

# Schöneberger Forum 2011

## Forum III

Einsparungen – Personalabbau –  
Arbeitsverdichtung –  
Folgen der Sparpolitik für die Beschäftigten  
im öffentlichen Dienst

# Gliederung

1. Teil Statistik
  - Bevölkerung
  - Bundestag / Arbeit der Ministerien
  - Beschäftigung im öD
  - Beschäftigung Bundesverwaltung
2. Teil Krankenstand
3. Teil Personalentwicklung im BMG
4. Teil Gesundheitsmanagement im BMG

# Bevölkerung Bundesrepublik (1)

|             | BRD       | BRD alt   | DDR       |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>1952</b> | 70,1 Mio. | 51,9 Mio. | 18,3 Mio. |
| <b>1988</b> | 78,4 Mio. | 61,7 Mio. | 16,7 Mio. |
| <b>2000</b> | 82,3 Mio. | 67,1 Mio. | 15,1 Mio. |
| <b>2009</b> | 81,8 Mio. |           |           |

Quelle: Statistisches Bundesamt

# Bevölkerung Bundesrepublik (2)

|             |             |
|-------------|-------------|
| <b>2001</b> | 82,440 Mio. |
| <b>2002</b> | 82,537 Mio. |
| <b>2003</b> | 82,532 Mio. |
| <b>2004</b> | 82,501 Mio. |
| <b>2005</b> | 82,438 Mio. |
| <b>2006</b> | 82,315 Mio. |
| <b>2007</b> | 82,218 Mio. |
| <b>2008</b> | 82,002 Mio. |
| <b>2009</b> | 81,802 Mio. |

Quelle: Statistisches Bundesamt

# Bevölkerung Bundesrepublik (3)

|             |             |            |
|-------------|-------------|------------|
| <b>2001</b> | 82,440 Mio. |            |
| <b>2002</b> | 82,537 Mio. |            |
| <b>2003</b> | 82,532 Mio. | - 0,0061 % |
| <b>2004</b> | 82,501 Mio. | - 0,0376 % |
| <b>2005</b> | 82,438 Mio. | - 0,0764 % |
| <b>2006</b> | 82,315 Mio. | - 0,1492 % |
| <b>2007</b> | 82,218 Mio. | - 0,1178 % |
| <b>2008</b> | 82,002 Mio. | - 0,2627 % |
| <b>2009</b> | 81,802 Mio. | - 0,2439 % |

Quelle: Statistisches Bundesamt

# Deutscher Bundestag

## Gesetzesvorhaben

|                               |       |
|-------------------------------|-------|
| 12. Wahlperiode (1990 – 1994) | 907   |
| 13. Wahlperiode (1994 – 1998) | 1.019 |
| 14. Wahlperiode (1998 – 2002) | 1.113 |
| 15. Wahlperiode (2002 – 2005) | 763   |
| 16. Wahlperiode (2005 – 2009) | 972   |

Quelle: Deutscher Bundestag

# Deutscher Bundestag 2005 - 2009

Gesetzesvorhaben 972  
(ins Parlament eingebracht)

BT-Drucksachen 14.000 (Rekord)

plus:

Bearbeitung von Kleinen und Großen Anfragen  
Ausführung und Überwachung von Gesetzen

# Zahl der Beschäftigten im öD (1)

**1991**                      6,7 Mio.

**2009**                      4,5 Mio.

davon Bund              460.000  
(ohne Eisenbahnvermögen)



# Zahl der Beschäftigten im öD (2)

**2009**

4,5 Mio.

Durchschnittsalter 44 Jahre

23 % unter 35 Jahre

55 % zwischen 35 u. 54 Jahre

21 % über 55 Jahre

# Zahl der Beschäftigten im öD (3)

**2009**

4,5 Mio.

31 % Teilzeit (1991: 16 %)

26 % Altersteilzeit

# Zahl der Beschäftigten im öD (4) - nur befristet Beschäftigte -

|             |                |
|-------------|----------------|
| <b>2002</b> | <b>120.319</b> |
| <b>2009</b> | <b>214.183</b> |
| (2010       | 233.905)       |

Quelle: Statistisches Bundesamt

# Zahl der Beschäftigten im öD (5) - nur befristet Beschäftigte -

**2002**                      **120.319**

**2009**                      **214.183**

gleichzeitig:    – **500.000 Stellen**

# Vergleich befristet Beschäftigte öD / Gesamtwirtschaft

## Anteil Zeitverträge

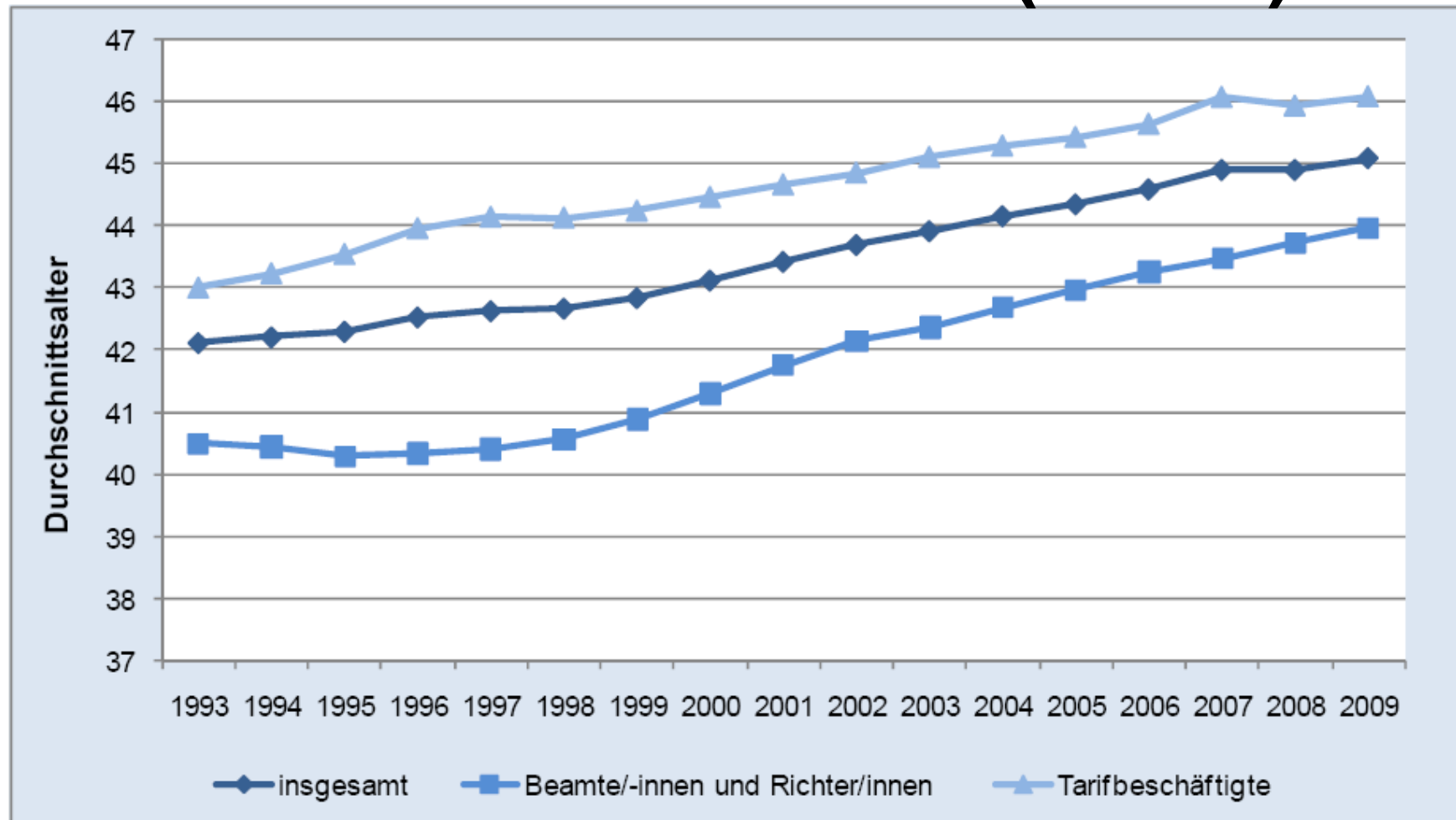
|                            |               |
|----------------------------|---------------|
| <b>öffentlicher Dienst</b> | <b>12,2 %</b> |
| <b>Gesamtwirtschaft</b>    | <b>8,9%</b>   |

# Zahl der Beschäftigten (nur Bund)

|             |                |
|-------------|----------------|
| <b>1991</b> | <b>652.000</b> |
| <b>1996</b> | <b>533.000</b> |
| <b>2001</b> | <b>494.000</b> |
| <b>2006</b> | <b>477.000</b> |
| <b>2009</b> | <b>460.000</b> |

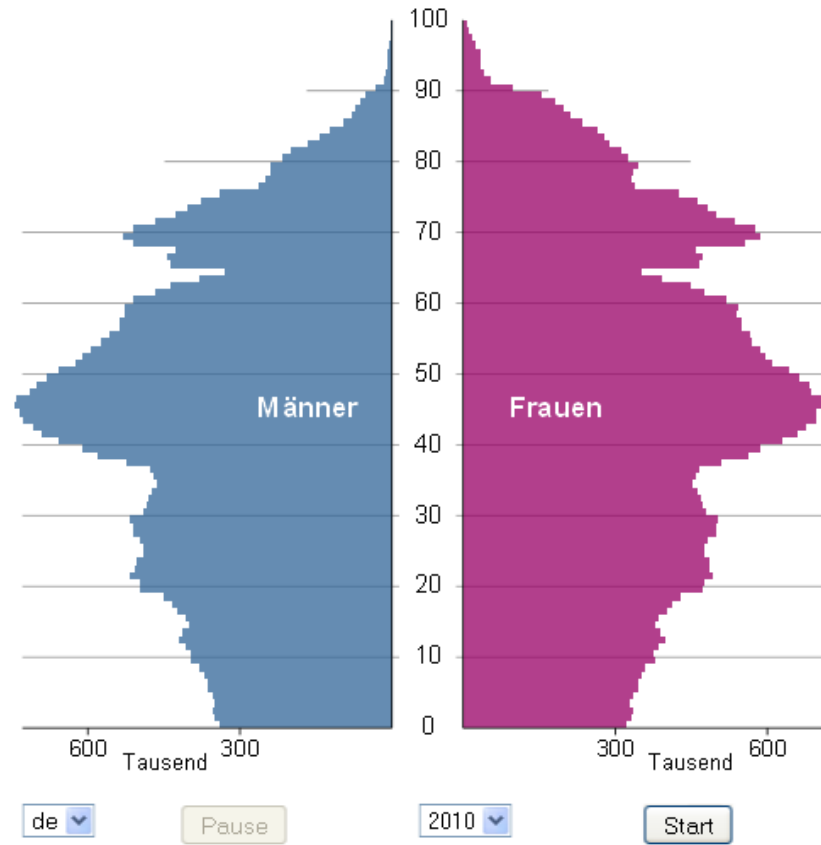
Quelle: Statistisches Bundesamt

# Durchschnittsalter (Bund)



## Altersaufbau: 2009

Deutschland

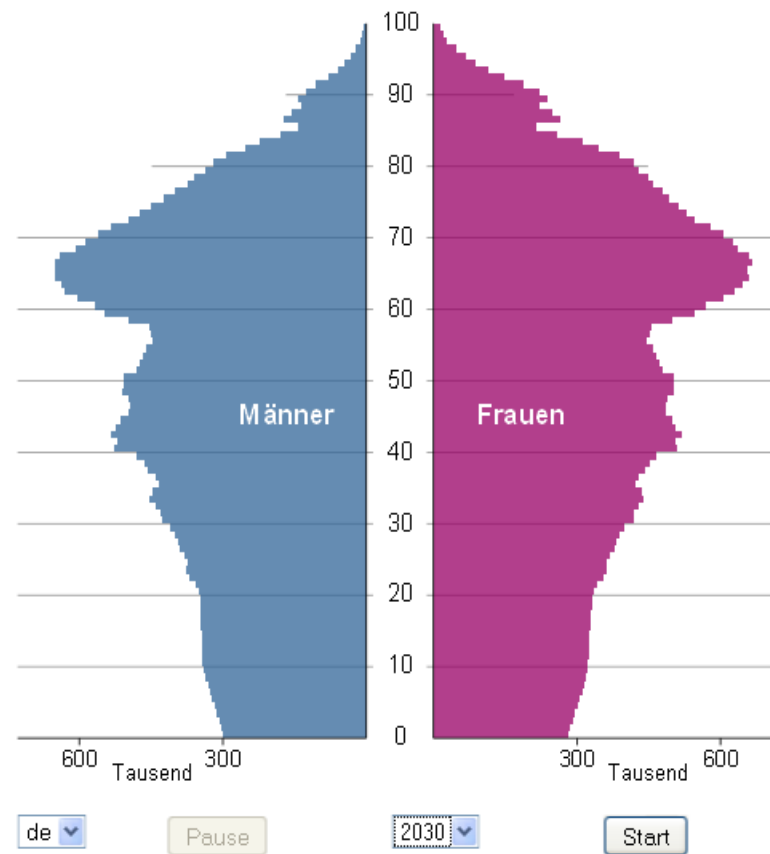


Quelle: Statistisches Bundesamt



## Altersaufbau: 2030

Deutschland

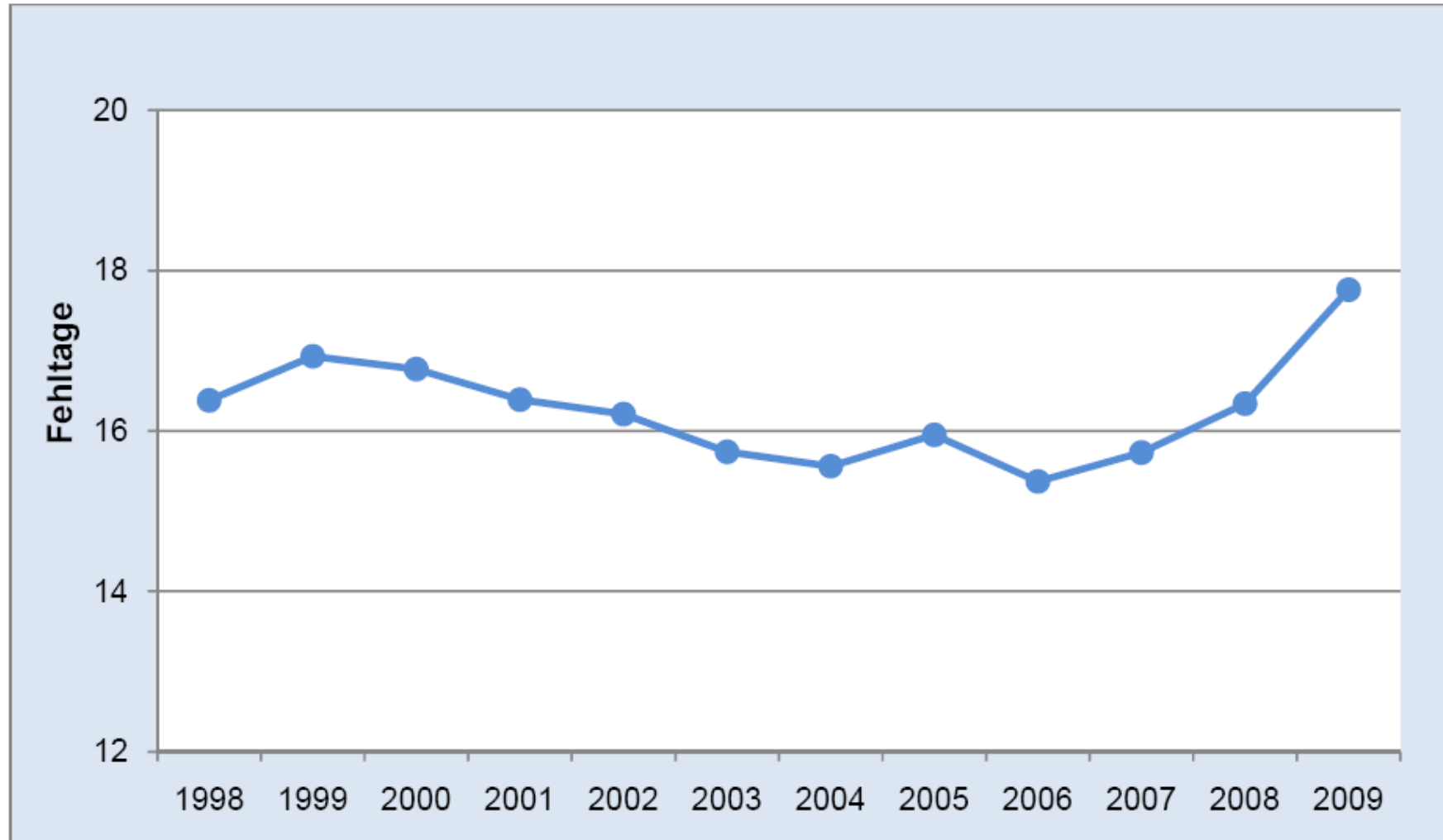


Quelle: Statistisches Bundesamt

# 2. Teil Krankenstand

Udo Kertz

# Fehltage (Bund)



# Krankenstand 2009 (1) nur Bund

- 17,76 Arbeitstage pro Beschäftigtem  
= 7,08 Prozent
- höchster Anstieg seit 1998
- Anstieg kontinuierlich seit 2006

# Krankenstand 2009 (2)

- Krankenstand eD 25,44 Tage
- Krankenstand mD 20,72 Tage
- Krankenstand gD 14,83 Tage
- Krankenstand hD 8,27 Tage

# Krankenstand 2009 (3)

- Krankenstand 25 - 29 Jahre: 11,45 Tage
- Krankenstand 55 - 59 Jahre: 23,94 Tage

# Krankenstand (Vergleich)

Vergleich Privatwirtschaft und öD

- **nicht** möglich wegen unterschiedlicher Erhebungsmethoden
- wird aber immer wieder gemacht

# Krankenstand (Vergleich)

öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft

- zur GKV (Zahlen liegen beim BMG vor)
- zur AOK
  - AOK hat 9,6 Mio. Versicherte
  - Vergleich lt. Gesundheitsförderungsbericht  
aber nur zu den AOK-Versicherten beim Bund



# Krankenstand (Vergleich)

## **Bund**

Vollerhebung

5 Tage-Woche

altersdifferenziert

mit Kurzzeiterkrankung

AOK: Vollerhebung

## **Privatwirtschaft (GKV)**

Stichtagserhebung (12x)

6 Tage-Woche

nicht altersdifferenziert

ohne Kurzzeiterkrankung  
(fehlende AU-Meldung)

AOK: keine Reha-Maßnahme

# Krankenstand (Vergleich)

|                      |        |                       |        |
|----------------------|--------|-----------------------|--------|
| • Erwerbsbevölkerung |        | • öffentlicher Dienst |        |
| ü. 45 Jahre          | 42,2 % | ü. 45 Jahre           | 56,7 % |
| ü. 60 Jahre          | 5,9 %  | ü. 60 Jahre           | 9,1 %  |

# 3. Teil Personalentwicklung

Udo Kertz

# Personalentwicklung im BMG

- Beschäftigung mit PE seit etlichen Jahren
- Hauptpersonalrat hat eigene AG PE
- Vertreter/-innen aller Dienststellen in den AG des HPR (dadurch Einbeziehung PR)
- Strategie: Erhöhung des Stellenwertes von PE
- Thema in fast allen Ministergesprächen

# Personalentwicklung im BMG

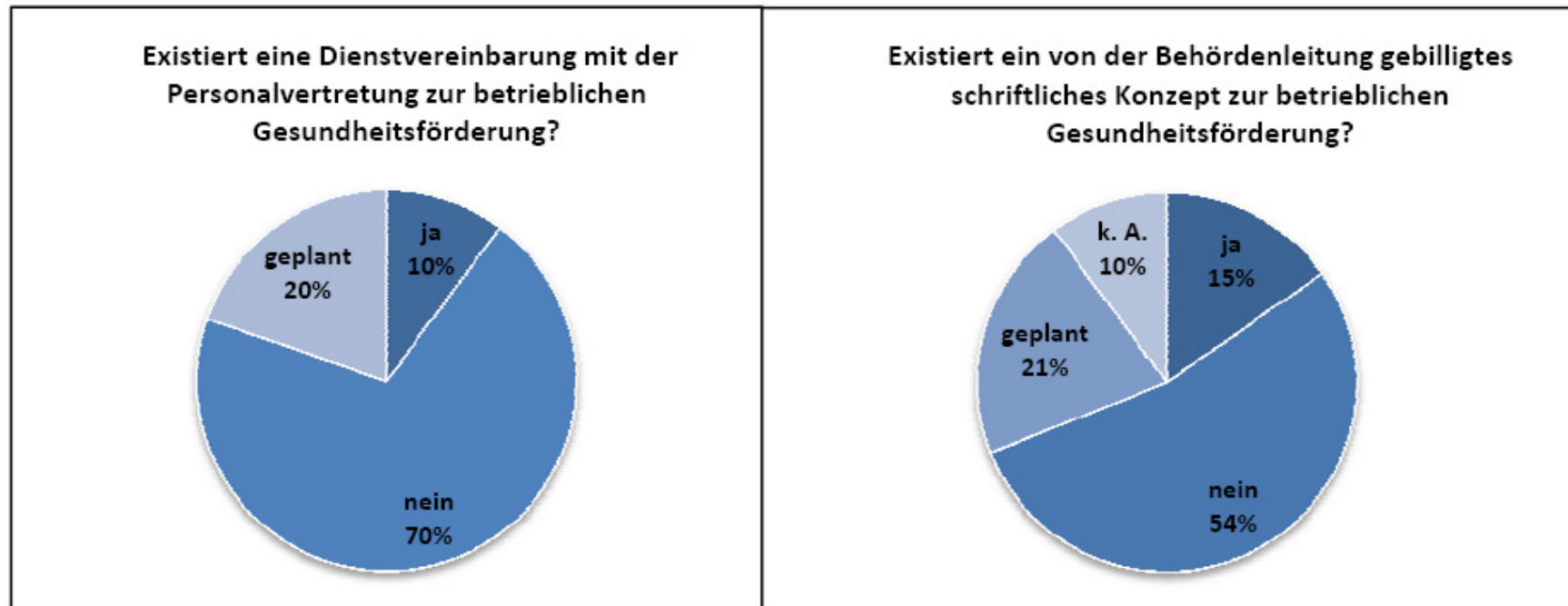
- „Ja da haben Sie recht, das ist ein wichtiges Thema“, aber ....
- Verwaltungen haben PE als Zusatzarbeit empfunden
- dann haben die PR mit Bausteinen angefangen
- Tabelle in HPR-Info veröffentlicht

## Umsetzungsstand Personalentwicklung im Geschäftsbereich des BMG

(Die Daten entsprechen dem Informationsstand der Personalvertretungen)

|   | 1                    | 2   | 3   | 4                         | 5                         | 6                          |
|---|----------------------|---|---|---------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Rahmenregelung                          |                      | RDV<br>Stand:04.2004                              |   | Konzept<br>Stand: 02.2009 |                           | Konzept<br>Stand: 04.2005  |
| Leitbild                                |                      | vorhanden   | vorhanden   | vorhanden                 |                           | vorhanden                  |
| Mitarbeitergespräch                     |                      | Konzept<br>Stand: 09.2004<br>DV<br>Stand: 08.2009 |   | Konzept<br>Stand: 02.2009 |                           | DV<br>Stand: 08.2006       |
| Beurteilung<br><i>Tarifbeschäftigte</i> | DV<br>Stand: 01.2008 | Konzept<br>Stand: 04.2004<br>DV<br>Stand: 03.2008 | DV<br>Stand: 04.2008                              | DV<br>Stand: 02.2008      | DV<br>Stand: 02.2008      | DV<br>Stand: 04.2008       |
| Beurteilung<br><i>Beamte</i>            | DV<br>Stand: 04.2009 |   |   |                           |                           | DV<br>Stand: 04.2009       |
| Vorgesetzten-<br>feedback               |                      |   |   | Konzept<br>Stand: 02.2009 |                           |                            |
| Führungsgrundsätze                      |                      |   |   | Konzept<br>Stand: 02.2009 |                           |                            |
| Führungskräfte-<br>entwicklung          |                      |   |   | Konzept<br>Stand: 02.2009 |                           | Konzept*<br>Stand: 11.2003 |
| Fortbildung                             |                      | Konzept<br>Stand: 06.2008<br>DV<br>Stand: 06.2008 | Konzept<br>Stand: 04.2005<br>DV<br>Stand: 04.2005 | DV<br>Stand: 05.2006      | Konzept<br>Stand: 06.2008 | DV<br>Stand: 06.1995       |
| Strukturierte<br>Personalauswahl        |                      | Konzept<br>Stand: 04.2004<br>DV<br>Stand: 01.2006 |   | Konzept<br>Stand: 02.2009 |                           |                            |
| Einführung neuer<br>Mitarbeiter/-innen  |                      | Konzept<br>Stand: 04.2004<br>DV                   |   | Konzept<br>Stand: 02.2009 |                           | Konzept<br>Stand: 04.2010  |

# Dienstvereinbarung / Konzept



# 4. Teil

## Gesundheitsmanagement im Bundesministerium für Gesundheit und seinem Geschäftsbereich

Udo Kertz



# Grundlagen Gesellschaft

- 1989 „Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz 89/391 EWG“: Neuorientierung des traditionellen Arbeitsschutzes
- 1993 „Maastrichter Vertrag“: Erste echte Strategien im öffentlichen Bereich zu Krebs, AIDS, Sucht, Gesundheitsförderung und -berichterstattung (Public Health)
- 1997 „Luxemburger Deklaration“: u. a. Unternehmensnetzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU“ u. a. Airbus, Telekom, Metro, Deutsche Bank, große Pharma- und Autokonzerne, Deutsche Rente aber auch mehrere Stadt- und eine Bundesverwaltung ...

# Grundlagen Bund

- 2006 „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“: u. a. Evaluationskriterien (Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität) durch Unfallkasse des Bundes und Muster-Mitarbeiter-Befragung
- 2009 „Gemeinsame Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements“ (BMI, DGB, DBB):
  - Bewusste Steuerung / Integration aller betrieblichen / behördlichen Prozesse zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten
  - Bereitstellung zusätzlicher finanzieller und personeller Ressourcen in ausreichendem und angemessenem Umfang

# Entwicklung im BMG

- Oktober 2008: Ressort-Arbeitsgruppen u. a. zu BGF
- März 2009: Grundsatzpapier Z12 als Ergebnis der AG
- Mai 2009: Entwurf einer DV des HPR auf dieser Basis
- August 2009: HPR schlägt eine Prozessvereinbarung über Schritte zur Einführung BGM vor
- Oktober 2010: Staatssekretär Kapferer wünscht die Aufnahme von Verhandlungen mit dem HPR
- November 2010: Beginn Verhandlungen Z12 – HPR
- April 2011: Beteiligung der Gremien und des Geschäftsbereiches
- Mai 2011: Abschluss der Rahmenvereinbarung

# Grundsätze der Vereinbarung

- Ziel: Förderung der Einführung bzw. Qualität des BGM in den Dienststellen des Ressorts
- Inhalt: Beschreibung der wesentlichen Teile eines funktionierenden BGM
- Hauptverantwortung liegt bei jeweiliger Dienststelle in eigener Kompetenz
- aktive Mitwirkung Beschäftigter unerlässlich
- Umsetzung beginnt noch in 2011

# Handlungsfelder des BGM

- BGF als wesentlicher Baustein mit
  - Stärkung gesundheitlicher Ressourcen über Verhaltens- und Verhältnisprävention
  - Gesundheits- und Arbeitsschutz
  - Betriebl. Eingliederungsmanagement (BEM)
  - Personal- und Organisationspolitik
- Berücksichtigung der demografischen Entwicklung
- besondere Rolle der Führungskräfte

# Organisation BGM

- in jeder Dienststelle wird ein „Arbeitskreis Gesundheit“ (AKG) gegründet
  - feste Mitglieder: Dienststelle, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen, bei Bedarf zusätzlich Fachkraft für Arbeitssicherheit, ärztlicher Dienst, Sozialberatung (*gewollt ist ein schlankes Arbeits- und Entscheidungsgremium*)
- Leitung AKG wird von Dienststelle bestimmt (Entscheidungsträger einbinden!)
- AKG legt jährlichen Aktionsplan fest

# Regelkreis BGM

- alle Maßnahmen leiten sich aus der Analyse der Ist-Situation ab
- die Abstimmung einzelner Maßnahmen erfolgt untereinander und in einem langfristigen Gesamtprogramm
- nach der Durchführung erfolgt Auswertung der Wirksamkeit (Evaluation)

# BGM - Qualitätssicherung

- jährlicher Bericht des AKG an die jeweilige Leitung zur Umsetzung des Aktionsplanes und Veröffentlichung im Haus
- anfangs halbjährlicher Erfahrungsaustausch im BMG u. a. auf Basis der Jahresberichte
- Schaffung gemeinsamer Info-Plattform zur Vernetzung (ähnlich Fortbildungsportal)



# Ressourcen für BGM

- Mittel zur Finanzierung sind in den Dienststellen bereitzustellen  
(wobei das noch ein Problem ist)
- Unterrichtung über Mittelverwendung erfolgt im Rahmen des regelmäßigen Erfahrungsaustausches
- personelle Unterstützung ist anzustreben

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit.