem Öffentlichen Dienst gehen immer noch davon aus, gegenüber zahlungskräftigen Arbeitgebern aus der freien Wirtschaft keine schlagenden Argumente hinsichtlich des Gehaltes zu haben. Dies entspricht gemäß der Studie nicht der Wahrheit, da die gängigen Tarifregelungen für die Mehrheit der Kandidaten sogar ein Vorteil sind. Konsequenz: Für Personaler gibt es durchaus Argumente in der Gehaltsfrage, denn dieses wird offensichtlich vor allem als sicheres Gehalt mit kalkulierbaren, fest einplanbaren Gehaltssprüngen wahrgenommen.

Viel mehr ist es für Arbeitgeber aus dem Öffentlichen Dienst entscheidend, an ihrem negativen Image hinsichtlich der herausfordernden Aufgabenfelder zu arbeiten. Wir haben festgestellt: Nur 2,9 Prozent der befragten Kandidaten schätzen den Öffentlichen Dienst als spannenden Arbeitgeber ein. Dies passt nicht zu den tatsächlich reizvollen Tätigkeitsfeldern in technischen Berufsfeldern. Diese Aufgabenfelder und ihre ganz spezifischen Herausforderungen gilt es herauszustellen – gleiches gilt für Tätigkeitsfelder im Marketing- oder IT-Umfeld.

Die gefragten Tätigkeitsfelder sind kaum bekannt!

Unternehmen aus dem Öffentlichen Dienst bieten weit mehr als nur Verwaltungsstellen. Vielmehr sind vor allem Fach- und Führungskräfte aus technischen Berufen, dem Marketingbereich oder dem IT-Umfeld

gefragt. Dies ist allerdings bei einem Großteil der Kandidaten nicht bekannt. Hier gilt es für Personalabteilungen den Hebel anzusetzen. Die Arbeitgebermarke Öffentlicher Dienst muss stärker in den einzelnen Berufsfeldern selbst positioniert werden – zielgruppen-genauer und klar adressiert.

Die bestehenden Trümpfe werden zu wenig ausgespielt!

Eine Position im Öffentlichen Dienst hat aus Kandidatensicht klare Vorteile: Sie wird als familienfreundlich, verlässlich und kalkulierbar wahrgenommen. Diese Trümpfe gilt es, stärker zu kommunizieren und in den Fokus der definierten Kandidaten-Zielgruppe zu stellen.

Die Kandidaten suchen online!

Viele Unternehmen aus dem Öffentlichen Dienst schalten ihre Stellenanzeigen traditionell in Printmedien. Die überregionale Tageszeitung scheint Pflicht zu sein. Dies ist der falsche Weg, um interessierte Kandidaten zu erreichen. Nur 5,7 Prozent der Studienteilnehmer nutzen die überregionale Tageszeitung als primäre Informationsquelle diesbezüglich – 37,9 Prozent hingegen nutzen dagegen Online-Jobbörsen, weitere 9,3 Prozent die jeweiligen Unternehmenswebsites. Folge: Wer die Kandidaten am richtigen Ort ansprechen möchte, kommt am Internet nicht vorbei.

Informationen im Internet rund um das Thema Bewerbungen:

www.stepstone.de

www.jobs-oeffentlicher-dienst.stepstone.de