

Thesen zum Forum IV

Arbeitsverdichtung und Gesundheitsförderung im Spannungsverhältnis

Prof. Dr. Sebastian Brandl

sebastian.brandl@arbeitsagentur.de

Hinweise: Personalabbau & Mehrbedarf

ÖD - Gesamt

- seit Wende minus 11% (Friedensdividende!)
- in Vollzeitäquivalenten: Rückgang auf 3.973.631 VZÄ bzw. 92,58% im gesamten ÖD und auf 3.253.400 VZÄ bzw. 86,37% im unmittelbaren ÖD seit 2002
- Anstieg Teilzeit: von 17% (1991) auf knapp 32% im unmittelbaren ÖD
- überlagert durch Reorganisation, Technik, Aufgabenveränderungen

Branchenstudien

- deutlichere Hinweise auf Zusammenhang von Personalmangel und Überlastung,
- bspw. Bundespolizei („Beerlage-“ und „Strohmeier-“ Studie)

Mehrbedarf:

- circa 100.000 VZ-Stellen insgesamt (circa 2,2%!)
- Schuldenbremse: Finanzierbarkeit?

(Vesper 2012)

deutlich: Alterung

- Alterung der Bundesbeschäftigten seit 1993 um drei Jahre auf 45 Jahre
- gegenüber übriger Erwerbsbevölkerung (ohne SoldatInnen) Durchschnittsalter drei Jahre höher
- Beschäftigtenanteil über 45-Jähriger um 10% auf 53,2% in 10 Jahren gestiegen
- Verdopplung der über 60-Jährigen auf 7,9%
- Anstieg Renteneintrittsalter bei Bund, Ländern und Gemeinden von 57,58 (1995) auf 61,4 Jahre
- Ergebnis des Personalabbaus und der damit verbundenen restriktiven Einstellungspraxis

Hinweise: Fehltage

Bund als Beispiel

- altersstandardisierte Fehlzeitenquote:
plus 1,21% über Krankenstand aller erwerbstätigen AOK-
Versicherten (BMI 2011)
- je älter desto länger die Arbeitsunfähigkeitstage:
25- bis 29-jährige: 11,75 Fehltage
55- bis 59-jährige: 24,63 Fehltage
- je niedriger die Laufbahngruppe, desto höher die Fehlzeiten:
einfacher Dienst: 24,27, mittlerer Dienst: 21,29, gehobener
Dienst: 15,56, höherer Dienst: 8,45 Fehltage

Belastungen:

- Beschäftigte im ÖD fühlen sich höher belastet als diejenigen der Privatwirtschaft (BMAS/BAuA 2012)

	ÖD	davon belastet	Alle	davon belastet
häufige Störungen	59,5%	64,4%	46,6%	59,6%
Verschiedenes gleichzeitig	64,6%	32,6%	58,9%	26,5%
neue Aufgaben	42,5%	21,2%	39,5%	15,7%

- Spitzenwerte Anforderungen/Ressourcenmangel im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen“ ähnlich wie bei vergleichbaren privaten Dienstleistungsbereichen (Lohmann-Haislah 2012)
- Umstrukturierung ähnlich häufig (47,6%) wie in Industrie (49,8%), Belastungsniveau steigen hier deutlich an (ca. 10%)

Hinweise: Anforderungen und Arbeitsqualität

Arbeitsqualität:

Bsp: DGB Index Gute Arbeit: ÖD 62, Gesamt 59 Indexpunkte
(2010)

Auszug unterdurchschnittliche Werte, außer Sinngelhalt	ÖD	alle
Gesamt	62	59
Sinngelhalt der Arbeit	86	81
Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten	61	57
Betriebskultur	60	61
Arbeitsintensität	57	60
Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit	59	49
Aufstiegsmöglichkeiten	46	45
Einkommen	46	41

- ÖD schneidet durchschnittlich besser ab
- Arbeitsintensität schlechter
- Unterschiede meist gering
- Höhe z.T. überraschend
- „Musterarbeitgeber“?

Hinweise: Belastungsursachen

Aus Sicht von Personalräten, Dienststellenleitungen und Beschäftigten, verschiedene Befragungen:

- Personalbemessung
- viele gleichzeitig zu erledigende Aufgaben
- ungeplante Zusatzaufgaben

- Organisation/lange Wege/späte Rückmeldungen
- mangelhafte Technik/Arbeitsplatzumgebung

- Vorgesetztenverhalten
- geringe Wertschätzung/Bezahlung

Maßnahmen, qualitativ und quantitativ unzureichend

- vielfältige Modellprojekte, Maßnahmen etc.
- nicht flächendeckend
- oftmals unzureichende Ressourcen
- begrenzte Interventionsmöglichkeiten in die Organisation
- BGF/BGM: überwiegend Verhaltensorientierung im Fokus

Problemlagen der Organisation von Arbeit und Abläufen, der Personal- und Aufgabenbemessung, wiederkehrender Reorganisation, der Führung und Wertschätzung sind mit betrieblichem Gesundheitsmanagement nur begrenzt zu modifizieren.

Hinweise: Beschäftigte erwarten anderes

„...dass sich die Bedürfnisse der Beschäftigten weniger auf klassische Maßnahmen zur Gesundheitsförderung richten, sondern vielmehr auf die Arbeitsbedingungen.“ (Radunz und Kretschmer 2011: 395f.)

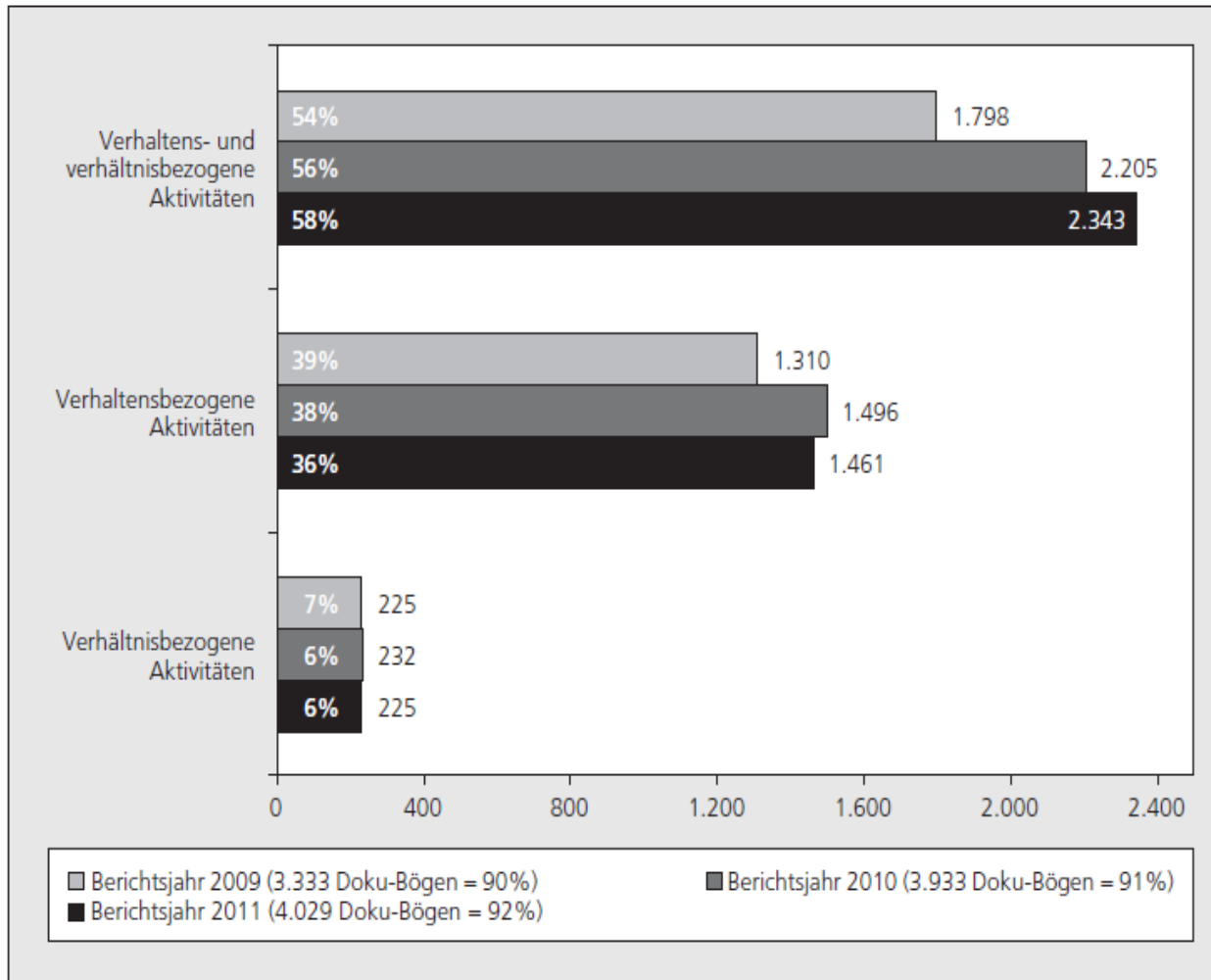
An Leitungen und Personalräte gerichtet:

- problemorientierte Maßnahmen
- ergo: nicht nur verhaltensorientierte Maßnahmen
- zusätzlicher Stress durch Optimierungsangebote von Zeit, Bewegung, Ernährung, Stressmanagement (nicht ÖD-spezifisch: Heiden/Jürgens 2013)
- verhältnisorientierte Maßnahmen (demografiefeste Personalpolitik!)
 - Personalbemessung
 - Aufgabenzuschnitt
 - Leistungsbemessung & -steuerung
 - Arbeits-, Ablauf- und Organisationsgestaltung
 - Führung, Wertschätzung & Beteiligung
 - beteiligungsorientierte Gestaltung von Restrukturierungen, ...

Vertiefungsmöglichkeiten

- Brandl, S.; Stelzl, B. (2013b): Arbeitsverdichtung und Gesundheitsförderung im Öffentlichen Dienst. In: Der Personalrat. i.E.
- Brandl, S.; Stelzl, B. (2013a): Arbeitsbedingungen und Belastungen im Öffentlichen Dienst. Ein Überblick zum Forschungsstand und Forschungsbedarf. Arbeitspapier Nr. 290. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf
- BAuA (2013): Stressreport Deutschland 2012. Die wichtigsten Ergebnisse.
http://www.baua.de/SharedDocs/Downloads/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile
- Beerlage, I. et al. (2009): Organisationsprofile, Gesundheit und Engagement im Einsatzwesen. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe. Bonn. Endbericht
- BMAS; BAuA (2012): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund, Berlin, Dresden
- BMI (2012a): Gesundheitsförderungsbericht 2011 der unmittelbaren Bundesverwaltung - einschließlich Fehlzeitenstatistik. Berlin
- BMI (2012b): Demografiesensibles Personalmanagement in der Bundesverwaltung. Empfehlungen zur Gestaltung. Berlin
- DGB-Index (2011): Die Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst aus Sicht der Beschäftigten. Sonderauswertung öffentlicher Dienst. Berlin
- GKV/MDS (Hrsg.) (2012): Präventionsbericht 2012. Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung: Primärprävention und betriebliche Gesundheitsförderung. Berichtsjahr 2011. Essen/BerlinHeiden, M./Jürgens, K. (2013): Kräfteressen. Betriebe und Beschäftigte im Reproduktionskonflikt. Berlin
- Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. BAuA (Hg.). Dortmund/Berlin/Dresden
- Radunz, V./Kretschmer V. (2011): Betriebliches Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung. In: Badura, B. et al. (Hg.): Fehlzeiten-Report 2011. Berlin, S. 393-403
- Strohmeier, G. (2011): Studie zur Berufszufriedenheit in der Bundespolizei. unter Mitarbeit von Christiana Gransow. gedruckte Vorlage für die Bundespressekonferenz am 08.04.2011, Berlin: Gewerkschaft der Polizei
- Vesper, D. (2012): Finanzpolitische Entwicklungstendenzen und Perspektiven des Öffentlichen Dienstes in Deutschland. Gutachten im Auftrag des IMK. Berlin/Düsseldorf

Anhang: Verhaltens- und Verhältnisprävention (nicht ÖD-spezifisch)



- Kombination v.a. dann, wenn betriebliche Entscheidungsstrukturen vorhanden sind
- dann auch verstärkt körperliche Belastungen, Führung und Stressmanagement im Fokus
- umfassend Leistungsbedingungen und Leistungssteuerung selten im Fokus