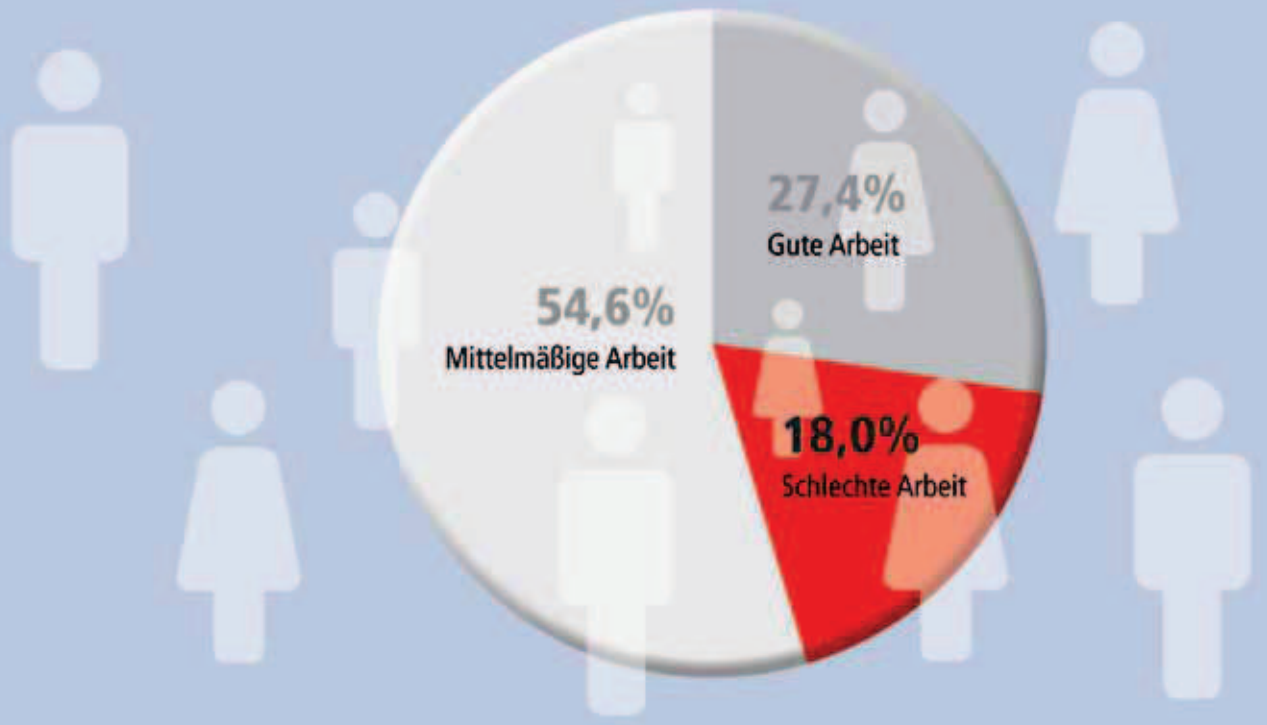
magazin
für beamtinnen und beamte

DGB

Ausgabe 10.2011 13.10.2011

Kein Musterarbeitgeber

Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst



Exklusiv im Interview: Bundesinnenminister Dr. Hans-Peter Friedrich (CSU)
Seite 16

www.beamten-magazin.de

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt · IG BCE · EVG · GEW · GdP · ver.di

Die Gesundheitsförderung wird ein Dauerthema der nächsten Jahre bleiben

Die demographische Entwicklung in Deutschland wirkt sich auch auf die Personalstruktur im öffentlichen Dienst aus. Ihm steht ein personeller Generationswechsel bevor. Das „Magazin für Beamtinnen und Beamte" sprach mit dem seit einem halben Jahr amtierenden Bundesminister des Innern Hans-Peter Friedrich (CSU) über die Herausforderungen bei der Nachwuchsgewinnung im demographischen Wandel und Gesundheitsmanagement für älter werdende Belegschaften.

Herr Dr. Friedrich, in den kommenden Jahren werden viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ruhestandsbedingt ausscheiden. Experten prognostizieren einen stark steigenden Nachwuchsbedarf und in der Folge einen Fachkräftemangel. Wie bereitet sich der öffentliche Dienst auf den anstehenden Generationswechsel vor?

Der öffentliche Dienst wird auch künftig als Berufsweg gefragt sein. Insbesondere der Bund ist ein attraktiver Arbeitgeber. Er bietet moderne, hochinteressante und spannende Aufgaben bei fairer Bezahlung. Seine Beschäftigungsbedingungen sind verlässlich und familienfreundlich. Diese Stärken müssen wir bewahren und ausbauen, und – wenn erforderlich – auf Wettbewerbsnachteile reagieren können. Hierzu haben wir im Tarifbereich die Möglichkeit zur Gewährung über- oder außertariflicher Zulagen geschaffen, etwa für IT-Fachkräfte, Nautiker und Luftfahrtingenieure. Im Beamtenbereich hat die Bundesregierung dem Bundestag einen Gesetzentwurf zur Unterstützung der Fachkräftegewinnung vorgelegt. Der Gesetzentwurf sieht ein flexibles Instrumentarium vor, um Anreize zur Besetzung von Mangeldienstposten setzen zu können – beispielsweise mit einem neuen Personalgewinnungszuschlag. Um Missverständnissen vorzubeugen: Die Zukunft des öffentlichen Dienstes kann nicht darin liegen, in einen Bezahlwettlauf mit der Wirtschaft einzutreten. Aber er muss ein attraktives Gesamtangebot bereithalten.

Ungeachtet des Personalabbaus der vergangenen Jahre plant die Bundesregierung, bis 2014 weitere 10.000 Stellen im öffentlichen Dienst einzusparen. Viele Beschäftigen befürchten eine weiter steigende Arbeitsverdichtung mit negativen gesundheitlichen Folgen. Wie kann gleichzeitig die Leistungsfähigkeit des Staates auf Bundesebene erhalten und dennoch der Arbeitsverdichtung entgegengewirkt werden?

Die aktive Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz wird auch für die Arbeitgeber immer wichtiger. Darauf haben wir auf Bundesebene bereits reagiert und im Bereich des Gesundheitsmanagements schon vieles auf den Weg gebracht. Zudem haben wir Empfehlungen für ein demografiesensibles Personalmanagement erarbeitet.
Personalwirtschaftlich ist unser Handlungsspielraum allerdings begrenzt. Denn es ist nicht möglich, später frei werdende Stellen vorzeitig nachzubesetzen. Wir können aber das vorhandene Personal besser einsetzen. Es geht nicht darum, dass die Beschäftigten pauschal mehr arbeiten sollen. Vielmehr müssen wir die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen besser entfalten können. Wir müssen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

eine möglichst effiziente Aufgabenwahrnehmung ermöglichen. Das können wir etwa durch Prozessoptimierung und Aufgabenbündelung, durch die Reduzierung von horizontalen und vertikalen Redundanzen sowie den Einsatz von E-Government-Technologien erreichen. Ich bin überzeugt: Wenn wir ressort- und ebenenübergreifend Doppelstrukturen und Überschneidungen abbauen, alle Methoden und Verfahren kritisch hinterfragen und neu ordnen, die Arbeit und Aufgaben besser aufteilen, die Ziele und Verantwortlichkeiten klarer definieren – dann hätten wir schon sehr viel erreicht. Darüber hinaus müssen der Personalbedarf wie auch der konkrete Einsatz des Personals durch eine kontinuierliche, nicht nachlassende Aufgabenkritik überprüft werden. Die Notwendigkeit der Erledigung althergebrachter Aufgaben gehört immer wieder auf den Prüfstand – besonders in Zeiten knapper Personalressourcen.

Unsere Aufgabe ist es, die vorgegebenen Kürzungen umzusetzen, mit flankierenden Maßnahmen zu ergänzen und vor allem in ein Gesamtkonzept zur Sicherung der Handlungs- und Leistungsfähigkeit zu integrieren. Sinkende Personalressourcen dieser Größenordnung verlangen – das zeigt auch der Blick ins Ausland – nach einer ganzheitlichen Strategie: Bislang separat betrachtete Teilbereiche wie Haushalt, Organisation, technologische Basis und Personal müssen ganzheitlich begriffen und verknüpft werden, um das integrierte Potenzial zu nutzen. Einzelne, kleinteilige Lösungen in einigen Bereichen reichen nicht mehr aus. Mit unserem Regierungsprogramm „Vernetzte und transparente Verwaltung" gehen wir diese Aufgabe konsequent an.

Der aktuelle Gesundheitsförderungsbericht weist für die unmittelbare Bundesverwaltung einen Anstieg von krankheitsbedingten Fehlzeiten auf über 7 Prozent aus. Das ist der höchste Wert seit 1998. Mit welchen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes können diese Fehlzeiten wieder gesenkt werden?

Die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den vergangenen Jahren ist in der Tat wenig befriedigend. Dabei tröstet kaum, dass der Anstieg in der unmittelbaren Bundesverwaltung etwa synchron mit den Beschäftigten in der Privatwirtschaft verlaufen ist. Die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ist deshalb nicht nur selbstverständliche Pflicht eines Arbeitgebers. Sie ist notwendig, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten und zu steigern. Die Bundesregierung ist sich ihrer Verantwortung bewusst und wird die Gesundheitsförderung in den Bundesbehörden systematisch ausbauen. Bis 2013 wird sie in die Personal- und Organisationsentwicklung eingebettet.

Eine Schlüsselrolle kommt dabei den Führungskräften zu. Sie müssen noch stärker als bisher ihre Möglichkeiten nutzen, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sich dies positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Und sie müssen selbst Vorbild sein. Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung und die Unfallkasse des Bundes haben ihr Programm zur Schulung und Beratung in diesem Bereich deutlich ausgebaut. Darüber hinaus sind wir mit der Initiierung des Ressortarbeitskreises Gesundheitsmanagement tätig geworden, in dem die Ressorts ihre Ideen für die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter im Sinne von „best practice" austauschen.

Aber auch die Beschäftigten selbst müssen aktiv einbezogen werden. Mein Haus hat im Jahr 2010 eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt und auf dieser Grundlage Präventionsmaßnahmen, wie zum Beispiel Gesundheitssportkurse oder thematische Schwerpunktaktionen, entwickelt. Wir wollen die Beschäftigten dafür gewinnen, ihre Verantwortung für die Gesundheit wahrzunehmen und aktiv mitzuwirken. Mit den Gewerkschaften tauschen wir uns auf Grundlage der „Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung" aus. Die Gesundheitsförderung ist so ein fester Tagesordnungspunkt bei regelmäßigen gemeinsamen Gesprächen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften.

Sie sehen: Auch in diesem Bereich tun wir viel! Aber ich bin mir durchaus bewusst, dass die Gesundheitsförderung ein Dauerthema der nächsten Jahre bleiben wird. ■

Zur Person

- Geboren am 10. März 1957 in Naila/Oberfranken; evangelisch-lutherisch; verheiratet, drei Kinder.
- 1978 Abitur; Wehrdienst; 1979 bis 1983 Studium der Rechtswissenschaften in München und Augsburg, 1984 bis 1986 Studium der Wirtschaftswissenschaften in Augsburg; 1986 bis 1988 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Fernuniversität Hagen; 1988 Promotion zum Doktor der Rechte (Dr. jur.).
- 1988 Regierungsrat im Bundesministerium für Wirtschaft, zuletzt Ministerialrat; 1991 Mitarbeiter der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Referent der CSU-Landesgruppe im Arbeitskreis Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft, 1993 persönlicher Referent des damaligen Vorsitzenden der CSU-Landesgruppe Michael Glos.
- Seit 1998 Mitglied des Bundestages; seit 2005 stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zuständig für die Bereiche „Verkehr, Bau, Stadtentwicklung, Tourismus, Kommunalpolitik". Von Oktober 2009 bis März 2011 Vorsitzender der CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag.
- Seit 3. März 2011 Bundesminister des Innern.