

# Die Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst aus Sicht der Beschäftigten

DGB Index Gute Arbeit

Sonderauswertung  
öffentlicher Dienst

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt:  
Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:  
DGB-Bundesvorstand, Abteilung Beamte und öffentlicher Dienst  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
Tel: 030 / 24 06 07 23

Redaktion:  
Mirjam Muhs (DGB Bundesvorstand, Abteilung Beamte und öffentlicher Dienst)  
Ralf Stuth, Dr. Mary Lindner (DGB-Index Gute Arbeit GmbH)

Datenanalyse:  
Ralf Stuth auf der Basis der von der TNS Infratest Sozialforschung GmbH 2009 und 2010 durchgeführten  
Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit

Stand: Oktober 2011

# Inhalt

<b>1. Vorwort</b>	Seite 4
<b>2. DGB-Index Gute Arbeit – das steckt dahinter</b>	Seite 5
<b>3. Die Arbeitsqualität der Beschäftigten im öffentlichen Dienst</b>	Seite 6
3.1 Das Ergebnis in Prozentangaben	Seite 6
3.2 Das Ergebnis nach Arbeitsdimensionen	Seite 8
3.3 Der öffentliche Dienst im Vergleich	Seite 9
<b>4. Die Gesundheit der Beschäftigten</b>	Seite 11
4.1 Krank zur Arbeit	Seite 11
4.2 Gesundheitliche Beschwerden	Seite 12
<b>5. Arbeitsfähig bis zum Ruhestand?</b>	Seite 13
<b>6. Besondere Belastung: Zeitdruck und Arbeitshetze</b>	Seite 14
6.1 Arbeitshetze und zukünftige Arbeitsfähigkeit – der Zusammenhang	Seite 14
6.2 Ursachen für Zeitdruck und Arbeitshetze	Seite 15
<b>7. Zusammenfassung</b>	Seite 16

# Die Arbeitsqualität im öffentlichen Dienst aus Sicht der Beschäftigten

## DGB Index Gute Arbeit

### Sonderauswertung öffentlicher Dienst

#### **Vorwort**

#### **Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird. Der DGB Index Gute Arbeit ist das menschliche Maß für Arbeit**

Der öffentliche Dienst – das sind die 4,6 Millionen Frauen und Männer, die bei Bund, Ländern und Kommunen beschäftigt sind. Ihre Arbeitsleistung steckt hinter den hochwertigen Dienstleistungen in vielen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Für Sicherheit, Verlässlichkeit, gute Lebensbedingungen und Chancengleichheit zu sorgen, ist die bedeutendste Aufgabe des öffentlichen Dienstes. Die Beschäftigten des öffentlichen Sektors sind die wichtigste Ressource, um diese Aufgabe zu erfüllen. Die Qualität öffentlicher Dienstleistungen hängt in besonderem Maße von der Motivation und der Qualifikation der Beschäftigten sowie ihrer Identifikation mit dem Arbeitgeber ab. Auf diese Faktoren wird im öffentlichen Dienst großen Wert gelegt. So ist beispielsweise der Beamtenstatus Ausdruck einer besonderen Verpflichtung und Bindung der Beschäftigten an den Dienstherrn.

Angesichts der viel zitierten und gerne beanspruchten Vorreiterrolle des öffentlichen Dienstes im Hinblick auf Gute Arbeit und der hohen Qualifikation und Motivation der Beschäftigten ist zu erwarten, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ihre Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Sektoren besonders positiv bewerten.

Die vorliegende Publikation bietet einen Einblick in die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst – aus Sicht der Beschäftigten. Sie beruht auf Daten, die bei den bundesweiten Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit 2009 und 2010 erhoben wurden.

Bei den Repräsentativumfragen werden, zusätzlich zu den indexbildenden Fragen zur Arbeitsqualität (s. Abb. 1), jährlich wechselnd Themen neu oder vertieft angesprochen. 2009 wurden die Themen „Gesundheit“ und „Arbeitshetze“ aufgenommen. Der Rückgriff auf den Datenbestand zweier verschiedener Jahre ermöglicht es also, ein breiteres Spektrum an Themen zu behandeln.

Im Jahr 2010 wurden insgesamt 4.150 abhängig Beschäftigte in Deutschland befragt. Darunter waren 1.005 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes<sup>1</sup>. Die Antworten dieser Beschäftigtengruppe bilden die Grundlage für die vorliegende „Sonderauswertung öffentlicher Dienst“ des DGB-Index. Für die Themen „Gesundheit“ und „Arbeitshetze“ wurde auf Daten aus 2009 zurückgegriffen. 2009 wurden insgesamt 7930 abhängig Beschäftigte befragt, von diesen arbeiteten 1953 im öffentlichen Dienst.

---

<sup>1</sup> Von den 1.005 befragten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gaben 187 an, als Beamtin bzw. als Beamter tätig zu sein. Aufgrund der geringen Fallzahl, werden die Antworten dieser Gruppe im vorliegenden Bericht nicht gesondert ausgewiesen.

## 2. DGB-Index Gute Arbeit – das steckt dahinter

### Der DGB-Index Gute Arbeit liefert eine Kennzahl für die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht der Beschäftigten.

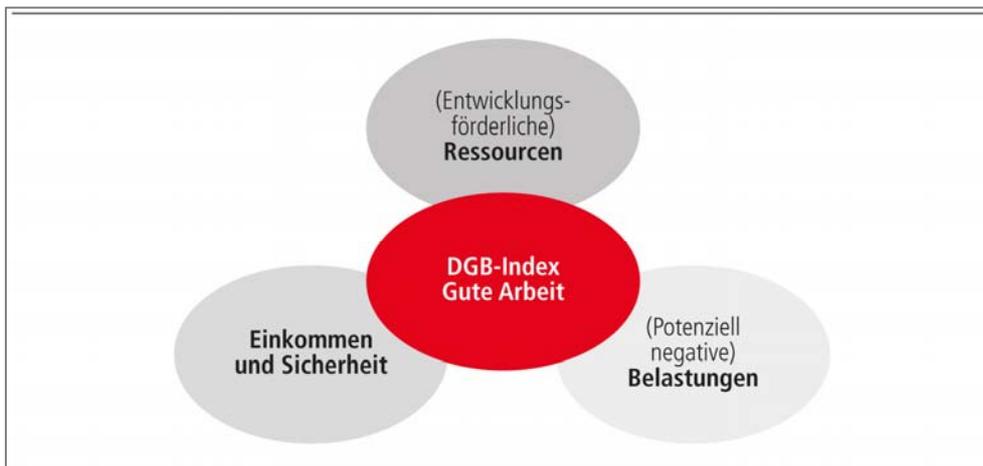
Auf der Skala von 1 bis 100 erhalten Werte im Bereich 80 und höher das Prädikat Gute Arbeit. Werte zwischen 50 und 80 werden als Mittelmäßige Arbeit qualifiziert. Ein Indexwert von unter 50, d. h. mit weniger als der Hälfte der zu vergebenden Punktzahl, wird als Schlechte Arbeit bewertet.

In den DGB-Index fließen drei zentrale Bereiche guter Arbeit gleichwertig ein, nämlich

- ob und in welchem Maße Beschäftigte in der heutigen Arbeitswelt entwicklungsförderliche Ressourcen, d. h. Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung und soziale Einbindung bzw. Sicherheit, kreative Potenziale, eine ausgewogene Abforderung ihrer vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten usw. finden (**Teilindex Ressourcen**)
- ob, in welchem Maß und in welchem Bereich Arbeit als subjektiv belastend empfunden wird (**Teilindex Belastungen**)
- und in welchem Maß die Beschäftigten ihre Einkommen und Beschäftigungssicherheit als ausreichend beurteilen (**Teilindex Einkommen & Beschäftigungssicherheit**).

#### DGB-Index Gute Arbeit

Die DGB-Gewerkschaften haben 2007 begonnen, eine regelmäßige, jährliche Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland aufzubauen. Diese Berichterstattung bildet eine fundierte Basis, um repräsentativ aus Sicht der Beschäftigten über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben.



Damit ermöglicht der DGB-Index einerseits einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive der Beschäftigten und leistet andererseits einen differenzierten Einblick in die verschiedenen Facetten der Arbeitsbedingungen.

In den DGB-Index fließen 15 Dimensionen der Arbeitsqualität ein. Jede dieser Dimensionen basiert auf einer oder mehreren Fragen. Insgesamt gibt es 31 indexbildende Fragen. Die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt.

**Abb. 1 Die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der Arbeit zu messen ist**

DGB-Index Gute Arbeit	
Teilindex „Ressourcen“	Teilindex „Belastungen“
1. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten → Qualifizierungsangebote → Lernförderliche Arbeitsbedingungen	11. Arbeitsintensität → Störungen durch unerwünschte Unterbrechungen → Arbeitshetze/ Zeitdruck → Mangelnde Arbeitsqualität infolge hoher Arbeitsintensität
2. Möglichkeiten für Kreativität → Möglichkeiten eigene Ideen einzubringen	12. Emotionale Anforderungen → Verbergen von Gefühlen → Herablassende/unwürdige Behandlung
3. Aufstiegsmöglichkeiten → Betriebliche Aufstiegchancen	13. Körperliche Anforderungen → Körperlich schwere Arbeit → Körperlich einseitige Arbeit → Lärm, laute Umgebungsgeräusche
4. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten → Arbeit selbständig planen und einteilen → Einfluss auf die Arbeitsmenge → Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	<b>Teilindex „Einkommen und Sicherheit“</b>
5. Informationsfluss → Erhalt aller notwendigen Informationen → Klare Anforderungen	14. Berufliche Zukunftsaussichten und Arbeitsplatzsicherheit → Angst um berufliche Zukunft
6. Führungsqualität → Wertschätzung/Beachtung durch die Vorgesetzten → Gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten → Hoher Stellenwert von Weiterbildung/Personalentwicklung	15. Einkommen → Angemessenes Verhältnis von Einkommen und Leistung → Ausreichendes Einkommen → Ausreichende Rente aus beruflicher Tätigkeit
7. Betriebskultur → Förderung der Zusammenarbeit → Kompetente/geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung	
8. Kollegialität → Hilfe/Unterstützung durch Kolleg/innen	
9. Sinngehalt der Arbeit → Arbeit, die für die Gesellschaft nützlich ist	
10. Arbeitszeitgestaltung → Selbstbestimmter Überstundenausgleich möglich → Verlässliche Arbeitszeitplanung → Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung	

Quelle: Repräsentativerhebung 2010, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

### 3. Die Arbeitsqualität der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

**Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im Jahr 2010 für den Bereich öffentlicher Dienst einen Wert von 62 Punkten und signalisiert damit eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld.**

Ein Indexwert von 62 weist auf große Defizite und ein erhebliches Verbesserungspotenzial hin. Hinter dem Durchschnittswert verbirgt sich eine Vielzahl an Arbeitsqualitäten. Wie groß deren Spektrum ist, zeigt sich, wenn zum einen die prozentuale Verteilung der Arbeitsqualitäten in den Blick genommen wird – wie viel Prozent der Beschäftigten haben Gute Arbeit, wie viel Schlechte Arbeit –, und zum anderen die Bewertung der einzelnen Arbeitsdimensionen.

#### 3.1 Das Ergebnis in Prozentangaben

##### 18 Prozent Gute Arbeit (Indexwert: 80-100)

18 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bewerten ihre Arbeitssituation positiv – ein Indexwert von 80 und darüber ist das Ergebnis.

Ein hohes Maß an Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, eine sinnhaltige Arbeit, wenige körperliche und emotionale Belastungen, ein angemessenes Einkommen samt einem hohen Grad beruflicher Zukunftssicherheit, ein unterstützendes, entwicklungs- und lernförderliches Umfeld – unter solchen Bedingungen sind in den meisten Fällen Beschäftigte tätig, die Gute Arbeit haben. („In den meisten Fällen“ bedeutet: Hier und da gibt ein Befragter seiner Arbeitssituation in dieser oder jener der erwähnten Dimensionen eine schlechte Note, erreicht aber dennoch einen Gesamt-Indexwert von mindestens 80.)

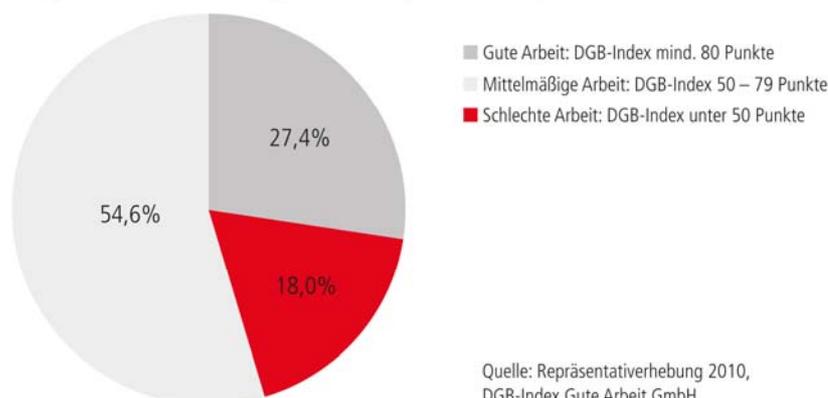
#### 54,6 Prozent Mittelmäßige Arbeit (Indexwert 50-79)

54,6 Prozent der Beschäftigten arbeiten unter Bedingungen, die mit Werten zwischen 50 und 80 zu quantifizieren sind. Mittelmäßige Arbeit weist im Vergleich zu den beiden anderen Qualitätsstufen weniger Einschlägiges auf. Häufig sind den Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten enge Grenzen gezogen, dafür sind sie etlichen belastenden körperlichen und emotionalen Anforderungen ausgesetzt. Die Arbeitsbedingungen bergen wenig Entwicklungs- und Lernförderliches, es fehlt an einem unterstützenden Führungsstil, die Einkommensbedingungen sind unzureichend, auch die Ungewissheit über ihre berufliche Zukunft belastet die Beschäftigten.

#### 27,4 Prozent Schlechte Arbeit (Indexwert 0-49)

27,4 Prozent der Beschäftigten bewerten ihre Arbeitssituation negativ – Indexwert 50 und weniger. Beschäftigte, die dieser Gruppe angehören, haben in der Regel hohe Belastungen (Mangel an Respekt, körperliche Schwerarbeit, einseitige Belastungen oder emotionale Überforderung) auszuhalten, dabei aber kaum Entwicklungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit. Sie erhalten ein Einkommen, das weder ihren Leistungen angemessen ist noch ihren Bedürfnissen gerecht wird, und leben häufig in großer Unsicherheit hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft. Nahezu alle Faktoren fehlen, durch die Arbeit zu einer Quelle des Wohlbefindens der Arbeitenden selbst werden kann.

**Abb. 2 Die prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen**

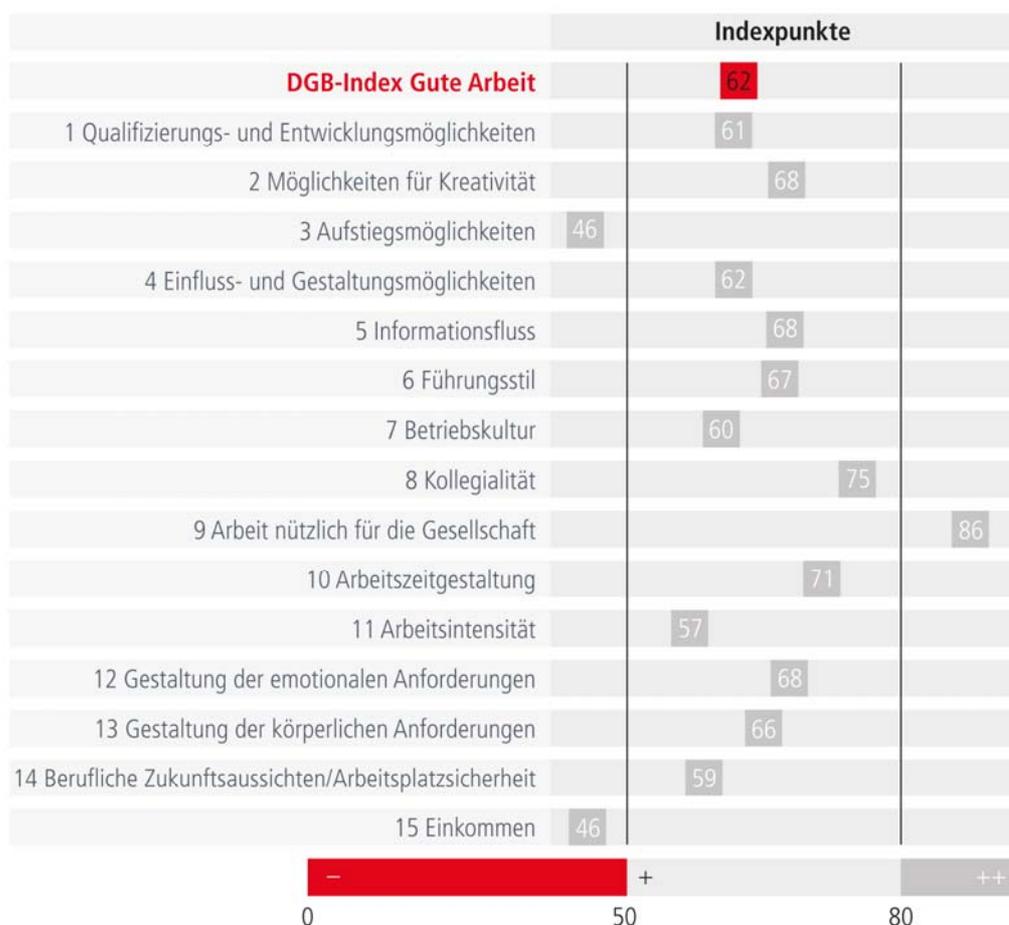


### 3.2 Das Ergebnis nach Arbeitsdimensionen

Am schlechtesten bewerten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Einkommenssituation (46 Indexpunkte), die Aufstiegsmöglichkeiten (46 Indexpunkte) und die Arbeitsintensität (57 Indexpunkte). Die besten Noten erteilen sie dem Sinngehalt ihrer Arbeit (86 Indexpunkte) sowie der Kollegialität (75 Indexpunkte).

Der DGB-Index entschlüsselt die Qualität der Arbeit differenziert nach 15 Arbeitsdimensionen. Abbildung 3 zeigt, dass es aus Sicht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst große Qualitätsunterschiede in der Gestaltung der Arbeitswelt gibt.

Abb. 3 So beurteilen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Arbeitsdimensionen



Quelle: Repräsentativerhebung 2010, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

Die Beschäftigten empfinden ihre Arbeit in hohem Maße als sinnvoll. Der Wert für den Sinngehalt der Arbeit liegt als einziger im Bereich Gute Arbeit. Schlecht ist es in den Augen der Beschäftigten um das Einkommen und die Aufstiegschancen bestellt.

Die zwölf anderen Dimensionen liegen allesamt im Bereich Mittelmäßige Arbeit; davon liegen fünf der Dimensionen im Bereich mit geringen Belastungen, aber starken Beanspruchungen.

Relativ hohe Werte erhält die Kollegialität (75 Indexpunkte). Gefragt wurde danach, ob Hilfe und Unterstützung durch die Kollegen bei Bedarf zur Verfügung stehen.

Die Arbeitszeitgestaltung – damit sind die Regelungen der Arbeitszeit bspw. in Tarifverträgen und in Dienst- und Betriebsvereinbarungen gemeint – erfährt ebenso eine relativ hohe Wertschätzung (71 Indexpunkte). Der Wert für Arbeitsintensität fällt allerdings deutlich dahinter zurück (57 Indexpunkte). Die Arbeitsintensität ist ein Ausdruck für die in der Arbeitszeit zu erbringende Menge an Leistungen, für Zeitdruck und Arbeitshetze.

Zusammengefasst kann man sagen: Die Arbeitszeitregelungen sind für viele Beschäftigte weitgehend in Ordnung, aber die Arbeit ist sehr intensiv, der Zeitdruck hoch.

Wichtige Ressourcen sind nur in geringem Maße vorhanden. Dazu zählen Einfluss-, Gestaltungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten (61 Indexpunkte). Die von den Geschäfts- oder Behördenleitungen zu setzenden Rahmenbedingungen (z.B. Vorgaben, Prioritäten und Entscheidungskriterien) werden als mangelhaft erachtet – dies spiegelt sich in dem geringen Wert für Betriebskultur (60 Indexpunkte) wider.

Unter welchen Arbeitsbedingungen Menschen arbeiten, ist zunächst keine Frage von Merkmalen wie dem Alter des Beschäftigten oder dem Beschäftigungsumfang. In jeder Gruppe berichten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von guten, mittelmäßigen und schlechten Arbeitsbedingungen. Dennoch zeigen sich einige Unterschiede im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, unter belastenden Bedingungen zu arbeiten.

Es fällt auf, dass

- die Arbeitsbedingungen der **befristet Beschäftigten** im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten deutlich schlechter gestaltet sind. 38 Prozent der befristet Beschäftigten haben kaum oder keine Ressourcen zur Verfügung und nehmen erhebliche Belastungen wahr. Dies ist umso gravierender als die Anzahl der befristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren sehr stark zugenommen hat. Der öffentliche Dienst kann nicht mehr als „Musterarbeitgeber“ gelten.
- nach den Angaben der befragten **Führungskräfte** besser gestaltete Arbeitsbedingungen vergleichsweise häufiger vorhanden sind. Dennoch verfügt fast ein Viertel kaum über ausreichende Ressourcen zur Erledigung der (Führungs-)Aufgaben und sieht sich starken Belastungen ausgesetzt.

### 3.3 Der öffentliche Dienst im Vergleich

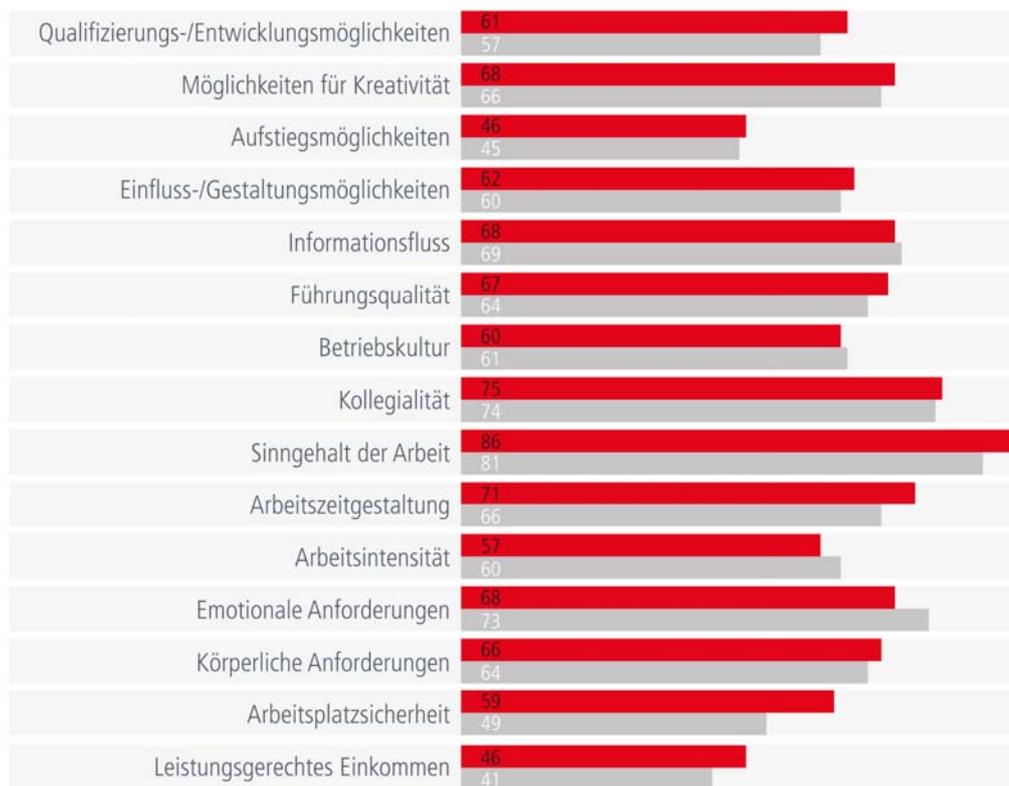
Vergleicht man die Indexwerte der „Sonderauswertung öffentlicher Dienst“ mit den Werten der allgemeinen Repräsentativerhebung 2010 (s. Abb. 4), wird deutlich, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Qualität ihres Arbeitsplatzes nur hinsichtlich der Dimensionen

Arbeitsplatzsicherheit, Sinngehalt der Arbeit und leistungsgerechtes Einkommen deutlich besser einschätzen.

In weiteren neun Dimensionen fällt die Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst hinsichtlich der Qualität ihrer Arbeit etwas besser aus als die Einschätzung aller für die Repräsentativerhebung befragten Beschäftigten im Jahr 2010.

In den Dimensionen Gestaltung der emotionalen Anforderungen („Verbergen von Gefühlen“, „herablassende unwürdige Behandlung“), Arbeitsintensität („Zeitdruck“, „Arbeitshetze“), Betriebskultur („kompetente Behördenleitung“, „Förderung von Kollegialität“) und Informationsfluss („Erhalt notwendiger Informationen“, „Klare Anforderungen“) liegen die Indexwerte für den öffentlichen Dienst unter denen des allgemeinen Index.

**Abb. 4 Vergleich der Indexwerte für 2010 der „Sonderauswertung öffentlicher Dienst“ mit den Werten der allgemeinen Repräsentativerhebung**



Quelle: Repräsentativerhebung 2010, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

■ Öffentlicher Dienst    ■ Allgemeine Repräsentativerhebung

## 4. Die Gesundheit der Beschäftigten

### 4.1 Krank zur Arbeit

**2009 gaben fast 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an, in den vorangegangenen zwölf Monaten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein – 50 Prozent sogar mehrmals.**

2009 wurde das Thema „Krank zur Arbeit – Gesundheitliche Beschwerden am Arbeitsplatz“ flankierend zu den indexbildenden Fragen in die Repräsentativerhebung aufgenommen. Eine Frage lautete: „Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?“

Nach eigenen Angaben ist mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst im genannten Zeitraum zweimal oder öfter krank zur Arbeit gegangen. 55 Prozent haben mindestens zweimal trotz Krankheit bis zum jeweils kommenden Wochenende gearbeitet. Mindestens zweimal sind 15,7 Prozent trotz eines ärztlichen Rates zur Arbeit gegangen, 8,6 Prozent haben Urlaubstage zur Genesung genommen und 26,7 Prozent haben sich Medikamente verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein.

Diese Angaben machen deutlich, dass die formale Arbeitsunfähigkeitsstatistik nur einen Teil der Wirklichkeit erfasst.

#### Abb. 5 Krank zur Arbeit

Wie oft ist es in den letzten zwölf Monaten vorgekommen, dass Sie ...  
zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?



zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten haben?



gegen den Rat des Arztes Ihrer Arbeit nachgegangen sind?



zur Genesung Urlaubstage genommen haben?



Sich vom Arzt ein Medikament verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein?



Quelle: Repräsentativerhebung 2009,  
DGB-Index Gute Arbeit GmbH

■ Nie   ■ Einmal   ■ Zweimal oder öfter

Je besser die Arbeitsqualität ist, desto seltener gehen die Beschäftigten krank zur Arbeit. Umgekehrt gilt: Je problematischer die Arbeitsbedingungen, desto mehr scheuen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davor zurück, sich krank zu melden.

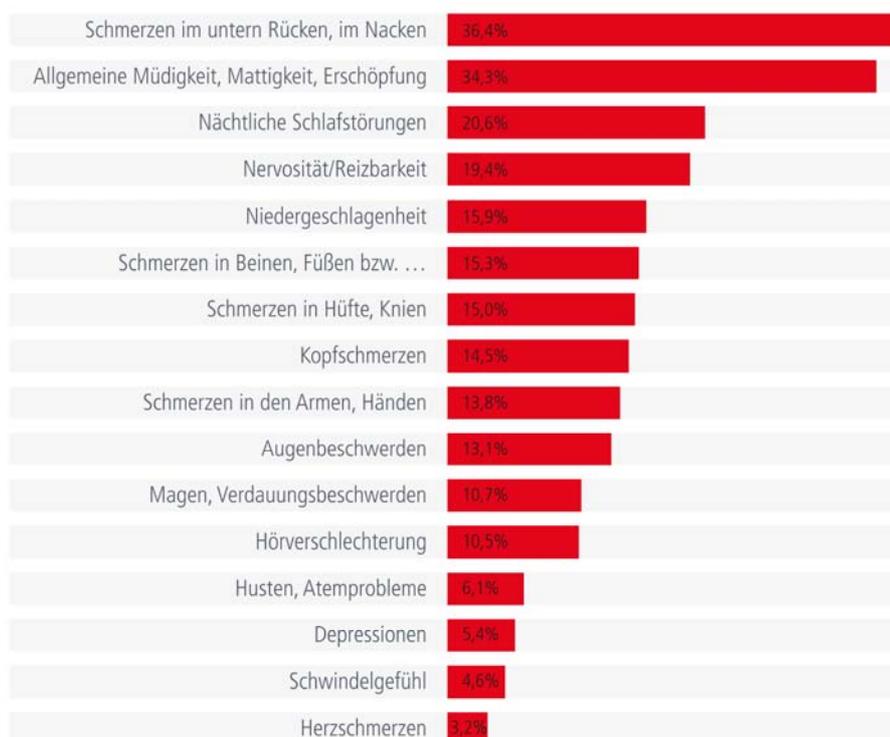
Der Anteil derjenigen, die zweimal und öfter krank zur Arbeit gegangen sind, beträgt in der Gruppe der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit 74,3 Prozent, in der Gruppe Mittelmäßige Arbeit 49,8 Prozent und unter den Beschäftigten mit Guter Arbeit 29,9 Prozent.

## 4.2 Gesundheitliche Beschwerden

Im Kontext der in 2009 zusätzlich aufgenommenen Fragen zur gesundheitlichen Situation der Beschäftigten wurden auch Gesundheitsbeschwerden erhoben, die im Zusammenhang mit der derzeitigen Arbeit der Befragten stehen.

Das Ergebnis ist alarmierend: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gab an, mindestens drei Mal pro Woche unter Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen zu leiden. Fast ebensoviele Beschäftigte sagten, dass sie unter Erschöpfungszuständen leiden. Mehr als 20 Prozent leiden häufig unter Schlafstörungen, 19,4 Prozent unter Nervosität und Reizbarkeit. Neben Schmerzen des Stütz- und Bewegungsapparates, führen psychovegetative Leiden die Liste der Beschwerden an. Es ist anzunehmen, dass diese Erscheinungen auf hohen Zeitdruck und die besonderen emotionalen Anforderungen moderner Arbeitsplätze zurückzuführen sind.

**Abb. 6 Häufigste arbeitsplatzbezogene Gesundheitsbeschwerden**  
(Anzahl der Beschäftigten in Prozent, bei denen die Beeinträchtigung mind. 3 Mal pro Woche auftritt)



Quelle: Repräsentativerhebung 2009, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

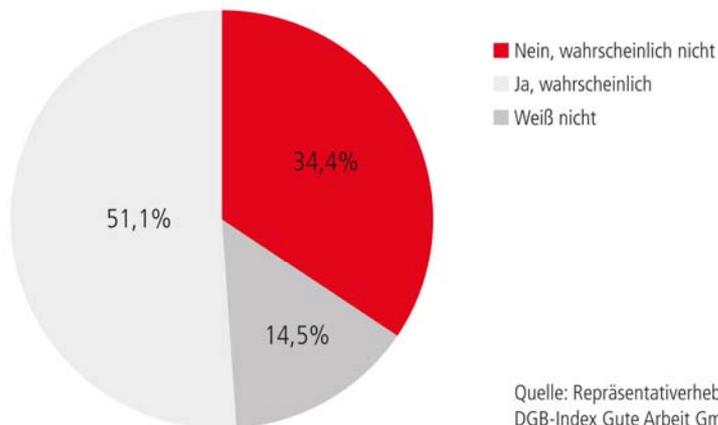
## 5. Arbeitsfähig bis zum Ruhestand?

**Nur jeder zweite Beschäftigte im öffentlichen Dienst geht davon aus, seine Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestandsalter ausüben zu können.**

Die Einschätzung der eigenen zukünftigen Arbeitsfähigkeit hängt eng mit der Selbstbeurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes zusammen. Daher werden die Beschäftigten in der Erhebung gebeten, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustandes zu beurteilen, ob sie in ihrer Tätigkeit das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen werden. 51,1 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst beantworten diese Frage optimistisch. 34,3 Prozent geben eine pessimistische Prognose ab: Sie können sich – unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes und der Arbeitsbedingungen – nicht vorstellen, ihre Erwerbsphase gesund zu beenden. 14,5 Prozent sind sich diesbezüglich unsicher. Frauen sind in ihren Erwartungen vergleichsweise skeptischer als Männer: Fast 38,7 Prozent der Frauen glauben, ihre derzeitige Tätigkeit nicht bis zum Ruhestand ausüben zu können, bei den Männern sind es dagegen nur rund 27,8 Prozent.

**Abb. 7 Selbsteinschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit (2010)**

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



Der Blick auf den Index verrät: Beschäftigte, die der Meinung sind, ihre jetzige Tätigkeit bis zum Renten- bzw. Pensionsalter ausüben zu können, haben mit 67 Indexpunkten eine deutlich bessere Arbeitssituation als diejenigen, die nicht davon ausgehen (53 Indexpunkte). Dieses Ergebnis weist auf einen Zusammenhang zwischen gut gestalteten Arbeitsbedingungen und einer ebenso guten, d. h. gesunden Zukunftsperspektive für den einzelnen Beschäftigten hin. Umgekehrt gilt: Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen, die als ressourcenarm und belastungsreich wahrgenommen werden, von den Beschäftigten bis zum Ruhestand ausgeführt werden können. Daher ist die Qualität der Arbeitsbedingungen für den öffentlichen Dienst nicht zuletzt ein unverzichtbarer und beeinflussbarer Faktor im Rahmen der mittel- und langfristigen Personalplanung.

## 6. Besondere Belastung: Zeitdruck und Arbeitshetze

### 6.1 Arbeitshetze und zukünftige Arbeitsfähigkeit – der Zusammenhang

**Mit dem Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Ruhestandsalter rechnen 62,6 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die keiner Arbeitshetze ausgesetzt sind, aber nur 25,2 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in sehr hohem Maße unter Zeitdruck arbeiten.**

2009 wurde dem Thema Zeitdruck ein Schwerpunkt gewidmet, da die Arbeitsintensität von vielen Beschäftigten als eine wesentliche Belastungsquelle wahrgenommen wird. Von den befragten Beschäftigten im öffentlichen Dienst geben 32 Prozent an, in hohem bzw. sehr hohem Maß unter Zeitdruck arbeiten zu müssen und davon geben 35,5 Prozent an, dass sie sich dadurch stark bis sehr stark belastet fühlen.

Arbeitshetze ist eine Belastung, die sich in vielfältiger Weise negativ auswirkt. Arbeitshetze verschlechtert die Arbeitsqualität insgesamt und beeinträchtigt Service und Arbeitsprodukt. Außerdem beeinträchtigt sie die Gesundheit der Beschäftigten (vgl. DGB Index Gute Arbeit 2009, S. 28). Wie gravierend die Langzeitfolgen der Arbeitshetze für das Arbeitsvermögen der Beschäftigten sind, lässt Abbildung 7 erkennen. Aufschlussreich ist der Vergleich: Von den Beschäftigten, die auf die Frage „Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?“ mit „In sehr hohem Maße“ antworten, rechnen nur 25,2 Prozent damit, ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestand standhalten zu können. Unter den Beschäftigten, die keiner Arbeitshetze ausgesetzt sind, liegt der Anteil dagegen bei 62,6 Prozent. Umgekehrt halten es 63,6 Prozent der in ihrer Arbeit stark Gehetzten für unwahrscheinlich, dass sie bis zum Ruhestand durchhalten können, unter den Nicht-Gehetzten hingegen sind es nur 15,4 Prozent.

**Abb. 8 Arbeitshetze und zukünftige Arbeitsfähigkeit – der Zusammenhang**

Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

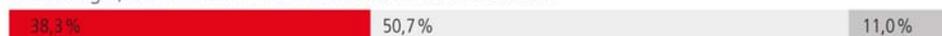
Beschäftigte, die nie Arbeitshetze/Zeitdruck fühlen



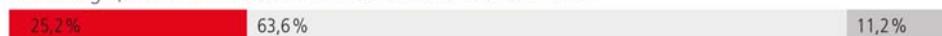
Beschäftigte, die in geringem Maß Arbeitshetze/Zeitdruck fühlen



Beschäftigte, die in hohem Maß Arbeitshetze/Zeitdruck fühlen



Beschäftigte, die in sehr hohem Maß Arbeitshetze/Zeitdruck fühlen



Quelle: Repräsentativerhebung 2009,  
DGB-Index Gute Arbeit GmbH

■ Ja, wahrscheinlich ■ Nein, wahrscheinlich nicht ■ Weiß nicht

## 6.2 Ursachen für Zeitdruck und Arbeitshetze

Gefragt nach den Gründen für Zeit- und Termindruck, nannten die Befragten am häufigsten folgende Ursachen:

- 41,5 Prozent der Beschäftigten machen die zu knappe Personalbemessung verantwortlich. Interessant ist, dass fast 49 Prozent der Führungskräfte dieser Meinung sind.
- 28,7 Prozent geben an, dass sie zu viele Abläufe und Projekte gleichzeitig erledigen müssen.
- 22,4 Prozent führen ungeplante Zusatzaufgaben an.
- 17,9 Prozent erhalten knappe Terminvorgaben.
- 16,3 Prozent berichten immer/oft über Druck durch Vorgesetzte.

---

### Abb. 9 Am häufigsten genannte Gründe für Zeit- und Termindruck

Beschäftigte machen die zu knappe Personalbemessung verantwortlich

41,5%

Beschäftigte geben an, dass sie zu viele Abläufe und Projekte gleichzeitig erledigen müssen

28,7%

Beschäftigte führen ungeplante Zusatzaufgaben an

22,4%

Beschäftigte erhalten knappe Terminvorgaben

17,9%

Beschäftigte berichten immer/oft über Druck durch den Vorgesetzten

16,3%

Quelle: Repräsentativerhebung 2009, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

---

### **Der DGB-Index Gute Arbeit in Behörden**

Der DGB-Index Gute Arbeit basiert auf einer Repräsentativerhebung, in der die Qualität der Arbeit bundesweit erhoben wird. Doch auch zur Ermittlung der Arbeitssituation in einzelnen Behörden, Dienststellen und Abteilungen ist das Instrument gut geeignet. Die Umfrage ist so konzipiert, dass sie sich umstandslos als Mitarbeiterbefragung durchführen lässt. Auch vertiefende Auswertungen und weitere wissenschaftliche Analysen sind möglich. Mitarbeiterbefragungen können von der Personalvertretung, vom Arbeitgeber oder von beiden gemeinsam initiiert werden. Umsetzbar sind sie letztlich nur durch Kooperation.

## **7. Zusammenfassung**

Eine besonders starke Identifikation mit der eigenen Tätigkeit – abzulesen am hohen Indexwert für den Sinngehalt der Arbeit – und hohe Arbeitsintensität, d. h. starker Zeitdruck und Arbeits-  
hetze, prägen die Arbeitsqualität der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Nur jeder zweite Beschäftigte im öffentlichen Dienst geht davon aus, seine Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestand ausüben zu können. Dies ist u. a. auf die extrem hohe Arbeitsdichte im öffentlichen Dienst zurückzuführen: Mit dem Erhalt ihrer Arbeitskraft bis zum Renten- bzw. Pensionsalter rechnen 62,6 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die keiner Arbeits-  
hetze ausgesetzt sind, aber nur 25,2 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in sehr hohem Maße unter Zeitdruck arbeiten.

Die Sparrunden und die zunehmende Arbeitsverdichtung seit Anfang der 90er Jahre zeigen Wirkung. Viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes leiden unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen und gehen davon aus, dass sie ihren Ruhestand nicht mehr gesund erreichen werden – die Arbeit macht sie krank.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ist mittlerweile erheblich unter Druck geraten. Während in der öffentlichen Wahrnehmung noch immer die Vorstellung prägend ist, die öffentlichen Arbeitgeber seien im Vergleich besonders gute Arbeitgeber, so zeichnen die Ergebnisse der „Sonderauswertung öffentlicher Dienst“ des DGB-Index Gute Arbeit ein anderes Bild: Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bewerten ihre Arbeitsbedingungen nicht signifikant besser als die Befragten der allgemeinen Repräsentativerhebung des DGB-Index Gute Arbeit.

Es ist erstaunlich, dass öffentliche Arbeitgeber im Vergleich zu großen Unternehmen, kaum Prävention betreiben. Anders als zu erwarten wäre, treten sie im Hinblick auf die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keineswegs als „Musterarbeitgeber“ in Erscheinung. Die Ergebnisse dieser Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zeigen deutlich: Veränderungen sind dringend nötig. Der Handlungsauftrag, Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten, richtet sich an die öffentlichen Arbeitgeber.



