



Bundesministerium
des Innern

Der öffentliche Dienst in Deutschland – Ein Überblick

The public service in Germany: An overview
La fonction publique en Allemagne – Aperçu



www.bmi.bund.de

Der öffentliche Dienst in Deutschland – Ein Überblick	3
The public service in Germany: An overview	17
La fonction publique en Allemagne – Aperçu	31

Der öffentliche Dienst in Deutschland – Ein Überblick



Deutschland in Zahlen

(Stand: Dezember 2005)

Bevölkerung und Arbeitsmarkt	
Einwohner	82,4 Millionen
Erwerbspersonen	41,1 Millionen
Erwerbstätige	36,6 Millionen
davon Selbstständige	4,1 Millionen
davon sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	26,2 Millionen
Erwerbslose	4,6 Millionen
Erwerbslosenquote	11,2 Prozent

Volkswirtschaft	
Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf	27.200 Euro

Staats- und Verwaltungsaufbau in Deutschland

Die staatliche Ordnung der Bundesrepublik wird durch die Verfassung, das Grundgesetz (GG), geregelt. Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat. Wesentliche Grundlage der Staatsordnung ist das Rechtsstaatsprinzip, das das Verhältnis zwischen Staat und Bürgern bestimmt.

Für den Staats- und Verwaltungsaufbau von besonderer Bedeutung sind drei im Grundgesetz festgeschriebene Prinzipien: Gewaltenteilung, Bundesstaatsprinzip und kommunale Selbstverwaltung.

Die Bundesrepublik Deutschland wird durch das Grundgesetz als Bundesstaat konstituiert. Der Bundesstaat ist eine Staatenverbindung von Gesamtstaat (Bund) und Gliedstaaten (Länder). Die Länder als Glieder des Bundes sind Staaten mit eigenen Hoheitsrechten und Zuständigkeiten, die nicht vom Bund abgeleitet, sondern ihnen vom Grundgesetz zuerkannt sind.

Die Staatsgewalt zwischen Bund und Ländern ist nach Aufgaben- und Funktionsbereichen verteilt. Das Grundgesetz weist alles, was im allgemeinen Interesse einheitlich geordnet und geregelt werden muss, dem Bund zu. In allen anderen

Angelegenheiten sind grundsätzlich die Länder zuständig. Durch den Bundesrat wirken die Länder bei der Gesetzgebung des Bundes und in Angelegenheiten der Europäischen Union mit.

Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft werden nach der Verfassung von den Trägern der kommunalen Selbstverwaltung (Gemeinden/Gemeindeverbände) selbstständig wahrgenommen. Neben diesen Selbstverwaltungsangelegenheiten nehmen die Kommunen auch staatliche Aufgaben im Auftrag wahr.

Grundlagen der Beschäftigung im öffentlichen Dienst

In der Bundesrepublik Deutschland erledigen die öffentlichen Aufgaben Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und Soldatinnen und Soldaten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der Regel wird die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe aufgrund des sogenannten Funktionsvorbehalts des Art. 33 Abs. 4 GG den Angehörigen des öffentlichen Dienstes übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Das sind die Beamtinnen und Beamten.

Die Verfassung gewährleistet in Art. 33 Abs. 2 GG jeder Deutschen und jedem Deutschen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Die Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten werden durch Gesetz bestimmt. Es ist dem Parlament vorbehalten, die Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten sowie Besoldung und Versorgung durch Gesetz festzusetzen. Dabei sind Bundes- und Landesgesetzgeber jeweils für ihren Bereich zuständig. Ebenso wie das Beamtenverhältnis ist das Richter- und Soldatenverhältnis ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, das durch Gesetz geregelt ist.

Das Beschäftigungsverhältnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst beruht demgegenüber auf einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Hierfür gilt zunächst – wie für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – das allgemeine Arbeitsrecht. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen sind jedoch in Tarifverträgen niedergelegt, die zwischen den öffentlichen Arbeitgebern (Bund/Länder/Gemeinden) und den Gewerkschaften ausgehandelt werden.

Die Abgrenzung zwischen Beamten und Arbeitnehmern ist in der Verfassung zwar in den Grundzügen festgelegt, in der Praxis ergeben sich jedoch Gestaltungsspielräume. Dementsprechend kann die funktionale Abgrenzung zwischen beiden Statusgruppen fließend sein. Jeder Dienstherr entscheidet selbst über den Einsatz von Beamtinnen und Beamten oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Beschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis ist eine im Vergleich zum Beamtenverhältnis gleichwertige Position. Gleichwohl bestehen zwischen den beiden Statusgruppen wesentliche Unterschiede. Hervorzuheben sind besondere Pflichten wie die am Gemeinwohl orientierte Amtsführung und die Treuebindung der Beamtinnen und Beamten. Im Gegensatz dazu gibt es funktionsbezogene Pflichten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nur für das Beamtenverhältnis gilt das Streikverbot als Ausdruck der besonderen Treuepflicht zum Staat. Damit wird sichergestellt, dass die Kernaufgaben der öffentlichen Verwaltung im Interesse der Bürger stets zuverlässig erfüllt werden.

In Deutschland gibt es keine zentrale Personalauswahl. Jeder Dienstherr/Arbeitgeber entscheidet in eigener Verantwortung über die Einstellung im Rahmen der Haushaltsmittel.

Mit der Föderalismusreform im September 2006 sind die Kompetenzen zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beamtinnen und Beamten in den Ländern und Kommunen vom Bund weitgehend auf die Länder übergegangen. Nunmehr regelt jedes Land insbesondere Fragen der Besoldung und Versorgung für seinen Bereich eigenständig.

Die Anforderungen an den öffentlichen Dienst in Deutschland haben sich grundlegend gewandelt. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung hängt auch von einer leistungsstarken öffentlichen Verwaltung ab, die im Interesse der Bürgerinnen und Bürger verantwortlich und effizient handelt.



Der öffentliche Dienst auf einen Blick

(Stand: 30.06.2005)

Erwerbstätige insgesamt	36,6 Millionen
Männlich	20,2 Millionen
Weiblich	16,4 Millionen

Personal im öffentlichen Dienst	4,55 Millionen
Männlich	2,16 Millionen
Weiblich	2,39 Millionen

Beschäftigungsbereich	
Bund	481.400
Länder	2.076.900
Kommunaler Bereich	1.337.800
Mittelbarer öffentlicher Dienst	652.400

Beschäftigungsverhältnis	
Beamte, Richter, Staatsanwälte	1.643.300
Berufs- und Zeitsoldaten	185.100
Arbeitnehmer	2.719.800

Beschäftigte nach Aufgabenbereichen

(Stand: 30.06.2005)

Beschäftigte im unmittelbaren Bundesdienst

Aufgabenbereich	Beschäftigte	in %
Allgemeine Verwaltung	31.661	6,6
Auswärtige Angelegenheiten	8.261	1,7
Verteidigung	299.457	62,2
Finanzverwaltung	42.377	8,8
Sonstige	99.616	20,7
Insgesamt	481.372	100,0

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst

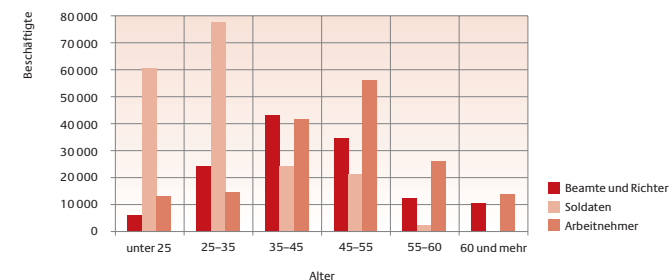
Aufgabenbereich	Beschäftigte	in %
Allgemeine Verwaltung	111.892	5,4
Schulen und vorschulische Bildung	824.160	39,7
Hochschulen	156.800	7,5
Finanzverwaltung	149.477	7,2
Rechtsschutz	183.205	8,8
Polizei	269.096	13,0
Sonstige	382.222	18,4
Insgesamt	2.076.852	100,0

Beschäftigte bei Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Zweckverbänden

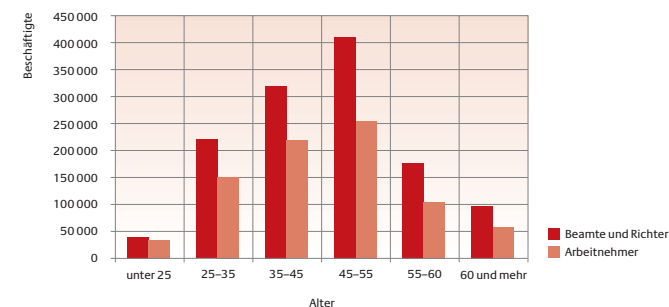
Aufgabenbereich	Beschäftigte	in %
Allgemeine Verwaltung	236.761	17,7
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	114.368	8,5
Schulen	110.124	8,2
Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	62.225	4,7
Soziale Sicherung	256.457	19,2
Gesundheit, Sport, Erholung	60.459	4,5
Bau- und Wohnungswesen, Verkehr	114.101	8,5
Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung	102.018	7,6
Krankenhäuser und Heilstätten	136.299	10,2
Sonstige	144.985	10,8
Insgesamt	1.337.797	100,0

Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

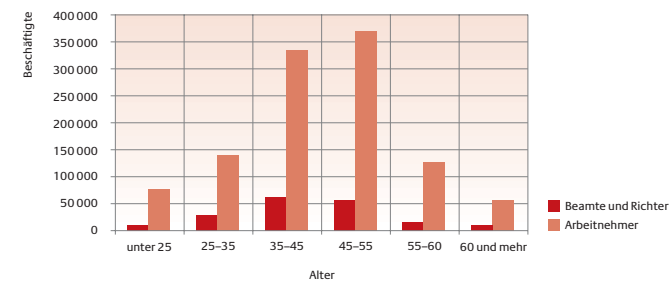
Bund



Länder



Gemeinden



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2005

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes liegt derzeit bei 44 Jahren. In der Bundesverwaltung sind 34,3 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre und älter und 12,5 Prozent sind 30 Jahre und jünger. Im Vergleich dazu: 23,4 Prozent der Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft sind älter als 50 und 23 Prozent jünger als 30 Jahre.

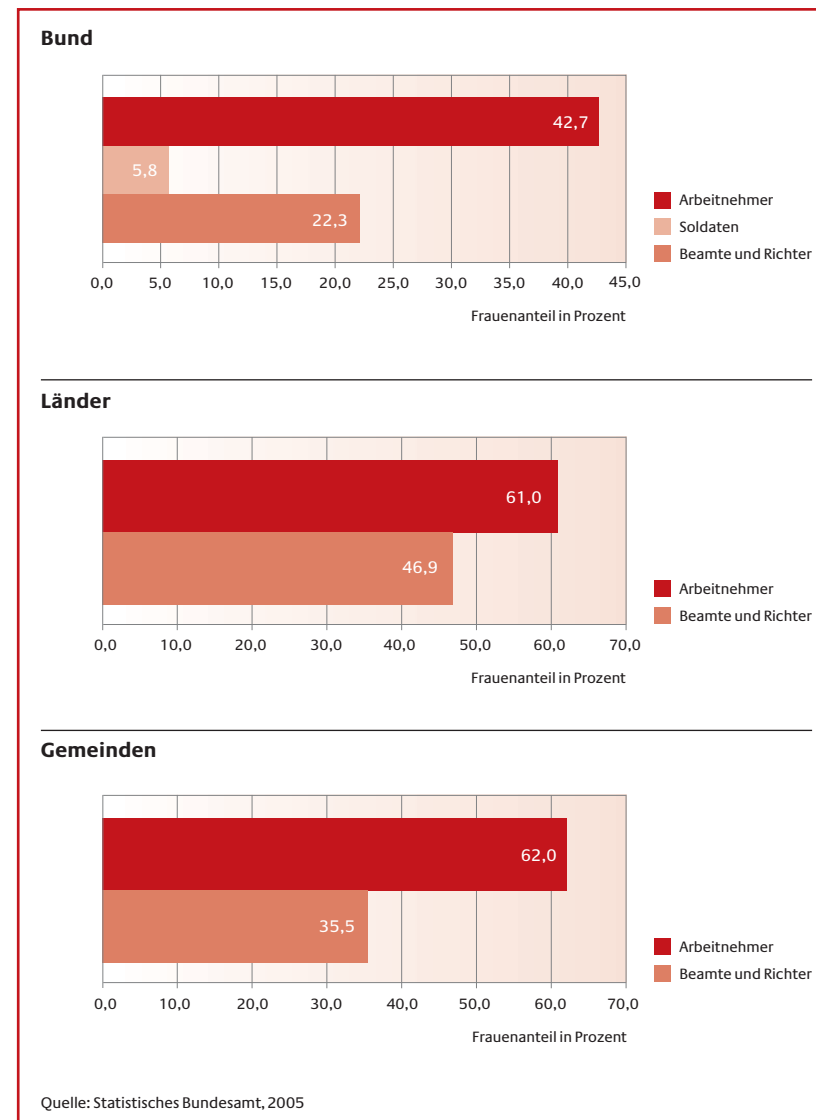
Grund für diese unterschiedliche Altersstruktur ist unter anderem das Lebenszeitprinzip und die damit verbundene Unkündbarkeit im Beamtenrecht sowie das ebenfalls auf Lebenszeit angelegte Arbeitnehmerverhältnis im öffentlichen Dienst.

Auch die verschiedenen Maßnahmen zur Vermeidung von Frühpensionierung und Frühverrentung reduzieren ein vorzeitiges Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen. Gesundheitsfördernde Projekte für die Beschäftigten gehören ebenso zu diesen Maßnahmen wie finanzielle Einbußen in Form von dauerhaften Abschlägen bei der Höhe der Pensionen. Auch andere Anreize wie zum Beispiel die Altersteilzeit, die zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben geführt hat, wurden im öffentlichen Dienst eingeschränkt. Ziel ist es, das Fachwissen und die Erfahrung der älteren Beschäftigten weiterhin nutzen zu können und die Möglichkeit zu bieten, dieses Wissen an jüngere Beschäftigte weiterzugeben.

Angesichts der zu erwartenden demografischen Entwicklung in Deutschland ist es erforderlich, die Lebensarbeitszeit insgesamt zu erhöhen. Die bisherige Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand wird im Bund von bisher 65 Jahren schrittweise auf 67 Jahre angehoben.



Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Gebietskörperschaften



Im Jahre 2005 lag der Frauenanteil im gesamten öffentlichen Dienst in Deutschland bei 53,9 Prozent (ohne Soldaten). Der öffentliche Dienst fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dazu gehören insbesondere Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Beschäftigungsbedingungen.

Im Jahr 2005 haben 46,6 Prozent der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst Teilzeit gearbeitet. Die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst insgesamt lag bei 29,6 Prozent. Ohne Berücksichtigung des Soldatenbereichs betrug die Teilzeitquote sogar 30,8 Prozent. Der öffentliche Dienst ermöglicht in großem Umfang flexible Arbeitszeiten.

Auch für Aus- und Weiterbildungszwecke, für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten, für die Pflege von Angehörigen oder für private Aktivitäten wird eine flexible Arbeitszeitgestaltung in Anspruch genommen.

Flexible Arbeitszeiten sind unverzichtbarer Bestandteil eines modernen öffentlichen Dienstes. Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Teilzeit und gleitende Arbeitszeit im öffentlichen Dienst, grundsätzlich kombinierbar mit Telearbeit, leistet der Staat einen maßgeblichen Beitrag zur Förderung der Familie, ohne dass dadurch die Aufgabenwahrnehmung beeinträchtigt wird.

Zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung gehört aber auch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Nachteile durch die Inanspruchnahme der Teilzeit entstehen.

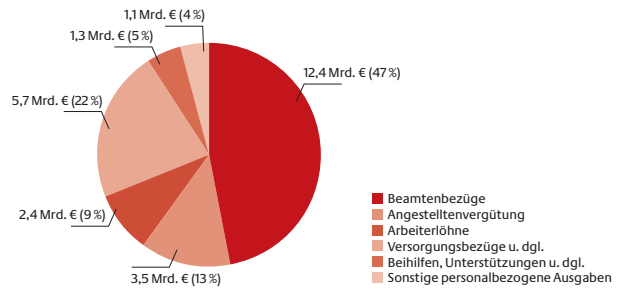


Entwicklung der Teilzeit von 1999 bis 2005

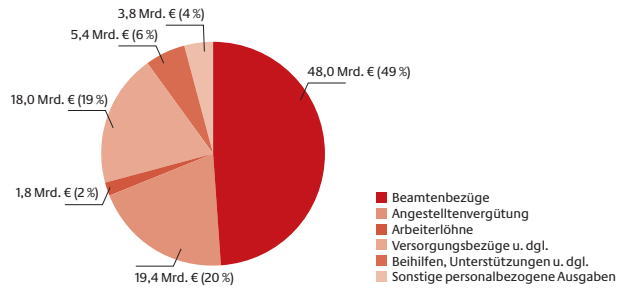


Struktur der Personalausgaben 2005

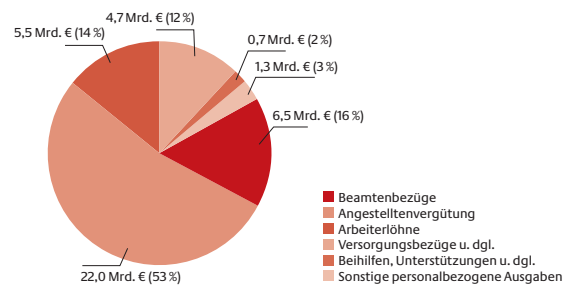
Bund



Länder



Gemeinden



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2005

The public service in Germany: An overview



Germany: Facts and figures

(as of December 2005)

Population and labour market	
Total population	82.4 million
Total labour force	41.1 million
Gainfully employed population	36.6 million
of which self-employed	4.1 million
of which subject to social insurance	26.2 million
Unemployed	4.6 million
Unemployment rate	11.2 percent

National economy	
Gross domestic product (GDP) per capita	€27,200

The structure of the state and the public administration in Germany

In the Federal Republic of Germany, the fundamental order of the state is governed by the Constitution, known as the Basic Law. The Federal Republic of Germany is a democratic welfare state with a federal structure. It is rooted in the principle of the rule of law, which governs the relationship between the state and its citizens.

Three principles enshrined in the Basic Law are of particular significance for the structure of the state and the administration, namely: separation of powers, the federal system of government, and local self-government.

Germany was constituted as a Federal Republic on the basis of the Basic Law. The Federal Republic is a confederation of subnational states (Länder) in one country with a federal government (Bund). As members of this Federation, the Länder are states with sovereign rights and responsibilities which are not devolved from the Federation but are granted to them by the Basic Law.

State power is divided between the Federation and the Länder according to tasks and functions. The Basic Law assigns to the Federation everything that has to be uniformly regulated and managed in the public interest. The Länder have been

assigned responsibility in all other matters. Through the Bundesrat, the Länder exert influence on federal legislation and on matters concerned with the European Union.

Under the Basic Law, local matters are dealt with independently by the bodies of local self-government (local authorities). In addition, local authorities also perform state functions on commission.

Employment in the public service: General information

In the Federal Republic of Germany, public service tasks are carried out by civil servants, judges, military personnel and public employees without civil servant status. As a rule, the exercise of state authority on a regular basis is entrusted to members of the public service who stand in a relationship of service and loyalty governed by public law (Art. 33 (4) of the Basic Law), that is, civil servants.

According to Art. 33 (2) of the Basic Law, every German shall be eligible for any public office on the basis of aptitude, qualifications, and professional achievements. The terms of employment for civil servants are regulated by law. The federal and Länder parliaments are responsible for defining by law the rights and duties of federal and Länder civil servants, respectively, with life tenure as well as their salaries and pensions. The employment of judges and military personnel, like that of civil servants, is also governed by public law.

By contrast, public employees without civil servant status are employed on the basis of a contract under private law. General labour law initially applies to this area, as it does to all employees in Germany. However, specific working conditions are set out in collective agreements negotiated between the public employers at federal, Land or local level and the trade and labour unions.

The Constitution outlines the basic differences between civil servants and other public employees, but in practice there is some room for discretion. As a result, functional distinctions between the two groups may be fluid.

The decision whether to employ civil servants or other public employees is up to each public employer.

The position of public employees has equal status with that of civil servants. However, there are significant differences between the two groups. In particular, civil servants are subject to special obligations such as exercising their office on behalf of the common good and serving in a relationship of loyalty. The obligations of public employees, on the other hand, are based on their function. Only civil servants are prohibited from striking, as a sign of their special loyalty to the state and ensuring that the core responsibilities of the public service are performed without interruption, in the public interest.

There is no central application process for the public service in Germany; each employer is individually responsible for recruitment and hiring in line with budgetary constraints.

With the reform of federalism in September 2006, the authority to set the terms of employment for civil servants employed at Land and local level has largely been transferred from the federal level to the Länder. Now each Land may deal individually with salary and pension issues in particular.

Demands on the public service in Germany have undergone a fundamental transformation. Economic growth and societal developments also depend on an effective public service which acts responsibly and efficiently in the public interest.



The public service at a glance

(as of 30 June 2005)

Gainfully employed population	36.6 million
Men	20.2 million
Women	16.4 million

Public service staff	4.55 million
Men	2.16 million
Women	2.39 million

Area of employment	
Federation	481,400
Länder	2,076,900
Local authorities	1,337,800
Indirect public service	652,400

Employment relationship	
Civil servants, judges, public prosecutors	1,643,300
Professional and fixed-term military personnel	185,100
Public employees without civil servant status	2,719,800

Employment by field

(as of 30 June 2005)

Direct public service at federal level

Field of responsibility	Staff	in %
General administration	31,661	6.6
Foreign affairs	8,261	1.7
Defence	299,457	62.2
Finance administration	42,377	8.8
Other	99,616	20.7
Total	481,372	100.0

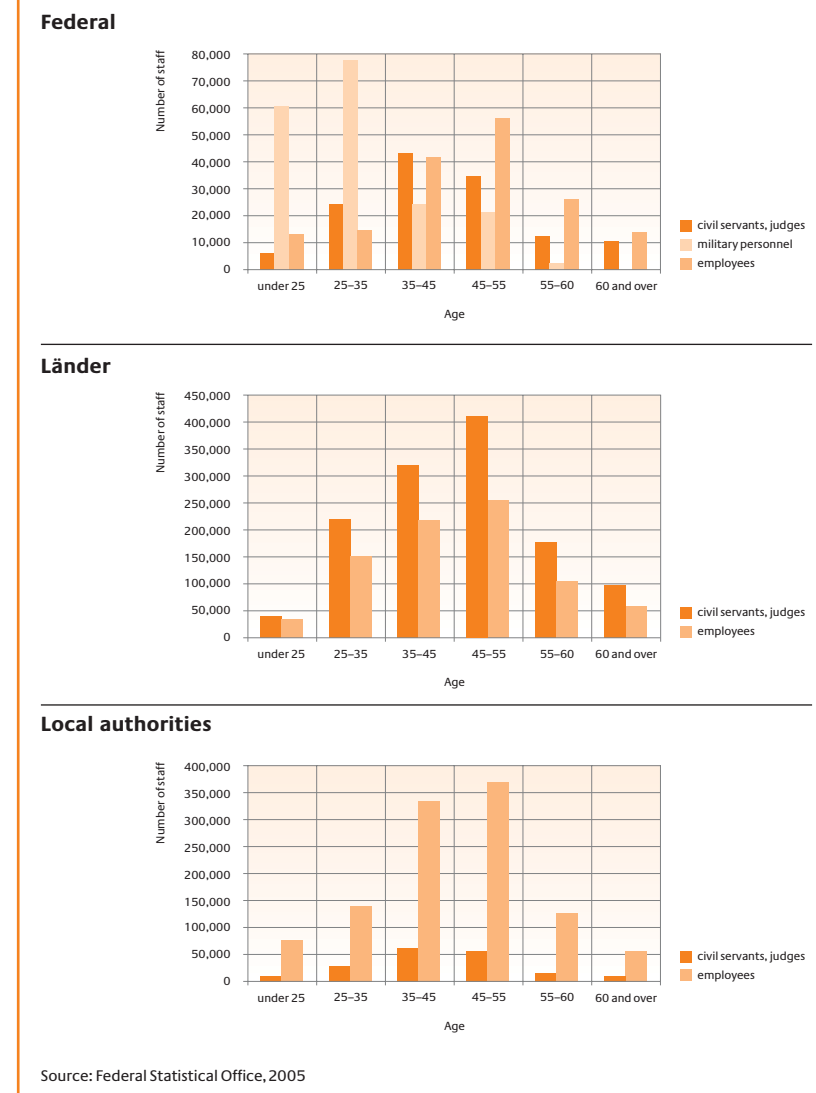
Direct public service at Land level

Field of responsibility	Staff	in %
General administration	111,892	5.4
Schools and pre-school education	824,160	39.7
Higher education	156,800	7.5
Finance administration	149,477	7.2
Judicial institutions	183,205	8.8
Police	269,096	13.0
Other	382,222	18.4
Total	2,076,852	100.0

Local authorities/associations of local authorities and joint local authorities

Field of responsibility	Staff	in %
General administration	236,761	17.7
Public safety, law and order	114,368	8.5
Schools	110,124	8.2
Science, research and culture	62,225	4.7
Social security	256,457	19.2
Health, sport and leisure	60,459	4.5
Construction and housing, transport	114,101	8.5
Public institutions, economic development	102,018	7.6
Hospitals and health-care institutions	136,299	10.2
Other	144,985	10.8
Total	1,337,797	100.0

Age of public service staff



The average age of all federal employees is currently 44. Within the federal administration, 34.3 percent of staff are aged 50 or over while 12.5 percent are 30 and under. By comparison: In the private sector, 23.4 percent of employees are 50 or over, and 23 percent are under 30.

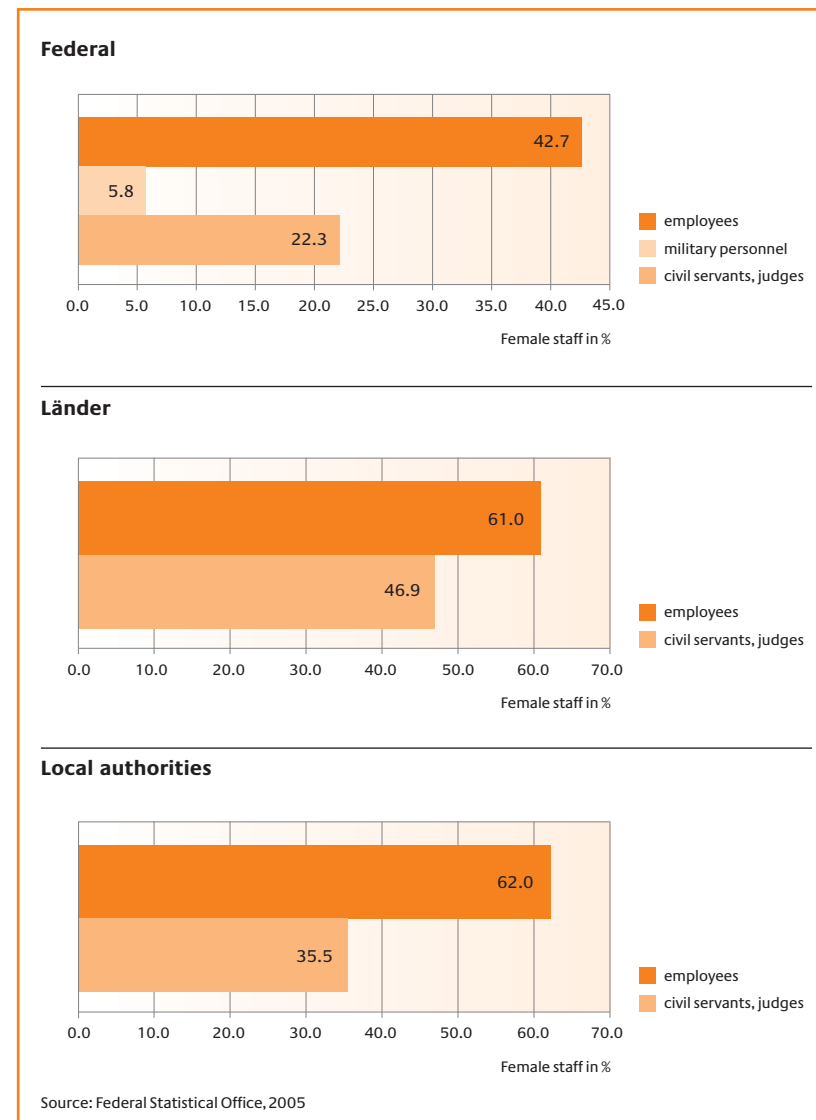
Factors for this difference include the principle of life tenure and thus the protection from dismissal provided by the law on civil servants, as well as the fact that employment for those other than civil servants is also based on life tenure.

And various measures to discourage early retirement reduce the number of employees leaving service for health reasons. These measures include projects to promote good health among employees and financial penalties in the form of permanently lower pension benefits. Other incentives for early retirement, such as part-time work for employees over 60, have also been curtailed with the aim of retaining the knowledge and experience of older workers and allowing this knowledge to be passed on to younger employees.

In view of anticipated demographic developments in Germany, people will have to work longer over their lifetimes. The previous retirement age of 65 is gradually being raised to 67 for federal employees.



Percentage of women employed in the public service



In 2005, women made up 53.9 percent of total public service staff in Germany (not including military personnel). The public service promotes equality for men and women. This includes in particular flexible employment options to help balance family and work obligations.

The percentage of female staff working part-time was 46.6 percent in 2005. The overall percentage of part-time staff in the public service was 29.6 percent. Not including military personnel, the percentage of part-time staff was 30.8 percent. Hence the public service allows a significant proportion of employees to work flexible hours.

Public service employees also take advantage of flexible working hours to complete initial or advanced training, to engage in volunteer work, care for family members or pursue private activities.

Flexible working hours are indispensable for a modern public service. By offering more flexible working hours in the form of part-time work and flex-time arrangements, also in combination with teleworking, the state is making a significant contribution to promoting family life without having a negative impact on productivity.

But encouraging part-time work also means ensuring that part-time employees are not penalized.

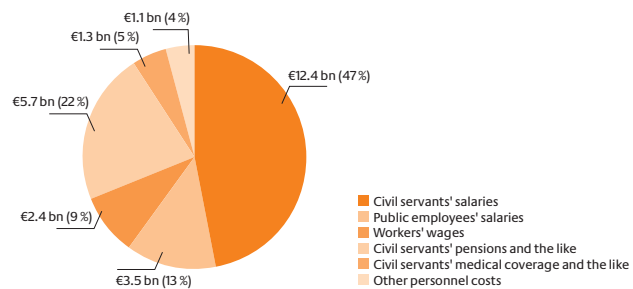


Growth in part-time employment from 1999 to 2005

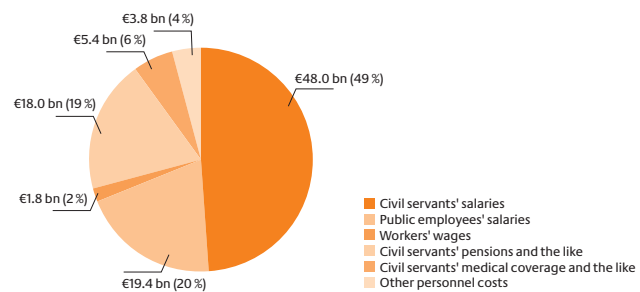


Personnel costs, 2005

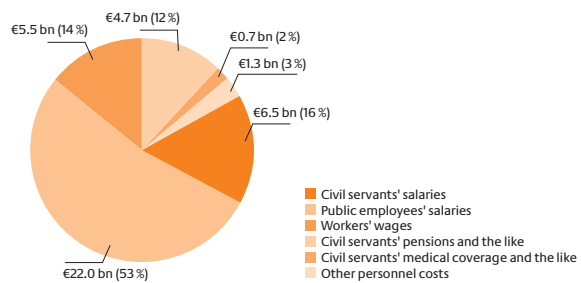
Federal



Länder



Local authorities



Source: Federal Statistical Office, 2005

La fonction publique en Allemagne – Aperçu



L'Allemagne – faits et chiffres

(Chiffres de décembre 2005)

Population et marché du travail	
Habitants	82,4 millions
Population active	41,1 millions
Population active ayant un emploi	36,6 millions
dont travailleurs indépendants	4,1 millions
dont ayant un emploi assujetti à l'assurance sociale obligatoire	26,2 millions
Travailleurs sans emploi	4,6 millions
Taux de chômage	11,2 pour cent

Economie nationale	
Produit intérieur brut (PIB) per capita	27.200 euros

Les structures d'organisation de l'Etat et de l'administration en Allemagne

L'ordre constitutionnel étatique de la République fédérale d'Allemagne est réglé par la Constitution. La République fédérale d'Allemagne est un Etat fédéral démocratique et social. L'ordre étatique s'appuie essentiellement sur le principe de l'Etat de droit qui définit le rapport entre l'Etat et les citoyens.

En ce qui concerne l'organisation de l'Etat et de l'administration, trois principes énoncés dans la Loi fondamentale revêtent une importance particulière : séparation des pouvoirs, principe de l'Etat fédéral et autonomie communale.

La Loi fondamentale constitue la République fédérale d'Allemagne en Etat fédéral. L'Etat fédéral est une union d'Etats entre un Etat global (Fédération) et des Etats parties (Länder). Les Länder en leur fonction de parties-membres de la Fédération sont des États disposant de droits souverains et de compétences propres qui ne se déduisent pas de la Fédération mais qui lui sont reconnus par la Loi fondamentale.

Le pouvoir étatique se répartit entre Fédération et Länder en vertu des missions et des fonctions. La Loi fondamentale attribue à la Fédération tous les domaines qui doivent, dans l'intérêt public, être réglés et ordonnancés de manière homogène.

Toutes les autres missions sont en principe du ressort des Länder. Par l'intermédiaire du Bundesrat, les Länder concourent à la législation de la Fédération et aux affaires de l'Union européenne.

En vertu de la Constitution, les affaires locales des communes sont réglées autonomement par les organismes de l'autonomie communale (communes / groupements de collectivités locales). Outre ces affaires du ressort de l'autonomie communale, les communes accomplissent également des tâches étatiques en gestion déléguée.

Principes généraux de l'emploi dans la fonction publique

En République fédérale d'Allemagne, les tâches publiques sont accomplies par des fonctionnaires, des magistrats et des militaires ainsi que des salariés. En règle générale, l'exercice de pouvoirs de puissance publique à titre permanent est confié, en vertu de la règle des fonctions réservées énoncée à l'article 33, paragraphe 4 LF, à des membres de la fonction publique placés dans un rapport de service et de loyauté de droit public. Il s'agit en l'occurrence des fonctionnaires.

A l'article 33, paragraphe 2 LF, la Constitution garantit à tous les Allemands un droit d'accès égal à toutes fonctions publiques, selon leurs aptitudes, leurs qualifications et leurs capacités professionnelles. La situation juridique des fonctionnaires est réglée par la loi. Le droit de fixer, par une loi, les obligations et les droits des fonctionnaires ainsi que leur rémunération et pension de retraite est réservé au Parlement. Ainsi, les législateurs de la Fédération et des Länder sont chacun responsables de leurs domaines respectifs. A l'instar du statut des fonctionnaires, le statut des magistrats et des militaires constitue, lui aussi, un rapport de service de droit public réglé par la loi.

Par contre, la situation juridique des salariés est fondée, quant à elle, sur un contrat de travail soumis au droit privé. Ils sont, a priori, assujettis, comme tous les salariés en Allemagne, au droit général du travail. Leurs principales conditions de travail sont toutefois concrétisées dans des conventions collectives conclues entre, d'une part, les employeurs publics (Fédération, Länder, communes) et, de l'autre, les syndicats.

Si la délimitation entre fonctionnaires et salariés est réglée, pour les grands principes, dans la Constitution, il n'en reste pas moins que, dans la pratique, il existe une certaine marge de manœuvre. Aussi, la délimitation entre les deux catégories statutaires en matière de fonctions peut-elle être floue. Chaque employeur public décide seul à son niveau de l'emploi de fonctionnaires ou de salariés.

Comparée à la position du fonctionnaire, la position que la situation d'emploi offre au salarié est équivalente. Or, il existe des différences fondamentales entre les deux catégories statutaires. A cet égard, il convient de souligner les obligations particulières des fonctionnaires, telles l'exercice de leurs fonctions en prenant en considération l'intérêt général, ou leur rapport de loyauté. Par contre, les obligations des salariés sont, elles, liées aux fonctions assumées. Seuls les fonctionnaires sont frappés d'une interdiction de grève, ceci étant l'expression de leur devoir de loyauté particulier envers l'Etat. L'objectif en est de garantir que les missions principales de l'administration publique soient toujours fidèlement et durablement remplies, et ce dans l'intérêt du citoyen.

En Allemagne, le choix du personnel ne s'effectue pas à un niveau central. Les décisions de recrutement sont prises indépendamment par chaque employeur (public ou non) sous sa propre responsabilité et en fonction des moyens budgétaires dont il dispose.

La réforme du fédéralisme en septembre 2006 a porté transfert, de la Fédération vers les Länder, de la plupart des compétences en matière de réglementation du statut des fonctionnaires des Länder et des communes. Grâce à cette réforme, chaque Land règle, sous sa propre responsabilité et pour son propre domaine, notamment les questions relatives au traitement et à la pension de retraite.

La fonction publique en Allemagne se voit confrontée à un profond changement des exigences auxquelles elle doit répondre. Le développement économique et social dépend aussi d'une administration publique performante qui agit de manière responsable et efficace, dans l'intérêt des citoyens.

La fonction publique – Aperçu

(Situation au 30 juin 2005)

Population active ayant un emploi (total)	36,6 millions
Hommes	20,2 millions
Femmes	16,4 millions

Personnel dans la fonction publique	4,55 millions
Hommes	2,16 millions
Femmes	2,39 millions

Domaine d'affectation	
Fédération	481.400
Länder	2.076.900
Niveau communal	1.337.800
Fonction publique indirecte	652.400

Situation statutaire	
Fonctionnaires, magistrats, procureurs	1.643.300
Militaires de carrière et engagés	185.100
Salariés	2.719.800

Emplois selon les secteurs

(Situation au 30 juin 2005)

Personnel de l'administration directe de la Fédération

Secteur d'activité	Effectifs	en %
Administration générale	31.661	6,6
Affaires étrangères	8.261	1,7
Défense	299.457	62,2
Administration financière	42.377	8,8
Autres	99.616	20,7
Total	481.372	100,0

Personnel de l'administration directe des Länder

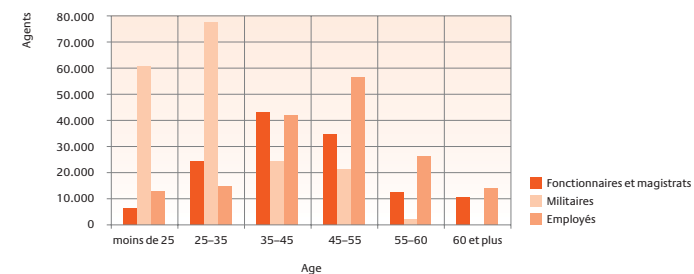
Secteur d'activité	Effectifs	en %
Administration générale	111.892	5,4
Enseignement scolaire et préscolaire	824.160	39,7
Établissements d'enseignement supérieur	156.800	7,5
Administration financière	149.477	7,2
Administration judiciaire et pénitentiaire	183.205	8,8
Police	269.096	13,0
Autres	382.222	18,4
Total	2.076.852	100,0

Effectifs des communes/syndicats de communes et des syndicats d'intérêts communaux

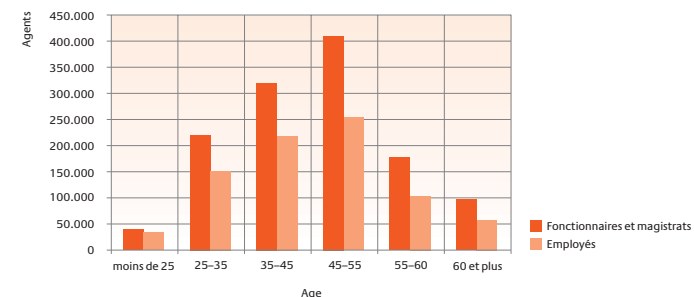
Secteur d'activité	Effectifs	en %
Administration générale	236.761	17,7
Sécurité et ordre public	114.368	8,5
Enseignement scolaire	110.124	8,2
Sciences, recherche, patrimoine culturel	62.225	4,7
Secteur de la protection sociale	256.457	19,2
Santé publique, sports, loisirs	60.459	4,5
Construction et logements, transports	114.101	8,5
Établissements publics, promotion de l'économie	102.018	7,6
Hôpitaux et établissements de santé	136.299	10,2
Autres	144.985	10,8
Total	1.337.797	100,0

Structure d'âge des employés de la fonction publique

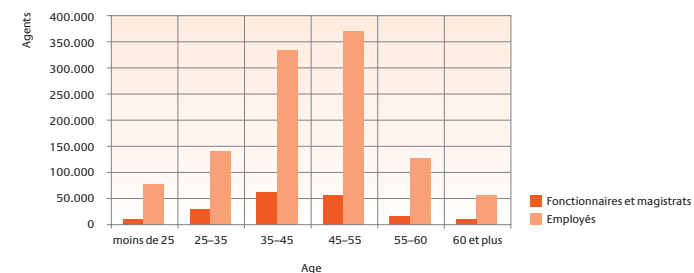
Fédération



Länder



Communes



Source : Office fédéral de la Statistique, 2005

L'âge moyen de l'ensemble des employés de la fonction publique de la Fédération est actuellement de 44 ans. Dans l'administration fédérale, 34,3 pour cent des employés sont dans la tranche d'âge de 50 ans et plus, 12,5 pour cent appartiennent à la tranche d'âge de 30 ans ou moins. A titre de comparaison : 23,4 pour cent des employés dans l'économie privée sont dans la tranche d'âge de 50 ans et plus, 23 pour cent appartiennent à la tranche d'âge de 30 ans ou moins.

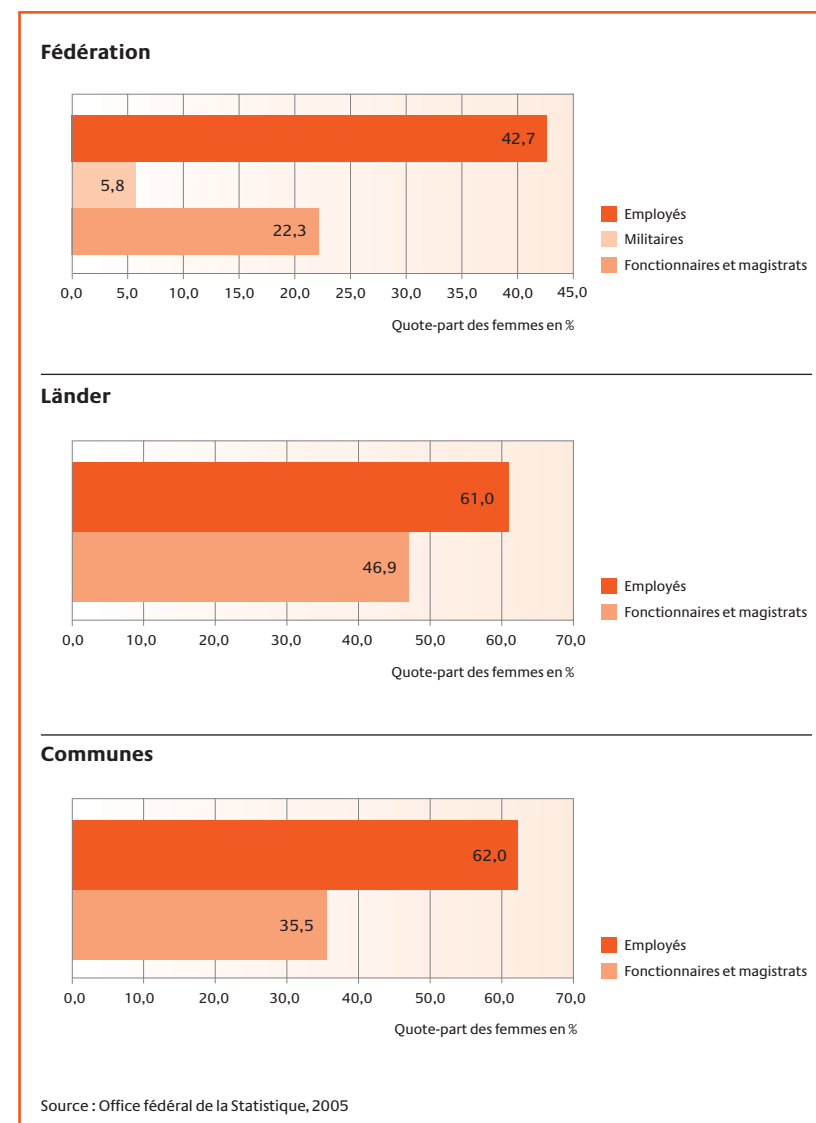
Cette divergence dans la structure d'âge s'explique, entre autres, par le principe du travail à vie et par l'engagement à vie, inhérent au fonctionariat, ainsi que par le fait que les contrats de travail des salariés de la fonction publique sont également conçus pour durer à vie. Le système en soi ne permet donc en principe pas un départ avancé des agents – contrairement à celui prédominant dans le monde économique.

A cela s'ajoutent les différentes mesures visant à éviter un départ anticipé à la retraite qui, à leur tour, réduisent également le nombre de personnes qui abandonnent leur travail pour des raisons de santé. Parmi ces mesures, l'on trouve tant des projets visant la promotion de la santé que, par exemple, des abattements, diminuant durablement les rétributions financières de la pension de retraite. D'autres incitations, telles que le passage progressif à la retraite, qui s'étaient traduites par des départs avancés ont, elles aussi, été restreintes dans la fonction publique. L'objectif consiste en effet à pouvoir continuer à mettre à profit l'expertise et l'expérience des agents plus âgés et à leur offrir la possibilité de transmettre ce savoir aux jeunes agents.

Au vu du développement démographique auquel l'Allemagne doit s'attendre, la durée de la vie active devra être prolongée. Ainsi, l'âge actuel de départ à la retraite passera progressivement, au sein de la Fédération, de 65 à 67 ans.



Quote-part des femmes employées dans les collectivités territoriales



En 2005, la quote-part occupée par les femmes dans la fonction publique en Allemagne dans son ensemble était de 53,9 pour cent (hors militaires). La fonction publique soutient l'équité entre les hommes et les femmes. Ceci suppose notamment que des conditions d'emploi souples soient offertes, permettant de mieux concilier la vie familiale et le travail.

En 2005, 46,6 pour cent des femmes employées dans la fonction publique ont travaillé à temps partiel. La quote-part totale du travail à temps partiel dans la fonction publique était de 29,6 pour cent, et de 30,8 pour cent si l'on ne compte pas le secteur militaire. La fonction publique permet donc à grande échelle un aménagement souple du temps de travail.

Il est aussi fait appel au temps de travail souple à d'autres fins : pour suivre une formation initiale et continue, pour exercer des activités bénévoles, pour soigner des proches ou pour suivre des activités privées.

L'aménagement souple du temps de travail fait partie des éléments indispensables d'un service public moderne. En introduisant, dans le service public, une souplesse pour l'aménagement du temps de travail – moyennant le temps partiel ou des horaires souples, qui peuvent en principe aussi être combinés avec le télétravail – l'Etat contribue de manière significative à la promotion de la famille sans pour autant porter préjudice, ce-faisant, à l'accomplissement de ses missions.

Il convient de noter que le soutien au temps partiel suppose en même temps que l'on veille à ce que ce régime n'aille pas au détriment des agents qui y ont recours.

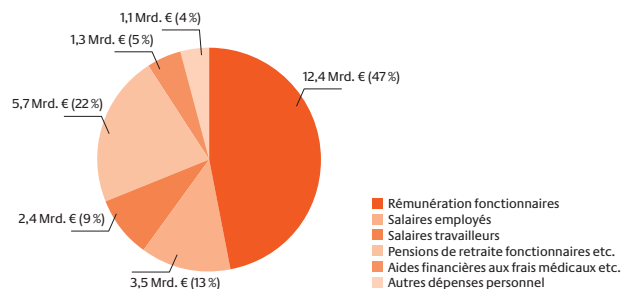


Développement du temps partiel de 1999 à 2005

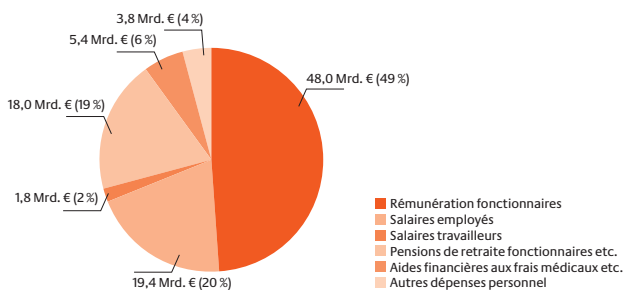


Structure des dépenses en personnel 2005

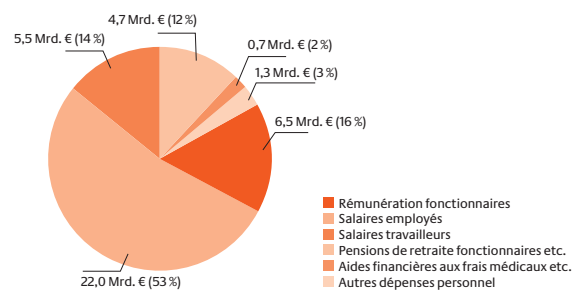
Fédération



Länder



Communes



Source : Office fédéral de la Statistique, 2005

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums des Innern kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

This brochure is published as part of the publicity work of the Federal Ministry of the Interior. It is distributed free of charge and is not intended for sale. It may not be used by political parties or those canvassing for votes during an election. This applies to European, parliamentary, state and local elections. In particular, its distribution at election rallies, party information stands, as well as its inclusion in and attachment to party political information or promotion material constitutes improper use. Nor may it be passed on to other persons for canvassing purposes. Irrespective of when, how, and in what number this brochure was conveyed to the recipient it may not – even if this does not occur during a period of campaigning – be used in such a manner that it could be construed as support by the Federal Government for a specific political party.

La présente publication est éditée par le ministère fédéral de l'Intérieur dans le cadre de son travail de relations publiques et n'est pas destinée à la vente. Est illégale toute utilisation par des partis politiques ou des candidats ou leurs supporteurs à des fins de propagande électorale pendant la campagne électorale. Ceci s'applique aux élections européennes, aux élections législatives au niveau fédéral et régional ainsi qu'aux élections municipales. Est notamment considérée comme abusive la distribution lors d'événements électoraux ou sur des stands d'information des partis politiques ainsi que l'insertion, l'impression ou l'apposition d'informations ou de moyens de propagande de partis politiques dans ou sur la brochure. Est en outre interdite toute communication à des tiers à des fins de propagande électorale. Indépendamment de la voie par laquelle le destinataire a reçu la présente brochure, du moment de la réception et du nombre d'exemplaires reçus, cette brochure ne doit pas être utilisée – même en dehors d'une période préélectorale – de manière à faire présumer une prise de position du Gouvernement fédéral en faveur d'un parti politique particulier.

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium des Innern
Referat Öffentlichkeitsarbeit
Alt-Moabit 101 D
10559 Berlin

Redaktion:

Bundesministerium des Innern
Referat D I 1
Alt-Moabit 101 D
10559 Berlin

Gesamtgestaltung:

MEDIA CONSULTA Deutschland GmbH

Stand:

Januar 2007

Druck:

Bonifatius GmbH, Paderborn

Die Broschüre kann kostenlos bestellt werden beim:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 481009, 18132 Rostock
Tel.: 0 18 05-77 80 90 (0,14€/Min. aus dem deutschen Festnetz)
Fax: 0 18 05-77 80 94 (0,14€/Min. aus dem deutschen Festnetz)
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmi.bund.de
Artikelnummer: BMI07304

Ihre zum Versand der Publikationen angegebenen personenbezogenen Daten werden nach erfolgter Lieferung gelöscht.