



DGB



DGB-Index Gute Arbeit

Sonderauswertung: Beschäftigte im Angestellten-
oder Beamtenverhältnis im öffentlichen Dienst



DGB-Index
Gute Arbeit

Herausgeber

DGB-Bundesvorstand
Abt. Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de/beamte

V.i.S.d.P.

Elke Hannack

Umfrage durchführendes Institut

Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

Datenanalyse

Dr. Peter Sopp

Redaktion

Dr. Peter Sopp, Henriette Schwarz, Silvia Pahlke

Gestaltung

SCHIRMWERK, Essen

Fotos

istockphoto.de #xavierarnau #francisblack #kali9 #MarcusPhoto1

Druck

Druckerei Bunter Hund, Berlin

Stand

Juni 2017

Download der Broschüre unter www.dgb.de/beamte.

Die Broschüre kann kostenfrei über geb@dgb.de bestellt werden.

Inhalt

Einleitung	3
1. Daten und Methodik	4
2. Fort- und Weiterbildung	6
3. Personal und Arbeitsdruck	13
4. Mitgestaltung und Mitbestimmung	17
5. Arbeitszeit	20
6. Gesundheitliche Belastungen	26
Literatur	35
Abbildungsverzeichnis	36



Einleitung

An den öffentlichen Dienst wird die Erwartung gestellt, die ihm obliegenden Aufgaben zuverlässig, objektiv und bürgernah zu erfüllen. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, braucht es vor allem gute Arbeitsbedingungen für die Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamten. Wie es um diese steht, untersucht jährlich der DGB-Index „Gute Arbeit“ und stellt damit eine verlässliche und solide Datenbasis dar. Die Erhebung berücksichtigt eine Vielzahl an Anforderungen und Beanspruchungen, die für die Beschäftigten wichtig sind bzw. auf sie wirken.

Die Zusammenstellung der vorliegenden Ergebnisse greift fünf Bereiche der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst heraus: **Weiterbildung und -qualifizierung, Personalausstattung und Arbeitsintensität, Mitgestaltung und Mitbestimmung, Arbeitszeit** und als letzten und zusammenfassenden Punkt **gesundheitliche Belastungen**.

Damit Beschäftigte ihre Arbeit kompetent erledigen können, muss deren adäquate und gute Weiterbildung und -qualifizierung sichergestellt werden. „Gute Arbeit“ setzt aber auch ausreichendes Personal voraus. Ansonsten können selbst gut qualifizierte und motivierte Beschäftigte ihre Aufgaben nicht zu ihrer und zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger erledigen. Genau an diesem Punkt besteht jedoch Handlungsbedarf. So haben sich zwei von Stellenabbau und Privatisierung geprägte Jahrzehnte auf die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ausgewirkt. Hier muss massiv nachgesteuert und Personalaufbau betrieben werden.

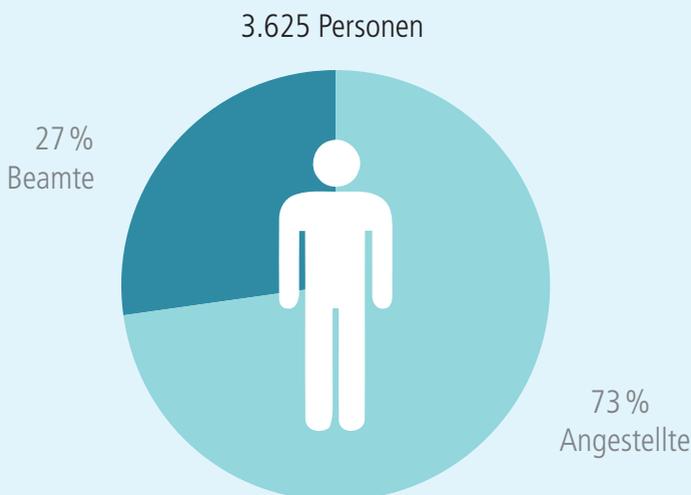
Auch zur Frage der Mitgestaltungsmöglichkeiten wurden die Beschäftigten befragt. Es zeigt sich: Qualifizierte Beschäftigte wollen ihre Kompetenzen in die Arbeit einbringen. Dies setzt aber voraus, dass sie die Organisation und die Inhalte ihrer Arbeit mitgestalten können – ansonsten wird ihre Motivation „untergraben“.

Einen weiteren wesentlichen Aspekt der Arbeitsbedingungen stellt die Arbeitszeit dar. Diese ist in den letzten Jahren wieder verstärkt in den Fokus gerückt – u. a. ersichtlich an der BAuA-Arbeitszeiterhebung (BAuA 2016) oder auch der IG Metall-Kampagne „Mein Leben Meine Zeit“. Kommt die Arbeitszeit den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen und führt sie nicht zu einer physischen wie psychischen Überbeanspruchung, wird der Arbeitgeber/Dienstherr als attraktiv angesehen. In Zeiten des Fachkräftemangels, auch im öffentlichen Dienst, sind beschäftigtenfreundliche Arbeitszeiten also eine Notwendigkeit und für die Behebung des Personalmangels unerlässlich. Gleiches gilt im Übrigen für „gesunde“ Arbeitsbedingungen, bei denen gesundheitliche Arbeitsrisiken auf ein mögliches Minimum reduziert sind.

1. Daten und Methodik

Die Auswertungen beruhen auf Daten des DGB-Index „Gute Arbeit“ (Holler 2013; Schmucker/ Gerdes 2017). Diese Erhebung ist eine seit 2007 jährlich durchgeführte Befragung zur Arbeitsqualität und ihrer Bewertung von Beschäftigten, die in ihrer Haupttätigkeit 10 Stunden in der Woche oder mehr abhängig beschäftigt sind.¹ Neben dem Standardprogramm wird jedes Jahr zusätzlich ein Schwerpunktthema erhoben.

Dieser Bericht konzentriert sich auf die **Beschäftigten im Angestellten- oder Beamtenverhältnis im öffentlichen Dienst**. Auszubildende oder Referendare im öffentlichen Dienst sind nicht berücksichtigt. Um eine große Fallzahl zu gewährleisten, sind die Erhebungen 2014, 2015 und 2016 „gepoolt“. Das heißt, dass sie zu einer Erhebung zusammengefasst sind. Eine solche Vorgehensweise ist immer dann sinnvoll, wenn damit einerseits die Fallzahl deutlich erhöht werden kann und andererseits gewährleistet wird, dass keine markanten Veränderungen hinsichtlich der untersuchten Sachverhalte in dem zusammengefassten Zeitraum eingetreten sind. Insgesamt stehen so 3.625 Personen für die Analysen zur Verfügung, wobei rund 73 % im Angestelltenverhältnis und 27 % im Beamtenverhältnis im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.



Einige Analysen beruhen zudem auf den jährlichen Schwerpunkten: Das Kapitel Weiterbildung auf der Erhebung 2013, das zur Arbeitszeit auf den Zahlen aus 2014 und zur Arbeitsintensität aus 2015. Hier sind die Fallzahlen niedriger, aber immer noch ausreichend hoch, um repräsentative Auswertungen durchführen zu können. Für den Bereich Weiterbildung stehen über 1.114 Fälle, für den Bereich Arbeitszeit 1.155 Fälle und für den Bereich Arbeitsintensität annähernd 1.200 Fälle für die Analysen zur Verfügung.²

Die Ergebnisse lassen sich im Einzelfall nach dem Status angestellt bzw. verbeamtet sowie dem Qualifikationserfordernis der Tätigkeit unterscheiden. Letzteres basiert auf einer Selbsteinstufung der Befragten und der konkret angegebenen Tätigkeit. Damit wird entsprechend der Klassifikation der Berufe (Bundesagentur für Arbeit 2010) und dem ISCO (International Classification of Occupation) eine vierstufige Einteilung vorgenommen: Hilfs- und Anlerntätigkeiten, die eine höchstens einjährige Ausbildung voraussetzen („Hilfskräfte und Anlerntätigkeiten“); fachliche Tätigkeiten, die eine zwei- bis dreijährige Fachausbildung voraussetzen („Fachkräfte“); Spezialisten und akademische Grundausbildung (Techniker, Meister, bis zum Bachelor-Abschluss) und akademische Ausbildung (ab Master, Diplom, Magister). Durch die ausreichende Fallzahl, vor allem im gepoolten Datensatz, lassen sich die Gruppen nach angestellt und verbeamtet unterscheiden. Lediglich in der Gruppe der verbeamteten Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten ist die Fallzahl für verlässliche Aussagen zu niedrig.

Zur besseren Lesbarkeit wurden Prozentzahlen ohne Kommastellen ausgewiesen. Daher kommt es zu kleinen Abweichungen von 100 % (+/-1Prozentpunkt) bei den Prozentangaben.

¹ Seit 2011 wird die Befragung telefonisch durchgeführt. 2011 und 2012 wurde das Standard-Frageprogramm zur Arbeitsqualität überarbeitet und wird seitdem jährlich erhoben. Die Restriktion ‚ab 10 Stunden‘ führt dazu, dass sogenannte Mini-Jobs (geringfügige Tätigkeiten) untererfasst werden.

² Die Fallzahl je Frage ist zumeist etwas niedriger, da einige Befragte bei einzelnen Fragen keine Antwort gegeben haben.

2. Fort- und Weiterbildung

Das Thema Fort- und Weiterbildung hat durch die Diskussion über Konsequenzen der Digitalisierung für die Erwerbstätigkeit in unterschiedlichsten Bereichen einen neuen Schub erlangt. Mehrere Entwicklungen drängen in Richtung zunehmender Digitalisierung. Die Schlagworte hierfür lauten Anforderungen der Effizienzsteigerung, E-Government, Arbeit 4.0, Rationalisierung der Arbeit (BMAS 2017; Schröder/Urban (Hrsg.) 2016). Auch wenn in die Diskussion um die Digitalisierung und ihre Folgen für die Arbeitsplätze etwas Nüchternheit eingekehrt ist, stellt sich trotzdem die Frage, wie auf diese Herausforderungen reagiert wird. Eine adäquate Antwort ist die Verstärkung der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten. Schließlich wirkt sich der Erhalt und die Weiterentwicklung der Fähigkeiten und des Wissens der Beschäftigten positiv auf die Qualität der Arbeit aus.

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ gibt es zu diesem Themenkomplex zwei Fragen, die regelmäßig erhoben werden: „Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z. B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?“ und „Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“.

Abbildung 1: Weiterbildung während der Arbeit (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?



Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?



■ gar nicht ■ in geringem Maß ■ in hohem Maß ■ in sehr hohem Maß

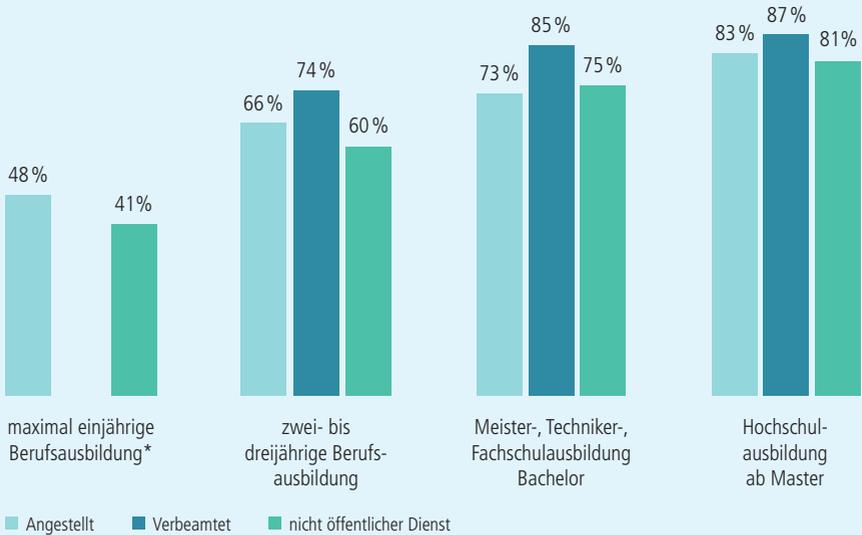
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Abbildung 1 zeigt die Antworten auf diese beiden Fragen. Insgesamt erlaubt die Arbeit bei 55 % der Befragten in hohem bzw. 18 % in sehr hohem Maße ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass bei gut jedem vierten Beschäftigten (27 %) dies gar nicht oder nur in geringem Maße der Fall ist. Die Möglichkeit der Weiterbildung bietet sich bei 47 % in hohem bzw. bei 23 % in sehr hohem Maße. Sie haben die Option, sich durch Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare an gegenwärtige und zukünftige Anforderungen anzupassen und sie zu meistern. Bei weniger als einem Drittel ist dies nicht gegeben. Der Mehrzahl der Beschäftigten erlaubt ihre Tätigkeit sich weiterzuentwickeln und bzw. oder an einer Weiterbildung teilzunehmen. Allerdings sieht auch gut ein Viertel der Beschäftigten diese Optionen für sich nicht als gegeben.

Für verbeamtete Beschäftigte ist die Situation etwas günstiger als für angestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Bei ihnen besteht für 77 % die Option einer Weiterbildung während dies bei angestellten Beschäftigten 67 % sind. Auch sehen etwas mehr verbeamtete Beschäftigte für sich die Möglichkeit gegeben, sich in ihrer Tätigkeit weiterzuentwickeln, wogegen dies bei angestellten Beschäftigten etwas weniger sind (83 % zu 70 %).

Für den Vergleich mit Beschäftigten außerhalb des öffentlichen Dienstes ist es sinnvoll, Qualifikationsstufen zu vergleichen. Bei Tätigkeiten, die mindestens einen Techniker- bzw. Meisterabschluss oder eine Bachelor-Ausbildung voraussetzen, gibt es keinen Unterschied zwischen Angestellten im und denen außerhalb des öffentlichen Dienstes (vgl. Abbildung 2). Verbeamtete Beschäftigte sind im Vergleich zu Angestellten im öffentlichen wie nicht-öffentlichen Bereich etwas im Vorteil bezüglich der Möglichkeit, sich in ihrer Tätigkeit weiterzuentwickeln. Im Bereich der Hilfs- oder fachlichen Tätigkeiten ist die Situation für beide Gruppen des öffentlichen Dienstes günstiger: Bei den Hilfstätigkeiten gaben 48 % der im öffentlichen Dienst Angestellten an, sich in hohem Maße bei ihrer Tätigkeit weiterentwickeln zu können. Im nicht-öffentlichen Bereich sagen dies nur 41 % der Befragten. Bei den fachlichen Tätigkeiten sind es 74 % der verbeamteten, 66 % der angestellten Beschäftigten und 60 % der nicht im öffentlichen Dienst Tätigen.

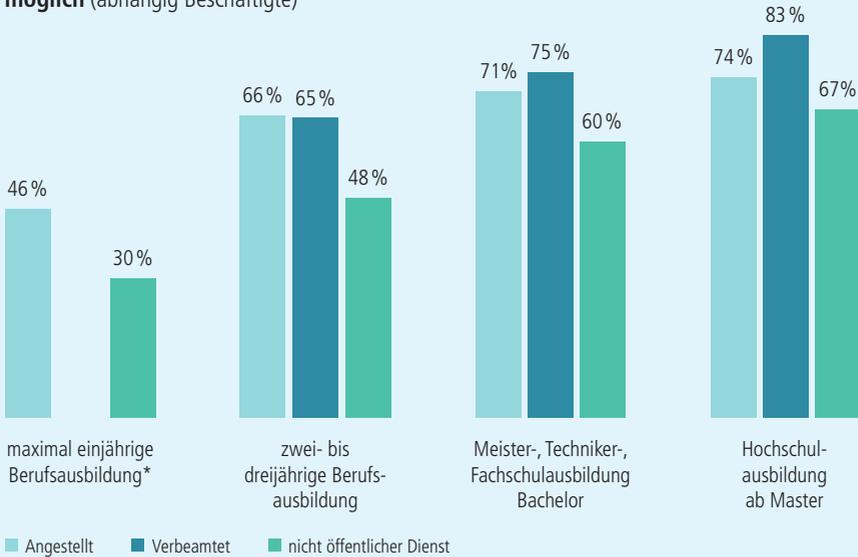
Abbildung 2: Anteil Weiterentwicklung Wissen und Können in Tätigkeit in (sehr) hohem Maße möglich (abhängig Beschäftigte)



* Fallzahl für verbeamtete Beschäftigte in dieser Kategorie für Analysen zu niedrig.
 Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage nach der Weiterqualifizierung. So geben 83 % der verbeamteten Beschäftigten mit einer Tätigkeit, die mindestens einen Masterabschluss voraussetzt bzw. 75 % mit einer Tätigkeit, die mindestens einen Meister-, Techniker- oder Bachelor-Abschluss voraussetzt, an, dass sie in hohem oder sehr hohem Maße die Option der Weiterqualifizierung haben. Bei Beschäftigten im nicht-öffentlichen Bereich sind es 67 % bzw. 60 %. Im fachlichen Tätigkeitsbereich mit einer zwei- bis dreijährigen Ausbildung sind es in beiden Gruppen des öffentlichen Dienstes rund zwei Drittel und im Bereich der Hilfstätigkeit 46 % bei den angestellten Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Dagegen lauten die entsprechenden Anteile bei den Beschäftigten im nicht-öffentlichen Bereich 48 % bzw. 30 %.

Abbildung 3: Anteil Möglichkeiten der Weiterqualifizierung in (sehr) hohem Maße möglich (abhängig Beschäftigte)



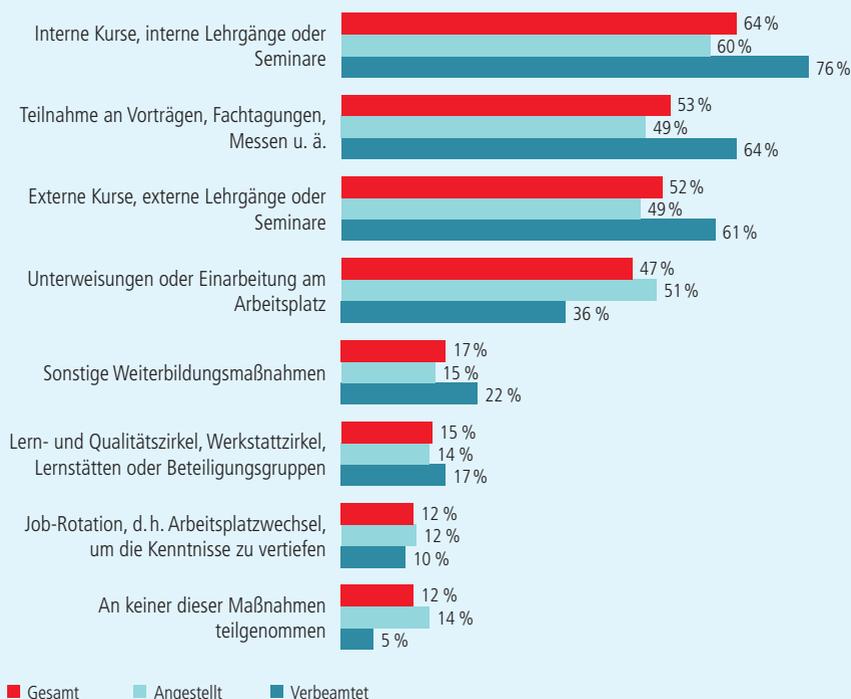
* Fallzahl für verbeamtete Beschäftigte in dieser Kategorie für Analysen zu niedrig.
 Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Insgesamt kann man sagen, dass die Möglichkeiten der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung mit der Qualifikation der Tätigkeit zusammenhängen – im öffentlichen Dienst wie außerhalb (vgl. auch IAB 2017).³ Zudem gibt es einen Unterschied bezüglich der verbeamteten und der angestellten Beschäftigten – für die erste Gruppe sieht die Situation günstiger aus. Umgekehrt heißt dies allerdings auch, dass zwischen einem Viertel und einem Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung kaum oder nicht möglich ist.

³ Nach Daten des IAB-Betriebspanels variiert die betriebliche Weiterbildungsquote stark zwischen den Branchen wie nach Betriebsgröße und nach Einsatz und Einsatzpotenzial von Automatisierung und Digitaltechnologien (IAB 2017). Dies lässt sich hier leider nicht prüfen.

In der Erhebung 2013 wurde konkret gefragt, ob die befragte Person in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen hat. Bei den verbeamteten Beschäftigten im öffentlichen Dienst antworteten nahezu alle, dass sie an irgendeiner Weiterqualifizierung teilgenommen hatten (95 %), bei den Angestellten im öffentlichen Dienst liegt der Anteil etwas niedriger (86 %) und außerhalb des öffentlichen Dienstes haben 68 % die Frage bejahen können.

Abbildung 4: Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten (2013) (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2013, eigene Auswertung

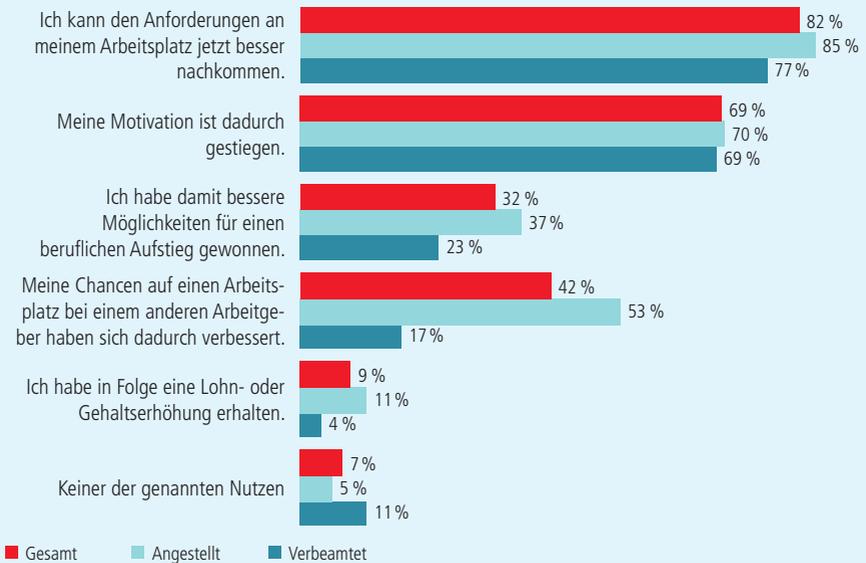
Bei den Maßnahmen im öffentlichen Dienst dominieren die internen Kurse, Lehrgänge oder Seminare (64 % der Beschäftigten) gefolgt von Vorträgen, Fachtagungen oder Messen sowie externen Kursen oder Lehrgängen. Während diese Arten der Weiterbildungsmaßnahmen stärker von verbeamteten Beschäftigten wahrgenommen wurden, ist bei den angestellten Beschäftigten häufiger die Unterweisung oder die Einarbeitung am Arbeitsplatz zu finden. Letztlich spiegelt sich hierbei die unterschiedliche Verteilung auf die Qualifikationsstufen von angestellten und verbeamteten Beschäftigten im öffentlichen Dienst wider.

Abbildung 5 verdeutlicht: Beim Nutzen der Weiterbildung stechen zwei Punkte aus Sicht der Beschäftigten hervor. Zum einen sehen sich die an Weiterbildungsmaßnahmen Teilnehmenden deutlich stärker den an sie gestellten Anforderungen gewachsen (82 %). Zum anderen fühlen sie sich auch stärker motiviert für ihre Arbeit (69 %).

Für Beschäftigte im Angestelltenverhältnis stehen wesentlich stärker als für verbeamtete Beschäftigte der Nutzen für einen Arbeitgeberwechsel (53 % im Vergleich zu 17 %) und die mit der Weiterbildungsmaßnahme verbundenen Aufstiegschancen (37 % zu 23 %) im Vordergrund.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse die Notwendigkeit einer kontinuierlichen und adäquaten Weiterqualifizierung und Entwicklung von Wissen und Können. Insbesondere für Angestellte beinhalten diese Weiterqualifizierungsmöglichkeiten auch eine berufliche Sicherheit unabhängig vom aktuellen Beschäftigungsverhältnis. Der Nutzen für den Arbeitgeber liegt auf der Hand: Beschäftigte, die sich den sich wandelnden Anforderungen besser gewachsen sehen und mit einer höheren Motivation tätig sind.

Abbildung 5: Nutzen der Weiterbildung (2013) (Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die an einer Weiterbildung in den letzten 12 Monaten teilgenommen haben.)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2013, eigene Auswertung

Bei höher qualifizierte Tätigkeiten ist die kontinuierliche Weiterentwicklung und -qualifizierung häufig in der Tätigkeit integriert. Angesichts der Digitalisierung und Automatisierung von Tätigkeiten über alle Qualifikationsstufen hinweg, ist der Bedarf für Weiterentwicklung der Qualifizierungsmaßnahmen im fachlichen Bereich und im Bereich der Anlern Tätigkeiten am größten. Hier klafft eine größere Lücke zu den qualifizierteren Tätigkeiten. Daher erscheint der Bedarf an Weiterqualifizierung bei diesen am höchsten, damit die betroffenen Beschäftigten nicht durch Automatisierung und Digitalisierung „überflüssig“ werden.

3. Personal und Arbeitsdruck

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ finden sich keine direkten Fragen zur Entwicklung des Personals. Allerdings lassen sich aus den Fragen zur Verdichtung von Arbeit die Konsequenzen der Personalentwicklung ableiten: Die Verdichtung der Arbeit ist ein Ergebnis der Reduktion des Personals bei gleichzeitiger Erhöhung der Aufgaben ohne eine entsprechende Reorganisation der Arbeit. Ergänzend führen neu formulierte Leistungsbemessungen zu einem vermehrten Arbeitspensum (vgl. Meine 2017).

Ein Viertel der Beschäftigten (26 %) fühlt sich sehr häufig und ein weiteres Drittel (32 %) oft gehetzt oder unter Zeitdruck stehend (vgl. Abbildung 6).

Im fachlichen Bereich und im Bereich mit einer Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder einer universitären Grundausbildung geben vor allem angestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst häufiger diese Belastungen an als verbeamtete Beschäftigte und Beschäftigte außerhalb des öffentlichen Dienstes. Umgekehrt berichten im Bereich der Beschäftigten mit Hochschulbildung drei Viertel der Beamtinnen und Beamten, dass sie sehr häufig oder oft gehetzt und unter Zeitdruck gesetzt sind und damit häufiger als angestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Beschäftigte außerhalb des öffentlichen Dienstes (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 6: Gehetzt oder unter Zeitdruck (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

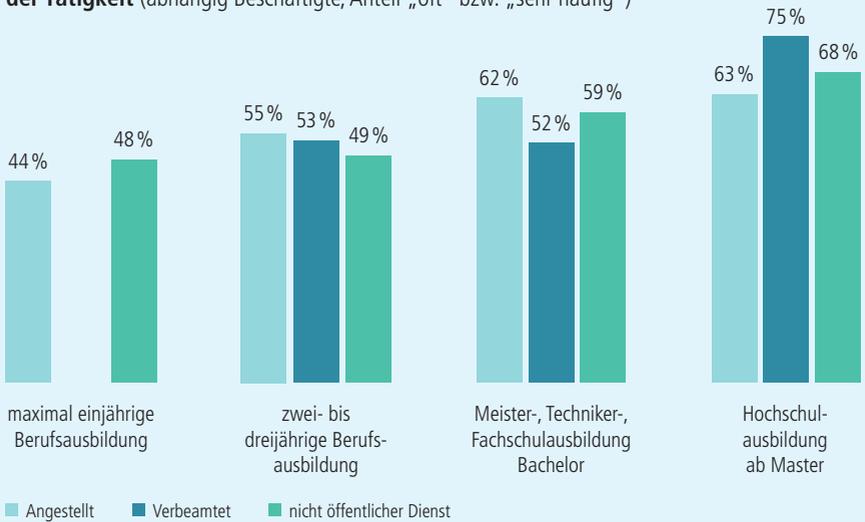
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?



■ sehr häufig ■ oft ■ selten ■ nie

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Abbildung 7: Gehtzt oder unter Zeitdruck – nach Qualifikationserfordernis der Tätigkeit (abhängig Beschäftigte, Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Letztlich ist ein vergleichbares Muster im öffentlichen Dienst und im nicht-öffentlichen Bereich zu erkennen: Je höher qualifiziert Beschäftigte zur Ausübung der ihnen obliegenden Tätigkeiten sein müssen, desto häufiger fühlen sie sich bei der Ausübung der Tätigkeit Zeitdruck und Hetze ausgesetzt.

In der Erhebung 2015 wurde detaillierter nach den Ursachen für den Zeitdruck gefragt: Die Mehrzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nennt dabei die zu knappe Personalbemessung (54 %). Ebenfalls mit dieser hängt der Punkt des Zeitdrucks durch „zu viele zu gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge oder Projekte“ zusammen. Ihn führen 50 % als eine Ursache an (vgl. Abbildung 8).

Einen weiteren Hinweis auf die gestiegene Arbeitsintensität liefert die Frage, ob die Beschäftigten den Eindruck haben, „(...) dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“. Immerhin 43 % der im öffentlichen Dienst Beschäftigten haben den Eindruck, dass ihre Arbeitsmenge in den letzten 12 Monaten erhöht wurde, wovon 12 % dies „in sehr hohem Maß“ registrieren (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 8: Ursachen für Zeitdruck (Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“, Mehrfachnennungen möglich)

Wie häufig kommt es bei Ihnen zu Zeit- oder Termindruck durch zu knappe Personalbemessung?

54 %

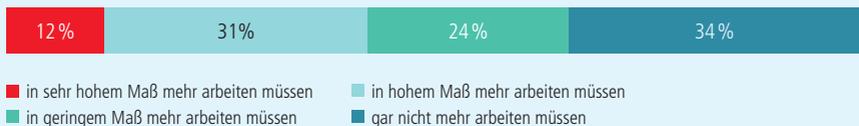
Wie häufig kommt es bei Ihnen zu Zeit- oder Termindruck durch zu viele gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge oder Projekte?

50 %

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2015, eigene Auswertung

Abbildung 9: Eigener Eindruck erhöhter Arbeitsmenge (Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“, Mehrfachnennungen möglich)

Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Geht man davon aus, dass neben den physischen Anforderungen (siehe Kapitel 6) vor allem die auch von den Einzelnen wahrgenommene Arbeitsverdichtung in Folge der knappen Personalbemessung negative Auswirkungen auf die Arbeitsqualität und die Gesundheit hat, zeigen die Ergebnisse durchaus ein größeres Problem auf.⁴ So resümieren Stab u.a. (2016) in ihrem Überblick über Studien zu dem Themenkomplex „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Arbeitsintensität“, dass „(ein) zentraler Erkenntnisgewinn des Reviews ist, dass insbesondere quantitative Anforderungen allein bedeutende Zusammenhänge mit zentralen Outcomes wie Gesundheit und Befinden zeigen und nicht wie in der Literatur häufig dargestellt nur in Kombination mit Handlungsspielraum oder Handlungsspielraum und sozialer Unterstützung.“ (S. 5). Insofern kommt diesen Wahrnehmungen jenseits des subjektiven Empfindens eine bedeutende Rolle bei der Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu.

⁴ Ein Streitpunkt ist immer, ob dies eine subjektive Wahrnehmung ist oder ob diese Wahrnehmung eine reale Entwicklung widerspiegelt. Für letztere Perspektive lässt sich zumindest auf einige ältere Erhebungen hinweisen, die in die entsprechende Richtung deuten. So gaben bei z. B. Bunz u.a. 1974 36 % an, dass ihnen bei ihrer Arbeit „Hektik und Zeitdruck“ negativ aufstoße. Dies ist ein deutlich niedrigerer Wert als aktuell in den Erhebungen immer wieder festgestellt wird.

4. Mitgestaltung und Mitbestimmung

Die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten und die Mitbestimmung durch den Personalrat sind wichtige Aspekte der Arbeitszufriedenheit und des Schutzes vor schlechten Arbeitsbedingungen. Im DGB-Index „Gute Arbeit“ gibt es verschiedene Fragen, die auf die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten abzielen: Die Möglichkeiten der Steuerung der Quantität (Arbeitsmenge) und der Arbeitszeit sowie die Einteilung der Arbeit. Zu dem Bereich der Gestaltungsmöglichkeiten gehört auch noch die Frage nach den Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen.

Daneben lassen sich zwei weitere Fragen dem Komplex Mitgestaltung zuordnen, die eher indirekt damit verbunden sind: Effektive Mitsprache und Gestaltungsmöglichkeiten setzen voraus, dass die Beschäftigten über Planungen und (anstehende) Entscheidungen, die sie und ihre Arbeit betreffen, rechtzeitig informiert werden. Zusätzlich muss natürlich auch die Option bestehen, sich entsprechend zu Wort zu melden – nicht nur dem Personalrat gegenüber, sondern auch gegenüber den Vorgesetzten. Dies wird mit der Frage erfasst, inwiefern ein „Meinungsklima (besteht), in dem sich jeder traut, Probleme gegenüber Vorgesetzten/Geschäftsführung offen anzusprechen.“

Positiv fällt auf, dass 70 % der Beschäftigten sagen, dass sie in großem oder sehr großem Maß ihre Arbeit selbstständig einteilen und planen können. Etwas niedriger ist der Anteil derjenigen, die eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen können. Doch immerhin zwei Drittel (67 %) sehen dies in hohem oder sehr hohem Maß als möglich an.⁵ (vgl. Abbildung 10).

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sieht es umgekehrt aus: Hier sagt die Hälfte der Beschäftigten, dass sie keinen oder nur geringen Einfluss auf die Gestaltung hat (23 % und 27 %). Am geringsten ist der Einfluss der Beschäftigten bei der Arbeitsmenge. Lediglich 31 % geben an, dass sie einen hohen (23 %) oder sehr hohen (8 %) Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge haben. Folglich haben insgesamt 70 % keinen (36 %) oder nur einen geringen (34 %) Einfluss darauf.⁶ Über wichtige Entscheidungen werden annähernd zwei Drittel rechtzeitig informiert. Demnach ist dies bei etwas mehr als einem Drittel gar nicht (5 %) oder nur in geringem Maße (32 %) der Fall (vgl. Abbildung 10).

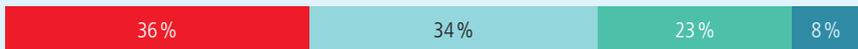
⁵ Für verbeamtete Beschäftigte ist die Situation etwas günstiger als für Beschäftigte im Angestelltenverhältnis. Bei höheren Qualifikationsstufen sind die Anteile höher als bei niedrigeren.

⁶ Hier sind die Unterschiede zwischen verbeamteten und angestellten Beschäftigten eher gering.

Abbildung 10: Mitwirkung an der Organisation und Gestaltung der Arbeit

(Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

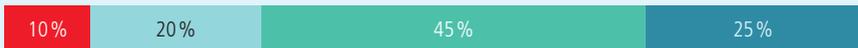
Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?



Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?



Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?



Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme gegenüber Vorgesetzten/Geschäftsführung offen anzusprechen?



Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?



Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?



■ gar nicht ■ in geringem Maß ■ in hohem Maß ■ in sehr hohem Maß

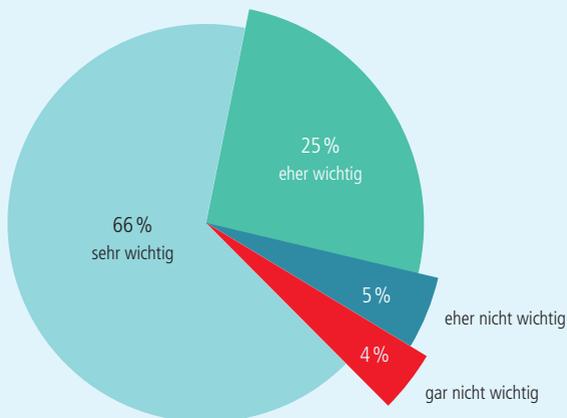
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Bei der Frage nach dem Meinungsklima ergibt sich ein gespaltenes Bild: Die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gibt an, Kritik auch beim Vorgesetzten offen ansprechen zu können. Im öffentlichen Dienst ist aufgrund der zwingenden gesetzlichen Vorgaben zur Errichtung eines Personalrats dieser eine feste Institution. Lediglich eine sehr geringe Anzahl von Befragten hat geantwortet, dass es keinen Personalrat bei ihnen gibt. Interessant ist daher, wie die Befragten die Bedeutung des Personalrates einschätzen. Die entsprechende Frage im DGB-Index „Gute Arbeit“ lautet daher: „Wie wichtig ist es Ihnen, dass es eine solche Vertretung gibt?“.

Zwei Drittel dieser Beschäftigten antworten darauf, dass der Personalrat sehr wichtig ist und 25 % halten ihn für eher wichtig. Insgesamt betonen somit 91 % der Befragten die Bedeutung des Personalrates als Einrichtung der Mitbestimmung und Interessensvertretung der Beschäftigten (Abbildung 11). Dabei ergeben sich nur geringe Unterschiede nach den Qualifikationsstufen oder dem Beschäftigtenstatus.

Abbildung 11: Wie wichtig ist Ihnen, dass es einen Personalrat gibt?

(Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Beschäftigte in Einrichtungen mit Personalrat)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

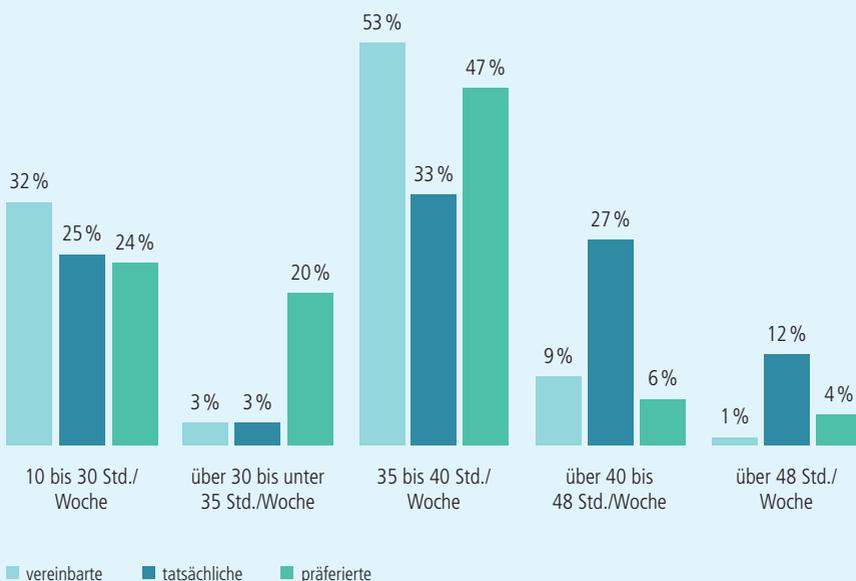
5. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist wieder stärker in den Fokus der Arbeitspolitik gerückt (z. B. Schröder/Urban (Hrsg.) 2017; BAuA 2016). Die zunehmende Arbeitsintensität mit ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten (vgl. Kapitel 3 und 6) sowie die Frage der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie einschließlich der Diskussion über die Entgrenzung der Arbeit sind mitursächlich dafür. Es geht um Länge wie Lage der Arbeitszeit, aber auch um verschiedene Modelle der Flexibilität von Arbeitszeiten. Damit sind Entlastungen aber auch Belastungen der Beschäftigten verbunden.

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ wird regelmäßig nach der vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit gefragt. Zusätzlich wurde in der Erhebung 2014 die erwünschte Arbeitszeit thematisiert.

Abbildung 12: Vereinbarte, tatsächliche und präferierte Arbeitszeit*

(Beschäftigte im öffentlichen Dienst)



* Präferierte Arbeitszeit basiert auf Daten des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, 2014, eigene Auswertung

Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben eine vereinbarte Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden in der Woche (53 %). Ein weiteres Drittel gibt eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von bis zu 30 Stunden an. Von einer „langen“ Teilzeit mit bis unter 35 Arbeitsstunden in der Woche berichten weitere 3 % und von einer „langen“ Vollzeit mit über 40 Stunden wöchentlich 9 %, wobei dies vor allem verbeamtete Beschäftigte betrifft (27 % zu 3 %).⁷ Eine kleine Gruppe (1 %) muss in der Woche länger als 48 Stunden arbeiten bzw. sagt, dass sie keine vereinbarte Arbeitszeit hat (2 %) (vgl. Abbildung 12).

Die tatsächliche weicht von der vereinbarten Arbeitszeit deutlich nach oben ab. So nennen 27 % eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 bis 48 Stunden und 12 % arbeiten mehr als 48 Stunden in der Woche. In Folge dessen liegt der Anteil der in Teilzeit Tätigen (Wochenarbeitszeit von bis zu 30 Stunden) tatsächlich nur bei 25 % und der in „normaler“ Vollzeit Tätigen (zwischen 35 bis 40 Wochenarbeitsstunden) nur bei 33 %. Somit gilt auch für den öffentlichen Dienst, dass die Mehrzahl der Beschäftigten eine tatsächlich höhere Wochenarbeitszeit hat als vereinbart wurde (u. a. Sopp/Wagner 2017; BAuA 2017).

Daneben ist die Frage, welche Arbeitszeit von den Beschäftigten präferiert wird. Andere Untersuchungen sind zu dem Ergebnis gekommen, dass Beschäftigte zumeist eine Verringerung der Differenz zwischen tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit wünschen. Ausnahmen gibt es im niedrigen Stundenbereich, wo häufiger eine etwas höhere Stundenzahl gewünscht wird (vgl. Sopp/Wagner 2017).

Fragt man nach der Wunscharbeitszeit, so geben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Durchschnitt eine 33-Stunden Woche an. Fast die Hälfte der Beschäftigten präferiert eine normale Arbeitszeit, die zwischen 35 und 40 Stunden in der Woche liegt (47 %). Dieser Anteil ist damit etwas niedriger als bei der vereinbarten Arbeitszeit. Deutlich weniger häufig als vereinbart wird die Teilzeitarbeit bis 30 Stunden als Wunsch genannt (24 %). Ein Fünftel der Beschäftigten wünscht sich eine verlängerte Teilzeit zwischen 30 und unter 35 Stunden in der Woche und damit deutlich

⁷ Die Arbeitszeit für Beamte liegt in der Regel zwischen 40 und 41 Stunden, in Hessen im Befragungszeitraum bei 42 Stunden.

öfter als tatsächlich realisiert und vereinbart wurde. Diese Gruppe ist häufiger bei den Angestellten im öffentlichen Dienst vertreten als bei den verbeamteten Beschäftigten (22 % zu 13 %). Eine Arbeitszeit zwischen 40 bis unter 48 Stunden wird insgesamt von wenigen Beschäftigten gewünscht. Wenn sie genannt wird, dann eher von verbeamteten als von angestellten Beschäftigten im öffentlichen Dienst (14 % zu 4 %). Ursächlich hierfür dürfte der höhere Anteil von verbeamteten Beschäftigten sein, die eine vereinbarte Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden in der Woche haben.

Die Beschäftigten in Vollzeit wünschen sich in der Mehrzahl etwas kürzere tatsächliche Arbeitszeiten. Bei Teilzeit ist es nicht immer eindeutig. Hier würden rund 27 % gerne zwischen 30 und unter 35 Stunden sowie weitere 12 % Vollzeit mit 35 Stunden oder mehr arbeiten. Insgesamt möchten allerdings die meisten weiterhin die bisherige vereinbarte Stundenzahl beibehalten. Neben der Frage nach der Länge der Arbeitszeit ist auch wichtig, zu welchen Tageszeiten die Arbeit zu leisten ist bzw. ob sie zu wechselnden Zeiten stattfindet. Geht man von einem „Normalarbeitstag“ von 7 oder 8 Stunden zwischen 6 und 18 Uhr aus, lassen sich alle anderen Arbeitszeiten als „atypische bzw. versetzte Arbeitszeitlagen“ beschreiben.

Von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst berichtet immerhin ein Drittel, dass sie sehr häufig (17 %) oder oft (16 %) am Wochenende, also am Samstag und bzw. oder Sonntag, arbeiten. Weitere 28 % tun dies selten und lediglich 39 % nie. Ähnlich häufig ist die zwischen 18 und 23 Uhr liegende Abendarbeit verbreitet: Bei insgesamt 30 % fällt diese sehr häufig (14 %) oder oft (16 %) an und bei 27 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst selten. Jede zehnte im öffentlichen Dienst beschäftigte Person muss öfters auch nachts arbeiten. Drei Viertel sind davon nie betroffen. Zu mindestens einer dieser drei atypischen Arbeitszeitlagen arbeiten 42 % oft oder sehr häufig.⁸ (vgl. Abbildung 13). Dabei trifft dies für verbeamtete Beschäftigte häufiger zu als für Beschäftigte im Angestelltenverhältnis (57 % zu 36 %). 15 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geben an, dass sie täglich (10 %) oder an den meisten Tagen (5 %) im Schichtdienst arbeiten. Weitere zwei Prozent arbeiten unregelmäßig bzw. gelegentlich im Schichtbetrieb (vgl. Abbildung 13).⁹

⁸ Außerhalb des öffentlichen Dienstes ist dies mit 39 % etwas niedriger.

⁹ Im nicht-öffentlichen Dienst ist die Schichtarbeit tendenziell etwas häufiger anzutreffen (17 %).

Abbildung 13: Versetzte Arbeitszeitalagen und Schichtarbeit

(Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Wochenendarbeit



Abendarbeit (18-23 Uhr)



Nachtarbeit (23-6 Uhr)



Schichtarbeit*



■ sehr häufig ■ oft ■ selten ■ nie

* Andere Antwortvorgaben bei Schichtdienst: „ständig“, „regelmäßig, aber nicht an jedem Arbeitstag“, „unregelmäßig, gelegentlich“ und „nie“.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Arbeit findet allerdings nicht nur während der Arbeitszeit statt. Vielmehr gibt es Bereiche, in denen sie außerhalb der normalen Arbeitszeit und teilweise unbezahlt erledigt wird. Mehr als ein Fünftel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gibt an, dass sie sehr häufig (9 %) oder oft (13 %) unbezahlt Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit erledigen. Weitere 28 % tun dies selten. In der Summe muss die Hälfte der Beschäftigten zumindest gelegentlich unbezahlt außerhalb ihrer individuellen regulären Arbeitszeit arbeiten (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit

(Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit erledigt



Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit erwartet



■ sehr häufig ■ oft ■ selten ■ nie

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Ebenfalls ein Aspekt der Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit ist die Erreichbarkeit. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten im öffentlichen Dienst gibt an, dass von ihnen sehr häufig oder oft erwartet wird, außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein (vgl. Abbildung 14). Bei Beamtinnen und Beamten ist dies häufiger der Fall als bei angestellten Beschäftigten (40 % zu 21 %). Ursächlich hierfür ist, dass verbeamtete Beschäftigte, die auf fachlich qualifizierte Positionen oder auf Positionen, die einen universitären Abschluss als Master oder Diplom voraussetzen, deutlich häufiger damit konfrontiert sind als Angestellte in diesen Positionen.¹⁰

Gewisse Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit können für die Beschäftigten hingegen attraktiv sein. 2014 wurden Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zu einigen Optionen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung befragt (vgl. Abbildung 15).

¹⁰ Während die angestellten Beschäftigten im öffentlichen Dienst einen ähnlich hohen Anteil über die einzelnen Qualifikationsstufen haben, liegt er bei den verbeamteten Beschäftigten in den beiden genannten Stufen deutlich

¹¹ Beschäftigte aus dem nicht-öffentlichen Bereich liegen hier leicht höher: Bei ihnen ist der entsprechende Anteil 81 %.

Abbildung 15: Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung (2014)

(Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Ich kann kurzfristig einen Tag frei nehmen.



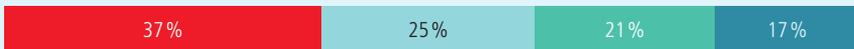
Ich kann meine Pausenzeiten selbst wählen.



Ich habe einen großen Spielraum bei der Festlegung von Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende.



Ich kann den Arbeitstag unterbrechen und meinen Arbeitsplatz verlassen.



Ich kann meine Arbeitszeit für einige Wochen verkürzen.



Ich kann kurzfristig Arbeit von zu Hause aus erledigen.



■ gar nicht ■ in geringem Maß ■ in hohem Maß ■ in sehr hohem Maß

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014, eigene Auswertung

Am häufigsten besteht die Möglichkeit (in hohem bzw. sehr hohem Maß), kurzfristig einen Tag frei zunehmen (57%), gefolgt von der Option, Pausenzeiten selbst zu wählen (52%). Die Gestaltungsspielräume in Bezug auf die Festlegung des Arbeitsbeginns und die Unterbrechung des Arbeitstages sind hingegen mit insgesamt 39% und 38% weitaus kleiner. Ein Fünftel der Befragten hat die Möglichkeit, die Arbeitszeit für einige Wochen zu verkürzen (21%). Am geringsten ist mit 14% der Anteil der Beschäftigten, der kurzfristig Arbeit von zu Hause erledigen kann. Mindestens eine dieser Optionen haben 75% der Beschäftigten.¹¹

6. Gesundheitliche Belastungen

Die Gesundheitserhaltung ist eines der Ziele des Arbeitsschutzes. Sie ist Voraussetzung dafür, die mit der Tätigkeit verbundenen Anforderungen im erforderlichen Maße erfüllen zu können. Mit der Erhöhung des Renten- und Pensionseintrittsalters gewinnen die gesundheitlichen Aspekte nochmals an Gewicht: Starke gesundheitliche Belastungen führen zu einem erhöhten Risiko, vorzeitig aus dem Arbeits- bzw. Dienstleben ausscheiden zu müssen. Dies führt letztlich zu einer Verringerung der Renten- bzw. Versorgungsleistung. Zugleich verliert der Arbeitgeber und Dienstherr vorzeitig für ihn wichtiges Fachpersonal. Es muss daher im Interesse aller liegen, die arbeitstechnischen Belastungen derart zu minimieren, dass sie zu keinen gesundheitlichen Einschränkungen führen.¹²

Abbildung 16: Physische Belastungen (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z. B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?



Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z. B. schwer heben, tragen oder stemmen?



Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z. B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?



Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?



■ sehr häufig ■ oft ■ selten ■ nie

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Physische Belastungen spielen auch bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine Rolle: Ein Viertel der Befragten sieht sich regelmäßig, also sehr häufig oder oft, mit widrige Umgebungsbedingungen (26 %) und schwerer körperlicher Arbeit (24 %) konfrontiert (vgl. Abbildung 16). Dabei wird schwere körperliche Arbeit mit 30 % häufig von angestellten Beschäftigten angegeben.

Von lauten Umgebungsgeräuschen bzw. Lärm sind 40 % der Beschäftigten betroffen. Am stärksten wird jedoch die ungünstige Körperhaltung als physische Belastung genannt. Mit 53 % berichtet über die Hälfte der Befragten, dass dies sehr häufig oder oft bei ihnen der Fall ist, wobei Angestellte häufiger betroffen sind als verbeamtete Beschäftigte im öffentlichen Dienst (57 % zu 43 %). Insgesamt sind 71 % von mindestens einer dieser physischen Belastungen sehr häufig oder oft betroffen.¹³

Neben den physischen Belastungen sind in den letzten Jahren immer stärker auch die psychischen, emotionalen und sozialen Anforderungen in den Blickpunkt gerückt. Durch die Verschiebung der Beschäftigtenstruktur auch im öffentlichen Dienst in Richtung verwaltende und soziale Tätigkeiten hat sich auch das Anforderungsprofil verändert. Daneben wurden aber auch die Leistungsanforderungen und -feststellungen modifiziert. In der Kombination führen diese Entwicklungen zu einem erhöhten Zeitdruck und einer gesteigerten Arbeitsintensität – Faktoren, die als Mitursache für die gestiegene Zahl von psychischen Erkrankungen gelten: „Viele Dienstleistungsunternehmen einschließlich der öffentlichen Verwaltungen stehen verstärkt unter Wettbewerbsdruck bei fortschreitender Verknappung der Ressourcen. In der Folge kommt es zu Arbeitsverdichtungen und ‚Rationalisierungen‘ und vielfach auch zu Personalabbau. Daraus können belastende und krankmachende Arbeitsbelastungen (z. B. Stressbelastungen) entstehen, die zu einem Anstieg des Krankenstandes führen.“ (Marshall u.a. 2017, S. 5).

¹² Arbeitswissenschaftlich wird zwischen Belastungen, das sind die Einwirkungen bzw. Anforderungen an die Beschäftigten, und den Beanspruchungen als Reaktion auf die Belastung bzw. deren Auswirkung auf den Beschäftigten, verstanden. Hier wird die Belastung dargestellt.

¹³ Einen Unterschied zu den Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes gibt es in der Gesamtbetroffenheit nicht.

Abbildung 17: Psychische, emotionale und soziale Belastungen

(Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört/unterbrochen werden, z. B. durch Telefonate oder Kollegen?



Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?



Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?



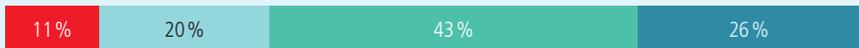
Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?



Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?



Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?



Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?



■ sehr häufig ■ oft ■ selten ■ nie

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

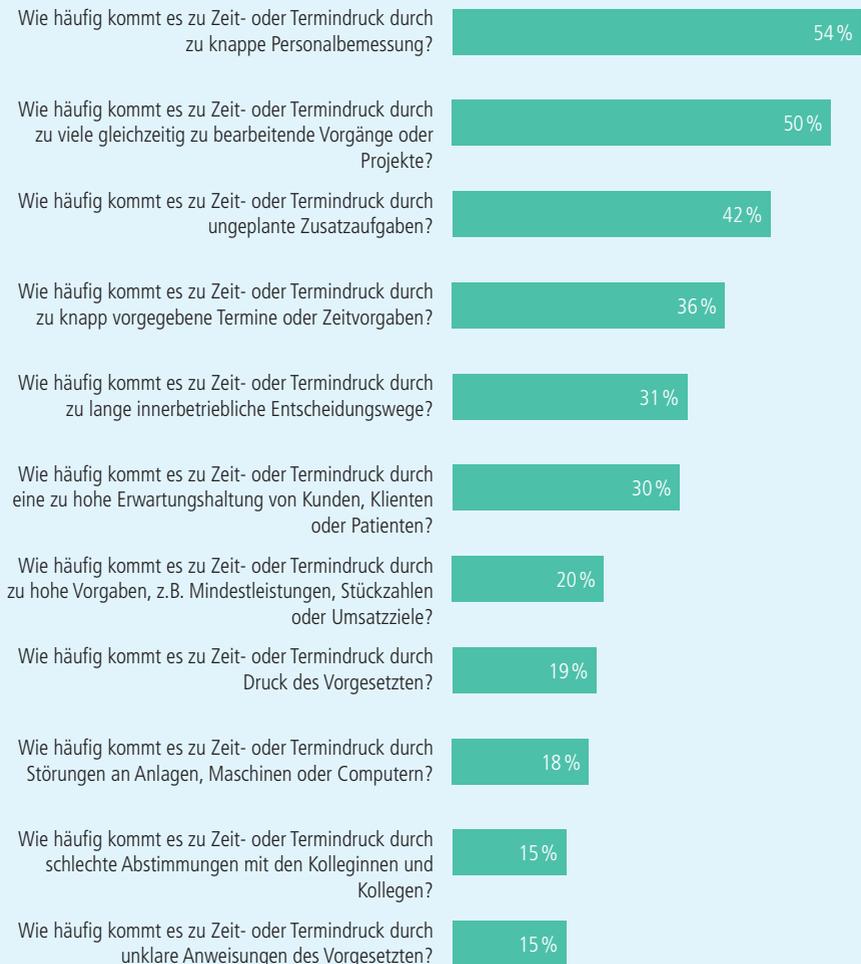
Konflikte mit Kunden, Klienten oder Patienten spielen für 22 % der Beschäftigten eine Rolle (vgl. Abbildung 17). Abstriche bei der Arbeit, um das vorgegebene Arbeitspensum zu erledigen, müssen etwas weniger als ein Drittel der Beschäftigten vornehmen (31 %). In der gleichen Größenordnung bewegt sich der Anteil derjenigen, die nicht alle Informationen erhalten, die sie für ihre Arbeit benötigen (33 %).

Höher liegt mit 39 % der Anteil der Beschäftigten, die ihre Gefühle sehr häufig oder oft verbergen müssen. Auch der Anteil der Beschäftigten, die sich mit einander schwer zu vereinbarenden Anforderungen konfrontiert sehen, liegt mit 42 % höher. Die beiden stärksten Belastungen sind Zeitdruck und Unterbrechungen im Arbeitsfluss. Jeweils 58 % der Beschäftigten sehen sich damit sehr häufig oder oft konfrontiert.

Fasst man wiederum alle die genannten Belastungen im psychischen, sozialen und emotionalen Bereich zusammen, so nennen mindestens 86 % eine dieser Belastungen als sehr häufig oder oft auftretend. Mehr als ein Drittel (37 %) nennen vier oder mehr dieser Belastungen. Insgesamt scheint es im öffentlichen Dienst eine etwas höhere Betroffenheit durch psychischen und sozialen Belastungen zu geben als im nicht-öffentlichen Bereich. Hier sind 20 % von keiner der aufgeführten Belastungen betroffen. Allerdings ist die interne Differenz auf einem hohen Niveau.

Abbildung 18: Arbeitsintensität (2015) – Anteil „sehr häufig“ und „oft“

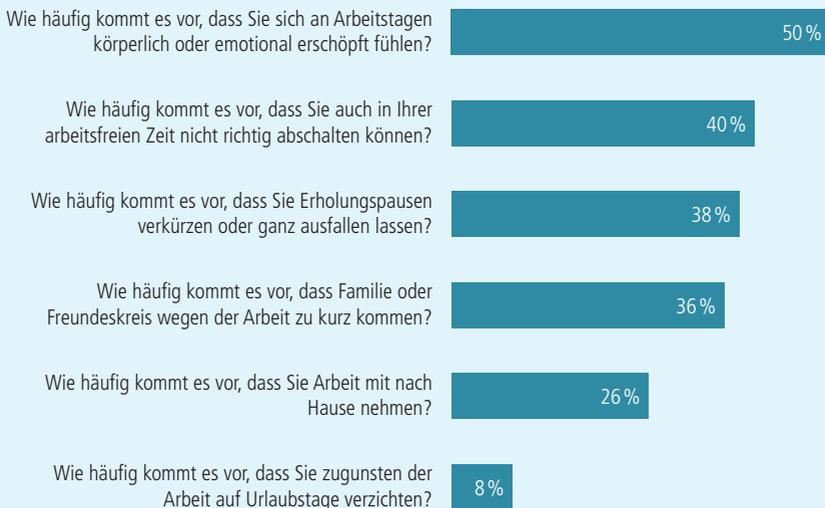
(Beschäftigte im öffentlichen Dienst)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2015, eigene Auswertung

In der Erhebung 2015 wurde detaillierter nachgefragt, welche Ursache die wahrgenommene Arbeitsintensität hat. Wie bereits im Kapitel Personal und Arbeitsintensität dargestellt, sind es vor allem der Termindruck durch zu knappe Personalbemessung (54 %) und zu viele gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge (50 %) gefolgt vom Termindruck durch ungeplante Zusatzaufgaben (42 %) bzw. durch zu knappe Zeitvorgaben (36 %). Auch der Zeitdruck durch zu lange Entscheidungswege (31 %) bzw. durch Erwartungshaltungen bei den Kundinnen, Kunden bzw. Klientinnen und Klienten spielt bei jeweils annähernd einem Drittel eine gewichtige Rolle (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 19: Konsequenzen Arbeitsintensität (2015) – Anteil „sehr häufig“ und „oft“ (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2015, eigene Auswertung

In der Konsequenz führen diese Faktoren dazu, dass sich die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sehr häufig oder oft nach einem Arbeitstag „körperlich und emotional erschöpft fühlt“ (50 %). Zudem zeigen die Ergebnisse die starke Beeinflussung der zur Erholung gedachten Zeit durch die Intensität der Arbeit. So geben deutlich mehr als jeweils ein Drittel der Beschäftigten an, dass sie in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht abschalten können (40 %), sie die Erholungspausen verkürzen bzw. ausfallen lassen (38 %) bzw., dass Familie und Freunde wegen der Arbeit zu kurz kommen (36 %). Zudem sagt ein Viertel der Befragten, sehr häufig oder oft Arbeit mit nach Hause zu nehmen (26 %) (vgl. Abbildung 19).

Mit der zunehmenden Arbeitsintensität scheint folglich häufig eine Beschneidung der Regenerationsphasen einherzugehen. Den Belastungen stehen keine Entlastungen gegenüber, sondern die aufgezeigten Belastungen werden nochmals verstärkt durch eine Verkürzung der Entlastungszeiten.

Wie stark diese Faktoren auf den Gesundheitszustand einwirken, kann letztlich nicht genau bestimmt werden – neben den betrieblichen beeinflussen schließlich auch andere Faktoren den Gesundheitszustand. Aber bereits die Existenz der Belastung scheint eine Auswirkung zu haben, wenn auch die Betroffenen es erst über die Zeit hinweg bemerken (vgl. Stab u.a. 2016).

Ein Indikator für die wahrgenommene Belastung ist die Frage, inwieweit die Beschäftigten meinen, dass sie ihre aktuelle Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Renten- bzw. Pensionsalter ausüben können. Von allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst gehen 39 % davon aus, dass sie dies nicht können. Berücksichtigt man nur Beschäftigte ab 55 Jahre, so vermuten etwas weniger als ein Drittel, dass sie dazu nicht in der Lage sein werden (vgl. Abbildung 20).

Als Entlastung sind Angebote zur Gesundheitsförderung sinnvoll. Doch 45 % der Beschäftigten sagen, dass in ihrem Bereich solche nicht bestehen und weitere 24 % sehen die unterbreiteten Angebote als eher unzureichend an. Das heißt, dass bei weniger als einem Drittel überhaupt Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in hohem oder sehr hohem Maße angeboten werden (31 %). Insgesamt scheinen vor allem die psychischen, sozialen und emotionalen Belastungen im öffentlichen Dienst besonders hoch zu sein. Ursache hierfür ist für viele Beschäftigte die angespannte Personalsituation und die damit einhergehende erhöhte Arbeitsintensität. Gleichzeitig sehen die Beschäftigten die Angebote im Gesundheitsbereich mehrheitlich als nicht ausreichend an.

Abbildung 20: Aktuelle Arbeit und Gesundheitszustand (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?



Angestellt, ab 55 Jahre



Verbeamtet, ab 55 Jahre



- Ja, wahrscheinlich bis zur Rente ausüben
- Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente ausüben
- Weiß nicht, ob bis zur Rente ausüben

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung

Abbildung 21: Angebote Gesundheitsbereich (Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z. B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?



- Nein
- Ja – in geringem Maß
- Ja – in hohem Maß
- Ja – in sehr hohem Maß

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014-16, eigene Auswertung



Literatur

- BAuA 2016: Arbeitsreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BMAS 2017: Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010. 2 Bände. Nürnberg:
https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_10414/Statistischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Printausgabe-KldB-2010.html (24.03.2017).
- Bunz, Axel; Jansen, Rolf; Schacht, Konrad (INFAS) (1974): Qualität des Arbeitslebens. Bonn: BMAS.
- IAB 2017: IAB Pressekonferenz ‚Betriebliche Weiterbildung‘ am 22.03.2017 – Daten. Nürnberg:
<http://www.iab.de/presse/dat220317> (22.03.2017)
- Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB Index „gute Arbeit“ in der Erhebungsperiode 2011/12. Stadtbergen: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis/++co++78fd3d7c-3690-11e4-b7f7-52540023ef1a> (24.03.2017)
- Holler, Markus; Krüger, Thomas; Mussmann, Frank (2014): „Die Weiterentwicklung des DGB-Index ‚Gute Arbeit‘“, In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 68, Heft 3, S. 163 – 174.
- Marschall, Jörg; Hildebrandt, Susanne; Sydow, Hanna; Nolting, Hans-Dieter (IGES Institut) (2017): DAK Gesundheitsreport 2017. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Hamburg.
- Meine, Hartmut (2017): „Gesundheit, Arbeitspensum und Personalbemessung“ In: Schröder/Urban (Hrsg.), S. 237 – 247.
- Schmucker, Rolf; Gerdes, Johann (2017): „Arbeitsqualität in Deutschland“ In: Gute Arbeit – Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, Heft 1/2017: S. 13.
- Schröder, Lothar, und Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2016): Gute Arbeit. Ausgabe 2016: Digitale Arbeitswelten – Trends und Anforderungen. Frankfurt a.M.
- Schröder, Lothar, und Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2017): Gute Arbeit. Ausgabe 2017: Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit. Frankfurt a.M.
- Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2017): „Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten.“ In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. wbv: Bielefeld. (Langfassung: http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/Working-Paper/soeb_3_Working-Paper_2017_1_Sopp_Wagner_20170216.pdf) (04.04.2017)
- Stab, Nicole; Jahn, Sandy; Schulz-Dadaczynski, Anika (2016): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Arbeitsintensität. Forschungsprojekt F 2353. baua: Bericht. Dortmund u.a. (www.baua.de/dok/7930410) (27.03.2017).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Weiterbildung während der Arbeit	6
Abbildung 2: Anteil Weiterentwicklung Wissen und Können in Tätigkeit in (sehr) hohem Maße möglich	8
Abbildung 3: Anteil Möglichkeiten der Weiterqualifizierung in (sehr) hohem Maße möglich	9
Abbildung 4: Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 12 Monaten (2013)	10
Abbildung 5: Nutzen der Weiterbildung (2013)	12
Abbildung 6: Gehetzt oder unter Zeitdruck	13
Abbildung 7: Gehetzt oder unter Zeitdruck – nach Qualifikationserfordernis der Tätigkeit	14
Abbildung 8: Ursachen für Zeitdruck	15
Abbildung 9: Eigener Eindruck erhöhter Arbeitsmenge	16
Abbildung 10: Mitwirkung an der Organisation und Gestaltung der Arbeit	18
Abbildung 11: Wie wichtig ist Ihnen, dass es einen Personalrat gibt?	19
Abbildung 12: Vereinbarte, tatsächliche und präferierte Arbeitszeit	20
Abbildung 13: Versetzte Arbeitszeitlagen und Schichtarbeit	23
Abbildung 14: Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit	24
Abbildung 15: Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung (2014)	25
Abbildung 16: Physische Belastungen	26
Abbildung 17: Psychische, emotionale und soziale Belastungen	28
Abbildung 18: Arbeitsintensität (2015)	30
Abbildung 19: Konsequenzen Arbeitsintensität (2015)	31
Abbildung 20: Aktuelle Arbeit und Gesundheitszustand	33
Abbildung 21: Angebote Gesundheitsbereich	33





Henriette-Herz-Platz 2 · 10178 Berlin

Telefon 030 24060-602

index-gute-arbeit@dgb.de

www.dgb-index-gute-arbeit.de