BAYERISCHER BEAMTENBUND e.V.

Auswertung der Online-Umfrage des Bayerischen Beamtenbundes

zum Thema

Attraktivität des öffentlichen Dienstes

Erhebungszeitraum: 6. März 2024 – 17. März 2024

Vollständig abgeschlossene Fragebögen: 690

Abgebrochene Fragebögen: 332

Abschlussquote: 67,5%

Inhalt

1. Welchem **Geschlecht** ordnen Sie sich zu? Seite 4

2. Wie **alt** sind Sie? Seite 5

3. Welcher **Beschäftigtengruppe** im öffentlichen Dienst gehören Sie an? Seite 6

4. Welche der folgenden Aspekte muss ein **Arbeitgeber erfüllen**, um von Ihnen als **attraktiv** wahrgenommen zu werden? Seite 7

4.1 Offenes Textfeld „Sonstiges:“ Seite 8

5. Zuerst ganz generell: Als **wie attraktiv** empfinden Sie den öffentlichen Dienst?* Seite 9

6. Welche der folgenden Aspekte werden im öffentlichen Dienst bereits **gut umgesetzt**?* Seite 10

6.1 Offenes Textfeld „Sonstiges:“ Seite 11

7. Was sollte **verbessert** werden?* Seite 12

7.1 Offenes Textfeld „Sonstiges:“ Seite 13

8. Gibt es etwas, dass Sie uns dazu noch mitteilen möchten? Gibt es **weitere Punkte**, die den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiv oder unattraktiv machen?* Seite 14

9. Spüren Sie in Ihrem Arbeitsalltag ganz konkret, dass es an **Fach-/Nachwuchskräften fehlt**?* Seite 15

10. Denken Sie, dass potenzielle Fach-/Nachwuchskräfte den öffentlichen Dienst als **attraktiven Arbeitgeber** empfinden?* Seite 16

11. Was müsste man stärker betonen bzw. wo müsste man ansetzen, um die **Chancen** bei der Fachkräfte-/ Nachwuchsgewinnung zu **verbessern**?* Seite 17

12. Als außenstehende Person, die nicht im öffentlichen Dienst arbeitet: Als wie **attraktiv** empfinden Sie persönlich den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber?** Seite 18

13. Könnten Sie sich vorstellen, im öffentlichen Dienst zu **arbeiten**?** Seite 19

14. Falls Sie sich (eher) nicht vorstellen können, im öffentlichen Dienst zu arbeiten: **Was müsste sich ändern**? Was müsste der öffentliche Dienst Ihnen bieten, um als Arbeitgeber attraktiver zu sein?** Seite 20

Anlage 1 – alle Antworten auf Frage 8 Seite 21

Anlage 2 – alle Antworten auf Frage 11 Seite 34

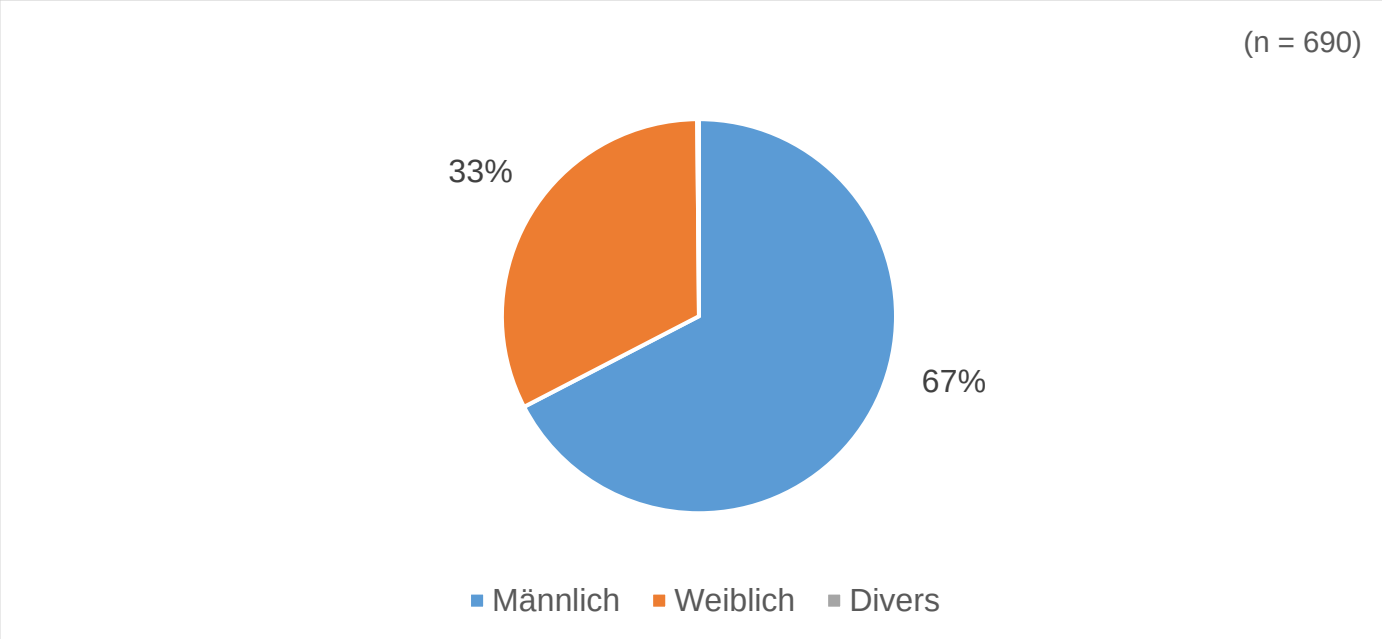
* Diese Fragen wurden nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten.

** Diese Fragen wurden nur angezeigt, wenn man zuvor angab, nicht im öffentlichen Dienst zu arbeiten.

Frage 1:

Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

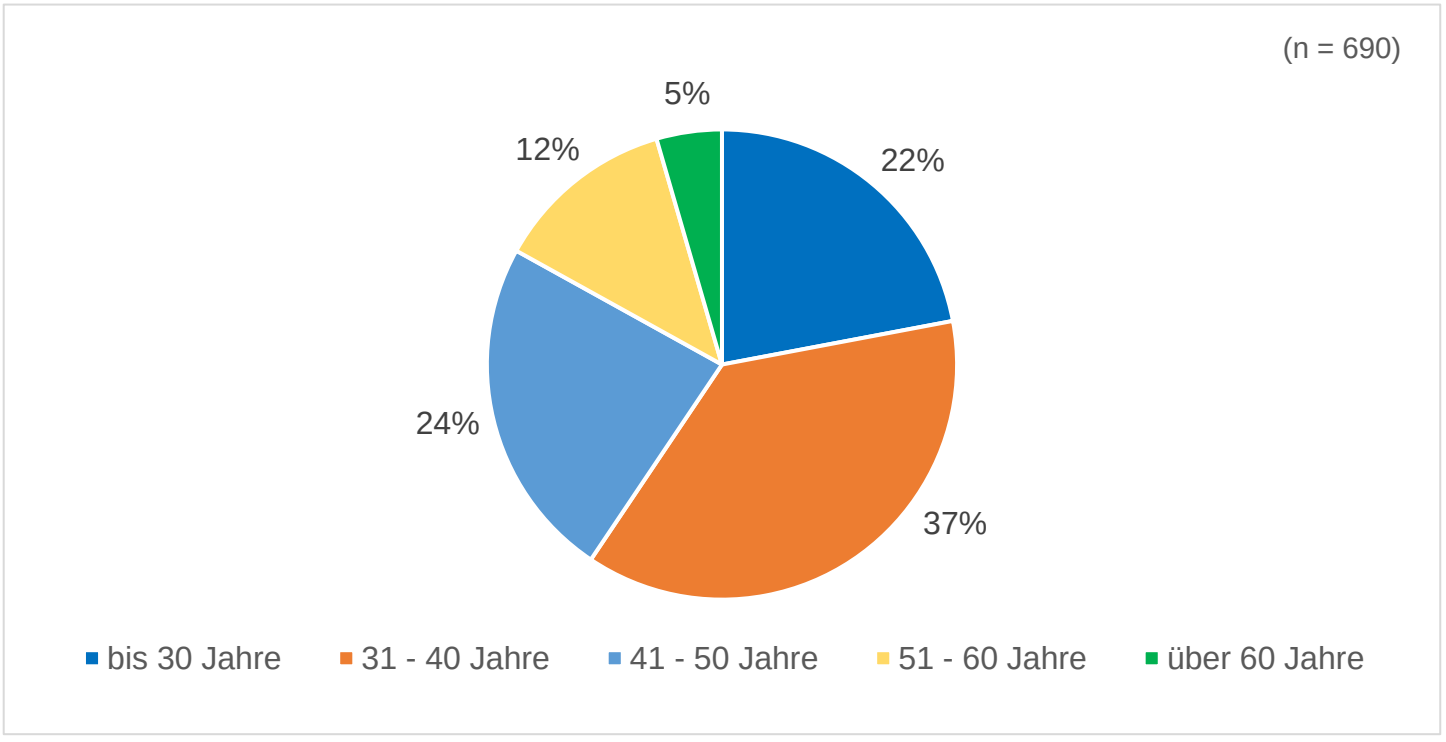
Antworten	Befragte	Prozent
Männlich	465	67.4%
Weiblich	224	32.5%
Divers	1	0.1%
Gesamt	**690**	**100.0%**



Frage 2:

Wie alt sind Sie?

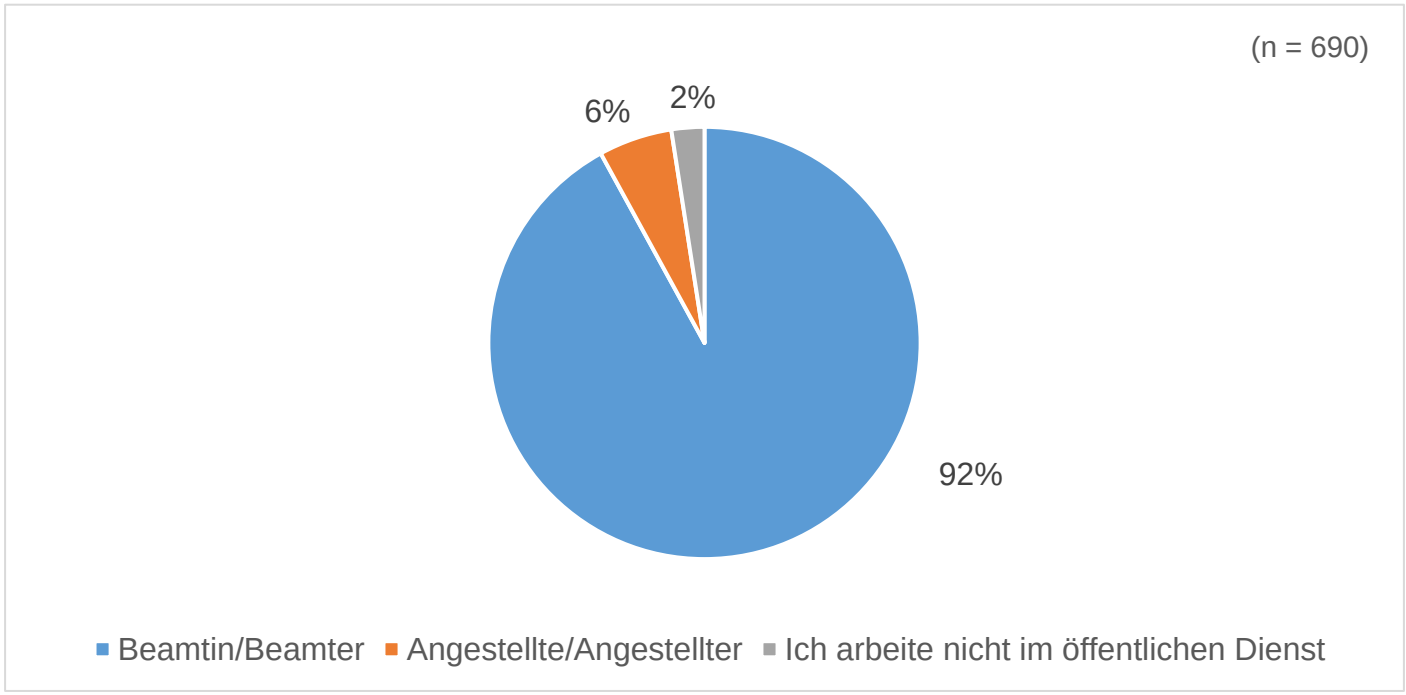
Antworten	Befragte	Prozent
bis 30 Jahre	152	22.0%
31 – 40 Jahre	258	37.4%
41 – 50 Jahre	163	23.6%
51 – 60 Jahre	86	12.5%
über 60 Jahre	31	4.5%
Gesamt	**690**	**100.0%**



Frage 3:

Welcher Beschäftigtengruppe im öffentlichen Dienst gehören Sie an?

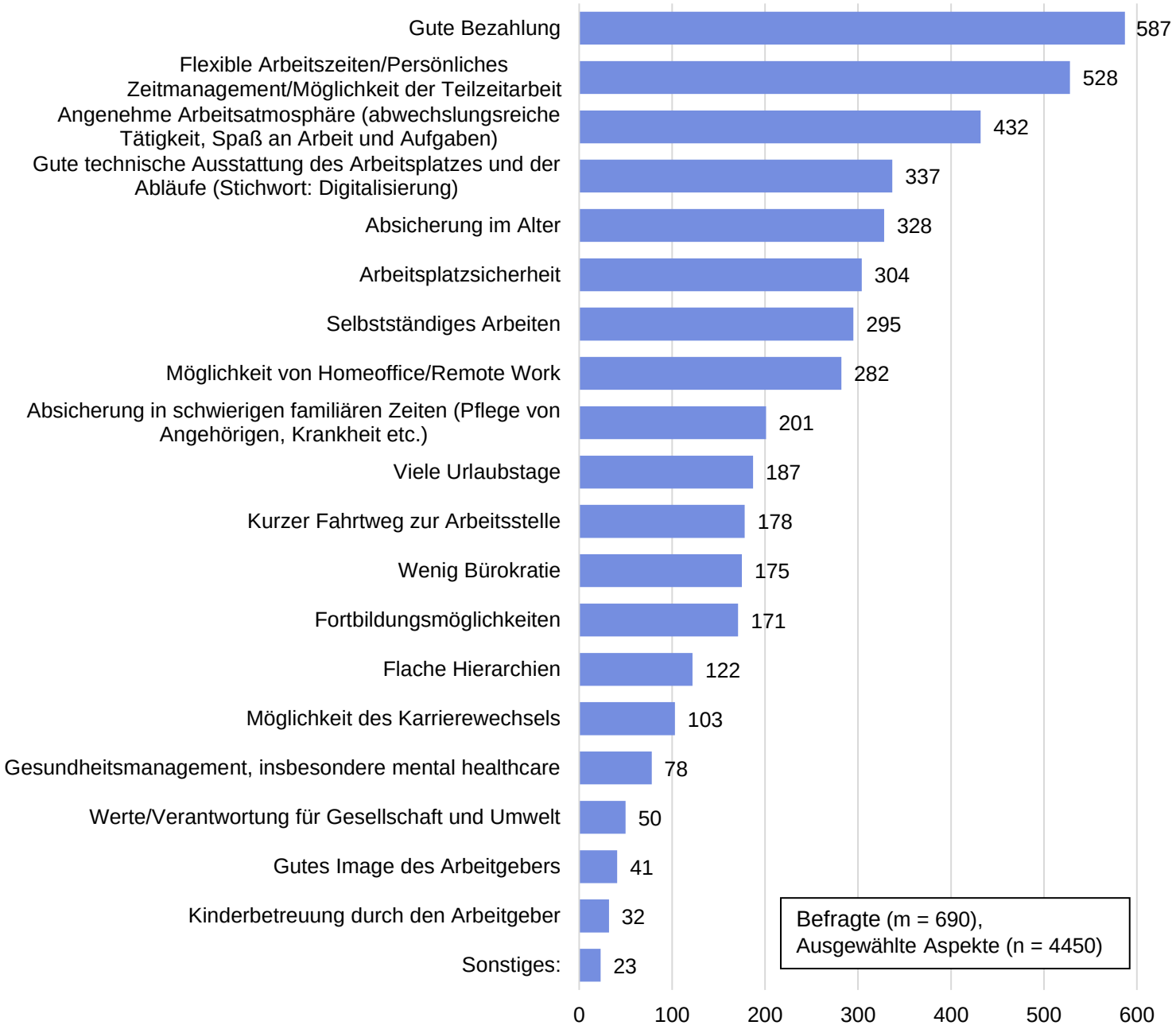
Antworten	Befragte	Prozent
Beamtin/Beamter	635	92.0%
Angestellte/Angestellter	38	5.5%
Ich arbeite nicht im öffentlichen Dienst	17	2.5%
Gesamt	**690**	**100.0%**



Frage 4:

Welche der folgenden Aspekte muss ein Arbeitgeber erfüllen, um von Ihnen als attraktiv wahrgenommen zu werden?

(Hinweis: Es konnten maximal 7 Aspekte ausgewählt werden.)



Frage 4.1:

Offenes Textfeld „Sonstiges:“

Wertschätzung/Respekt für Beschäftige/Anerkennung und Motivation

Anerkennung der Leistung, darausfolgend Beförderung/Bessere Steigerungsmöglichkeiten des Gehaltes/**Aufstiegsmöglichkeiten**

38 Std. Woche/35-38,5 Std. Wochenarbeitszeit

Altersteilzeit - wie bisher für Beamte

Wohnungsfürsorge

Anspruchsvolle Aufgaben

Gutes Auskommen mit Kollegen

Moderne Büroräume/Einrichtung

Keine unnötige Bürokratie

Angemessene Personalausstattung

Gute Anbindung an den ÖPNV

Absehbarkeit einer Versetzung (Arbeitsweg 1,15 Stunden einfach!)

Kostenloses ÖNPV-Ticket

Möglichkeit des Ortswechsels

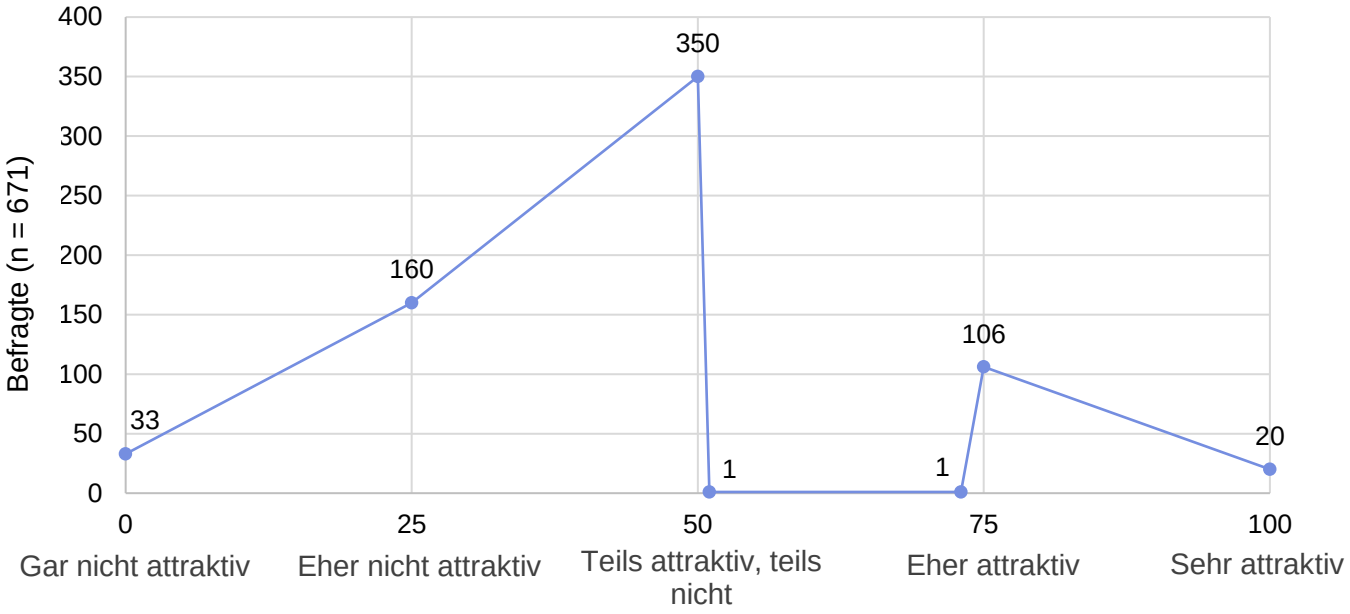
Allgemein zusammengefasst: Der Arbeitgeber sollte im jetzigen Jahrhundert angekommen sein, seine Mitarbeiter wertschätzen, diese entsprechend gut bezahlen. Wenig Bürokratie und effizientes Arbeiten mit modernen Technologien sollten selbstverständlich sein. Und der Dienstherr (bei Beamten) sollte hinter diesen stehen, da der Job einige Unwägbarkeiten mit sich bringen kann.

Gleiche und bessere Beförderungsmöglichkeiten auch für die QE 3 in allen Verwaltungsbereichen, nicht nur bei Kommunen, Lehrern und Polizisten mit eigener Lobby

Frage 5:

Zuerst ganz generell:
Als wie attraktiv empfinden Sie den öffentlichen Dienst?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten.)



N	Keine Antwort	Minimum (Gar nicht attraktiv)	Maximum (Sehr attraktiv)	**Mittelwert**
671	2	0	100	**47,06**

Zur Erklärung:

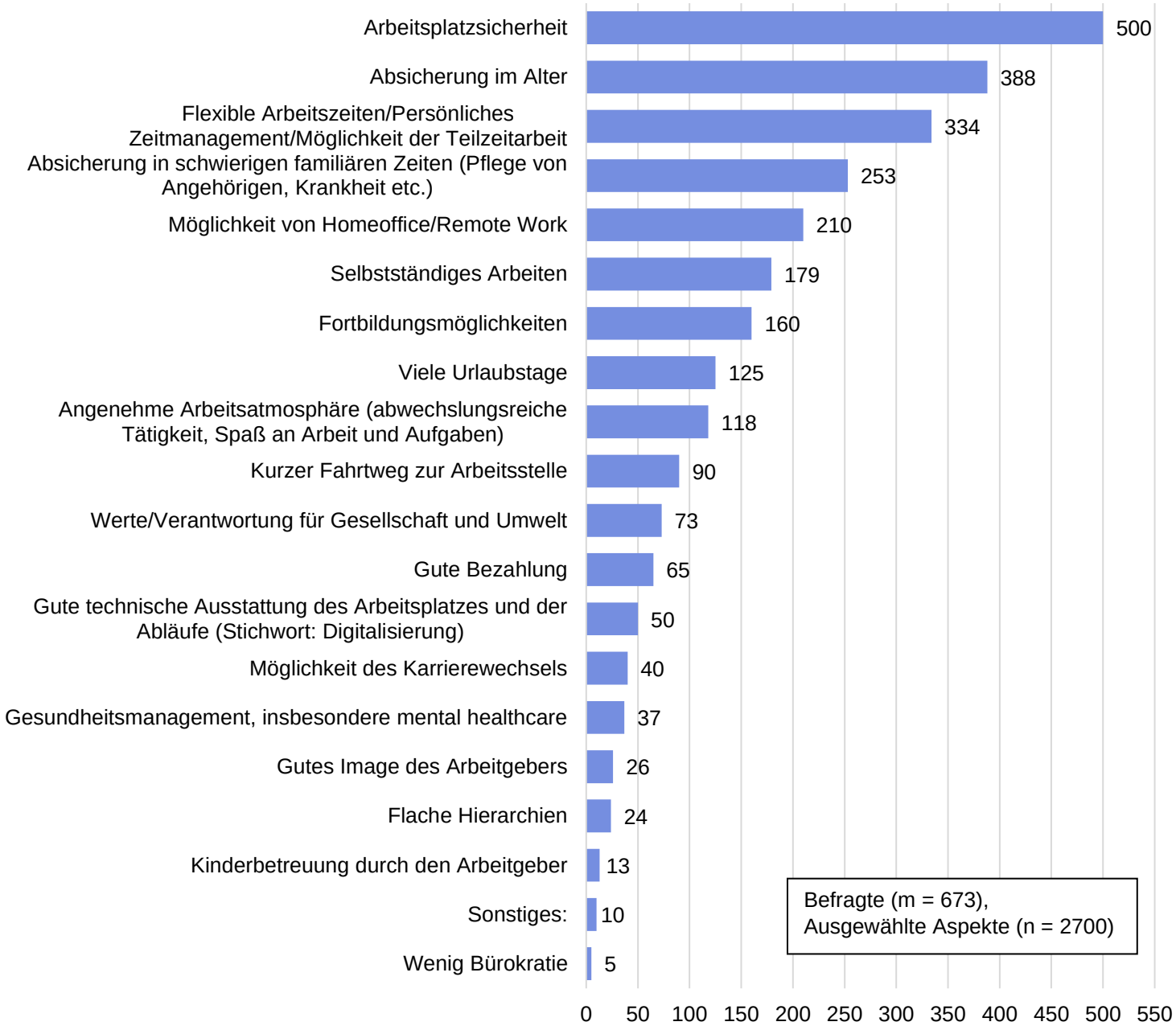
Auf einer Skala von 0 („Ich empfinde den öffentlichen Dienst als gar nicht attraktiv“) bis 100 („Ich empfinde den öffentlichen Dienst als sehr attraktiv“) mit fünf möglichen Abstufungen haben die 671 Befragten, die diese Frage bearbeitet haben, **im Durchschnitt** mit einem Wert von **47,06** geantwortet.

80,7% der Befragten empfinden den öffentlichen Dienst als gar nicht attraktiv, eher nicht attraktiv oder teilweise attraktiv, teilweise unattraktiv. **19,3%** empfinden ihn als eher attraktiv oder sehr attraktiv.

Frage 6:

Welche der folgenden Aspekte werden im öffentlichen Dienst bereits gut umgesetzt?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Es konnten maximal 7 Aspekte ausgewählt werden.)



Frage 6.1:

Offenes Textfeld „Sonstiges:“

Nichts

Gar nichts

Leider nichts

Keine der genannte

Mir fällt nichts ein

Ich weiß es nicht

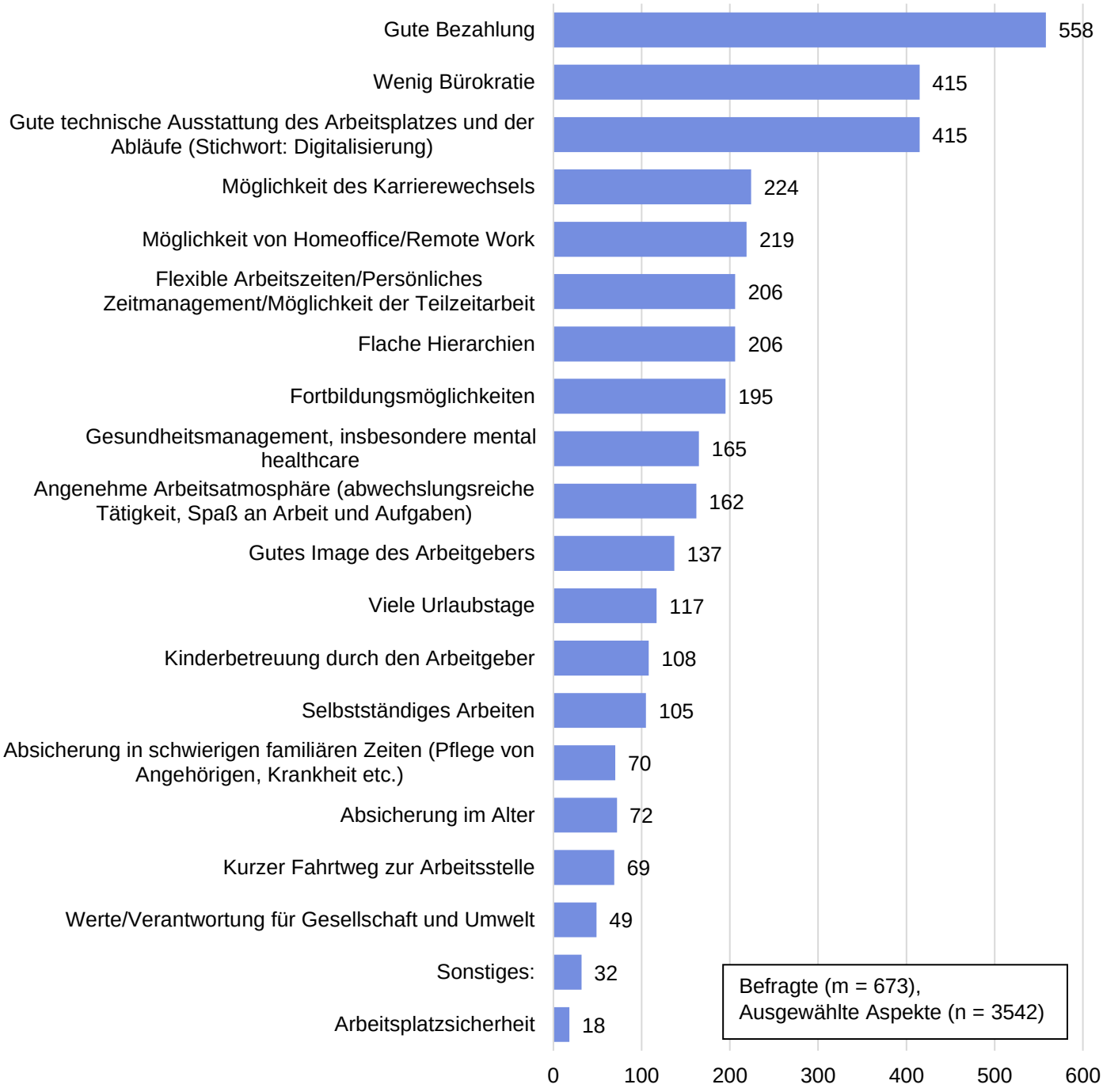
Keine

40 Std. zu viel

Frage 7:

Was sollte verbessert werden?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Es konnten maximal 7 Aspekte ausgewählt werden.)



Frage 7.1:

Offenes Textfeld „Sonstiges:“

Wochenarbeitszeit senken/Geringere Wochenarbeitszeit/Kürzung der Wochenarbeitszeit

Reduzierung der 40h-Woche/37 Std-Woche/38 Std. oder 38,5 Std./ Endlich mal 38 Std und keine 40 oder 42 Std-Woche

Altersteilzeit nach langem Arbeitsleben

Aufstiegsmöglichkeiten/Beförderungsmöglichkeiten/Bessere Beförderungen

Wertschätzung durch den Arbeitgeber

Rückhalt durch den Dienstherrn und Politik

Weniger Belastung. Zu viele Überstunden!

Ausstattung/Einrichtung der Büros und Gebäude/Modernere Dienstgebäude

Personalquantität

Angemessene **Personalausstattung**

Möglichkeit des Ortswechsels

Keine **Versetzung** bayernweit

Stellenschlüssel

Bessere Stellenbewertung

Endamt A11 kann und darf in der QE3 (z.B. in der Finanzverwaltung) nicht mehr die Regel sein.

Gute Anbindung an den ÖPNV

Frage 8:

Gibt es etwas, dass Sie uns dazu noch mitteilen möchten? Gibt es weitere Punkte, die den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiv oder unattraktiv machen?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten.)

Die ausführlichen Antworten auf diese Frage sind als Anlage 1 beigefügt (Seite 21).

Häufig wurden bereits abgefragte Bereiche erneut teilweise mit besonderer Häufigkeit genannt, wie z. B. **Bezahlung** – insbesondere mit Blick auf die **Konkurrenz zur freien Wirtschaft** – und **Reduzierung der Arbeitszeit** sowie **hohe bürokratische Hürden.**

Weitere Kriterien, die nach Ansicht der Befragten den öffentlichen Dienst unattraktiv machen, sind:

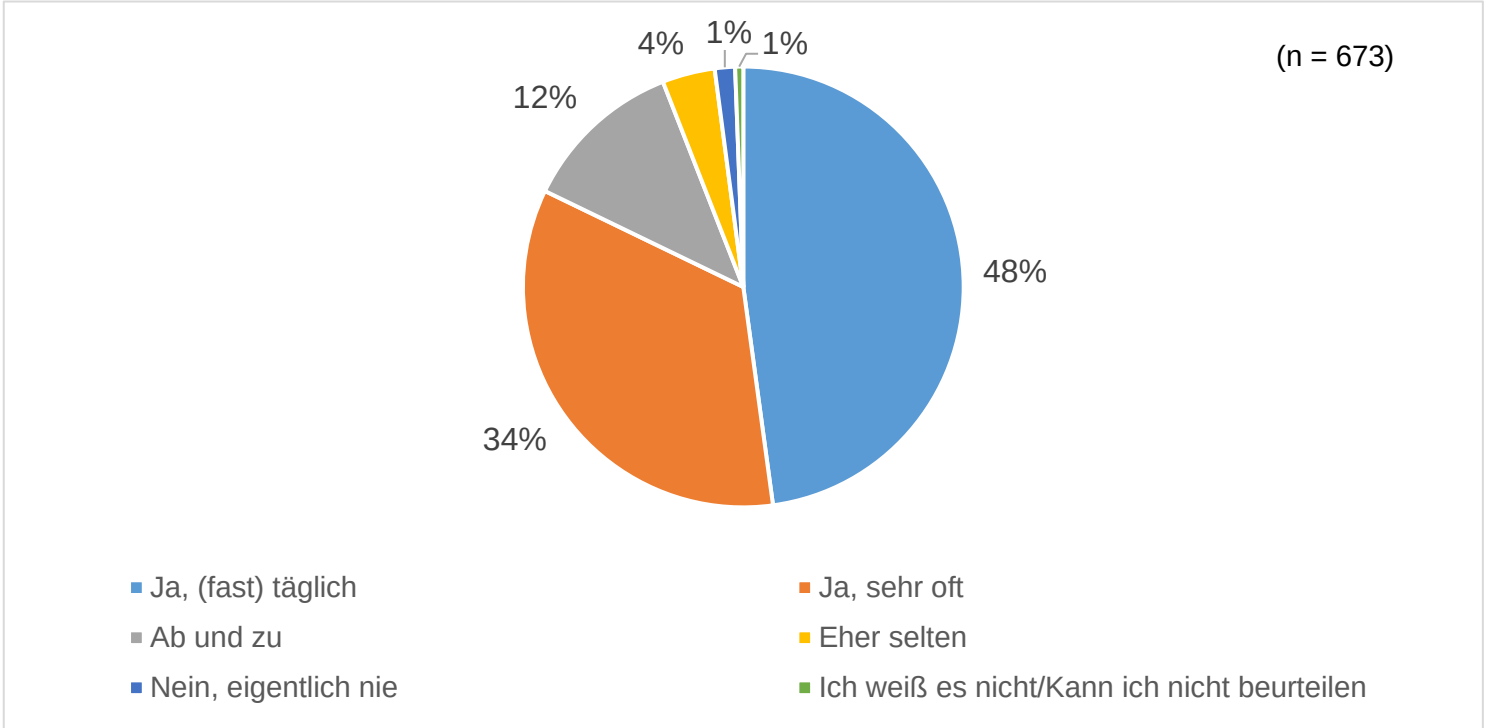
- Mangelnde Wertschätzung; auch z.B. „Benefits“ wie Tankgutscheine, Weihnachtsessen etc. wünschenswert
- Technische Ausstattung ist teilweise unterhalb aktueller Standards
- Ungeeignete Führungskräfte (fehlende Wertschätzung, Kommunikation, nicht offen für Neuerungen)
- Landesweite Versetzungen
- Zu wenig Ausgleich beim Schichtdienst
- Starre Regelungen bei Einstellung und Stufenzuordnung für effektives beruflichem Fortkommen
- Schlechtes Image des öffentlichen Dienstes
- Personalmangel und dadurch demotivierende erhöhte Arbeitsbelastung
- Zu wenig Inklusion
- Fehlende Wechselmöglichkeit in die gesetzliche Krankenversicherung

Frage 9:

Spüren Sie in Ihrem Arbeitsalltag ganz konkret, dass es an Fach-/Nachwuchskräften fehlt?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten.)

Antworten	Befragte	Prozent
Ja, (fast) täglich	322	47.9%
Ja, sehr oft	231	34.3%
Ab und zu	80	11.9%
Eher selten	26	3.9%
Nein, eigentlich nie	10	1.5%
Ich weiß es nicht/Kann ich nicht beurteilen	4	0.5%
Gesamt	**673**	**100.0%**

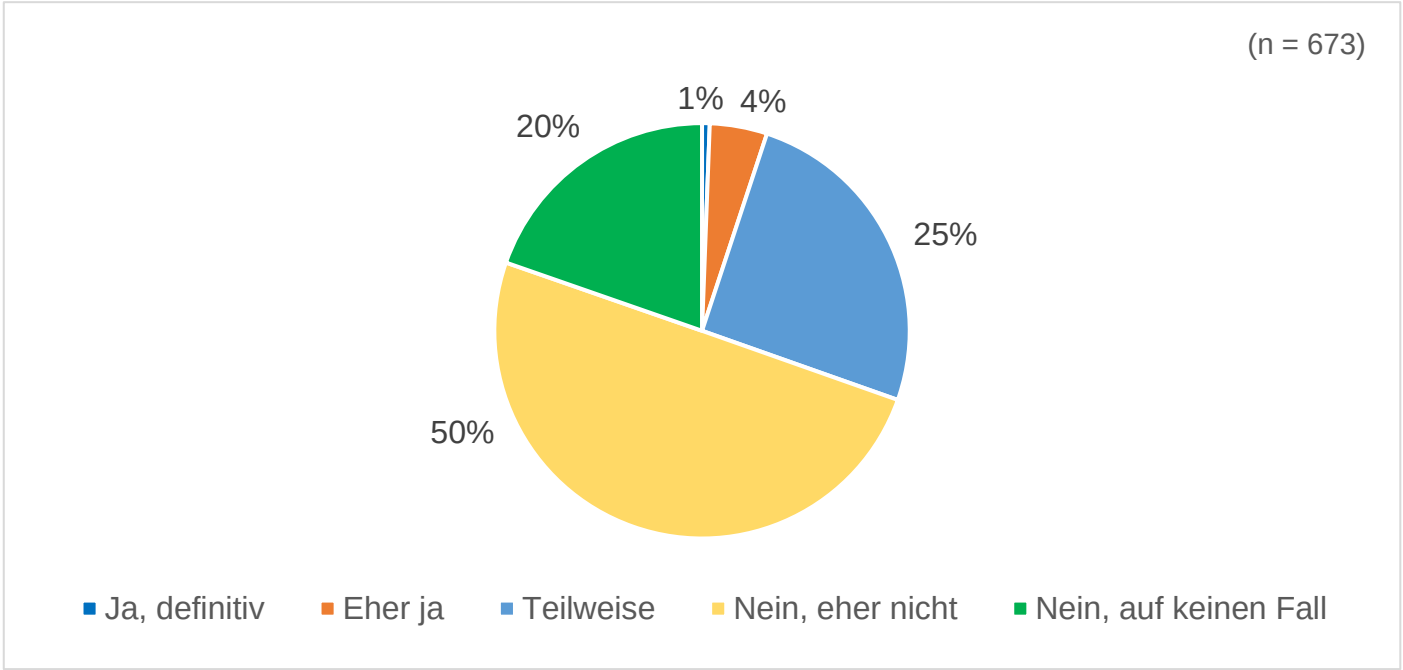


Frage 10:

Denken Sie, dass potenzielle Fach-/Nachwuchskräfte den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber empfinden?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten.)

Antworten	Befragte	Prozent
Ja, definitiv	4	0.6%
Eher ja	30	4.5%
Teilweise	170	25.2%
Nein, eher nicht	335	49.8%
Nein, auf keinen Fall	132	19.6%
Ich weiß es nicht/Kann ich nicht beurteilen	2	0.3%
Gesamt	**673**	**100.0%**



Frage 11:

Was müsste man stärker betonen bzw. wo müsste man ansetzen, um die Chancen bei der Fachkräfte-/ Nachwuchsgewinnung zu verbessern?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten.)

Die ausführlichen Antworten auf diese Frage sind als Anlage 2 beigefügt (Seite 34).

Auch hier wurde weit überwiegend die **Bezahlung** – erneut im Verhältnis zur **freien Wirtschaft** – angeführt. Viele der unter Frage 8 („was macht den öffentlichen Dienst attraktiv bzw. unattraktiv“) genannten Punkte wurden hier wieder aufgegriffen.

Die Beschäftigten schlagen außerdem insbesondere vor:

- Mehr Leistungsbezogenheit, besseres berufliches Fortkommen (auch mit Blick auf Einzelbereiche)
- Mehr Kreativität, „das Gefühl, sich einbringen zu können“
- Mehr Flexibilität
- Modernisierung
- Mehr Zusammengehörigkeitsgefühl, besseres Betriebsklima
- Auszahlung von Überstunden als Regel
- Geringere Arbeitszeit
- Mehr Digitalisierung, weniger Bürokratie, um den Erwartungen junger Leute gerecht zu werden
- Aktivere und ansprechende Werbung (auch für weniger bekannte Berufe)
- Werbung für das Image des öffentlichen Dienstes
- Mehr Präsenz an Schulen
- Bessere Arbeitsbedingungen, damit Mitarbeiter für den öffentlichen Dienst werben
- Heimatnahe Beschäftigung

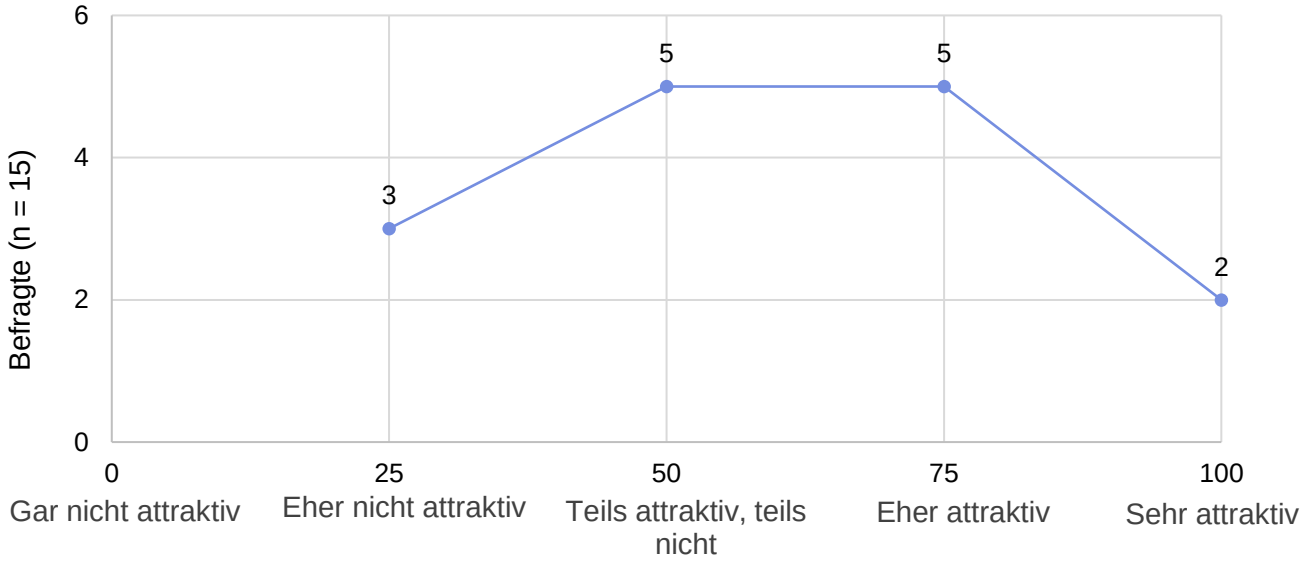
Besonders zu betonen seien:

Die Möglichkeiten zum Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Teilzeit und Altersteilzeit (Work-Life-Balance), Kinderbetreuung, Gesundheitsmanagement

Frage 12:

Als außenstehende Person, die nicht im öffentlichen Dienst arbeitet: Als wie attraktiv empfinden Sie persönlich den öffentlichen Dienst als Arbeitgebeber?

(Hinweise: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, nicht im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Die Ergebnisse dieser Frage sind wegen der geringen Teilnehmerzahl **nicht repräsentativ**.)



N	Keine Antwort	Minimum (Gar nicht attraktiv)	Maximum (Sehr attraktiv)	**Mittelwert**
15	2	0	100	**60,00**

Zur Erklärung:

Auf einer Skala von 0 („Ich als außenstehende Person empfinde den öffentlichen Dienst als gar nicht attraktiv“) bis 100 („Ich als außenstehende Person empfinde den öffentlichen Dienst als sehr attraktiv“) mit fünf möglichen Abstufungen haben die 15 Befragten, die diese Frage bearbeitet haben, **im Durchschnitt** mit einem Wert von **60,00** geantwortet.

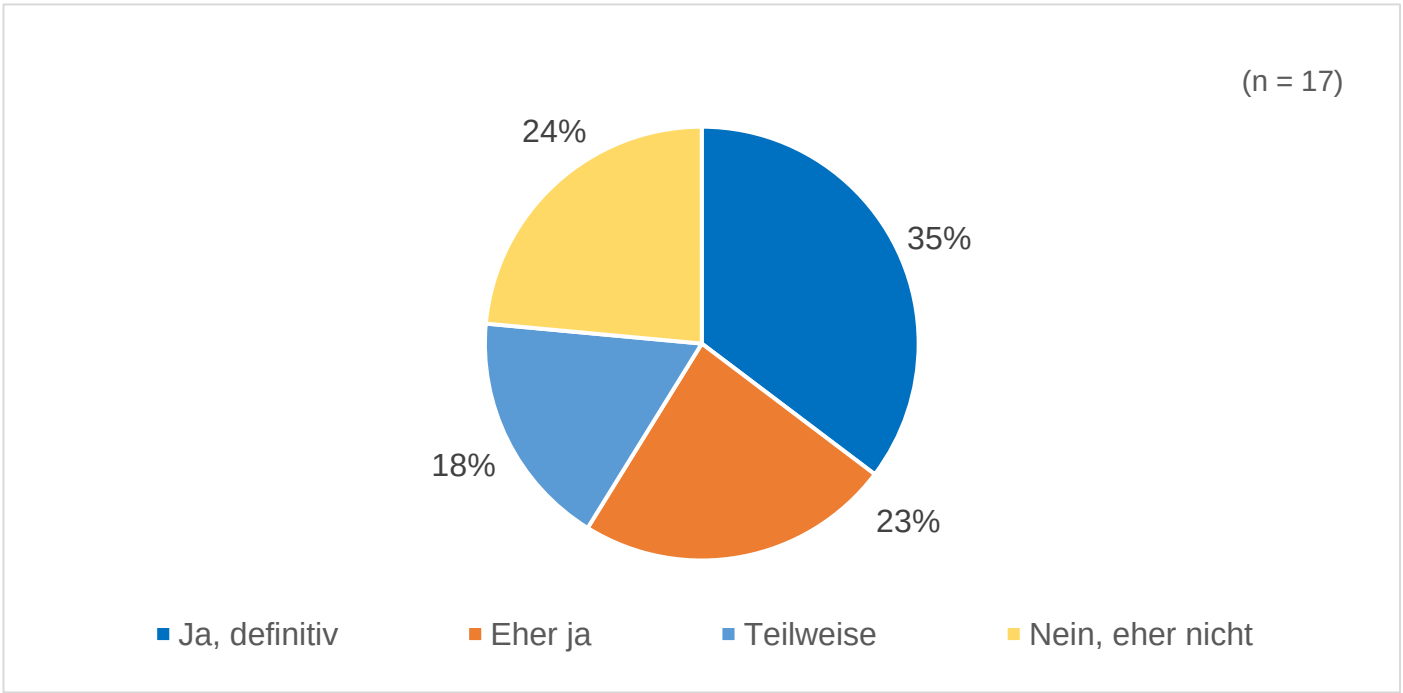
Keiner der Befragten empfindet den öffentlichen Dienst als **gar nicht attraktiv**, **11,8%** empfinden ihn als **sehr attraktiv**. Der Großteil empfindet ihn als **teilweise oder eher attraktiv (jeweils 29,4%)**.

Frage 13:

Könnten Sie sich vorstellen, im öffentlichen Dienst zu arbeiten?

(Hinweise: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, nicht im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Die Ergebnisse dieser Frage sind wegen der geringen Teilnehmerzahl **nicht repräsentativ**.)

Antworten	**Befragte**	**Prozent**
Ja, definitiv	6	35.3%
Eher ja	4	23.5%
Teilweise	3	17.7%
Nein, eher nicht	4	23.5%
Nein, auf keinen Fall	0	0.0%
Ich weiß es nicht/Kann ich nicht beurteilen	0	0.0%
Gesamt	**17**	**100.0%**



Frage 14:

Falls Sie sich (eher) nicht vorstellen können, im öffentlichen Dienst zu arbeiten:

Was müsste sich ändern?
Was müsste der öffentliche Dienst Ihnen bieten, um als Arbeitgeber attraktiver zu sein?

(Hinweise: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, nicht im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Die Ergebnisse dieser Frage sind wegen der geringen Teilnehmerzahl **nicht repräsentativ**.)

Digitaler, schneller, weniger Hierarchie, weniger Bürokratie, mehr Teamarbeit, agiles Arbeiten etc.

Das **Gehalt** sollte besser werden

Ich habe im ÖD als Lehrkraft gearbeitet und meinen Beamtenstatus aufgegeben. Das System ist **zu starr** und bietet **kaum persönliche Weiterentwicklung**.

Anlage 1:

Alle Antworten auf Frage 8:

Gibt es etwas, dass Sie uns dazu noch mitteilen möchten? Gibt es weitere Punkte, die den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiv oder unattraktiv machen?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten.)

Die Überheblichkeit der Vorgesetzten ist oft sehr schlimm.

Wertschätzung der Führungskräfte seitens der Mitarbeiter ist verbesserungsfähig!

Unattraktiv: Die „Macht“ von Vorgesetzten, Mitarbeiter krank zu machen. Stichwort: Bossing

Ungeeignete Vorgesetzte, sodass viele gute Mitarbeiter abwandern, persönlich mehrfach erlebt. Es gibt keine Förderung, man wird ständig gebremst. Wenig Änderungswille seitens Arbeitgeber.

Bei dem aktuellen Kurs, den der öffentliche Bereich fährt, bleiben wir gegen die Schweiz und Estland ein Dritte-Welt-Land. Viele Vorgesetzte scheuen Veränderungen oder mache ändern ohne Verstand und ohne Weitblick. Vorschläge werden belächelt und ausgesessen und junge Motivierte klein gehalten oder ausgebremst.

In unserem Amt (Adbv München) haben Führungskräfte oft Streitigkeiten untereinander, das wirkt sich negativ auf die Beschäftigten aus. Das sollte dringend verbessert werden.

Rücksichtslose und arrogante Führungskräfte vertreiben aktive Mitarbeiter und Nachwuchs!

Wenn Höhere etwas ohne vorherige Absprachen verändern, so etwas bringt Unruhe in den Betrieb und die Freude am Beruf geht verloren.

Attraktiv machen auch funktionierende und definierte Arbeitsabläufe (Prozesse) und Führungskräfte, die Entscheidungen treffen und somit auch die Verantwortung übernehmen, für die sie bezahlt werden. Unattraktiv hingegen machen den öffentlichen Dienst Vorgesetzte, die grundsätzlich versuchen, jegliche Entscheidungen zu vermeiden bzw. auszusitzen!!

Kommunikation zwischen Entscheidungsebenen funktioniert nur unzureichend!

Die gegenwärtige IT-Software-Umgebung ist katastrophal... Letztes Software-Update und 40 Seiten, warum was nicht geht

Bezahlung könnte besser sein, Ausstattung des Arbeitsplatzes hinsichtlich Digitalisierung könnte auch besser sein

Starre Verwaltungsstrukturen, teilweise unfähige Vorgesetzte insbesondere bei Juristen, veraltete IT, Fax, Störungen bei Updates, auch Gebäudeausstattung oft veraltet und es dauert ewig, bis etwas saniert wird

Deutliche Lohnerhöhungen sind dringend notwendig sowie eine gute und übersichtliche digitale Infrastruktur

Im Schichtdienst ist es schwer, zur Ruhe zu kommen und einen gesunden Schlafrhythmus beizubehalten. 40 bzw. 41 Stunden im Schicht sind auf Dauer zu viel. In der freien Wirtschaft gibt es deshalb schon ewig 35- bzw. 36-Stunden-Wochen für Arbeitnehmer, die in Schichten arbeiten.

Mehr Geld im Schicht- und Wochenendbetrieb… 38 Std die Woche

Schichtarbeit besser Vergüten, keine 12/2 Arbeiten, mehr Personal einstellen

Es wäre gut, wenn man Wertschätzung am Arbeitsplatz erfährt und nach seiner Tätigkeit bezahlt würde und die Beförderungen nach Leistungen erfolgen würden.

Mangelnde Wertschätzung

Die politische Führung steht nicht voll hinter der Belegschaft, sondern entschuldigt sich immer für den Personalbedarf. Gerade die Gremien wie Gemeinderat, Kreistag und Parlamente sehen die Beschäftigten als faules und lästiges Übel an.

Als Mensch behandelt werden und nicht als Nummer gesehen werden. Trifft auf Führung und Politik zu.

Es dauert oft zu lange, oft Jahrzehnte, dass etwas an die aktuellen Situationen angepasst wird. Zum Beispiel gibt es für Beamte keine freien Tage für die Betreuung Pflegebedürftiger, die von der Kasse / Beihilfe übernommen werden. Es geht nur über max. 3 Tage Dienstbefreiuung.

Kein Studium bedeutet automatisch, dass keine höhere Eingruppierung möglich ist. Diese starren Grenzen müssen aufgehoben werden!

Starre Hierarchien hinsichtlich des Fortschritts im Job, Beförderung sehr starr, keine Weiterentwicklung möglich

Modernisierung erfolgt im Schneckentempo. Zu viel Personal wird mit unnötiger Bürokratie gebunden. Zu viel Papier, zu wenig digitales Arbeiten.

Mehr Flexibilität für Einstellung in höheren Dienst (Aufgaben von höherem Dienst, aber keine Stelle in höheren Dienst, da Master fehlt)

Wer kreativ und innovativ sein möchte ist hier fehl am Platz, die Systeme sind starr vorgegeben. Hinterfragen von Anordnungen und Abläufen nicht erwünscht. Wirtschaftlichkeit beim Staat!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Unattraktiv: bei Verbeamtung ist es zu schwierig, an einen anderen Ort zu wechseln, wenn der Dienstort nicht attraktiv ist (Stichwort: Verlagerung von Behörden in den ländlichen Raum)

Bürokratie muss dringend abgebaut werden, wir verwalten uns zu Tode. Dies bindet wertvolle Ressourcen, insbesondere bei der Polizei. Zudem müssen die Gehälter der Länder an das Bundesniveau angepasst werden.

Unattraktiv durch starre Regelungen bei Einstellungen - Stufenfestsetzung, Eingruppierungen

Der Inflationsausgleich hätte schneller ausbezahlt werden sollen, Homeoffice kam viel zu spät in der Pandemie. Der öffentliche Dienst ist oft zu träge, um adäquat reagieren zu können.

Unattraktiv: zu starrer Berufsweg, 40-Stunden-Woche, Personalgewinnung über LPA und vorgeschriebenes Studium zu langwierig

der Verwaltungsapparat ist viel zu groß. Kaum Möglichkeiten, unmotivierte Mitarbeiter zu disziplinieren. Zu viele Ebenen bis zur Entscheidungsfindung. Nicht offen genug für Neues, Bsp: Tattoos bei der Polizei

Zu viel Selbstverwaltung: Personalamt sollte weniger eingreifen, es gibt genug Vorschriften, die aber nicht ständig wiederholt werden müssten. Auf Gleichbehandlung aller Beschäftigten sollte mehr geachtet werden. Wünsche der Beschäftigten z.B. zur Arbeitsplatzgestaltung (z.B. höhenverstellbarer Schreibtisch) sollten berücksichtigt werden.

Einstellungsverfahren (LPA Test) muss zwingend anders aufgezogen werden.

Digitalisierung weiter vorantreiben, Bürokratie abbauen, die Gesetzestexte sind teils völlig überfrachtet, was oft eine Bearbeitung fürchterlich in die Länge zieht und für Bürger nicht mehr verständlich ist. Am Gehalt sollte sich definitiv etwas ändern, in der freien Wirtschaft verdient man deutlich mehr!

Bessere Bezahlung! Im Verhältnis zur freien Wirtschaft ist die Bezahlung zu gering. Zudem sollte der Laufbahnwechsel (Polizei) attraktiver gemacht werden.

Der ÖD ruht sich auf der vermeintlichen Arbeitsplatzsicherheit aus. Die gibt es mittlerweile auch in der Privatwirtschaft. Die Bezahlung im ÖD ist im Vergleich unterirdisch schlecht. Wenn man sieht, wie schwer es die letzten Jahre ist, Stellen überhaupt zu besetzen, sollten die Entscheider hier endlich aufwachen.

Bayerns freie Wirtschaft ist zu stark, als dass das Gehalt abzüglich PVK bei höherer wöchentlicher Arbeitszeit auch nach der Tariferhöhung in irgendeiner Weise mithalten kann. Perspektivisch werden die kommenden Jahre immer mehr Stellen in der freien Wirtschaft, gerade in der Industrie, besetzt werden müssen, wogegen der öffentlichen Dienst weder in Zeit noch Gehalt konkurrieren kann. Die Zeiten, in denen man keine Arbeit mehr gefunden hat, gibt und wird es lange nicht mehr geben, weshalb die sichere Arbeitsstelle an Wert verloren hat.

Bezahlung ist im Vergleich zur freien Wirtschaft sehr schlecht. Insbesondere bei guten Juristen auf die die Verwaltung stark angewiesen ist.

Ich arbeite als Meister im Werkdienst im Justizvollzug, habe eine abgeschlossene Berufsausbildung, zusätzlich den Meister und 18 Monate Vorbereitungsdienst und verdiene mittlerweile, nachdem ich die PKV abziehe, weniger als ein Leiharbeiter bei BMW. Attraktivität sieht anders aus. Bei der Eingruppierung in die Qualifikationsebenen den Meister mit dem Qualifizierten Hauptschulabschluss gleichzusetzen, ist einfach nur blanker Hohn und hat mit Wertschätzung nichts zu tun.

Das Gehalt ist insgesamt zu wenig. Ich würde mit meinem Masterabschluss in der freien Wirtschaft deutlich mehr verdienen (aktuell: Lehrer). Außerdem gleicht der Tarifabschluss in keinster Weise die Inflation aus. Das Bildungsniveau und das Verhalten der Schüler bessert sich in den letzten Jahren auch nicht. Sehr viel Ärger und Stress!

Unattraktiv: - Im Vergleich zur freien Wirtschaft zu geringes Gehalt, zumal bei Beamten vom Nettoverdienst die private Krankenversicherung abgezogen werden muss. Im Gegensatz zu Bundesbeamten besteht bei den Landesbeamten keine freie Heilfürsorge (nach der Ausbildung / dem Studium) - immer mehr werdende Bürokratie - teils verantwortungslose und nicht mehr zeitgemäße Arbeitszeiten (insbesondere der Schichtdienst der Bayerischen Polizei). Hier wird insbesondere auf den Doppelschlag (Früh- und Nachtschicht am selben Tag) abgezielt. In der freien Wirtschaft wären solche Arbeitszeiten niemals umzusetzen und arbeitszeitrechtlich nicht erlaubt.

Unattraktiv: - Aussagen wie „Das haben wir schon immer so gemacht“. - Viele stellen sich dumm, um weniger Arbeiten erledigen zu müssen. - Fehlendes Personal, dadurch wird das kaum vorhandene Personal aufgerieben. - Bezahlung gegenüber freiem Markt (Tarifabschlüsse sind ein Witz). Positiv - Sicherer Arbeitsplatz - Halbwegs gute Altersvorsorge

Die Bezahlung muss deutlich erhöht werden, um einigermaßen konkurrenzfähig zur Privatwirtschaft zu werden.

Bessere Bezahlung! Schnellere Umsetzung der Inflationsausgleichszahlung. Öffentlicher Dienst benötigt ewig Zeit für die Umsetzung der Auszahlungen. 40-Stunden-Woche auf alle Fälle zu viel im Verhältnis zur freien Wirtschaft.

Die Perspektivlosigkeit, was das Gehalt angeht, macht den öffentlichen Dienst unattraktiv.

Die Bezahlung für Angestellte ist nicht zufriedenstellend. Angestellte sind Menschen 2. Klasse und werden dementsprechend vielerorts auch so behandelt.

Völlig veraltete Entgeltordnung im TV-L. Kaum Höhergruppierungen möglich. Wichtige technische Bereiche werden vernachlässigt

Die Bezahlung gerade bei Justiz und Polizei ist echt mies. Es bewirbt sich kaum noch jemand und die, die sich bewerben, sind leider nicht die hellsten Kerzen auf der Torte. Auch ist 12 Tage arbeiten und 2 Tage frei im Justizvollzug abschreckend.

Die Bezahlung der Region anpassen, vor allem die DUZ

A9 auf A10Z anheben in Bayern, wie in BaWü

Grottenschlechte Bezahlung der Angestellten im einfachen Dienst.

Leistungsgerechtere Entlohnung

Einige Bereiche im öD werden unattraktiv durch die unverhältnismäßige Zuordnung in der Besoldungstabelle. Lehrer in A13 und A13 als höchste Besoldungsgruppe im gehobenen Dienst. (z.B. ein geschäftsleitender Beamter bekommt gleiche Besoldung wie Grundschullehrer)

Zulage für Vorgesetzte im mittleren Dienst. Ich bin Gruppenführer in einer Einsatzeinheit und verdiene in etwa genauso viel wie meine Mitarbeiter, muss aber Kranken-/Pflegeversicherung zahlen und hab ein deutlich anspruchsvolleres Aufgabengebiet

Wochenenddienstvergütung müsste unbedingt viel besser honoriert werden, sei es in Geld oder zusätzlichen Urlaubstagen. Vermögenswirksame Leistungen dringend erhöhen, Leistungsprämien erhöhen und auch transparenter machen. Beihilfe erhöhen, die Krankenkassenbeiträge werden ständig erhöht! Wegezeit für diejenigen, die keine Gleitzeit/mobiles Arbeiten bekommen können. Jubiläumsprämien erhöhen. Verbesserungsvorschläge viel besser honorieren. Wochenarbeitszeit auf höchstens 38 Stunden/Woche. Der einzige nennenswerte Vorteil ist leider nur noch die Absicherung im Krankheitsfall (Beamter) Ansonsten wurde der öffentliche Dienst leider sehr stark abgehängt.

Pro: Arbeitsplatzsicherheit, Contra: Bezahlung

Viel zu viel Arbeit für einen geringen Lohn.

Wie immer noch teilweise mit familiär bedingten Teilzeitstellen umgegangen wird (inoffiziell geringer Punktzahl bei Beurteilung usw)

Mehr Dienstposten für Mütter/Väter in Teilzeit (vormittags, wenn die Kinder betreut werden durch KiGa/Schule).

Dienstzeiten und Tage, die am Stück geleistet werden müssen! Kurzfristiges Freinehmen nicht möglich! Kurzfristig Urlaub zu nehmen, unmöglich! Familienfreundlichkeit gleich null! Eher ist es ein gegen Familien leben! Keine Freizeit, fast kein Privatleben möglich!

Auch bei Fortbildungen familienfreundlicher werden – mehr Online-Schulungen, auch nur vormittags (besser zwei Vormittage als einen ganzen Tag) – zumindest alternativ

Sehr unattraktiv ist die wahllose Versetzung als Beamter.

Unattraktiv ist, dass Leute quer durch Bayern, weg von der Familie etc., versetzt werden. Bessere Planung wäre wünschenswert.

Unattraktiv ist es, dass Versetzungen in ganz Bayern nach der Ausbildung möglich sind und dies einfach nicht heimatnah umgesetzt wird. Die Bezahlung ist ebenfalls nicht attraktiv.

Bayernweite Versetzungen sind in der heutigen Zeit nicht mehr tragbar! Schlechte Bezahlung - würde der Staat besser bezahlen, würden auch wieder mehr für den Freistaat arbeiten wollen. Viel zu viel Arbeit für einzelne Personen. Beamte werden wissentlich, wegen zu viel Arbeit, in den Burnout getrieben!!! LPA Test früher schreiben, dann würde man mehr gute Leute bekommen. So bekommt der Staat nur die, die von der freien Wirtschaft nicht gewollt sind!!!

Ich finde es schade, dass Gesundheitsmanagement nicht flächendeckend umgesetzt ist, sondern nur an großen Gerichten.

Schlechtes Arbeitsklima, Mobbing unter Kollegen, viele faule Kollegen, die sich durch Lebzeit in Sicherheit wiegen.

Arbeit, die Sinn macht, ist attraktiv, z.B. für Steuergerechtigkeit zu arbeiten. Wir bräuchten jedoch viel mehr echten Rückhalt durch die Öffentlichkeit und Politik. Eine Werbekampagne für die Verwaltung!

Durch Medien wird großenteils ein schlechtes Image an die Gesellschaft weitergegeben. Mehr Werbung in sozialen Medien, mehr Transparenz in der Öffentlichkeit, mehr Bürgernähe

Es gibt in der Gesellschaft ein negatives Bild, dass viele vorgelebt bekommen. Der Öffentliche Dienst steht in einem schlechten Licht und aus diesem gehört er raus.

Im Umfeld als faul zu gelten, nur weil man "Beamter" ist, obwohl man täglich Überstunden macht, um mit der Arbeit fertig zu werden (Stichwort Unterbesetzung!) ist unmöglich. Der Arbeitgeber müsste dringend mehr für das Ansehen seiner Beamten in der Öffentlichkeit tun!

Bitte mehr Fortbildungen! Das motiviert ungemein und kommt viel zu kurz. Ggf. (behördenübergreifende) Kinderbetreuung anbieten.

Letztlich steht und fällt alles mit dem Gehalt. In schwierigen Zeiten (steigende Energiepreise, Inflation, etc.) fehlt den Menschen immer mehr Geld für die täglichen Dinge, da alle laufenden Kosten ständig teurer werden. Weniger Bürokratie ist wünschenswert, aber oft ein MUSS; und z.B. Kinderbetreuungsangebote durch den Arbeitgeber wären spitze!

4 Tage Woche bei vollem Lohnausgleich

Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ist sehr hoch im Vergleich zu anderen Arbeitgebern

40 Stunden Woche ist nicht mehr zeitgemäß bzw. konkurrenzfähig ggü. anderen Arbeitgebern

Die vergleichsweise hohe Wochenarbeitszeit von 40 Stunden trägt zur Unattraktivität bei. Andere Branchen sind hier weiter mit 35 Wochenstunden bzw. 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich.

Flexiblere Einbringung der Arbeitszeit (z.B. auch abends im Homeoffice), vor allem für Arbeitnehmer mit Kindern

Trotz der Mitteilung, dass 2 Tage Homeoffice möglich sind, kann man teilweise wegen altertümlicher Ansichten von Vorgesetzten trotzdem nur einen Tag Homeoffice machen. Es gibt allein in meiner Arbeitsstelle mehr Mitarbeiter, die wie ich teils über eine Stunde Fahrtweg einfach zur Arbeit haben und daher täglich gegen 4.45 Uhr aufstehen müssen. Nicht einmal diesen wird entgegengekommen. Und dann wartet man jahrelang auf eine Versetzung und bekommt keine Aussage, wann es ca. so weit sein könnte. Da braucht man sich nicht wundern, dass die Lust am Job abhandenkommt und reihenweise die Leute unzufrieden sind und sich nach anderen Stellen umschauen. Work-Life-Balance gibt es im öffentlichen Dienst nicht. Sollte hier kein Umdenken geschehen und flexiblere sowie mehr Homeofficemöglichkeiten gerade für Pendler gebe,n wird die nachrückende Generation (Generation Z) sich definitiv nicht für den Dienst melden, da ja bereits die jetzt im Dienst Arbeitenden von den wenigen Möglichkeiten von Homeoffice sowie fehlenden heimatnahen Beschäftigungen maximal genervt sind.

Die unflexiblen, starren Arbeitszeiten ohne die Möglichkeit zum Homeoffice sind nicht mehr zeitgemäß. Bei uns in der Verwaltungsgemeinschaft Reischach ist Homeoffice, obwohl organisatorisch leicht umsetzbar, verpönt.

Mehr Homeoffice, mehr Teilzeitmöglichkeiten, bessere Altersversorgung, bessere IT-Ausstattung

Wünschenswert wäre die 4-Tage-Woche und die 35-Stunden-Woche auch für Beamte und flexible Altersteilzeitmodelle

Reduzierung der 40 h-Woche (siehe IGMetall - da geht es auch), Mitarbeiter fördern (Stichwort modulare Qulifizierung eher ermöglichen), Transparenz bei Beförderungen!!

Endlich mal von der 40-Std.-Woche Abschied nehmen und wie in der freien Wirtschaft zurück zur 38- oder 38,5-Std.-Woche. Heimatnahe Ausbildung und spätere Übernahme in Wohnortsnähe. Um dem Lehrermangel entgegenzuwirken, kann ich nur vorschlagen, neue Lehrkräfte nach ihrem Willen heimatnah einzusetzen.

Altersteilzeit, Teilzeit, Homeoffice

Unattraktiv: - Antiquierte Regelungen bzgl. der "Work-Life-Balance", z.B. maximal 24 Gleittage pro Jahr und somit Erschwernis für 4-Tage-Woche, obwohl dies die Tätigkeit an sich durchaus zu ließe. - Zu wenig Möglichkeit für Home-Office - Längst überfällige Dienstpostenhebungen bleiben aus, z.B. sind in der 3.QE bei der Polizei nach wie vor Führungskräfte wie Dienstgruppenleiter in A11 eingestuft. Dies ist nicht mehr vermittelbar angesichts der Entwicklungen in der 2.QE -> Aufstieg und Karrierechancen sind absolut unattraktiv

Mehr Homeoffice

Polizisten sind am Limit. Viele haben innerlich gekündigt. Eine 40-Stundenwoche bei immensen Zusatzaufgaben immer an der Grenze zum Burnout, das tut sich niemand mehr an. Von wegen „die Bayerische Polizei ist ein moderner und attraktiver Arbeitgeber.“ Gewerkschaften wie DPolG und GdP sind zahnlose Tiger, die nur noch erreichen, was von vornherein als politisch machbar eingestuft wurde. Darüber hinaus wird gar nicht mehr in Verhandlungen eingestiegen. Ein Witz!

Durch den Fachkräftemangel werden auch Mitarbeiter eingestellt, die keine Leistung bringen, aber auch nicht gefeuert werden. Das ist demotivierend, denn dadurch müssen die anderen Kollegen mehr arbeiten.

Attraktiv: Aufgabenwechsel sind gut möglich. Unattraktiv: Der hohe Personalmangel und die undurchsichtige und nicht praxisgerechte Stellenplanung und Stellennachbesetzung ("auf Kante genäht")

Unattraktiver, da immer weniger Leute

Mehr remote work und insgesamt mehr Personal könnte helfen, die Belastung zu reduzieren

Unattraktiv: Zu wenig Personal, dadurch zu viel Arbeit für Einzelne; 40 Stunden-Woche

Absolut unattraktiv macht den öffentlichen Dienst die dauerhafte Personalknappheit. Auch die unendliche Bürokratie ist eine Katastrophe.

Unattraktiv: Lange Wartezeit zur Umsetzung der Gehaltsanpassung an Inflation. Lange Dienstwege/Bürokratie. Anstellung von Personen mit sichtlich mangelnder Intelligenz, auf Grund von Mangel an geeigneten Bewerbern.

Die Möglichkeit von Beförderungen. Viele Kollegen (einschließlich mir) sind frustriert, da sie trotz sehr guter Leistungen immer wieder mit schlechten Beurteilungen abgespeist werden. Dies erzeugt einen enormen Frust unter der Beamtenschaft.

Unattraktiv: starre Strukturen für Beförderungen

Die Beförderungssituation bzw. Aufstiegsmöglichkeiten sind sehr eingeschränkt. Leistung wird nicht belohnt durch z.B. Prämien oder Beförderungen. Dies führt zu fehlender Motivation.

Unattraktiv: 1. Karrierechancen eher gering. Örtliche Stellen im höheren Dienst fast nicht vorhanden. 2. Viele Dinge werden unnötig kompliziert und zu umfangreich abgearbeitet. Attraktiv: Kaum Leistungsdruck, dass man Zahlen bringen muss.

Unattraktiv sind schlichtweg die Aufstiegsmöglichkeiten, z. B. in der Bauverwaltung. Ich habe 3x hintereinander 13 Punkte in der 2. QE und habe keine Möglichkeit in die die 3. QE zu kommen. Die 3. QE dagegen in die 4. QE... Frustrierend.

Schlechte Beförderungschancen als Staatsbeamtin

Anerkennung von berufsbegleitendem Studium bzw. dies als Aufstiegsmöglichkeit in Betracht ziehen

Die Beförderungs- und Beurteilungsmöglichkeiten sind stark verbesserungswürdig

Die aktuelle Beförderungssituation ist nicht gerade motivierend für den Einstieg in den öffentlichen Dienst.

Bessere Aufstiegschancen auch bei Frauen - vor allem in Teilzeit

Leistung sollte mehr honoriert werden. Die momentane Beurteilungs- und Beförderungspraxis wirkt demotivierend.

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind in vielen Laufbahnen (vor allem im Justizvollzug) sehr gering. Mitarbeiter sollten lieber von QE2 — QE3 — QE4 befördert und anschließend geschult werden (nach oben arbeiten, und nicht aufgrund von vorheriger Schulbildung einfach in „gehobene Stellen“ einsteigen). Somit würde sich Leistung im Job lohnen.

Beförderungszeiten als Beamter im Gefängnis (Justizministerium) sind vergleichsweise zu anderen Behörden unterirdisch. In der Zeit, die man bis zur ersten Beförderung braucht, werden Beamte in anderen Ministerien 3-4x befördert (trotz guter Beurteilung!). Aufstiegsmöglichkeiten sind keine gegeben, bis auf 1-2 Plätze (wenn besetzt, dann bis der Beamte in Pension geht). Homeoffice ist auch nicht gerne gesehen (hier kocht jede/r Behördenleiter/in sein eigenes Süppchen).

Lange Wartezeiten auf Beförderungen, bei 30 oder 40 Dienstjahren im Justizvollzug nur 2-3 Beförderungen bis A9Z möglich

Es sollten gute Mitarbeiter gefördert werden. Auch sollte ein Laufbahnwechsel unproblematisch möglich sein, wenn ein Mitarbeiter sehr gute Arbeit leistet.

Das endlich mal was für Schwerbehinderte gemacht wird. Keiner ist stolz darauf, es zu sein. Aber für diese Personengruppe wird schon lange nichts mehr getan.

Die Bezahlung ist schlecht, weshalb einige Kollegen in die freie Wirtschaft wechseln. Weiterbildungsmöglichkeiten (Aufstieg) sind fast gar nicht vorhanden, was für junge Menschen sehr unattraktiv ist. Eine gute technische Ausstattung ist nicht vorhanden, da diese teilweise älter ist als man selbst. Wenn was kaputt geht, erhält man keine neuen Geräte (z. B. Drucker), weshalb man ständig zu einem anderen funktionsfähigen Drucker außerhalb des Büros rennen muss. Zudem fehlt es dem öffentlichen Dienst an gewisse Benefits, die in der freien Wirtschaft üblich sind wie z. B. monatl. 50 € steuerfreien Tankgutschein, Bezahlung Weihnachtsfeieressen + Betriebsausflug. Zu guter Letzt ist der Personalmangel enorm und viele arbeiten mittlerweile monatelang für mind. 2 Personen. Zusätzlich hat man noch einen Anwärter zu betreuen. Eine gute Ausbildung ist jetzt schon nicht mehr möglich. Dies spiegelt sich an der Durchfallquote wider. Viele Anwärter / künftige Bearbeiter schreckt die aktuelle Personalsituation ab (—> keine langfristige Personalgewinnung).

unattraktiv: -Arbeitnehmer (die in Gewerkschaften organisiert sind) haben bedingt durch Nullrunden im öffentlichen Dienst besser verdient. Die letzte Gehaltsverhandlung war ein Witz (verglichen mit Verdi/IGMetall). Das als Erfolg zu verkaufen, ist blanker Hohn. -Zulagen für die Schicht sind im Vergleich zur freien Wirtschaft lächerlich. Klar, der öffentliche Dienst hat andere Vorteile. Es geht aber hier rein um die Schichtzulage. Und Schicht ist sowohl in der freien Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst anstrengend. Kein Wunder, dass viele neue Kollegen sagen "Schicht, nein Danke. Da mach ich lieber was anderes" -Technische Ausstattung. Sorry, aber wir kämpfen gerade für zwei Bildschirme. Das sollte Standard sein. Des Weiteren teile ich mir als Schichtler den Arbeitsplatz, ergo die versiffte Tastatur, mit 50 Kollegen.... -Bürokratie: Ohne Worte. Beispiel: Ich mache eine Vernehmung gleich via Notebook. Würde ich es richtig machen, lasse ich dafür ein 3-Seitiges Formblatt unterschreiben. Vorher habe ich zwei Seiten gebraucht...

Die Bezahlung an Sonn- und Feiertagen sowie Nachtdienste müssen deutlich verbessert werden. Niemand arbeitet gerne am Wochenende und schon gar nicht, wenn er für jemanden einspringen muss (und der, der ausfällt, bekommt auch noch die Stunden gutgeschrieben). Da fällt der Ausfall am Wochenende gar nicht so schwer, weil ein anderer macht es schon. Was motiviert am Wochenende zu arbeiten am besten? Natürlich ein entsprechend guter finanzieller Anreiz (im Vergleich zur freien Marktwirtschaft, echt lächerlich gering aktuell). Aufstiegsmöglichkeiten sind viel zu gering. Mehr als zehn Jahre auf Beförderungen zu warten ist unglaublich demotivierend. Wenn man seine Urkunde zum 25- jährigen Jubiläum bekommt und noch mindesten 10 Jahre auf den Inspektor warten muss, fällt die Motivation für die kommenden Jahre sehr schwer. Das Beurteilungssystem ist absolut schlecht und schafft unglaublich viel Unzufriedenheit. Das Positivste ist die Arbeitsplatzsicherheit. Die Wertschätzung der Kolleg*inen in den Justizvollzugsanstalten wird als sehr schlecht empfunden.

Bestehende Regeln werden oft nur umgesetzt, "weil das schon immer so war", ohne zu hinterfragen, ob es in der heutigen Zeit nicht bessere Alternativen gäbe. Z.B. - wird in vielen Bereichen eigens (schlecht) entwickelte und zum Teil veraltete EDV-Technik eingesetzt. Das Bedienen der Programme dauert oft länger als die eigentliche Aufgabenerfüllung. - KI oder auch nur die Einmalerfassung/Abfrage von Daten ist ein Fremdwort. - Ein Laptop und ein Handy, alles mit modernster auf den Arbeitsplatz zugeschnittener KI-gestützter Software, sollte Grundausstattung eines jeden Verwaltungsbeamten sein. - Es gibt noch Formblätter und Durchschreibesätze, die danach ABGETIPPT werden müssen - werden Dokumente in der Verwaltung oft nur noch ausgedruckt, um sie zu unterschreiben und wieder einzuscannen, was eine absolute Verschwendung an Material und Arbeitszeit ist (Digitale Unterschrift). - Beamte die z.B. den Aufstieg von der 2. in die 3. QE bei der Polizei machen wollen, müssen für die Dauer des Studiums den teils sehr weiten Weg an die Hochschule auf sich nehmen und dann i.d.R. dort auch wohnen, weil die Heimfahrt zu weit wäre. Homeoffice, obwohl die Technik vorhanden wäre, wird verwehrt. Dies schreckt viele geeignete Bewerber, insbesondere auch junge Mütter ab, sich fortzubilden, obwohl sie geeignet wären.

Zum Thema unattraktiv zählen bei uns im Amt: 1. Essen bei der Weihnachtsfeier selbst zahlen 2. Betriebsausflug sämtliche Kosten selbst tragen 3. Homeoffice eher kompliziert 4. schwierige Aufstiegsmöglichkeiten

Bezahlung nicht zeitgemäß, Image verbesserungswürdig, kein Rückhalt seitens der Regierung, Ausstattung mangelhaft, hohes Maß an Bürokratie

Schlechte Bezahlung wird keinerlei junge Männer in diese Berufsgruppe bringen; Anwärterbezüge sind zu gering für junge Familienväter; schlechte Ausstattung in Kombination mit keinerlei Rückendeckung bringt nur schlechte Motivation der Mitarbeiter; Beförderungssituation katastrophal; In anderen Bundesländern wie zu Beispiel Baden-Württemberg wurden die A Gruppen für alle angehoben; Bundesbeamte werben durch bessere Besoldung Landesbeamte ab

Wertschätzung durch die Politik; Beförderungen nicht nach Parteibuch, sondern nach Leistung; Nicht jede gute Fachkraft ist eine gute Leitungskraft, Führungsaufgaben anders vergeben; Modular qualifizierte Kollegen sind oft gut, aber können niemals einen Juristen ersetzen, diese fehlen dann für die iur. Tätigkeiten

Gehaltsmäßig hängt der öD immer noch weiter hinter der Wirtschaft und ist aus finanzieller Sicht eher unattraktiv. Die flexiblen Arbeitszeiten sprechen hingegen wieder für den öD. Es fehlt noch an einem guten Gesundheitsmanagement. Auch ist Mobbing im öD leider ein großes Thema.

Back to the roots und nicht immer "politisch korrekt" sein wollen. Rückgrat beweisen.

Besoldung aus den 90er Jahren, nicht mehr annähernd vergleichbar mit Bezahlung in der Privatwirtschaft. Tagegeld für Betriebsprüfung seit 50 (!!!) Jahren nicht angepasst = 4,09€ (früher 8 DM) steuerlicher Freibetrag = 16 € Ortsklassenbesoldung ein Witz, wenn ein Landkreis in den Top 3 der teuersten Kreise in Deutschland ist und in Ortsklasse 4 eingruppiert wird

Unattraktiv: Privatversicherung Unattraktiv: keine Möglichkeit in höhere QE aufzusteigen

Anmerkung von Meister / Technikertiteln. Allgemein bessere Chancen im Angestellten Bereich

Unattraktiv: 40h Woche; Verbot des Wechsels von Finanz andere Ämter, Behörden, usw.; Streitigkeiten mit den Dienstherren wegen Dienstunfallkosten.

Bitte kümmert Euch darum, dass der Schwachsinn mit der angeblich "bürgernahen" Sprache wieder in der Tonne verschwindet, wo er ausgebrütet wurde. Ich in einem Bescheid klingt in den Ohren der Betroffenen viel mehr nach subjektiver Willkürentscheidung, als nach einer bürgernahen gesetzlich geregelten Entscheidung. Man sollte nicht von KI und dadurch 5000 eingesparten Stellen träumen, wenn die grundlegenden Programme immer noch im Kern aus den 80er und 90er Jahren stammen und untereinander nicht kompatibel sind. So wie jetzt die bundeseinheitlichen Regelungen rüberkommen, klingt dies als schleichender Weg hin zur reinen Bundesverwaltung mit hierarchischen Strukturen aus dem vorletzten Jahrhundert. Das ist Rückschritt und kein Fortschritt! So arbeiten die Landesverwaltungen selbst mit an der weiteren Aushöhlung des föderalen Staatsaufbaus hin zur einer bürgerfernen zentralistischen Behördenstruktur.

- Unattraktiv wird der Dienstherr als Arbeitgeber für Lehrkräfte durch immer mehr Tätigkeiten neben dem eigentlichen Kerngeschäft, ohne dass irgendeine Entlastung an anderer Stelle erfolgt. - Die Einführung der fehlerbehafteten ASV hat (insbesondere für die Oberstufenkoordinatorinnen und Oberstufenkoordinatoren) einen erheblichen zeitlichen Mehraufwand bedeutet und kostet bis heute unnötige viele Zeitressourcen, für die es keine Entlastung an anderer Stelle gibt.

Die jüngeren Kollegen sollten mehr gefordert werden. Die Einstellung zum Beamtentum klar und deutlich definiert werden.

Höherer Stellenschlüssel in der zweiten QE, im Justizvollzug. Angliederung des Justizvollzug an die Polizei in Sachen Beförderung und Aufstiegschancen.

Grundsätzlich sind Arbeitsplatzsicherheit und Absicherung im Alter in Ordnung. Ansonsten ist besonders die Gleichbehandlung im Vergleich zu älteren Kollegen bei der Bezahlung nicht gegeben (es wird argumentiert, ältere Kollegen hätten mehr Erfahrung. Allerdings werden identische Aufgaben erledigt). Eine Leistungsbeurteilung liegt m.E. nicht vor!

Die Bezahlung muss den Realitäten angepasst werden - siehe "Amtsangemessene Alimentation" - Klagen beim Bundesverfassungsgericht!

Abschaffung Aufstieg in den höheren Dienst für Beamte - Ungleichbehandlung im Vergleich zu Angestellten

Ungleichbehandlung der Justizfachwirte, Rpfl in Bezug auf Justizangestellte (E9a)

Die Außenwirkung müsste verbessert werden, dies kann aber nicht erreicht werden, wenn 60-Jährige immer noch nicht mehr als Hauptsekretär geworden sind und deshalb auch zu Recht unzufrieden sind - und dieses auch kommunizieren; (auch nach außen) und deshalb kann es nicht sein, dass ausgebildete Beamte nun niedriger eingestuft werden als langjährige Beamte... So schafft man Unzufriedenheit und im mittleren Dienst hat doch kein junger Mensch Interesse, 2 Jahre zu lernen, wenn die Angestellte als Angelernte um einiges mehr verdient (Einstiegsgehalt gehobener Dienst)

Grundsätzlich sind Arbeitsplatzsicherheit und Absicherung im Alter in Ordnung. Ansonsten ist besonders die Gleichbehandlung im Vergleich zu älteren Kollegen bei der Bezahlung nicht gegeben (es wird argumentiert, ältere Kollegen hätten mehr Erfahrung. Allerdings werden identische Aufgaben erledigt). Eine Leistungsbeurteilung liegt m.E. nicht vor!

Die Gehälter mit Tätigkeiten transparent gestalten, kommt eine Tätigkeit aus einem anderen Referat hinzu, sollte diese bei vergütungsstufe berücksichtigt werden. Personalrat sollte stets für die Beschäftigten bzw. für Personal einsetzten, bei uns kämpft der Personalrat gegen die Beschäftigten. Vielleicht in vielen Dingen attraktiver gestalten und nicht überall Personal einsparen, das Ministerium ist hier auch in Verantwortung.

- gute Erreichbarkeit der Arbeitsstätte (Bahnhofnähe, Parkmöglichkeit an der Dienststelle) - Erhöhung von Ballungsraumzulagen gestaffelt nach Qualifizierungsebenen - Reisekostenersatz, speziell km-Pauschale angleichen aber auch differenzierte Anrechnung der Dienstzeit für KFZ-Lenker und KFZ-Mitfahrer.

Mittlerweile bröckelt das gute Image des öffentlichen Dienstes auf Grund von Sparmaßnahmen seitens der Landesregierungen. Leider ist der Förderalismus oftmals ein Hindernis für gute Ideen. Lediglich ein Zugang für Studierende in manchen Bundesländern ist ebenfalls unnötig.

Anlage 2:

Alle Antworten auf Frage 11:

Was müsste man stärker betonen bzw. wo müsste man ansetzen, um die Chancen bei der Fachkräfte-/ Nachwuchsgewinnung zu verbessern?

(Hinweis: Diese Frage wurde nur angezeigt, wenn man zuvor angab, als Beamter/Beamtin oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst zu arbeiten.)

Bessere Bezahlung

Mehr Gehalt

Lohnfortzahlung im Krankenstand, Pension

Bezahlung, kürzere Ausbildung

Bezahlung im mittleren Dienst

Bessere Bezahlung in den Einstiegsämtern. Gerade in Ballungsräumen wie München lässt es sich mit E5/E6 oder A6 nicht leben.

Eindeutig die Bezahlung!

Mehr Bezahlung

Bezahlung, Bekanntheit der möglichen Arbeitsstellen

Bessere Bezahlung, Flache Hierarchien

Die Besoldung, gerade bei Ingenieuren

Bessere Bezahlung und in dem Zusammenhang einen leistungsbezogenen Anteil einführen, damit sich Leistung mehr lohnt.

Faire Bezahlung

Gute Bezahlung, Aufstiegschancen, Homeoffice-Möglichkeit

Bessere Bezahlung, bessere Flexibilität

Bessere Entlohnung, Zuschläge erhöhen

Fortbildungsmöglichkeiten, bessere Bezahlung (die Tarifverhandlungen von 2023 waren ein Witz, die Inflationsausgleichszahlung hat man immer noch nicht erhalten! Und die gesplittete Erhöhung generell zu wenig!), Beförderungszeiten

Auch wenn es immer Niemand hören will, gehen 99,9% der Menschen in die Arbeit, um Geld zu verdienen. Deswegen geht Attraktivität nahezu ausschließlich über mehr Geld

Immer wieder dasselbe... Bessere Bezahlung!

Primär liegt es an der Bezahlung. Insbesondere bei nicht streikberechtigten Beamten sollte der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachkommen und automatisiert einen tabellenwirksamen Inflationsausgleich durchführen. Ansonsten kann nicht von Gehaltserhöhungen geredet werden. Teilnahmen an Demonstrationen von Beamten in der Freizeit interessieren niemanden. Auch Zulagen für Fachkräfte sollten bezahlt und die bestehende Gesetzesgrundlagen der Länder dafür ausgenutzt werden.

Bessere Bezahlung.

Bessere Bezahlung nach der Ausbildung.

Besoldung verbessern, Prämien zahlen, Gehälter mindestens auf Niveau der Bundesbehörden angleichen. Die beste Ausstattung anschaffen

Mehr Geld.

Attraktivere Vergütung und bessere Einarbeitung.

Bessere Bezahlung - Arbeitszeitverkürzung - keine willkürliche Änderung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Kürzungen von Zulagen, Einsparung von Essenszuschüssen usw. - Sparmaßnahmen immer nur auf den Rücken der Belegschaft und nun fragen - Warum wollen sie nicht mehr?

Die Bezahlung muss besser werden. Selbst der Unterschied zwischen TVL und TVÖD ist schon zu groß

Bessere Bezahlung nach der Ausbildung

Bessere Bezahlung und Flexibilität

Besoldung von Beamten mit Familie ist ok. Bei Singles ist dies mittlerweile ein absolutes Desaster, 50% meiner Besoldung als Meister geht für Miete und Nebenkosten bei knapp 54qm 2 Zimmer drauf, das bei einer 40 Std. Woche, wie will man da Leute finden?

Bezahlung und Digitalisierung

Bessere Bezahlung, keine 40,1 h Woche, mehr Budget, um Investitionsstau zu beheben

Bezahlung und Beförderung

Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten

Einstiegsgehalt, Wochenarbeitszeit

bessere Arbeitsbedingungen und besser Bezahlung. Die freie Marktwirtschaft ist finanziell um einiges attraktiver.

Mehr Geld. Im Vergleich zur freien Wirtschaft lächerlich… Man beachte die Schwierigkeit des Studiums in Herrsching (Steuerrecht), damit lässt sich „außen“ das 3-fache verdienen.

Bezahlung nicht weiter verschlechtern gegenüber privater Wirtschaft. Aufstiegschancen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Man muss mit den Bedingungen der freien Wirtschaft gleichziehen bzw. noch besser sein. Heißt mehr bezahlen (nicht nur in Form von Lohn, sondern auch Mal in Form von Veranstaltungen etc.) und die Arbeitszeit müsste angepasst werden (35-38 Std pro Woche, 4 Tage Wochen etc.)

Bezahlung verbessern, um mit der freien Wirtschaft mithalten zu können.

Angleichen der wöchentlichen Arbeitszeit an private Arbeitgeber (40 Stunden-Woche Staat - teilw. 35 Stunden-Woche Industrie)

Bezahlung an freie Wirtschaft angleichen Bürokratie abbauen

Konkurrenzfähigkeit mit der freien Wirtschaft. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten ist nicht alles. Meistens ist die Bezahlung der ausschlaggebende Punkt

Ein Hauptargument, welches mir im Privatumfeld oftmals gegen den öffentlichen Dienst begegnet, ist die Bezahlung, die den Möglichkeiten der freien Wirtschaft hinterherhinkt.

Bessere Bezahlung, dann klappt es auch wieder mit der Nachwuchsgewinnung. Der GAP zur freien Wirtschaft ist mittlerweile viel zu hoch. Man wird von den Bewerbern, so es sie noch gibt, belächelt. Fachkräfte können schon lange nicht mehr gewonnen werden. Höchstens noch Quereinsteiger, soweit vom starren System her überhaupt zulässig. Dann folgt eine aufwändige Qualifizierung. Der Mangel an Qualität, aber auch der bereits spürbare Personalmangel, erzeugen Demotivation und Überlastung bei den wenig verbliebenen Qualifizierten. Anwärter brechen oftmals ab oder verlassen den öD nach erfolgreicher Laufbahnprüfung, um etwas anderes zu machen. Meist wird der schlechte Verdienst in Verbindung mit der hohen Belastung sowie die fehlende Flexibilität genannt. Das war früher kaum vorstellbar. Und es geht hier NICHT um München, sondern um den ländlichen Raum mit mittlerweile sehr hohen Lebenshaltungskosten.

Konkurrenzfähiger zur freien Wirtschaft, bessere Bezahlung, besseres Image

Bezahlung an Wirtschaft anpassen. Beamtensystem reformieren.

Leistung müsste sich lohnen. Den Wettbewerb zur Wirtschaft verlieren wir.

Moderner Arbeitgeber --> sowohl technisch als auch bürokratisch 10-20 Jahre hinter der freien Wirtschaft. Bezahlung noch mehr an die Konkurrenz (= freie Wirtschaft) anpassen

Leider ist die Bezahlung ein Hauptargument bei der Jobsuche und der öD zahlt in aller Regel nicht so gut wie die freie Wirtschaft. Dafür kann der öD mehr mit Jobsicherheit punkten und in vielen Bereichen auch mit geregelten Arbeitszeiten, freien Wochenenden und vergleichsweise (!) weniger Leistungsdruck. Diese Argumente sollten bei der Personalsuche betont werden.

Bessere Bezahlung. Im Vergleich zur freien Wirtschaft kein Verhandlungsspielraum und nur geringe Gehaltssprünge möglich trotz guter Leistungen. Als Polizist bin ich täglich Gefahren ausgesetzt und trage die Verantwortung für mich, meine Kollegen und die Bürger, dennoch ist die Bezahlung der Gefahr, der ich mich aussetzen muss, nicht angepasst. Seien es tätliche Angriffe, Widerstandshandlungen, Beleidigungen und Bedrohungen oder die Gefahr der Ansteckung mit unheilbaren Krankheiten. Ich habe mein Studium mit Aussicht auf einen Einstieg mit A13 aufgegeben für einen Job mit mehr Verantwortung und Gefahren, und werde voraussichtlich dennoch niemals diese Gehaltsstufe erreichen. Hinzu kommt der Schichtdienst, der den Körper langfristig ruiniert und im Vergleich zu den Nachtzuschlägen in der freien Wirtschaft ist der Ausgleich hierfür von max. 5€/Stunde an Lächerlichkeit kaum zu überbieten.

35-Stunden-Woche

Bessere Bezahlung, weniger Stunden, weniger Arbeit/Stress, flexiblere Arbeitsmöglichkeiten (mehr Homeoffice, keine Beantragung, Vertrauensarbeitszeit), bessere technische Ausstattung

Wochenarbeitszeit verringern, Bürokratie verringern, mehr Personal

Mehr Gehalt, flexible Arbeitszeit, geringere wöchentliche Arbeitszeit, mehr interne Aufstiege als Anreiz bieten

Work-Life-Balance, Krisensicherheit

Möglichkeit zum Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Teilzeit und Altersteilzeit

Mehr Homeoffice

Homeoffice, Teilzeit, Altersteilzeit

4 Tage Woche, Löhne erhöhen, max. 38 Stunden Woche, Zusammengehörigkeitsgefühl viel mehr stärken, die Jobs viel transparenter machen

Mehr Gehalt und mehr Freizeit. Während die GdL eine 35 Stunden Woche bei gleichem Gehalt fordert, arbeiten wir im Justizvollzug 12 Tage am Stück und haben dann 2 Tage frei. Und die Überstunden bekommt man nicht ausbezahlt und muss dann noch frei nehmen, wenn der Dienstherr das möchte. Das macht kein normaler Mensch mit!!!

Weg von der 40 Stunden Woche. Anpassung der Besoldung an die geänderten Lebensumstände (Thema Inflation, Höhergruppierung Angestellte, Vergleich zu ähnlichen Tätigkeiten in der freien Wirtschaft).

Homeoffice, flexiblere Arbeitszeiten

40 bzw. 41 Stunden pro Woche müssen unbedingt weg, mindestens zurück auf 38,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich, um all die Jahre ohne oder mit nur sehr geringer Lohnerhöhung zumindest etwas zu lindern

Anpassung der Wochenarbeitszeit

Flexibilität, Möglichkeit für Teilzeit und auch wieder Stundenerhöhung, attraktive Leitungspositionen auch nach Elternzeit

Besoldung anpassen, Versetzungsmöglichkeiten, mobiles Arbeiten/Telearbeit nicht nur für Eltern, etc. - oft kann problemlos mehrere Tage/Woche im Homeoffice gearbeitet werden, allerdings sind die Vorschriften sehr unflexibel

Homeoffice, flexiblere Arbeitszeiten, Altersteilzeit

Work-Life-Balance bei Familien und im Alter

Absenkung Wochenarbeitszeit

4-Tage-Woche, Digitalisierung

Homeoffice, Gehalt erhöhen, Wochenarbeitszeit senken, Unterschiede TVL und TVöD gleichziehen

Bessere Bezahlung. 35 Stunden Woche. 4 Tage Woche. Flexible Arbeitszeiten. Bessere Karrieremöglichkeiten. Bessere Durchlässigkeiten in den QE's.

Wochenarbeitszeit kürzen bei gleichbleibenden Bezügen

Lebensarbeitszeit-Konten: Sobald eine "Überstunde" erbracht wurde, wird diese "von hinten" (Pension) abgezogen. Arbeitgeber hat die Leistung bereits erhalten

Höhere Bezahlung, niedrigere Arbeitszeit

Höhere Bezahlung nach Anwärterzeit, geringere Wochenarbeitszeit!!!

Besseres Gehalt und / oder geringere Wochenarbeitszeit

Die Bezahlung, eine gute Work-Life-Balance

Verschlanken der Strukturen. Abbau des föderalistischen Systems. Öffnung für qualifizierte Personen aus dem mittleren Bildungsweg.

Arbeitsabläufe sollten digitalisiert und entbürokratisiert werden. Dann kann die Arbeit schneller und einfacher erledigt werden. Das macht die Beschäftigten glücklicher, was ein besseres Bild nach außen gibt.

Die kompletten Strukturen ändern

Moderner werden, nicht nur medial. Hierarchiemodel ist immer noch zu altmodisch Aufstiegschancen sind nicht gerecht – Beurteilung

Nicht nach Alter beurteilen, sondern tatsächlich nach Leistung! Flache Hierarchien! Möglichkeit der Zurückstufung bei älteren Kollegen, wenn Leistung nicht mehr stimmt - damit verhindert man m.E. Unstimmigkeiten innerhalb des Kollegiums und ein gesunder Konkurrenzkampf wird gefördert - das sollte der Steuerzahler auch erwarten dürfen. Wir sind Dienstleister für den Steuerzahler, das muss in das Mindset - somit kann ich junge Kollegen auch halten und motivieren!

Bessere Stellenbewertungen v. a. in der 3.QE

Hauptsächlich Bezahlung und schnelle Umsetzung von Beschlüssen

Flache Hierarchien, Digitalisierung, weniger Bürokratie

Schnellere Digitalisierung und leichtere Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen, die den Bürokratieabbau fördern und die Arbeit und den Kontakt zum Kunden vereinfachen

Bezahlung, Entbürokratisierung (!!!); Sinnvollere Tätigkeiten

Bürokratieabbau (inkl. Abschaffung von Fax und ewigem Ausdrucken), bessere Vernetzung aller Behörden, um o.g. Punkt sinnvoll erreichen zu können. Personal weniger in Verwaltung und mehr in Kernaufgaben einsetzen.

Bürokratie abbauen (umständliche Prozesse, vieles doppelt und dreifach, Datenschutz), mehr Home-Office (Home-Office wird von Führungskräften nicht gewünscht, sind noch vom alten Schlag, kein Vertrauen).

Digitalisierung, Entbürokratisierung, den Wünschen und Erwartungen des Nachwuchses anpassen und darauf eingehen.

Betriebsklima, Rahmenbedingungen, damit MA auch bleiben

Besseres Gehalt (verglichen mit dem Lidl-Kassierer ist es natürlich gut, aber verglichen mit Fachkräften eher naja, insbesondere bei Berücksichtigung des körperlichen Einsatzes) Außerdem vor allem nicht nur Nachwuchs gewinnen, sondern auch halten! Nachwuchs mit Notebooks auszustatten, die der nach der Ausbildung abgeben muss und wieder in der Steinzeit ankommt, motiviert wenig.

Praktikanten-Programme, aktiv den Jugendlichen die Vorteile des öffentlichen Dienstes aufzeigen, ihnen das Gefühl geben, willkommen zu sein

Werbung auf Social Media schalten, mehr Homeoffice anbieten bzw. eine bessere Bezahlung, wenn das nicht möglich ist.

Mehr auf die Bedürfnisse der Bewerbenden eingehen und weniger 0815-Amtsschimmel

Mehr Werbung v.a. durch motivierte Mitarbeiter, die sich auf Augenhöhe mit Studenten und Schülern unterhalten können. Stichwort: Karrieretage etc.

Den Job attraktiver verkaufen, mehr Gehalt bzw. vor allem bessere und schnellere Aufstiegschancen. Mehr Stellen schaffen. Die Hochschule besser verkaufen z.B. durch Influencer, die gerade selbst das Studium machen und davon berichten.

Mehr im Social Media Bereich aktiv werden. Bezahlung an die freie Wirtschaft angleichen.

Mehr Werbung, bessere Bezahlung

Viel mehr Werbung in der Justiz, so wie es die Polizei macht. Das, was für die Justiz gemacht wird, ist ein Witz

Aktivere Werbung in Schulen, Tag der offenen Tür, Auftritte auf Ausbildungsmessen

Mehr Präsenz in Schulen

Präsenter im öffentlichen Leben werden. Evtl. Werbung analog Bundeswehr. Tag der Offenen Tür oder ähnliches. Tag der Polizei mit Vorführungen, siehe Sachsen.

Über die Berufe informieren, Flexibilität hervorheben

Senkung der Wochenarbeitszeit, Mehr Aufstiegsmöglichkeiten, Schnellere Beförderungenszeiten, Mehr Präsenz in Social Media (Bewerber ansprechen mit entsprechenden Clips)

Praktikum anbieten, bei engagierten Beamten über die Schulter schauen lassen, Einblicke in verschiedene Bereiche gewähren

Gewisse Berufsbilder konkret bewerben, insbesondere über Social Media-Kanäle. Bessere Bezahlung in Relation zur Verantwortung bzw. bei immer mehr Aufgaben/Zuständigkeiten.

Mehr Benefits schaffen, z.B. nicht nur JobBike, sondern auch Hardware wie Tablet, Smartphone über den Brutto-Arbeitslohn beziehen. Bessere Aufstiegschancen in die 3. QE. Volles 13./14. Gehalt. E-Gym Wellpass, um sich fit halten zu können, Personalrabatte

Bessere Bezahlung, weniger Stress, Obst/Gemüse/Snackkorb direkt auf Station zur Verfügung stellen, Wasser, Tee, Kaffee bereitstellen, Tankgutscheine/kleine Geschenke am Jahresende.

Mehr Flexibilität, mehr werben, bessere Ausbildung

Mitarbeiter dort einsetzen, wo sie hinwollen. Stattdessen lässt man sie auf Stellen versauern, bis sie den Arbeitgeber ganz verlassen. Das spricht sich rum.

Mehr Werbung auf Plattformen, auf denen sich die jungen Leute herumtreiben. Positiveres Bild des Öffentlichen Dienstes verbreiten.

Die Wichtigkeit und Sinnhaftigkeit von Verwaltung einer breiten Masse erklären. Geht in die Schulen und stellt den ÖD vor.

Frühzeitiger werben und über Arbeitsinhalte informieren, bessere Rahmenbedingungen und höhere Bezahlung sicherstellen

Mehr auf Vielfalt des öffentlichen Dienstes fokussieren. Moderne, ansprechende Kampagnen

Ausstattung des Arbeitsplatzes / Homeoffice: Eigenes Handy, Laptop usw… Gehalt erhöhen.

Digitalisierung und Bezahlung

Man muss in allen Bereichen moderner werden und investieren.

Moderne Arbeitsplätze in Soft- und Hardware, weniger Bürokratie

Bessere digitale Struktur und eine viel bessere Bezahlung

Der öffentliche Dienst müsste schneller mit der Modernisierung und Digitalisierung unserer Behörden vorankommen (z.B. technische Ausstattung).

Mehr Digitalisierung, um Prozesse zu automatisieren und zu beschleunigen und um Mitarbeiter und Beamte zu entlasten.

Bessere Bezahlung, Digitalisierung (komplettes System neu machen, am besten mit einer externen Firma)

Mehr Aufmerksamkeit auch für die weniger bekannten Berufe im ÖD und modernere Arbeitsplätze (auch (Büro-)Ausstattung, Digitalisierung ist nicht alles!)

Den ganzen Apparat modernisieren, digitalisieren

Bessere Bezahlung, bessere Standorte der Hochschulen, bessere Ausstattung/Comfort der Hochschulen, Quereinsteiger annehmen

Bessere Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten, junge Menschen mit Masterabschluss in einem naturwissenschaftlichen Fach in E 10/ A 11 mit Glück nach 20 Jahren in E 11/ A 12? Jedes Ingenieurbüro oder Betrieb in der freien Wirtschaft bietet mehr. Bei dem derzeitigen Mangel an Arbeitskräften ist die Arbeitsplatzsicherheit kein Argument mehr.

Anreize durch höhere Bezahlung oder mehr Urlaubstage schaffen. Modernere Ausstattung anschaffen. Karrierewechselmöglichkeiten schaffen, man möchte sich evtl. irgendwann neu orientieren, möchte aber nicht den Pensionsanspruch verlieren, so sitzt man in einen Job fest, der einem nicht mehr glücklich macht.

Beförderungszeiten Beamte in Bayern im Vergleich zu Baden-Württemberg sehr unattraktiv. Beamtenausbildung wie Baden-Württemberg von Land organisieren und finanzieren

Bezahlung und leichteren Aufstieg bei guten Arbeitsleistungen

Bessere Durchlässigkeit der Laufbahnen

Leichteren Dienststellenwechsel ermöglichen und eine bessere Beurteilungsmöglichkeit von unten nach oben (nicht jeder Führungskraft ist auch geeignet)

Verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten.

Bessere Aufstiegschancen, bessere Bezahlung

Mehr Entwicklungsmöglichkeiten

Schnellere Beförderung, Hierachie viel viel flacher halten

Der finanzielle Anreiz ist in den letzten Jahren fast verschwunden. Gerade mit vielen Überstunden und unzähligen Wochenenddiensten fühlt sich der finanzielle Anreiz für den Nachwuchs doch eher schlecht im Vergleich zur sehr gut und besser bezahlten freien Marktwirtschaft an. Ein junger Mensch mit 20 Jahren, der 42 Jahre Dienst vor sich hat, kann nur zweimal befördert werden! Hauptsekretär und Inspektor. Da wird jede Beurteilung frustrierender und man kann seinen Job so gut machen, wie man möchte, das System gibt nichts zur Motivation her.

Karriere und interessante Arbeitsplätze

Bessere Bezahlung, bessere Regelung bei Einstellungen, Stufenzuordnungen, Eingruppierungen, Anerkennung frühere Arbeitgeber. Bei Beamten Anerkennung vorherige Berufslaufbahn, auch wenn nicht öD bei Stufenzuordnung

Bessere Bezahlung, bessere Beförderungs-Chancen

Bessere Bezahlung, mehr Möglichkeiten, sich innerhalb des öffentlichen Dienstes neu zu orientieren (z.B. bzgl. der Tätigkeit oder Bundeslandwechsel)

Bessere Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten

Weniger Juristen in der allgemeinen Verwaltung, die Beförderungsstellen vor allem in der QE3 der allgemeinen Verwaltung überproportional blockieren

Bürokratie einsparen! Digitalisierung besser umsetzen! Fortbildung/Aufstiegsmöglichkeiten anbieten bzw. tatsächlich auch genehmigen!

Man müsste den öffentlichen Dienst durch eine bessere Bezahlung und bessere bzw. einfachere Aufstiegsmöglichkeiten attraktiver machen

Viel zu starres Gebilde, zu wenig Aufstiegschancen und zu wenig attraktive Features

Bessere Bezahlung, flexiblere Wechselmöglichkeiten zwischen Behörden

Arbeitszeiten, Gehalt, Wohnungen in Großstädten, Fortbildungsmöglichkeiten in manchen Berufen fast nicht gegeben (nicht gewünscht), genau wie Aufstiegschancen / Fortbildungsmöglichkeiten z.B. im Justizvollzugsdienst gleich null und somit sehr unattraktiv!

Bessere Fort- und Weiterbildungsmöglichleiten, schnellere / bessere Möglichkeiten, um in die nächsthöhere QE aufzusteigen (nicht erst mit Mitte 40), mehr Akzeptanz für Homeoffice

Aufstiegschancen nach Leistung und nicht nach Dienstjahren und Beziehungen

Neben Aufstiegschancen (im Bibliothekswesen wird kaum mehr verbeamtet und Modulare Qualifizierung existiert nur für den einfachen und höheren Dienst) könnte auch eine offenere Einstellung zu Homeoffice helfen

Höherer Verdienst, bessere Aufstiegsmöglichkeiten

Schichtdienst besser bezahlen (Nachtschicht)

Die jüngeren Generationen legen viel Wert auf Work-Life-Balance. Im Schichtdienst als Beamter ist das nur schwer möglich. Viele schichtarbeitende Polizisten können aufgrund der jahrelangen Belastung ihre Pension nur sehr kurz genießen. Die Gesundheit leidet einfach über die Jahre hinweg.

- höheres Gehalt - bessere Arbeitszeiten, insbesondere bei Schichtarbeit

Besoldung erhöhen, Zuschläge insbesondere für Dienst zu ungünstigen Zeiten erhöhen, Homeoffice Plätze schaffen

Definitiv die Bezahlung insbesondere der DuZ. Dann wäre z.B. der Wochenenddienst (der immer jedes zweite Wochenende ist) zumindest attraktiver.

Man sollte die Vorzüge des Beamtentums besser verständlich machen. Dass auch Schichtarbeit zum Beispiel lohnenswert sein kann (Pensionsalter, Zulagen, dienstfrei)

Nachwuchskräftegewinnung im Justizvollzug 2 QE ist sehr schlecht, da die Bedingungen mit 12 Tage arbeiten und 2 Tage frei (jedes zweite Wochenende und Feiertage arbeiten) absolut gute Werbung für potenzielle Anwärter ist. Während in der freien Wirtschaft die 4-Tage-Woche diskutiert wird, arbeiten wir im Justizvollzug 12 Tage am Stück und haben viel zu viele Überstunden. Beförderungsmöglichkeiten sind auch zu gering, da der Stellenschlüssel angehoben werden müsste. Während bei der Polizei deutlich schneller befördert wird, warten man im Justizvollzug Jahre länger auf die nächste Beförderung. Aufstiegschancen gibt es auch keine. Die Motivation kann nicht aufrecht gehalten werden, so kann auch keine Werbung für Nachwuchskräftegewinnung gemacht werden.

Flexible Arbeitszeiten, Zulagen bei Dienst zu ungünstigen Zeiten erhöhen bzw. Wochenstunden reduzieren bei Wechselschichtdienst

Höhere Bezüge und DUZ

Bessere Bezahlung, geregelte Arbeitszeiten, weniger Wochenenddienste, keine 12 Tage am Stück Arbeiten

Strafvollzug als Arbeitgeber nicht interessant. 12 Tage arbeiten und 2 Tage frei oft die Regel. Dienstherr und Minister interessieren sich nur für Politik und nicht für die Angestellten und Beamten.

Aufhören, den öD madig zu machen

Die öffentliche Wahrnehmung z.B. in der Presse verbessern. Die Notwendigkeit einer funktionierenden flexiblen Verwaltung darstellen.

Junge Leute erkundigen sich in div. Medien oder persönlich bei und über Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Verschlissene Mitarbeiter, die immer mehr Aufgaben mit immer weniger Personal schultern sollen und zudem von Vorgesetzten herablassend behandelt werden („Es gibt keinen Personalmangel, die Mitarbeiter sind nur faul“) sind halt kein Aushängeschild! Wer will schon in der Tretmühle arbeiten.

Mehr in die Öffentlichkeit gehen und die Vorzüge herausstellen. Weniger Streiks!!!!!!!

Image und Bezahlung

Das Image der faulen, nichts tuenden Beamten muss beseitigt werden. Konkret gesagt: Behördengänge müssen wie das Shopping in der Amazon-App werden. Flexiblere Weiterbildungen im jeweiligen Fachbereich und auch dort in der Digitalisierung. Dann könnte man evtl. als ein moderner und attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Weg vom verstaubten Image der öffentlichen Verwaltung. Moderner Dienstleister mit guten Entwicklungsmöglichkeiten. Einführung Urlaubsgeld.

Werben mit dem, was man bereits hat/bekommt, z.B. flexible Arbeitszeiten, großzügige Homeoffice-Regeln, gute finanzielle Absicherung

Werbung, Vorteile mehr darstellen, z.B. Homeoffice, Auftritt nach außen verbessern, z.B. moderne Büros mit schönerem Design. Keine grauen Möbel und kaputten Drehstühle.

Verbesserung des angestaubten Images durch Digitalisierung und moderne Arbeitsplätze. Verbesserung der Führungskultur (Vorgesetzte sollten ihre Mitarbeiter fördern und sich für ihre Arbeit interessieren). Bessere Politik (Stichwort Bürokratieabbau). Bei der Bezahlung und den Beförderungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten besteht nach wie vor erheblicher Verbesserungsbedarf.

- Anwärterbezüge - Ansicht in der Gesellschaft - Bezahlung der Belegschaft

Image und Bezahlung verbessern. Weniger Bürokratie, mehr und vor allem einfach anwendbare Digitalisierung.

-Abbau der negativen Stereotypen über den öffentlichen Dienst -Mehr zeitl. Ressourcen für die zu erledigen Aufgaben -Mehr Ressourcen für die den Führungskräften übertragenen Führungsaufgaben

Es ist festzustellen, dass viele Beamte aktuell nicht mit ihrem Arbeitgeber zufrieden sind. Dabei wäre ein zufriedener Beamter die beste Nachwuchswerbung.

Den hohen Wert und die Sinnhaftigkeit des Verwaltungshandelns für die Bürger; "Image aufpolieren"

Bessere Bezahlung, deutlich mehr Rückhalt durch Vorgesetzte und vor allem mehr Anerkennung und Rückhalt durch den Dienstherrn (Regierung etc.)

Bezahlung und Wertschätzung.

Jungen Menschen muss man eine Perspektive vorleben. Bei der aktuellen politischen Lage hat man das Gefühl, man wird nur verheizt.

Eigenes Personal mehr fördern und unterstützen und somit auch den öffentlichen Dienst attraktiver machen.

- politischer Rückhalt statt Generalverdacht/Vorverurteilungen - moderne Ausstattung - bundeseinheitliche Besoldung - moderne und durchdachte Dienststellen

Bessere Bezahlung, mehr Rückendeckung.

Gehalt und Rückhalt, Politik wie Vorgesetzte

Mehr Geld, mehr Sicherheit, mehr Rückhalt.

Mehr Geld, weniger als 40-Stunden-Woche, mehr Wertschöpfung durch Wertschätzung - hier Änderung des maroden Beurteilungssystems, dass im Laufe eines Beamtenlebens zur innerlichen Kündigung führt.

Deutliche Gehaltsanhebung mit schneller Umsetzung. Rückhalt durch Vorgesetzte und Politik.

Work-Life-Balance, Kinderbetreuung, Angebote für Gesundheit

Mehr Gehalt und für jeden zugängliche, präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen (höhenverstellbarer Schreibtisch, Headset,...)

In der freien Wirtschaft bekommt man mehr Lohn für weniger Arbeitsstunden, ich denke, dass das für Viele ein Argument ist, nicht in den öffentlichen Dienst zu gehen. Für mich war das Hauptargument für das Beamtentum der sichere Arbeitsplatz. In der heutigen Zeit wäre wohl auch eine Dienst-Kita ein Anreiz und mehr teambildende Maßnahmen und Gesundheitsmanagement. Der öffentliche Dienst ist zu verstaubt, hält an alten Traditionen fest und passt sich nicht schnell genug an die moderne Zeit an. Eine Förderung für die Gesundheit (physisch und mental) zum Ausgleich für das lange Sitzen wäre toll.

Mehr Öffentlichkeitsarbeit, mehr Weiterbildungen, Kinderbetreuungszeiten an Schichtarbeit angleichen

Gehalt, Remotetätigkeit, Gesundheitsmanagement

Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten nach Abschluss der Ausbildung/des Studiums, nicht alles so Oldschool handhaben

Bessere Teilzeitregelungen für Personen mit Kindern, Privatversicherung abschaffen, Besseres Gehalt, Mehr Aufstiegsmöglichkeiten

Grade im Angestelltenbereich der Justiz sieht es aufgrund der langen Befristungszeit mau aus. Das muss dringend geändert werden. Außerdem schrecken viele die eingeschränkten Möglichkeiten der Heimarbeit ein.

Die Einstiegsbedingungen sind bereits gut. Verbessert werden müssen; die Stellenbewertungen bei Quereinsteigern, die Probezeit- bzw. Befristungsregelungen, die Attraktivität für den Personalbestand, da dies auf mögliche Bewerber ausstrahlt ("Personal nicht nur anlocken, sondern halten!"). Errungenschaften nicht immer wieder zerreden und damit Unsicherheiten schaffen (u.a. Mobiles Arbeiten).

Weniger hierarchische Ebenen, d.h. nicht so sehr mit schweren Fällen gängeln

Familie, Flexibilität, mehr Möglichkeit zur Verbesserung (vor allem im Digitalen Bereich). Chefs müssen sich auch auf die Mitarbeiter einstellen (vor allem im Abteilungsleiterbereich). Die Zeit, dass der Staat immer jemanden guten bekommen, ist lange vorbei. In den höheren Hierarchen ist dieser Aspekt nicht angekommen.

Bessere Bezahlung, mehr Personal insgesamt einstellen, Stellen schaffen (zB im Bereich Bekämpfung KiPo), mehr Personal bedeutet auch flexiblere Dienstgestaltung.

Absicherung im Alter, sicherer Arbeitsplatz

Die Vorteile des Beamtentums: sicherer Arbeitsplatz, Gleitzeit, Anspruch auf Sabbat, etc.

Arbeitsplatzsicherheit, Spaß an unterschiedlichen Berufsfeldern und die Chance an internem Wechsel

Der öffentliche Dienst ist zu unflexibel, die Möglichkeit einer Versetzung innerhalb ganz Bayerns ist für viele junge Bewerber abschreckend. Auch im Hinblick auf die erwartete Bereitschaft, im gesamten Freistaat zu arbeiten, ist die Bezahlung (qualifikationsübergreifend) zu schlecht.

- Reduzierung der Wochenarbeitszeit - keine generelle Versetzung in den Raum München nach der Ausbildung - bessere Bezahlung

Heimatnahe Ausbildung und heimatnahe Übernahme nach Beendigung. Sehr wichtig bei Lehrern.

Heimatnähere Einstellungen. Keiner hat Lust, jahrelang von Familie und Freunden getrennt zu sein.

Heimatnaher Einsatz nach Ausbildung/Studium; Ausbau von Homeoffice, damit Entfernung zum Dienstort weniger relevant

Versetzung und Aufstiegsmöglichkeiten.

Ausbildung vor Ort in der Behörde muss mehr gefördert werden.

Bessere Bezahlung oder andere finanzielle Vorteile (freie Heilfürsorge!!!); Beamte werden an der Behörde eingestellt, an der sie sich bewerben. Sie werden nicht nach der Ausbildung in ganz Bayern versetzt (insbesondere Polizei, Justizvollzug usw.)

Mehr Homeoffice sowie heimatnahe Jobs bzw. die Mitteilung, man muss vllt. 3 Jahre in Ballungszentren z.B. München oder Nürnberg, kommt dann aber wieder heim.

Mehr Entgelt; wenn bayernweite Versetzungen, dann mit mehr Homeoffice

Bessere Bezahlung und näherer Einsatz am Wohnort, sowie bessere Konzepte bei der Personalplanung.

Bezahlung, Ortsnahe Beschäftigung

Versetzungssystem überdenken, vor allem Versetzung teilweise nach der Ausbildung im ganzen Bundesland

- modernere Werbemethoden - Wohnraumvermittlung für "Zwangsversetzte". Versetzungszusagen werden viel zu kurzfristig mitgeteilt. - gerechtes Beurteilungswesen. Nicht nur ein Beförderungsranking erstellen, was hervorragende Beschäftigte nur demotiviert, weil das Beurteilungsergebnis nicht ihren tatsächlichen Leistungen entspricht.

1. Höhere Einstiegsbesoldung sowie allgemein die Anpassung der Besoldung. 2. Heimatnähere schulische Ausbildungsstätten (Negativbeispiele: BVS, HföD).

Heimatnahe Ausbildung und Übernahme wegen zu hohen Kosten und unbezahlbar Wohnungen bei ungewollten Versetzungen

Bessere Bezahlung, heimatnaher Dienstort (München als Wohnort ist als Beamter nahezu unbezahlbar), bessere Digitalisierung

Bessere Bezahlung in allen Gehaltsstufen, Zuschläge in Ballungsräumen, weniger Wochenarbeitsstunden, mehr Urlaubstage, Arbeitsplatzgarantie in Wohnortnähe

Moderner werden

Moderne Arbeitsformen

Moderner werden, Bezahlung anpassen

Bessere Bezahlung, mehr Modernität in allen Bereichen

- Mehr Geld - Ämter sind wie Museen

Moderner werden! Mehr Möglichkeiten zu Homeoffice oder Workation. Gesundheitsmanagement in den Vordergrund stellen. Wochenarbeitszeit verringern.

Bessere Bezahlung (vor allem in Ballungsraum); Weniger wöchentliche Arbeitsstunden; Mehr Staatsbedienstetenwohnungen und 2-Zimmer-Wohnungen auch für Alleinstehende

Gehaltsanpassungen, Nachvollziehbare Beurteilungsentscheidungen/Abläufe

Bessere Bezahlung / realistische Aufstiegsmöglichkeiten / dynamischere Einstellungsverfahren/Möglichkeiten —> z.B. 0,5-1 Jahr als Beschäftigter (zum „Reinschnuppern“, wenn gewünscht), anschließend erst der häufige Ausbildungsbeginn für das Beamtenverhältnis

Sich eher an der Nachwuchsgewinnung in der freien Wirtschaft (z. B. großen Unternehmen) orientieren und auf jeden Fall die starren Auswahltermine des LPA abschaffen bzw. ändern

Moderne Ausstattung wie in der Wirtschaft und schnelleres Einstellungsverfahren, oft kriegt man nur die Reste.

LPA-Test viel früher schreiben; Viel bessere Bezahlung; Keine bayernweiten Versetzungen

Die Aufklärung nach außen wird so gut wie gar nicht kommuniziert. Die potenziellen Nachwuchskräfte werden nicht angeworben. Das Auswahlverfahren ist sehr veraltet, da man ja einen Vorlauf mit 1 Jahr braucht. Das ist nicht zeitgemäß.

Referendariat grundlegend reformieren

Mehr Gehalt, Referendariat als Lehrer muss menschlicher werden

Bessere Aufstiegsmöglichkeiten, bessere Bezahlung im höheren Dienst (Gehälter zwischen den Qualifikationsstufen werden zu stark nivelliert), Reform des Referendariats

Gehalt erhöhen, Strukturen abflachen, Wertschätzung entgegenbringen, Karrierechancen ermöglichen

- gute Bezahlung, um mit der Konkurrenz der "Freien Wirtschaft“ mithalten zu können - Verbesserungen und mehr Flexibilität hinsichtlich "Work-Life-Balance", d.h. wo es möglich ist (Tagdienststellen), sollte teilweise Homeoffice sowie 4 Tage-Woche ermöglicht werden. - Faire Dienstpostenhebungen wie im Bereich der Grundschullehrer auch in anderen Bereichen wie Polizei und keine Einstufung aufgrund Dienststellengröße - gleiche Arbeit, gleiche Besoldung. Verschiedene Einstufungen auf der gleichen Dienststelle müssen abgeschafft werden. - Ausbildung in Heimatnähe und dienstliche Verwendung in absehbarer Zeit nach Ausbildungsende sicherstellen

Bessere Eingangsbesoldung, mehr Anerkennung, mehr Werbeetat, bessere IT, mehr Aufstiegsmöglichkeiten

Lehrkräfte entlasten, deutlich bessere Bezahlung, Homeoffice anbieten, flexible Arbeitszeiten, weniger Bürokratie, kleinere Klassen

flache Hierarchien, Karrieremöglichkeiten, Entlastung der Vollzeitlehrkräfte, attraktivere/leistungsbezogene Bezahlung, bessere Ausstattung der Schulen mit Technik, Mobiliar, alternative Möglichkeiten der Unterrichtsgestaltung, kleinere Klassen, mehr Verwaltungspersonal

Bezahlung! Technische Ausstattung, einfacher ins Homeoffice, Entlastung durch neue Kollegen, bessere Aufstiegschancen

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Bessere Bezahlung, v.a. nach Ausbildung/Studium; Weniger strenge gesundheitliche Ausschlussgründe bei Einstellung (z.B. Tattoos, Psychotherapie, ...); Mehr Personal

- mehr Gehalt - mehr Fürsorge (zB. MentalHealth) - mehr Flexibilität bei Dienstzeiten / Dienstposten (z.B. Teilzeitler) - mehr Fortbildung für Führungskräfte (Menschenführung!) - faires Beförderungssystem (keine Vetternwirtschaft, sondern Leistung zählt, Beurteilung durch direkten Vorgesetzten nicht irgendwelche "Schreibtischhelden" mit A13+)

Bessere Bezahlung - gerade für die sozialen Berufe im öffentlichen Dienst (erheblicher Unterschied zu techn. Hochschulabschlüssen), Moderne Personalarbeit - Recruiting, Onboarding etc., weniger Bürokratie und flache Hierarchien und gute Führungskräfte (nicht gute Chef-Sachbearbeiter)

Bezahlung, Aufstiegschancen, Digitalisierung als Voraussetzung für Remote-Work

Prio 1: Geld (dafür geht man schließlich arbeiten) Prio 2: Wochenarbeitszeit senken Prio 3: Arbeitsbelastung der einzelnen Behörden angleichen

Mehr Wertschätzung in Bevölkerung und Politik macht attraktiv. Ein positives Image entwickeln. Betriebskindergärten anbieten

Wochenarbeitszeit reduzieren, Bezahlung deutlich verbessern (TV-L/TVÖD mind. ab E8), TV-L: zu viele Stufen, zu lange Stufenlaufzeiten, keine Stufengleiche Höhergruppierung

Bessere Bezahlung, mehr Durchlässigkeit zwischen den QE's (nicht nur ein paar wenige), technisch aufgeschlossener Verwaltung

Bezahlung, Flexibilität, mehr digital

Personal, Wertschätzung, gute Bezahlung, Homeoffice, Digitalisierung, Personalrat überwachen

Gehalt - Freizeitausgleich - Home Office - Städte- und Familienzulage (wenn auch gerade erst, zu wenig, geschehen)

- bessere Bezahlung auch schon bei den Einstiegsgehältern oder weniger Wochenarbeitsstunden! - die Wertschätzung der Mitarbeiter hängt sehr stark von den Führungskräften ab => bessere Schulungsangebote! - die Kollegialität unter den Arbeitskollegen empfinde ich als gut, fast schon freundschaftlich.

Die Altersvorsorge muss sicher sein. Ich hab auch Bedenken, ob ich mein Ruhegehalt noch so bekomme, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist. Wurde ja schon einmal „angepasst“. Die Bürokratie muss weniger werden. Aber nicht nur bei den Beamten/im ÖD. Das ist nicht schön, klingt langweilig und schreckt ab. Höhere Eingruppierung der Tarifler! Die allgemeinen Anforderungen steigen und die EG bleibt gleich. Da geh ich lieber woanders arbeiten. Beispiel: manchmal arbeiten Tarifler und Beamte gemeinsam, machen die gleiche Arbeit und werden mit einem GROSSEN Unterschied auf dem Gehaltszettel entlohnt. Nicht motivierend.

Bezahlung während der Ausbildung, Flexiblere Arbeitszeiten, Image aufbessern

Bessere Bezahlung und bessere Aufstiegschancen. Desweiteren besseres Schichtsystem

Bezahlung, moderne Ausstattung, Home-Office

Bei der Bezahlung. Flache Hierarchien. Selbstständiges Arbeiten. 4-Tage Woche bei vollem Lohnausgleich.

Homeoffice; Flexiblere Möglichkeiten bei Eingruppierung/Besoldung, mehr Leistungsanreize; Besseres Gesundheitsmanagement; Weniger Bürokratie

Bessere Weiterbildungschancen, mehr Homeoffice und mehr Gehalt

Bessere Bezahlung, mehr Stellen und Anerkennung und Motivation

Flexible Arbeitszeitmodelle. Bessere Beförderungsmöglichkeiten und Bezahlung.

Aufstiegschancen, Gehalt, Digitalisierung, Homeoffice

Höhere Besoldung, freie Heilfürsorge

Die Vergütung von speziellen Aufgaben ist nicht differenziert genug. Haben sie eine Besoldung erreicht, bekommen low- und high-Perfomer dieselbe Vergütung. Das lockt junge Menschen nicht.

Flachere Hiearchien, weniger Sexismus

Flexibilität und das Gefühl, sich am Arbeitsplatz einbringen zu können

Bezahlung deutlich anpassen. Wöchentliche Arbeitszeit reduzieren (35Std IG Metall). Dauerkranke intensiver begutachten und unter Umständen auch zeitig pensionieren, damit Stellen wieder frei werden.

Besser nichts sagen. Je mehr junge Leute über unsere Arbeit, die Bedingungen, die Vorgesetzten erfahren, desto mehr schreckt man sie ab.

Mehr auf die "Älteren" zugehen. Ich habe selbst meine Ausbildung beim Finanzamt mit 27 Jahren begonnen und mein unbefristetes Arbeitsverhältnis beendet. Was ich damit sagen will, ist, dass es für junge Leute leichter ist, dann wieder zu gehen und sich anders zu orientieren, als jemand, der sein sicheres Umfeld aufgibt und sich für den Weg beim Staat entscheidet.

Stärkere Fokussierung auf das Kerngeschäft im Lehramt. Nicht jede Schule sollte ständig neue Konzepte erarbeiten müssen.

Personal sollte gemäß der Qualifikation auch bezahlt werden. Engagement der Mitarbeiter darf nicht durch gedeckelte Stellenobergrenzen für den Aufstieg in die nächste QE eingeschränkt werden. Innerliche Kündigungen von Mitarbeitern sind hier eine der Folgen. Abwanderung in die freie Wirtschaft und möglicherweise auch ins Ausland (hier geringere Gesamtabgabenlast, bessere finanzielle Abdeckung der Altersversorgung, größere Sicherheit auf den Straßen, niedrigere Kriminalität, bessere Bildungsmöglichkeiten für den eigenen Nachwuchs, etc.) können bei Beibehaltung der bisherigen Agenda eine weitere Folge sein. KI funktioniert ohne die Betreuung durch qualifiziertes Fachpersonal auch nicht.

Man müsste die Prinzipien des Beamtentums wieder ernstgemeinte (v.a die amtsangemesse Alimentation)

Die Tätigkeit im öffentlichen Dienst ist inzwischen so komplex, dass nur bei den am besten ausgebildeten und vom Allgemeinwissen her stärksten Nachwuchskräften irgendwann einmal die Chance besteht, dass sie verstehen, was sie eigentlich tun und wie elementar wichtig die Arbeit des öffentlichen Dienstes für unser aller Zusammenleben ist, sodass sie in der Folge auch Spaß an der Arbeit haben. Man kann Nachwuchskräfte nicht genug aus- und fortbilden. Die Arbeit im öffentlichen Dienst (z. B. Prozesse, die sich aus dem Gesetz ergeben oder fachlich sehr tiefgehende Angelegenheiten) ist hochkomplex, das muss auch mal gesagt werden.

Bessere Bezahlung, Konkurrenzfähig werden im Vergleich zu anderen im Öffentlichen Dienst

Es sind zu viele Punkte.

Einstiegsgehalt für mittlere Dienst Beamte anheben; Beförderung nach Zeit keine Tarif Angestellten einstellen; eine ungelernte Angestellte empfindet das wahrscheinlich als angenehm das Einstiegsgehalt eines Rechtspflegers zu kriegen; für Angestellte wahrscheinlich sehr attraktiv den mittleren Dienst Beamten hat man über die Jahre abgehängt auch durch Beurteilungssystem nach Punkten, und den mittleren Dienst insgesamt auf das Abstellgleis gestellt;

Gehalt, Arbeitszeit, Freizeit