

Ines Roth

Die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung aus Sicht der Beschäftigten

**Branchenbericht auf der Basis des
DGB-Index Gute Arbeit 2012/13**



Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten

Gute Arbeit basiert auf den Partizipationsansprüchen der Beschäftigten und ihren Teilhaberechten in Sachen Arbeitsgestaltung. Als Gute Arbeit kann nur dann eine Tätigkeit abhängig Beschäftigter qualifiziert werden, wenn diese selbst sie als gut einschätzen. Darum ist es unerlässlich, ihr Urteil über die Arbeitsbedingungen zu erheben und ihre Ansprüche an die Qualitätsstandards zu ermitteln.

Aktivitäten zur Humanisierung der Arbeit haben in Deutschland eine lange Tradition, die öffentliche Arbeitsberichterstattung auf der Basis von Beschäftigtenumfragen jedoch ist eine junge Disziplin. Auf bundesweit repräsentativer Ebene begann sie 2007 mit der ersten Beschäftigtenumfrage zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit. Der Grundgedanke dieser Arbeitsqualitäts-Prüfung, an deren Entwicklung ver.di einen erheblichen Anteil hatte: Was gut an den Arbeitsbedingungen ist und was schlecht, das können letztlich nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stichhaltig beurteilen. Denn die Beschäftigten sind die Hauptbetroffenen der Bedingungen, unter denen sie arbeiten, und sie kennen diese besser als Außenstehende.

In diesem Sinne hat die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in den letzten Jahren die Ergebnisse von Beschäftigtenumfragen und den Verlauf von Verbesserungsprozessen, die durch die Erhebungen initiiert wurden, in verschiedenen Formaten öffentlich dokumentiert. Ein neuer Abschnitt begann im Dezember 2010 mit dem Start einer eigenen publizistischen Reihe zu den Arbeitsbedingungen im Dienstleistungs-Sektor: *Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten – Die ver.di-Reihe*. Die Publikationen, die unter diesem Titel erscheinen, bieten – Themen, Gruppen und Branchen zentriert – Daten, Befunde und Argumente zur Arbeitswelt, die auf dem Urteil der Beschäftigten zur Qualität der Arbeit basieren. Die ver.di-Reihe fungiert als ein Service für gewerkschaftliche Öffentlichkeiten, für die Medien, die Arbeitswissenschaften und alle anderen Akteure, die sich mit der Gestaltung der Arbeit befassen.

Ergänzt wird die Reihe durch Materialien und Studien, die als Manuskriptdruck herausgegeben werden. Publiziert werden in dieser Form vor allem wissenschaftliche Beiträge zu Spezialfragen und für kleinere Fachöffentlichkeiten, Datenbände und Grundlagentexte, wobei die Autorinnen und Autoren durchaus mit je eigenen Stilmitteln arbeiten. Publiziert werden vorwiegend, aber nicht ausschließlich Texte, die im Auftrag von ver.di erarbeitet wurden. Ein Schwerpunkt liegt auf der Veröffentlichung von Grundaussagen, Materialien und Supplementbänden zu Themen, die auch in der ver.di-Reihe zur Sprache gebracht werden. ■

*Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bereich Innovation und Gute Arbeit
Herausgeber der Reihe „Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten“*

Die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung aus Sicht der Beschäftigten

Branchenbericht auf der Basis des
DGB-Index Gute Arbeit 2012/13

Studie im Auftrag der
ver.di – Bundesverwaltung
Ressort 13
Bereich Innovation und Gute Arbeit

Autorin
Ines Roth

Vorwort

Oft sicher, aber längst nicht gut: Arbeit in öffentlichen Verwaltungen

Die Beschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen waren in den vergangenen Jahren gravierenden Veränderungen unterworfen. Angefangen von den Reformideen des Neuen Steuerungsmodells (NSM) in den neunziger Jahren, welche nicht nur aufgrund oft unterlassener Mitarbeiterbeteiligung scheiterten, über die vermeintliche Besinnung auf Kernaufgaben des öffentlichen Dienstes wegen der Krise der öffentlichen Finanzen und eines immer größeren Investitionsstaus, wovon Beschäftigte durch Ausgliederungen, Privatisierungen und öffentlich-private Partnerschaften negativ betroffen waren, bis hin zu den Auswirkungen der Schuldenbremse und des Fiskalpaktes, wodurch der Druck auch in den nächsten Jahren nicht geringer werden wird.

Und dennoch: Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst identifizieren sich überdurchschnittlich mit ihren Tätigkeiten. Sie erleben ihre Arbeit als besonders sinnstiftend und schreiben ihr eine hohe gesellschaftliche Bedeutung zu. Das zeigt auch die aktuelle Sonderauswertung für die öffentliche Verwaltung: Fast 90 Prozent der Befragten identifizieren sich sehr stark mit ihrer Arbeit. Zugleich wird die Arbeitsintensität besonders schlecht bewertet. Viele Beschäftigte müssen ihre Arbeit oft unerwünscht unterbrechen und empfinden eine große Hetze am Arbeitsplatz. Über ein Viertel der Beschäftigten muss deshalb Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen. Fast 40 Prozent der Beschäftigten haben es mit widersprüchlichen Anforderungen zu tun, die nur schwer miteinander zu verbinden sind.

Diese Widersprüche zwischen der hohen Eigenmotivation und Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit im öffentlichen Dienst und dem hohen Ausmaß an Arbeitsstress als Folge des Personalabbaus, der Arbeitsverdichtung und des zunehmenden Durchschnittsalters der Beschäftigten zeigen längst Konsequenzen für die Gesundheit der Beschäftigten: Psychische Erkrankungen sind in der Arbeitsunfähigkeitsstatistik weiterhin auf dem Vormarsch und bilden die Hauptursache für neue Erwerbsminderungsrenten. Umso wichtiger deshalb die Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung, die auch psychische Belastungsfaktoren analysieren muss, auf deren Grundlage die Betriebsparteien dann Maßnahmen zur Verbesserung der Belastungssituation vereinbaren.

Die vorliegenden Ergebnisse der repräsentativen Befragung von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung liefern wichtige Erkenntnisse. Schließlich haben die Beschäftigten selbst ihre Arbeitssituation umfassend bewertet. Der DGB-Index für die öffentliche Verwaltung bestätigt, dass trotz relativ sicherer Beschäftigungssituation die Beschäftigten noch oft unter Bedingungen arbeiten, die weit entfernt von Guter Arbeit sind. Es bleibt also weiterhin viel zu tun. Nicht ohne Grund bleibt Gute Arbeit mittelfristig Schwerpunkt auf der Agenda der ver.di-Fachbereiche Bund + Länder sowie Gemeinden.

Achim Meerkamp

Mitglied des Bundesvorstands der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Inhalt

1.	Einleitung	7
2.	Der DGB-Index Gute Arbeit	8
3.	Die Zusammensetzung der Stichprobe	12
4.	Beurteilung der Arbeitsqualität in der öffentlichen Verwaltung	13
4.1	Allgemeine Befunde und Differenzierungen	13
4.1.1	Gesamtindex und die Bewertung der Teilindizes	13
	Teilindex »Ressourcen«	15
	Teilindex »Belastungen«	16
	Teilindex »Einkommen & Sicherheit«	18
4.1.2	Heterogenität der Arbeitssituation Beschäftigter der öffentlichen Verwaltung	19
	Beamtinnen und Beamte	19
	Junge Beschäftigte	22
	Frauen	24
	Führungskräfte	26
4.2	Die öffentliche Verwaltung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	30
5.	Arbeits(un)fähigkeit und Präsentismus in der öffentlichen Verwaltung	34
6.	Zusammenfassung und Ausblick	38
	Schlussfolgerungen von Renate Sternatz, ver.di-Bereichsleiterin Fachbereich Gemeinden	40
	Literatur	43

1. Einleitung

Die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung galten lange Zeit als gut im Sinne eines sicheren Arbeitsplatzes, guter Verdienstmöglichkeiten und geringer Arbeitsbelastungen. Doch der öffentliche Dienst war in den vergangenen Jahren im Zuge von Verwaltungsmodernisierungsprozessen zur Einführung neuer Steuerungsmodelle im Rahmen des New Public Management, der Haushaltskrisen der öffentlichen Kassen, der Privatisierung und Ausgliederung öffentlicher Dienstleistungen sowie starkem Personalabbaus gravierenden Änderungen unterworfen (vgl. Industrielle Beziehungen 2011, S.7), die auch Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung haben.

Bereits seit Ende der 1980er Jahre wird eine internationale Diskussion über die Effizienz und Funktionalität öffentlicher Verwaltungen und Dienstleistungen geführt. Das so genannte „New Public Management“ (NPM) steht als „Sammelbegriff für eine weltweite Reformbewegung von Staat und Verwaltung und der damit verbundenen Vielzahl von Reformelementen und Reformtrends“ (Springer Gabler Verlag, Online-Wirtschaftslexikon). Das NPM lässt sich durch eine stärkere Markt- und Wettbewerbsorientierung, eine ziel- und ergebnisorientierte Steuerung, dezentrale Grundstrukturen und einen Wandel von der Binnenorientierung öffentlicher Verwaltungen hin zu Kunden- und Bürgerorientierung charakterisieren (ebd.).

In Deutschland fand das NPM seinen Niederschlag im Konzept des „Neuen Steuerungsmodells“ (NSM), das „die konzeptionelle Basis des neuen kommunalen Haushalts- und Rechnungswesens bildet“ (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement, Stichwort „NSM“ auf der Homepage der KGSt). Wie stark die öffentliche Verwaltung in der Kritik und damit unter Veränderungsdruck stand, macht der Begriff des „Systems organisierter Unverantwortlichkeit“ deutlich, mit dem der damalige Vorsitzende des KGSt, Gerhard Banner, in einer programmatischen Rede 1989 in Karlsruhe die charakteristischen und zu überwindenden Merkmale damaliger Verwaltungen beschrieb (Budäus / Hilgers 2010).

In den vergangenen Jahren wurden zudem im Geiste der „Besinnung auf die Kernaufgaben des Staates“ angesichts der Krise der öffentlichen Finanzen und des daraus resultierenden enormen Investitionsstaus vermehrt öffentliche Dienstleistungen privatisiert und ausgegliedert. Diese Entwicklung fand in einem Umfeld statt, das durch die Ideologie des Neoliberalismus – der Annahme, Privatisierung führe zu mehr Effizienz und besserem Service – geprägt ist (Brandt / Schulten 2009). Sie wurde zudem durch die Politik der EU (Liberalisierungsrichtlinien, Ausweitung des Wettbewerbsrechts auf öffentliche Dienstleistungen, Beschränkung nationaler Fiskalpolitik durch EU-Stabilitätspakt) weiter vorangetrieben (ebd.). Peter Bofinger, Professor für Wirtschaftslehre an der Universität Würzburg und Mitglied im Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, hat die Jahre nach 2000 daher auch als „Jahrzehnt der Entstaatlichung“ bezeichnet (Bofinger 2008).

Die nachstehende Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012/13 zeichnet ein Bild der derzeitigen Arbeitssituation in der öffentlichen Verwaltung aus Sicht der Beschäftigten. Das folgende Kapitel führt zum besseren Verständnis der Ergebnisse in den Aufbau und die wissenschaftlichen Grundlagen des DGB-Index Gute Arbeit ein. Anschließend wird die Zusammensetzung der Stichprobe erläutert. Das vierte Kapitel beinhaltet die Befunde der Sonderauswertung zur Arbeitsqualität in der öffentlichen Verwaltung. Es umfasst eine Differenzierung der Arbeitsqualität nach Teilindizes und Kriterien ebenso wie nach ausgewählten Merkmalen der Beschäftigten. Zudem wird die Arbeitsqualität in der öffentlichen Verwaltung mit der deutschen Wirtschaft insgesamt verglichen. Das fünfte Kapitel enthält Ergebnisse zur Selbsteinschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit durch die Beschäftigten und eine Einschätzung zur Verbreitung von Präsentismus. Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung der Befunde.

2. Der DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit wird seit 2007 – in der Regel jährlich – repräsentativ erhoben und verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen und die daraus resultierende Beanspruchung aus Sicht der abhängig Beschäftigten in Deutschland zu erfassen.¹ Befragt werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen, Berufsgruppen, Betriebsgrößen, Einkommensgruppen, Regionen und Beschäftigungsverhältnisse. Das Ergebnis ist ein repräsentatives Bild der Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten in Deutschland.

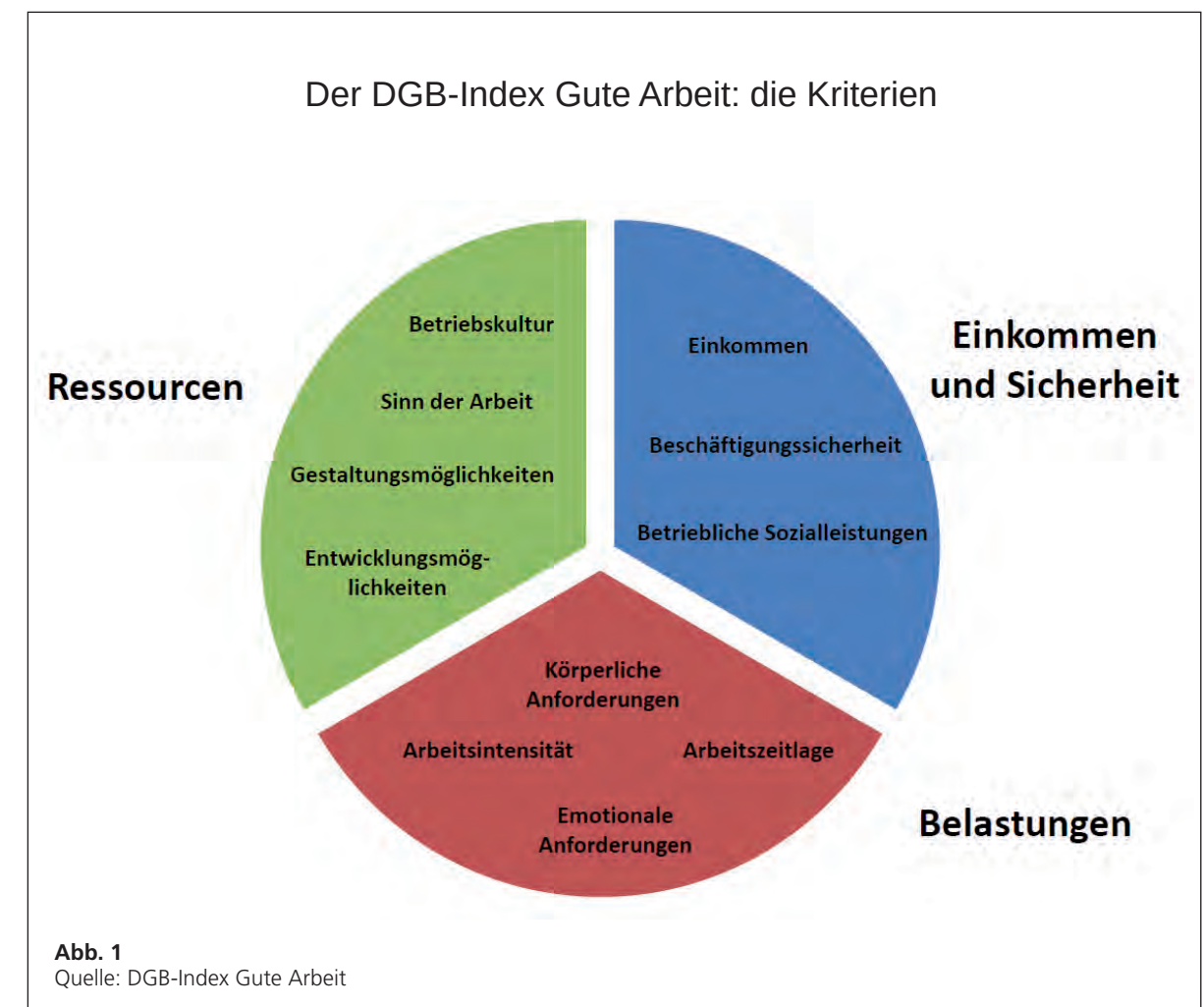
Der DGB-Index Gute Arbeit wird darüber hinaus im betrieblichen Kontext eingesetzt und hat sich dort in vielfältiger Weise als Analyse- und Aktivierungsinstrument bewährt. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung fanden bereits in verschiedenen kommunalen Verwaltungen sowie in Körperschaften des öffentlichen Rechts Erhebungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit statt, so beispielsweise auch in den Bau- und Liegenschaftsbetrieben NRW,² dem Spree-Neiße-Kreis, der Stadtverwaltung Forst und der Feuerwehr Wolfsburg.

Der DGB-Index Gute Arbeit bildet auf der Basis arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse die Qualität von Arbeit in drei maßgeblichen Bereichen der Arbeitswelt ab, die als „Teilindizes“ bezeichnet werden. Der erste Bereich befasst sich mit den für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügbaren Ressourcen. Hier geht es u.a. um die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, die Führungsqualität und Unternehmenskultur sowie die persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Der zweite die Arbeitsqualität maßgeblich beeinflussende Bereich umfasst Fragen zu körperlichen und psychischen Belastungen bei der Erwerbsarbeit sowie zur Arbeitszeitlage und Arbeits-

intensität. Der dritte Bereich beschäftigt sich mit Einkommen und Sicherheit und dabei sowohl mit der materiellen Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Form eines ausreichenden Einkommens, sozialer Sicherung und eines sicheren Arbeitsplatzes als auch der Frage der Leistungsgerechtigkeit des Einkommens.

Der DGB-Index Gute Arbeit erfasst die Arbeitsqualität anhand von insgesamt 11 Kriterien, die auf Grundlage des aktuellen arbeitswissenschaftlichen Forschungsstands als Bedingungsfaktoren einer menschengerechten und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung ausgewählt und konzipiert wurden (vgl. Abb. 1).

Die Antworten der Beschäftigten werden sowohl auf der Ebene der Kriterien als auch in den drei Teilbereichen zu Indexwerten verdichtet, so dass aussagekräftige Vergleiche zwischen den Kriterien und zwischen den jährlichen bundesweiten Repräsentativbefragung möglich sind.



¹ Weitere Erläuterungen zum DGB-Index Gute Arbeit sind dem Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit zu entnehmen (Holler 2013). Auf der Homepage www.dgb-index-gute-arbeit.de finden sich neben den jährlichen Reports auch Sonderauswertungen des DGB-Index Gute Arbeit zu unterschiedlichen Themen.

² Die Beschreibung des Projekts findet sich in Lindner 2012. Eine Broschüre kann über die Internetseite der ver.di-Fachgruppe Bau- und Liegenschaftsmanagement bezogen werden: <https://bund-laender.verdi.de/fachgruppen/bau-und-liegenschaftsmanagement/projekt-gute-arbeit/++co++b46b6e08-13b2-11e3-87ad-52540059119e>

Die Ermittlung der Indexwerte in den oben dargestellten 11 Kriterien basiert auf insgesamt 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen, die in Abbildung 2 in Kurzform dargestellt sind.

DGB-Index Gute Arbeit – Die 11 Kriterien zur Ermittlung der Arbeitsqualität, alle Fragen in Kurzform		
1.	Gestaltungsmöglichkeiten Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbständig planen?	Teilindex Ressourcen
2.	Entwicklungsmöglichkeiten Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?	
3.	Betriebskultur Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?	
4.	Sinn der Arbeit Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?	
5.	Arbeitszeitlage Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?	Teilindex Belastungen
6.	Emotionale Anforderungen Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?	
7.	Körperliche Anforderungen Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?	
8.	Arbeitsintensität Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?	
9.	Einkommen Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon leben läßt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?	Teilindex Einkommen & Sicherheit
10.	Betriebliche Sozialleistungen Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z.B. Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenzuschüsse?	
11.	Beschäftigungssicherheit Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um den Arbeitsplatz?	

Abb. 2
Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit (2012)

Mit diesen sogenannten „indexbildenden Fragen“ wird erhoben, ob und in welchem Ausmaß arbeitsimmanente Belastungen (wie beispielsweise Arbeitshetze) vorliegen und Ressourcen (wie beispielsweise Einflussmöglichkeiten in der Arbeit) vorhanden sind. Zusätzlich werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch nach dem Grad der Belastung gefragt, der sie sich durch die Präsenz bzw. Absenz solcher Faktoren ausgesetzt sehen.

Die Indexwerte ergeben sich aus den einzelnen Antworten bzw. Antwortkombinationen. Die jeweils positivste Antwortmöglichkeit erreicht 100 Punkte, die negativste wird dagegen mit 0 Punkten versehen. Nach einem auf arbeitswissenschaftlichen Standards basierenden Modell erfolgt die Abstufung der Index-Werte zwischen 0 und 100 gleichmäßig in Schritten von 16,66 Punkten (vgl. Holler 2013, S. 27).

Die Kategorisierung der Indexwerte erfolgt in Anlehnung an die Standarddefinition menschengerechter Arbeit nach Luczak und Volpert. Menschengerecht ist danach eine Arbeit, wenn die Arbeitenden „in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen, schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden, Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen, Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“ (Schlick et al. 2010, S. 7). Solche Arbeitsbedingungen erreichen bei der Befragung mit dem DGB-Index-Gute-Arbeit zwischen 80 und 100 Punkte und fallen somit in die Kategorie „Gute Arbeit“. „Da sich der Großteil der erhobenen Arbeitsqualitäten im Bereich zwischen guter und schlechter Arbeit befindet und – wie Analysen gezeigt haben – sich die Arbeitslagen des oberen Mittelfeldes doch deutlich von denen des unteren Mittelfeldes unterscheiden, wird dieser Bereich in zwei Gruppen unterteilt, so das (...) insgesamt vier Qualitätsstufen unterschieden werden“ (Holler 2013, S. 24f.):

- Schlechte Arbeit (DGB-Index < 50)
- Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (DGB-Index ab 50 bis < 65)
- Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (DGB-Index ab 65 bis < 80)
- Gute Arbeit (DGB-Index Gute Arbeit ab 80)

Die Teilindizes für „Ressourcen“, „Belastungen“ sowie „Einkommen & Sicherheit“ errechnen sich aus den Durchschnittswerten der dazugehörigen Kriterien. Der Gesamtindex wird aus dem Durchschnitt der drei Teilindex-Werte ermittelt.

3. Die Zusammensetzung der Stichprobe

Gegenstand der vorliegenden Auswertung sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der klassischen öffentlichen Verwaltung, d.h. in Gebietskörperschaften sowie Sozialversicherungen.³ Die Befragung umfasst demnach die verschiedensten Berufsgruppen wie Verwaltungsfachangestellte, technische Angestellte, Beschäftigte in Gartenämtern oder Bauhöfen. Beschäftigte, die in den Verwaltungen militärischer oder öffentlich-rechtlicher Einrichtungen wie Krankenhäuser oder Schulen, in der Lehre oder dem Sozial- und Erziehungsdienst tätig sind, wurden nicht einbezogen.

Die Auswahl der Befragtengruppe erfolgte anhand der Wirtschaftszweigklassifizierung des Statistischen Bundesamts (WZ 2008) auf der Ebene der Wirtschaftsabteilungen und der Klassifizierung der Berufe (KldB). So bildet die Basis der Stichprobe „Öffentliche Verwaltung“ die Wirtschaftszweigklasse 84 (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung).⁴ Insgesamt umfasst die Stichprobe 913 Fälle (ungewichtet) und setzt sich wie folgt zusammen (vgl. Tab. 1).

Zusammensetzung der Stichprobe „Öffentliche Verwaltung“ 2012/2013	
Prozentwerte senkrecht (gewichtet)	Gesamt
Basis (n, ungewichtet)	913
Geschlecht	
weiblich	53,9
männlich	46,1
Summe	100
Alter (gruppiert)	
bis 30 Jahre	3,7
30 bis 39 Jahre	10,0
40 bis 49 Jahre	23,5
50 bis 59 Jahre	43,5
59 Jahre und älter	19,2
Summe	99,9
Beschäftigungsumfang	
38h / Woche und mehr	70,2
unter 38h / Woche	29,8
Summe	100
Beschäftigungsverhältnis	
verbeamtet	45,0
befristet	4,9
geringfügig beschäftigt	0,9
Führungskraft	30,0

Tab. 1
Die Abweichung bei der Aufsummierung ist rundungsbedingt

Die Mehrheit der befragten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sind Frauen (53,9 Prozent). Die Gruppe der 46- bis 55-Jährigen ist in der Stichprobe am stärksten vertreten (43,5 Prozent), gefolgt von den 36- bis 45-Jährigen mit 23,5 Prozent und den über 55-Jährigen mit 19,2 Prozent. Insgesamt ist also über die Hälfte der Befragten der öffentlichen Verwaltung über 45 Jahre (62,7 Prozent), die unter 36-Jährigen stellen nur 13,7 Prozent der Stichprobe.

Meist arbeiten die Beschäftigten 38 Stunden in der Woche und mehr (70,2 Prozent). Insgesamt knapp die Hälfte der Beschäftigten ist verbeamtet. Atypische Beschäftigungsverhältnisse wie befristete oder geringfügige Beschäftigung sind in der Befragung kaum vertreten. 30 Prozent der Befragten arbeiten in leitender Position.

Um die Aussagekraft der Daten zu erhöhen, wurden die bundesweiten Repräsentativerhebungen 2012 und 2013 zusammengeführt. Sie bilden die Basis aller folgenden Auswertungen.

4. Beurteilung der Arbeitsqualität in der öffentlichen Verwaltung

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit für die öffentliche Verwaltung vorgestellt. Der erste Abschnitt umfasst eine nach Teilindizes, Kriterien und ausgewählten Beschäftigtenmerkmalen differenzierte Analyse der Arbeitsqualität. Im zweiten Abschnitt erfolgt ein Vergleich der Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung mit der Gesamtwirtschaft.

4.1 Allgemeine Befunde und Differenzierungen

4.1.1 Gesamtindex und die Bewertung der Teilindizes

Die Arbeitsqualität in der öffentlichen Verwaltung erreicht im Urteil der Beschäftigten einen durchschnittlichen Gesamtindexwert von 63 Punkten und ist damit im unteren Mittelfeld zu verorten.

Der Gesamtindexwert errechnet sich aus dem Durchschnitt der Mittelwerte der drei Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen & Sicherheit“. In Anbetracht der Indexwerte der einzelnen Teilindizes wird deutlich, dass die Ressourcen im Vergleich zu den anderen beiden Teilindizes mit durchschnittlich 69 Punkten am besten abschneiden. Etwas darunter liegen „Einkommen & Sicherheit“ mit 62 Punkten, der Teilindex „Belastungen“ erreicht durchschnittlich 59 Punkte (vgl. Abb. 3).

³ Die Datenlage lässt keine Unterscheidung zwischen den Ebenen des Bundes, der Länder bzw. der Stadtstaaten und Kommunen zu.
⁴ Die Wirtschaftszweigklasse wurde über die KldB bereinigt, indem die Berufsklassen 0 (Militär) und 8 (Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung) aus der Stichprobe ausgeschlossen wurden.

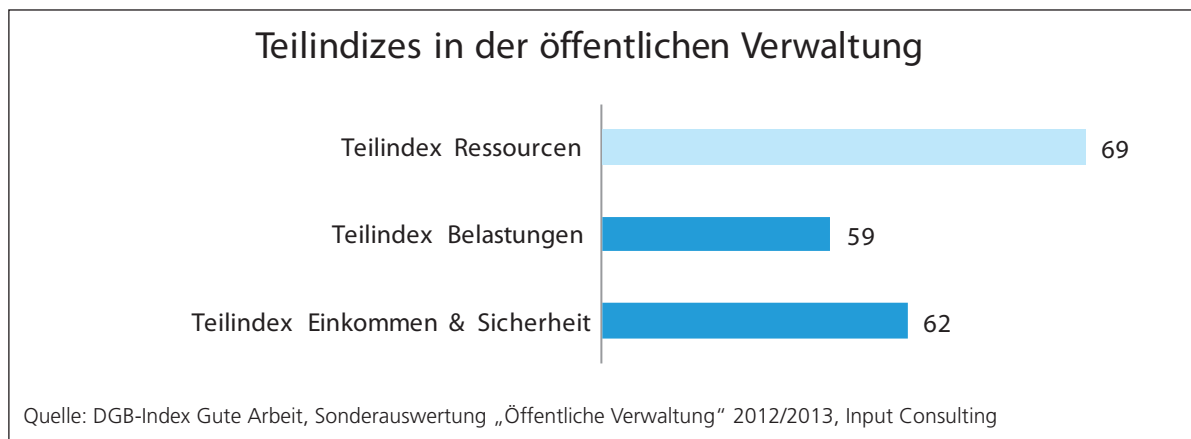


Abb. 3

Den Teilindizes liegen die Durchschnittswerte der jeweiligen Kriterien zugrunde. Die Aufgliederung nach den einzelnen Kriterien und den zugehörigen Einzelfragen ermöglicht ein differenziertes Bild der Arbeitssituation in der öffentlichen Verwaltung. Im Folgenden werden die Ergebnisse entlang der Teilindizes vorgestellt. Voran geht jeweils eine kurze Erläuterung zu den arbeitswissenschaftlichen Grundlagen der Bereiche.

Insgesamt ist auffallend, dass lediglich ein Kriterium die Schwelle zu Guter Arbeit (80 Punkte) erreicht und eines in den Bereich Schlechter Arbeit fällt. Alle anderen bewegen sich im unteren (6 Kriterien) oder oberen Mittelfeld (3 Kriterien).

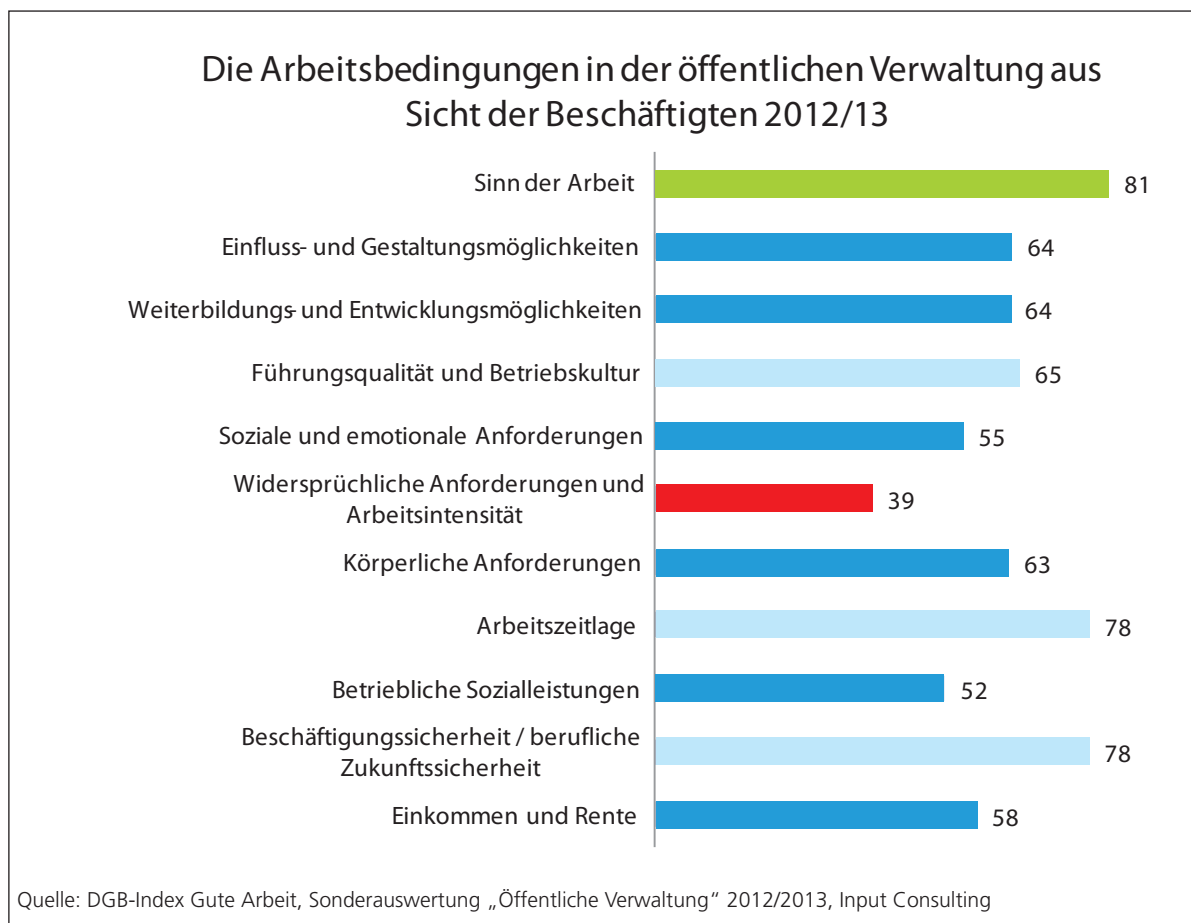


Abb. 4

Teilindex »Ressourcen«

Mit „Ressourcen“ werden in der Arbeitswissenschaft Faktoren in der Arbeit beschrieben, die sich gesundheitserhaltend auswirken (vgl. Udris et al. 1992). Neben inneren physischen und psychischen Ressourcen, die in der arbeitenden Person selbst angelegt sind, unterscheidet man äußere Ressourcen, die sich aus dem materiellen, institutionellen, sozialen, kulturellen, organisationalen etc. Umfeld ergeben (ausführlich in Udris et al. 1992, S. 14ff). Hierzu gehören auch die Ressourcen, die in der Arbeitsorganisation und im sozialen Umfeld des Arbeitsplatzes zu finden sind. „Organisationale Ressourcen beziehen sich auf die betrieblichen und berufsbezogenen Arbeitsbedingungen, die es der arbeitenden Person erleichtern können, mit den Anforderungen zurecht zu kommen“, beispielsweise sind dies Partizipationsmöglichkeiten, Zeitsouveränität etc. (Fuchs 2006, S. 57). Soziale Ressourcen gründen auf der Interaktion zwischen Menschen und haben zum Ziel, einen leiderzeugenden Zustand zu verändern oder negative Folgen abzumildern (vgl. hier und im Folgenden Fuchs 2006). Sie können sowohl konkrete Hilfestellungen bei der Lösung von Problemen sein als auch emotionale und bewertungsbezogene Unterstützung. Wobei vor allem das Gefühl, jederzeit auf soziale Unterstützung zurückgreifen zu können, ein zentraler Bestandteil sozialer Ressourcen ist.

In der öffentlichen Verwaltung stellt vor allem der Sinn der Arbeit eine wesentliche Ressource dar. Dieses Kriterium schneidet mit durchschnittlich 81 Punkten von allen Ressourcen am besten ab. Die Beschäftigten schreiben ihrer Arbeit eine hohe gesellschaftliche Bedeutung zu. So haben 79,6 Prozent⁵ der Befragten in der öffentlichen Verwaltung den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten, und 86,3 Prozent meinen, ihre Arbeit stelle einen wichtigen Beitrag für ihren Betrieb dar. Demnach ist es kaum verwunderlich, dass sich 88,3 Prozent der befragten Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung stark mit ihrer Arbeit identifizieren.

Mit einigem Abstand folgt das Kriterium „Führungsqualität und Betriebskultur“ mit 65 Punkten. Die Fragen, die zu diesem Kriterium verdichtet sind, werden von den Beschäftigten sehr unterschiedlich beantwortet. Demnach heben vor allem die empfundene Kollegialität am Arbeitsplatz (85,3 Prozent) sowie die Wertschätzung, die den Befragten von ihren Vorgesetzten entgegengebracht wird, die Bewertung dieses Kriteriums. Dagegen wirkt sich die Einschätzung der Mehrzahl der Beschäftigten (53,1 Prozent), dass im Betrieb kaum offen Kritik geäußert werden kann, negativ auf den Indexwert aus. Verbesserungspotenzial zeichnet sich darüber hinaus auch in der Schaffung verlässlicher Arbeitsplanung und der betrieblichen Informationspolitik ab.

Das Kriterium „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ schneidet mit durchschnittlich 64 Indexpunkten ebenfalls mittelmäßig ab. Das liegt vor allem daran, dass die wenigsten der befragten Beschäftigten (27,7 Prozent) Einfluss auf die Arbeitsmenge haben. Dagegen verfügen gut Dreiviertel der Befragten über große Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit (76,9 Prozent) und nahezu ebenso viele haben die Möglichkeit, ihre Arbeit selbständig zu planen und einzuteilen (73,3 Prozent). 88,3 Prozent können

⁵ Die Prozentangaben geben hier und auch im Weiteren den summierten Anteil der Beschäftigten wieder, die die Fragen mit „in sehr hohem“ oder „in hohem Maß“ beantwortet haben.

überdies Einfluss auf den Zeitpunkt des Überstundenabbaus nehmen. Das erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr und hilft bei der Bewältigung anfallender Arbeitsspitzen. Die Regressionsanalyse zeigt jedoch, dass nicht alle Beschäftigten diesen Spielraum haben. Es ist vor allem die Art der Tätigkeit, die das Maß des selbstbestimmten Überstundenabbaus beeinflusst. So können Beschäftigte mit fachlich ausgerichteten, komplexen Spezialisten- oder hochkomplexen Tätigkeiten eher Einfluss darauf nehmen, wann sie Überstunden abbauen (80,1 Prozent bzw. 89,1 Prozent), als Kolleginnen und Kollegen, die Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten ausüben (64,4 Prozent).

Gleichauf mit den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten rangieren die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Dabei treffen die meisten der Beschäftigten (71,2 Prozent) auf gute lernförderliche Bedingungen im Betrieb und können ihr Wissen und Können in der Arbeit weiterentwickeln. Ähnlich hoch ist der Anteil derer, die im Betrieb gute Weiterbildungsmöglichkeiten haben (67,1 Prozent). Etwas begrenzter scheinen in der öffentlichen Verwaltung die Möglichkeiten zu sein, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen (59,3 Prozent). Das insgesamt dennoch eher mittelmäßige Abschneiden des Kriteriums „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ geht vor allem auf die relativ schlechte Bewertung der Karrieremöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung zurück. So meinen lediglich 28,4 Prozent der Befragten, sie hätten im Betrieb in (sehr) hohem Maß Aufstiegschancen.

Teilindex »Belastungen«

In der Arbeitswissenschaft wird der Begriff „Belastungen“, anders als in der Umgangssprache, wertneutral verwendet und beschreibt zunächst einmal nur Faktoren, die von außen auf den Arbeitenden einwirken wie beispielsweise Aufgabenanforderungen oder Umwelteinflüsse (vgl. hier und im Folgenden Fuchs 2006, S. 46ff). Belastungen führen zu Beanspruchungen der Beschäftigten. Diese können positiv ausgeprägt sein und aktivierend, anregend und fördernd wirken, oder sie wirken negativ und schädigen, überfordern oder unterfordern. Welche Wirkungen Belastungen haben, hängt von den situations- und personenbezogenen Ressourcen ab. Daher werden die Beschäftigten nicht nur nach den Anforderungen gefragt, sondern auch nach dem Ausmaß, in dem diese belasten.

Die Arbeitszeitlage stellt für einen Großteil der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung kaum eine Belastung dar (durchschnittlich 78 Punkte): nur wenige arbeiten nachts (9,1 Prozent)⁶ oder am Wochenende (15,1 Prozent). Dagegen gaben 21,3 Prozent der Befragten an, auch abends, d.h. zwischen 18 Uhr und 23 Uhr, zu arbeiten. Dieser relativ hohe Anteil ist darauf zurückzuführen, dass die Stichprobe auch Berufsgruppen umfasst, die regulär zu atypischen Zeiten arbeiten wie beispielsweise Polizeivollzugsbeamte. Mit der Forderung nach ständiger Erreichbarkeit sehen sich 16,6 Prozent der Befragten konfrontiert, 10,1 Prozent leisten sehr häufig / oft unbezahlte Mehrarbeit.

Das Kriterium „Körperliche Anforderungen“ rangiert mit durchschnittlich 63 Indexpunkten im Mittelfeld. In der Regel arbeiten die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung in Büros am Schreibtisch, meist auch mit einem PC. Daher verwundert es nicht, dass schwere körperliche Arbeit weniger ein Problem darstellt (7,8 Prozent). Weitaus häufiger sehen sich die Beschäftigten mit den typischen Problemen bei Büroarbeitsplätzen wie ständigem Sitzen konfrontiert. So geben 48,2 Prozent der befragten Beschäftigten an, dass sie beim Arbeiten (sehr) häufig eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen. Bei der Befragung weitgehend unberücksichtigt bleiben spezielle Anforderungen durch die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen wie beispielsweise die starke Beanspruchung der Augen.⁷ Widrigen Umwelteinflüssen wie Kälte, Nässe, Zugluft und Lärm fühlen sich knapp ein Viertel der Befragten am Arbeitsplatz ausgesetzt.

Das Kriterium „Soziale und emotionale Anforderungen“ ist mit durchschnittlich 55 Punkten knapp oberhalb Schlechter Arbeit zu verorten. „Emotionale Anforderungen in personenbezogenen Dienstleistungen erwachsen aus der Notwendigkeit, ‚situations- und regelgerechte Gefühle gegenüber Kunden/Klienten zu zeigen‘“ (Büssing / Glaser 1993, S. 165), auch wenn diese im Widerspruch zu den erlebten Gefühlen stehen. Der mit der Gefühlskontrolle verbundene Aufwand kann für die Beschäftigten als Beanspruchung wirken und unter bestimmten Voraussetzungen zu negativen Beanspruchungsfolgen wie Selbstentfremdung und Burnout führen (Nerdinger / Röper 1993). In der öffentlichen Verwaltung stehen der Sonderauswertung zufolge 69,2 Prozent der Beschäftigten in (sehr) häufigem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern. Insgesamt geben 44,4 Prozent der Befragten an, dass sie in der Arbeit (sehr) häufig ihre Gefühle verbergen müssen. Von ihnen empfinden dies 23,7 Prozent als (eher) stark belastend. Im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern bleiben Auseinandersetzungen oft nicht aus. So meinen 28,2 Prozent der befragten Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung, dass es bei ihrer Arbeit sehr häufig / oft zu Konflikten mit Bürgerinnen und Bürgern kommt. Nur wenige Beschäftigte machen die Erfahrung, dass sie in ihrer Arbeit häufig respektlos bzw. herablassend behandelt werden (10,9 Prozent). Doch wenn dies der Fall ist, dann eher durch Bürgerinnen und Bürger (63,5 Prozent) und weniger durch Vorgesetzte (29,0 Prozent) oder Kollegen (24,2 Prozent).

Das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ schneidet von allen unter „Belastungen“ subsummierten Kriterien am schlechtesten ab und fällt mit durchschnittlich 39 Indexpunkten in die Qualitätsklasse „Schlechte Arbeit“. Ausschlaggebend für die schlechte Bewertung sind vor allem zwei Aspekte: häufige, unerwünschte Arbeitsunterbrechungen und große Hetze. Demnach berichten 72,2 Prozent der Befragten davon, dass sie sehr häufig / oft beispielsweise durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden. Hinzu kommt ein recht hoher Anteil von Beschäftigten, die sich sehr häufig / oft bei der Arbeit gehetzt fühlen oder unter Zeitdruck stehen (57,7 Prozent). In über einem Viertel der Fälle (27,8 Prozent) sehen sich die Beschäftigten zu Abstrichen bei der Qualität ihrer Arbeit gezwungen, um das vorgegebene Arbeitspensum zu schaffen. Mit widersprüch-

⁶ Die Prozentangaben geben hier und auch im Weiteren den summierten Anteil der Beschäftigten wieder, die die Fragen mit „sehr häufig“ oder „oft“ beantwortet haben.

⁷ Zu den Anforderungen und gesundheitlichen Gefahren von Büroarbeit vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A11.pdf?__blob=publicationFile&v=16

lichen Anforderungen sind 38,8 Prozent der Befragten in der öffentlichen Verwaltung konfrontiert. In ihrer Arbeit werden sehr häufig / oft Anforderungen gestellt, die nur schwer miteinander vereinbar sind. Hinzu kommen Mängel im betrieblichen Informationsfluss: 31,7 Prozent der Beschäftigten erhalten sehr häufig / oft nicht alle Informationen, die sie brauchen, um ihre Arbeit gut erledigen zu können.

Teilindex »Einkommen & Sicherheit«

Das Arbeitseinkommen – und damit der Arbeitsplatz – ist für die Arbeitnehmer/innen die primäre Quelle der Existenzsicherung, es „entscheidet zentral darüber, ob Menschen am gesellschaftlich erreichten Wohlstand teilhaben oder ihnen wesentliche Ebenen sozialer Teilhabe verschlossen bleiben“ (Fuchs 2006, S. 128). Daher ist das Einkommen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ein zentraler Bestandteil: „Wer häufig in der Sorge lebt, am Monatsende laufende Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können, erlebt dies als Form von gewaltiger Unsicherheit und Bedrohung, oder anders ausgedrückt, als massiven Stresszustand“ (ebd., S. 129). Ein sicheres, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bietet dem Einzelnen dabei nicht nur die materiellen Lebensgrundlagen in Form eines verlässlichen Einkommens, es sorgt zudem für eine Reihe sozialer Kontakte und bietet die Chance auf die persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Hinzu kommt die Frage nach der Angemessenheit des Entgelts im Verhältnis zur eigenen Arbeitsleistung. Ein angemessenes Einkommen ist als Form der Wertschätzung / Anerkennung und neben Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit ein wesentlicher Bestandteil bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen (vgl. Siegrist 2009).

Die Beschäftigungssituation in der öffentlichen Verwaltung wird von den Befragten als sehr sicher empfunden. Das Kriterium „Beschäftigungssicherheit / Berufliche Zukunftssicherheit“ erreicht mit durchschnittlich 78 Punkten nahezu den Bereich Guter Arbeit. Lediglich 5 Prozent der Beschäftigten machen sich sehr häufig / oft Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Große Unsicherheiten hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft empfinden 11,1 Prozent. Ähnlich niedrig ist mit 12,4 Prozent der Anteil derer, die sich Sorgen machen, ihren Arbeitsplatz aufgrund technischer Veränderungen oder betrieblicher Umstrukturierungen zu verlieren.

Mit 20 Indexpunkten Abstand folgt das Kriterium „Einkommen und Rente“. Es rangiert mit durchschnittlich 58 Indexpunkten im unteren Mittelfeld. Dieses Ergebnis ist vor allem dem schlechten Abschneiden der Frage nach der zu erwartenden Rente geschuldet: Lediglich 34 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass die gesetzliche Rente, die sie aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, gut ausreichen wird.⁸ Vollzeitbeschäftigte meinen eher, dass sie einmal gut von ihrer Rente werden leben können. Teilzeitbeschäftigte (37,8 Prozent vs. 25,1 Prozent), blicken ihrer finanziellen Zukunft im Alter aber dennoch mehrheitlich skeptisch entgegen. Dagegen äußern sich die Beschäftigten hinsichtlich der Frage danach, ob sie ihr Einkommen gemessen an ihrer Leistung für angemessen halten (62,5 Prozent), sowie der Höhe ihres Einkommens, gemessen an den

Lebenshaltungskosten, mehrheitlich (75,1 Prozent) positiv, wobei die Bewertung der Einkommenshöhe u.a. vom Beschäftigungsumfang abhängt. So kommen von den Beschäftigten mit einem Arbeitszeitumfang von 38 Stunden und mehr in der Woche 79,5 Prozent gut mit ihrem Einkommen aus, während es unter denjenigen mit einem geringeren wöchentlichen Stundenumfang mit 64,8 Prozent merklich weniger sind.

In etwa auf dem gleichen Niveau wie „Einkommen und Rente“ bewegt sich das Kriterium „Betriebliche Sozialleistungen“ mit durchschnittlich 52 Indexpunkten. Unter die betrieblichen Sozialleistungen fasst der DGB-Index Gute Arbeit Maßnahmen zur Altersvorsorge und zur Gesundheitsförderung sowie weitere Sozialleistungen wie Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse etc. Auch hier spielt das Thema „Altersvorsorge“ eine entscheidende Rolle, wenn es um die Erklärung des schwachen Abschneidens dieses Kriteriums geht. So geben zwar 73,7 Prozent der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung an, ihr Betrieb biete Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Altersvorsorge an, doch lediglich 31,3 Prozent halten das Angebot auch für ausreichend. Bei 59,7 Prozent der Befragten werden betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wie Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage oder Massagen angeboten. 34,2 Prozent halten das Angebot für gut ausreichend. 30,5 Prozent der Befragten berichten überdies von weiteren Sozialleistungen, 15,9 Prozent von allen halten die Angebote dazu auch für ausreichend.

Zusammenfassend ergibt die Sonderauswertung „Öffentliche Verwaltung“ ein spezifisches Profil der Arbeit in dieser Branche: Vergleichsweise gute Ressourcen, eine sichere Beschäftigungssituation und moderate körperliche Anforderungen gehen einher mit hoher Arbeitsintensität und starken sozialen und emotionalen Anforderungen.

4.1.2 Heterogenität der Arbeitssituation Beschäftigter der öffentlichen Verwaltung

Die Betrachtung der öffentlichen Verwaltung als Ganzes vermittelt leicht den Eindruck, als sei die Arbeitssituation der Beschäftigten homogen. Doch es gibt Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsbedingungen je nach Beschäftigungsstatus, nach Geschlecht, Alter und Position im Unternehmen. Diese Differenzen werden im Folgenden unter Rückgriff auf die Indexwerte der Kriterien und die darunter liegenden Einzelfragen näher erläutert und analysiert. Der Vergleich erfolgt nicht mit der Branche insgesamt, sondern in Abgrenzung zur jeweiligen „Gegengruppe“, um Unterschiede besser herausarbeiten zu können.

Beamtinnen und Beamte

Bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen durch die Beamtinnen und Beamten in der öffentlichen Verwaltung fallen vor allem die großen Diskrepanzen in den Bereichen

⁸ Eingerechnet sind diejenigen, die meinen, sie werden von ihrer gesetzlichen Rente sehr gut leben können, und diejenigen, die angeben, die gesetzliche Rente werde gut ausreichen.

Arbeitszeitlage, Einkommen und Rente sowie Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftsaussichten im Vergleich zu den Angestellten auf (siehe Abb. 5).

Erwartungsgemäß empfinden die Beamtinnen und Beamten der öffentlichen Verwaltung ihren Arbeitsplatz als sehr sicher. Der Status der Unkündbarkeit führt dazu, dass lediglich 1,5 Prozent der verbeamteten Beschäftigten sich öfter Sorgen machen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Dass das Kriterium nicht noch näher an die 100-Punkte-Marke heranreicht, liegt daran, dass es auch in dieser Beschäftigtengruppe Menschen gibt, die in der Sorge leben, ihren derzeitigen Arbeitsplatz zu verlieren und anderswo unterkommen zu müssen. So fürchten 10,5 Prozent der befragten Beamtinnen und Beamten, ihr Arbeitsplatz könnte z. B. aufgrund technologischer Veränderungen überflüssig werden. Zudem gaben 7,9 Prozent an, sich häufiger um ihre berufliche Zukunft zu sorgen. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Angst vor Arbeitslosigkeit weniger entscheidend ist als die Sorge, den derzeitigen Arbeitsplatz aufgeben zu müssen.

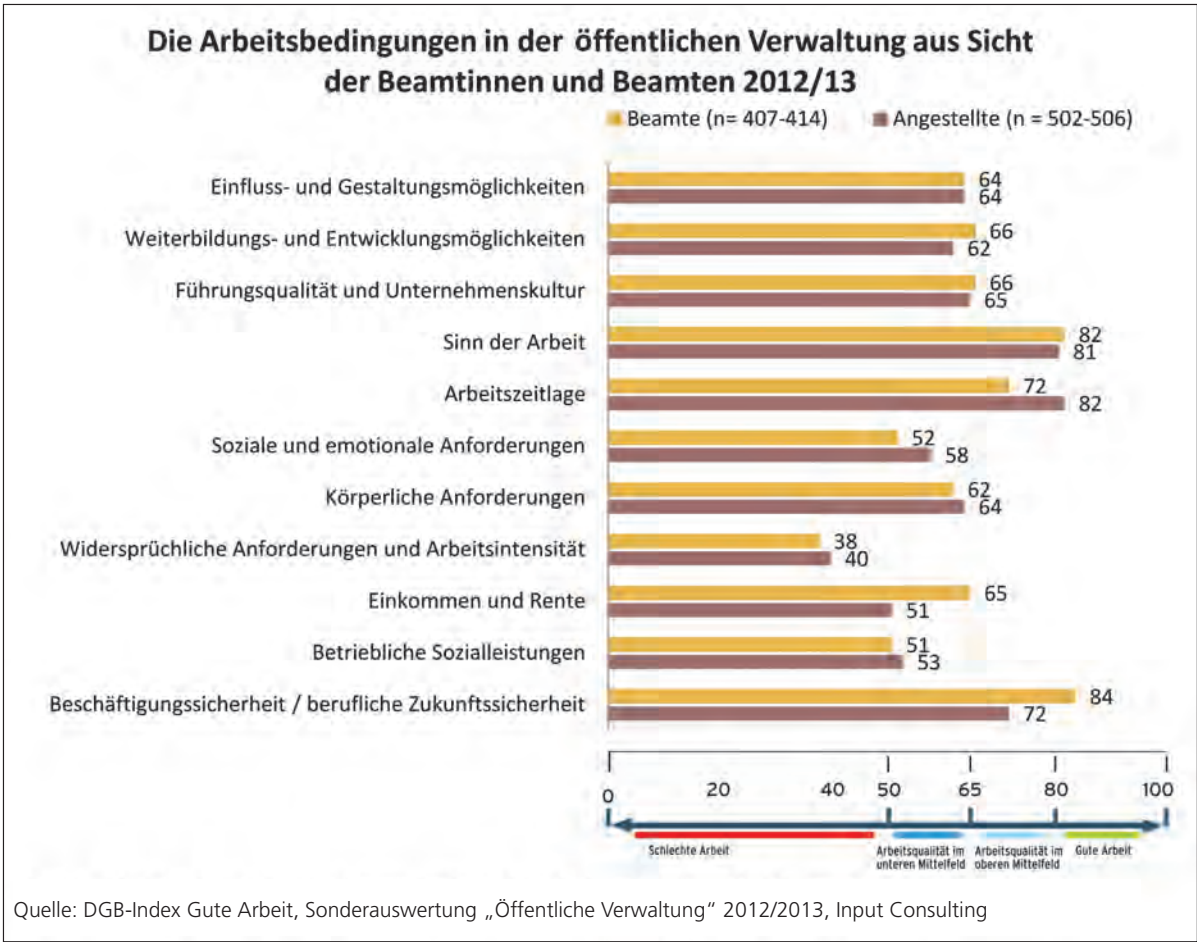


Abb. 5

Neben der Arbeitsplatzsicherheit hebt sich auch die Bewertung der Einkommenssituation und Versorgungslage im Alter durch die Beamtinnen und Beamten in der öffentlichen Verwaltung positiv von der Einschätzung der Angestellten ab. Unterschiede werden in allen drei Fragen deutlich, die diesen Faktor bestimmen. So fallen die Antworten

der verbeamteten Beschäftigten nicht nur positiver aus, was die Leistungsgerechtigkeit des Einkommens angeht (Beamtinnen und Beamte : 69,1 Prozent, Angestellte: 57,1 Prozent), sie können von ihrem Einkommen auch besser leben (Beamtinnen und Beamte : 87,6 Prozent, Angestellte: 64,9 Prozent).

Allerdings müssen die Unterschiede in der Bewertung des Einkommens und der Rente nicht zwingend ausschließlich mit dem Status zusammenhängen. Auch die Position innerhalb des Betriebs und der Beschäftigungsumfang haben Einfluss auf diesen Bereich der Arbeitsbedingungen. Indem unter den Beamtinnen und Beamten der Anteil an Führungskräften (Verbeamtete: 42,7 Prozent, Angestellte: 19,8 Prozent) und der Vollzeitbeschäftigten (Beamtinnen und Beamte: 79,5 Prozent, Angestellte: 62,5 Prozent) im Vergleich zur Gruppe der Angestellten höher ist, liegt die Vermutung nahe, dass nicht nur die höhere Eingruppierung, sondern auch der Status und der Beschäftigungsumfang zu einer positiveren Bewertung des Einkommens und der Rente beitragen. Zumal viele Führungspositionen, v.a. auf den höheren Ebenen, Verbeamteten vorbehalten sind. Eine eingehende Analyse zum Einfluss der Merkmale „Status“, „Position“ und „Beschäftigungsumfang“ auf die Bewertung von Einkommen und Rente bestätigt diese Annahme. Die Ergebnisse werden am Ende des Unterkapitels „Führungskräfte“ vorgestellt.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Bewertung der erwarteten Rente ab. Die Beamtinnen und Beamten gehen von einer besseren finanziellen Alterssicherung aus als die Angestellten: So meinen 49,9 Prozent von ihnen, sie werden von ihrer Rente später sehr gut leben können bzw. sie werde gut ausreichen, unter den Angestellten sind dies nur 21,6 Prozent. Lediglich 5,5 Prozent der verbeamteten Beschäftigten gehen davon aus, dass die Rente einmal nicht ausreichen wird. Unter den Angestellten ist dieser Anteil mit 23,7 Prozent mehr als vier Mal so hoch. Angesichts der Tatsache, dass das Versorgungsniveau bei Beamtinnen und Beamten durch die Pensionen grundsätzlich höher ist als bei der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung der Angestellten, dürfte das Ergebnis kaum verwundern.

Merklich hinter den Bewertungen der Angestellten bleiben die Beamtinnen und Beamten hinsichtlich der Arbeitszeitlage zurück. Das liegt vor allem daran, dass in dieser Gruppe die Anteile derer, die sehr häufig / oft außerhalb der normalen Arbeitszeiten wie am Wochenende (22,8 Prozent), abends (30,7 Prozent) oder nachts (17,0 Prozent) arbeiten müssen, durchweg höher liegen als bei den Angestellten (Wochenende: 8,8 Prozent, abends: 13,5 Prozent, nachts: 2,6 Prozent). An die Beamtinnen und Beamten wird zudem häufiger die Erwartung gestellt, auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein (21,3 Prozent vs. Angestellte: 12,8 Prozent). Dasselbe gilt auch für Führungskräfte. Demnach spielt bei der Bewertung der Arbeitszeitlage durch die Beamtinnen und Beamten sicherlich auch der relativ hohe Anteil an Leitenden in dieser Gruppe eine wichtige Rolle.

Junge Beschäftigte

Die öffentliche Verwaltung als Arbeitsfeld zeichnet sich aus der Sicht junger Beschäftigter (unter 30 Jahre) im Vergleich zu jungen Beschäftigten in der übrigen Wirtschaft durch eine gute Arbeitszeitgestaltung sowie eine bessere finanzielle Absicherung aus – auch im Alter. Gleichzeitig erweisen sich die körperlichen Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung für diese Gruppe als niedriger (vgl. Abb. 6).

Jüngere Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung müssen im Vergleich zu den übrigen jüngeren Beschäftigten deutlich seltener außerhalb der normalen Arbeitszeiten arbeiten. So geben 67,1 Prozent der jungen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung an, nie am Wochenende arbeiten zu müssen, wohingegen dieser Anteil unter den übrigen jüngeren Beschäftigten bei 40,0 Prozent liegt. Ein ähnliches Bild ergibt sich hinsichtlich der Frage, ob abends (57,1 Prozent der jungen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung müssen das nie, unter den übrigen jüngeren Beschäftigten sind es 38,5 Prozent) oder nachts (ÖV: 81,2 Prozent nie, nicht ÖV: 75,4 Prozent) gearbeitet wird. Und schließlich zeigen sich auch deutliche Unterschiede in der Frage ständiger Erreichbarkeit: 72,9 Prozent der jungen Beschäftigten geben an, sich nie mit der Erwartung konfrontiert zu sehen, auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten erreichbar zu sein, während in den übrigen Branchen an 48,1 Prozent der jüngeren Beschäftigten nie diese Anforderung gestellt wird.

In der Bewertung des Kriteriums „Betriebliche Sozialleistungen“ zeigt sich, dass jüngere Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung deutlich besser abgesichert und gefördert werden als jüngere Beschäftigte in den übrigen Branchen. So sind nicht nur Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge und zur Gesundheitsförderung eher vorhanden, sie reichen auch eher aus (Altersvorsorge vorhanden und ausreichend: ÖV: 57,6 Prozent, nicht ÖV: 30,6 Prozent; Gesundheitsförderung vorhanden und ausreichend: ÖV: 44,0 Prozent, nicht ÖV: 16,7 Prozent).

Auch das Kriterium Einkommen und Rente schneidet aus Sicht jüngerer Beschäftigter in der öffentlichen Verwaltung besser ab. Demnach bewerten sie im Vergleich zu den jüngeren Beschäftigten aus den übrigen Branchen nicht nur die Frage danach, ob sie ihr Einkommen gemessen an ihrer Leistung für gerecht halten, besser (ÖV: 64,9 Prozent halten es in sehr hohem / hohem Maß für angemessen; nicht ÖV: 44,4 Prozent), ein größerer Teil von ihnen kann vom eigenen Einkommen auch gut leben. Der Anteil der jüngeren Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung, der meint, sehr gut vom Einkommen leben zu können bzw. das Einkommen reiche gut aus, liegt bei 68,8 Prozent, in den übrigen Branchen bei 45,2 Prozent. Ähnlich sind die Unterschiede in der Beurteilung der finanziellen Alterssicherung. Danach gefragt, wie die jungen Beschäftigten die gesetzliche Rente, die sie einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, einschätzen, meinen in der öffentlichen Verwaltung 28,9 Prozent, sie werden sehr gut davon leben können bzw. es werde gut ausreichen. In den übrigen Branchen liegt dieser Anteil bei 17,3 Prozent. Noch stärker treten die Unterschiede bei denjenigen hervor, die

befürchten, dass die gesetzliche Rente nicht ausreichen wird (ÖV: 20,4 Prozent; nicht ÖV: 45,3 Prozent).

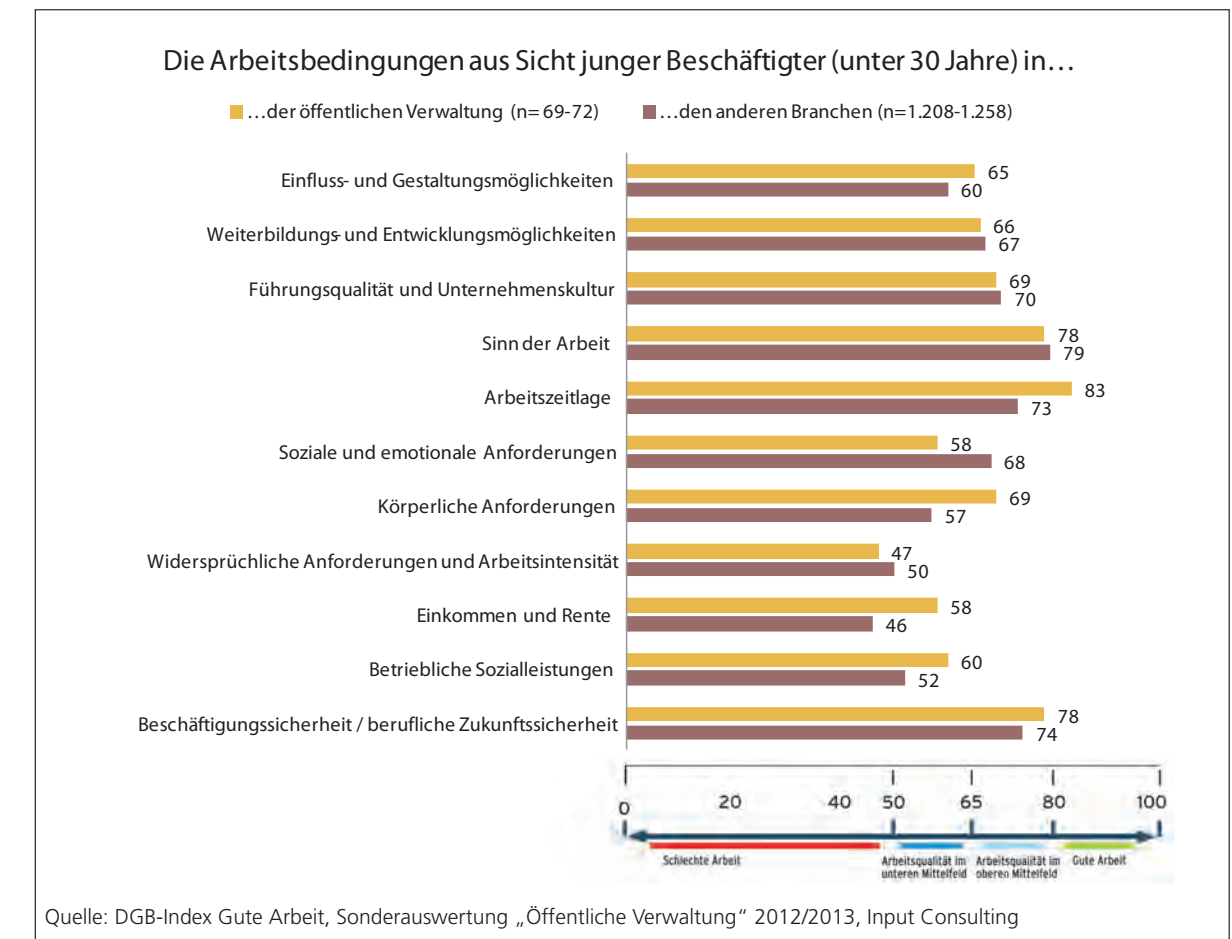


Abb. 6

Neben den finanziellen Aspekten und der Arbeitszeitlage werden auch die körperlichen Anforderungen in der Arbeit im Vergleich zu den anderen Branchen von den jüngeren Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung als weniger belastend wahrgenommen. Demnach spielen schwere körperliche Arbeit (11,8 Prozent), Lärm (13,7 Prozent) oder widrige Umgebungsbedingungen wie Hitze oder Kälte (12,1 Prozent) in der öffentlichen Verwaltung eine eher untergeordnete Rolle. Dagegen müssen die Beschäftigten häufig ungünstige Körperhaltungen (wie ständiges Sitzen / Stehen) einnehmen (60,7 Prozent). In den übrigen Branchen sind die körperlichen Anforderungen auch für jüngere Beschäftigte insgesamt höher. Schwere körperliche Arbeit (34,8 Prozent) und Arbeiten bei Lärm (45,0 Prozent) und / oder anderen widrigen Umständen (31,2 Prozent) ist stärker verbreitet. Der Anteil derer, die bei der Arbeit ungünstige Körperhaltungen einnehmen müssen, ist in etwa gleich hoch (58,5 Prozent).

Deutlich schlechter schneiden die Bewertungen der sozialen und emotionalen Anforderungen durch die jüngeren Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zu den jüngeren Beschäftigten in den übrigen Branchen ab. (Ein ähnliches Ergebnis zeigt unter diesem Kriterium auch der Vergleich zwischen den Bewertungen der Beschäftig-

ten der öffentlichen Verwaltung insgesamt und der Gesamtwirtschaft – siehe Abb. 10, S. 31). Vor allem die Anforderung, Gefühle bei der Arbeit verbergen zu müssen, ist in der öffentlichen Verwaltung stärker verbreitet (ÖV: 42,5 Prozent, nicht ÖV: 28,6 Prozent). Hinzu kommen mehr Konflikte und Streitigkeiten mit Bürgerinnen und Bürgern bzw. mit Kundschaft (ÖV: 25,8 Prozent, nicht ÖV: 14,6 Prozent).

Frauen

Die Gruppe der befragten Frauen, die in der öffentlichen Verwaltung einen Anteil von 53,9 Prozent ausmacht, unterscheidet sich von den Männern bereits deutlich in ihrer soziodemographischen Zusammensetzung (siehe Tab. 2).

Unter den Frauen ist der Anteil der verbeamteten Beschäftigten deutlich geringer (34,1 Prozent) als unter den Männern (57,7 Prozent). Nicht ganz so groß sind die Unterschiede beim Führungskräfteanteil, wobei aber auch dieser in der Gruppe der Frauen mit 21,7 Prozent deutlich unter dem in der Gruppe der Männer (39,8 Prozent) liegt.

Soziodemographische Zusammensetzung der Stichprobe differenziert nach Geschlecht			
		Frauen	Männer
Beamte		34,1 %	57,7 %
Führungsposition		21,7 %	39,8 %
Beschäftigungsumfang	38h / Woche und mehr	49,7 %	94,2 %
	weniger als 38h / Woche	50,3 %	5,8 %
Art der Tätigkeit	Hilfs- / angelernte Tätigkeit	7,6 %	5,7 %
	Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	53,9 %	32,7 %
	Komplexe Spezialistentätigkeit	21,4 %	36,9 %
	Hochkomplexe Tätigkeit	17,2 %	25,7 %
Gesamt	Häufigkeiten	496	424
	Prozent	53,9 %	46,1 %

Tab. 2 Die Abweichung bei der Aufsummierung ist rundungsbedingt

In der öffentlichen Verwaltung arbeitet mehr als jede/r vierte Beschäftigte weniger als 38 Stunden in der Woche, unter den Frauen liegt dieser Anteil sogar bei über 50 Prozent, unter den Männern lediglich bei 5,8 Prozent. Oder anders ausgedrückt: 90,9 Prozent der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung, die weniger als 38 Stunden in der Woche arbeiten, sind Frauen. Angesichts der hohen Anteile Teilzeitbeschäftigter unter den Frauen kommt Keller (2010) zu dem Schluss: „Teilzeittätigkeit hat sich gerade

im ÖD zum neuen ‚Normalarbeitsverhältnis‘ für Frauen entwickelt“ (ebd., S. 25). Frauen und Männer unterscheiden sich zudem in der Zusammensetzung der Art ihrer Tätigkeit. Demnach ist die Tätigkeit der meisten Frauen (53,9 Prozent) fachlich ausgerichtet, weitere 38,6 Prozent der Frauen üben (hoch-) komplexe (Spezialisten-) Tätigkeiten aus. Unter den Männern dagegen überwiegen deutlich die (hoch-) komplexen (Spezialisten-) Tätigkeiten (62,2 Prozent), 32,7 Prozent der Männer führen fachliche Tätigkeiten aus. Interessanterweise sind diese Unterschiede nicht gleichbedeutend mit signifikant höheren Bildungsabschlüssen der Männer. So verfügen 53,4 Prozent der Männer über Fachhochschulreife / Abitur / EOS, unter den Frauen liegt der Anteil bei 49,8 Prozent. Dagegen zeigen sich größere Unterschiede in der Verteilung von Hauptschul- und Realschulabschlüssen. Bei den Männern stellt der Hauptschulabschluss häufiger (10,3 Prozent) den höchsten Bildungsabschluss dar als bei den Frauen (4,2 Prozent). Dagegen sind Beschäftigte mit Realschulabschluss unter den Frauen häufiger (37,2 Prozent) anzutreffen als bei den Männern (30,1 Prozent).

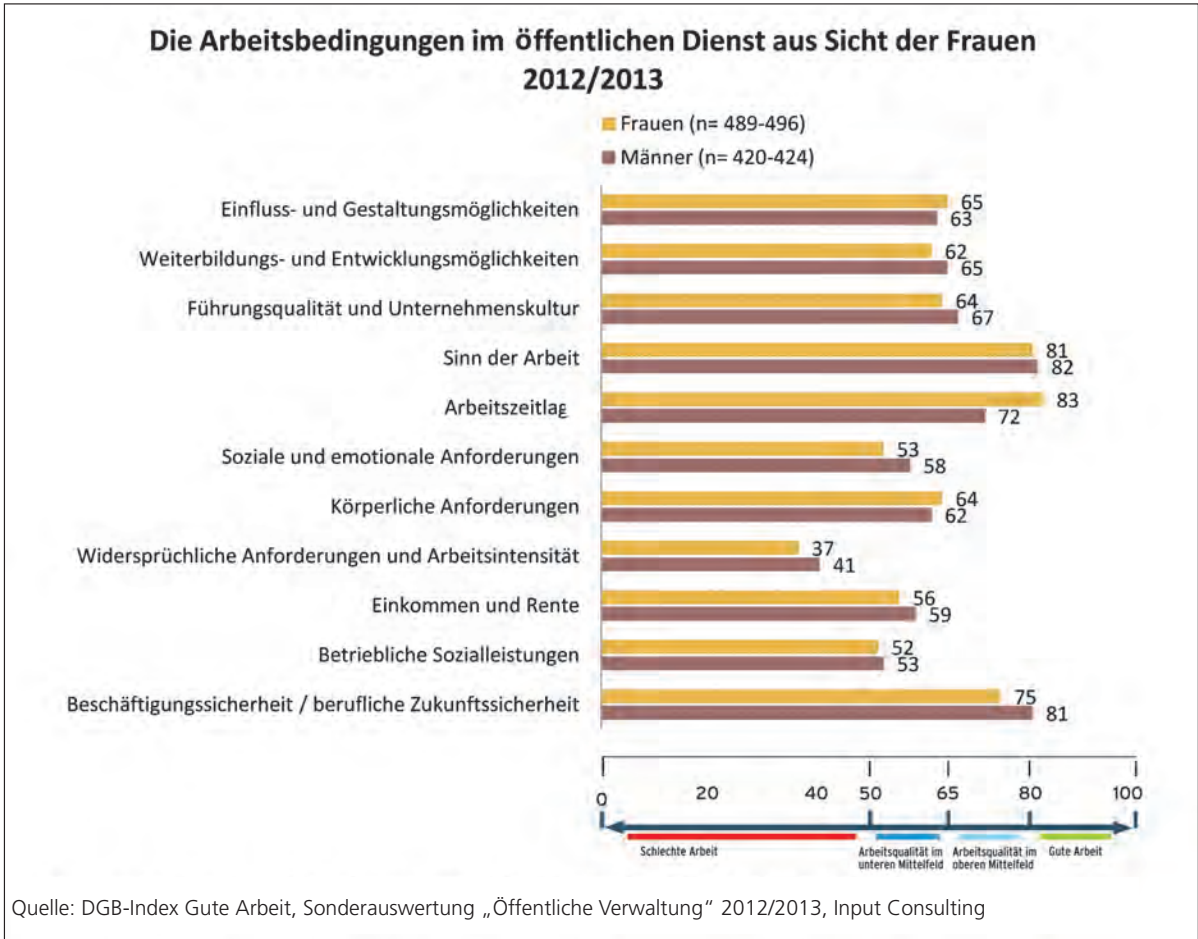


Abb. 7

Erstaunlicherweise sind die Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsbedingungen nicht so groß wie die soziodemographischen Differenzen möglicherweise vermuten ließen. Besonders auffallend sind die Werte für die Kriterien „Arbeitszeitlage“ (Frauen: 83 Punkte, Männer: 72 Punkte) und „Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunftssi-

cherheit“ (Frauen: 75 Punkte, Männer: 81 Punkte) (vgl. Abb. 7). Die Arbeitszeitslage wird von den Frauen insgesamt durchweg positiver beurteilt als von den Männern. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass Frauen im Vergleich zu Männern in der öffentlichen Verwaltung seltener außerhalb der normalen Arbeitszeiten wie am Wochenende (Frauen: 8,8 Prozent, Männer: 22,4 Prozent), abends (Frauen: 13,3 Prozent, Männer: 30,6 Prozent) oder nachts (Frauen: 3,2 Prozent, Männer: 15,9 Prozent) arbeiten müssen. Auch die Erwartung, ständig erreichbar zu sein, wird an Frauen seltener herangetragen (10,2 Prozent) als an Männer (24,1 Prozent). Der Anteil derjenigen, die regelmäßig unbezahlte Mehrarbeit leisten, ist bei beiden Gruppen nahezu gleich hoch (Frauen: 9,4 Prozent, Männer: 11,1 Prozent). Statistische Tests legen nahe, dass hinter diesen unterschiedlichen Anforderungen weder das Geschlecht noch der Beschäftigungsumfang stehen. Vielmehr scheint das jeweilige Tätigkeitsprofil in den Vergleichsgruppen ausschlaggebend für die Bewertung der Arbeitszeitslage zu sein: Demnach sind komplexere Tätigkeiten u.a. eher mit atypischen Arbeitszeiten und der Forderung nach ständiger Erreichbarkeit verbunden. Da Frauen in der öffentlichen Verwaltung jedoch tendenziell weniger häufig komplexe Tätigkeiten ausüben als Männer, sehen sie sich seltener mit diesen Anforderungen in der Arbeit konfrontiert.

Mit sechs Indexpunkten Abstand beurteilen die Frauen in der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zu den Männern die Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunftssicherheit als etwas schlechter. Die Unterschiede in den einzelnen Fragen betragen allerdings höchstens sieben Prozentpunkte und sind daher quantitativ betrachtet nicht sehr stark ausgeprägt. Eine Varianzanalyse zur Prüfung des Einflusses der Merkmale „Geschlecht“, „Position“ und „Status“ ergibt für das Geschlecht allerdings kein signifikantes Ergebnis, für die Frage danach, ob es sich um Beschäftigte mit leitender Funktion und/oder um verbeamtete Beschäftigte handelt, schon. Das bedeutet, dass nicht das biologische Geschlecht ausschlaggebend für die Erklärung der etwas schlechteren Bewertungen des Kriteriums „Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunftssicherheit“ der Frauen ist, sondern vielmehr der geringere Anteil an Führungskräften und Verbeamteten unter den Frauen im Vergleich zu den Männern.

Die Analyse der Arbeitsbedingungen aus Sicht der in der öffentlichen Verwaltung beschäftigten Frauen macht folglich zweierlei deutlich. Zum einen, dass sich die Unterschiede in den Bewertungen von Arbeitszeitslage und Beschäftigungssicherheit nicht über das biologische Merkmal („sex“) erklären lassen. Und weiter, dass das Tätigkeitsprofil, die Position und der Status einen signifikanten Einfluss auf die Bewertung der Arbeitsbedingungen haben. Ein entsprechender Zusammenhang wurde bereits in der Analyse der Sicht von Beamtinnen und Beamten im Vergleich zu Angestellten in der öffentlichen Verwaltung deutlich und bestätigt sich in der Analyse der Arbeitsqualität von Führungskräften.

Führungskräfte

Die Führungskräfte beurteilen ihre Arbeitssituation im Vergleich zu nicht leitenden Beschäftigten in nahezu allen Bereichen als besser (vgl. Abb. 8). Besonders positiv heben sich die Führungskräfte in ihrer Bewertung der Beschäftigungssicherheit / beruflichen Zukunftssicherheit (Differenz von 12 Indexpunkten), des Einkommens und der Rente (Differenz: ebenfalls 12 Punkte), der Einfluss- und

Gestaltungsmöglichkeiten (Differenz: 9 Punkte) sowie der Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Differenz: 9 Punkte) ab. Deutlich schlechtere Werte im Vergleich zu den nicht leitenden Beschäftigten erhält das Kriterium „Arbeitszeitslage“ (Differenz: -11 Punkte).



Abb. 8

Unter den Führungskräften ist der Anteil derer, die sich nie Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, im Vergleich zu den nicht leitenden Beschäftigten wesentlich höher (Führungskräfte: 75,1 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 59,5 Prozent). Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Betrachtung der Frage nach der Sorge um den Arbeitsplatz ab. Auch hier ist der Anteil derer, die nie Angst vor Arbeitsplatzverlust haben, unter den Führungskräften (88,8 Prozent) deutlich höher als unter den nicht leitenden Beschäftigten (72,4 Prozent). Hinzu kommt, dass die Belastung im Falle von Sorgen um den Arbeitsplatz bei den nicht leitenden Beschäftigten als höher empfunden wird als bei den Führungskräften. Ein ähnliches Antwortverhalten ist bei der Frage nach der Sorge darüber, dass der Arbeitsplatz beispielsweise aufgrund technischer Entwicklungen überflüssig werden könnte, zu konstatieren: Unter den Führungskräften teilen 75,9 Prozent diese Sorgen nie, unter den nicht leitenden Beschäftigten liegt dieser Anteil mit 59,3 Prozent etwas niedriger.

Führungskräfte bewerten Einkommen und Rente durchweg positiver als nicht leitende Beschäftigte. Von den Führungskräften ist ein größerer Abteil davon überzeugt, dass ihr Einkommen ihrer Leistung entspricht (Führungskräfte: 73,8 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 57,4 Prozent). Sie können ihrer Einschätzung nach zudem besser von ihrem Einkommen leben (Führungskräfte: 84,7 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 71,2 Prozent) und gehen eher davon aus, dass ihre gesetzliche Rente ausreichen wird (Führungskräfte: 50,5 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 27,0 Prozent). Inwieweit hier der höhere Anteil an Beamtinnen und Beamten (unter den Führungskräften liegt der Anteil bei 63,8 Prozent, unter den nicht leitenden Beschäftigten bei 36,8 Prozent) und der an Vollzeitbeschäftigten (Führungskräfte: 81,5 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 65,1 Prozent) Einflussfaktoren auf die unterschiedliche Bewertung der Höhe des Einkommens und der zu erwartenden Rente darstellen, verdeutlicht eine Regressionsanalyse.

So liegt die Wahrscheinlichkeit, dass ein leitender Beamter oder eine leitende Beamtin in Vollzeit angibt, er oder sie könne sehr gut vom Einkommen leben bzw. es reiche vollkommen aus, bei 98 Prozent. Bei leitenden Angestellten in Vollzeit liegt diese Wahrscheinlichkeit bei 79 Prozent und sinkt bei Angestellten in nicht leitender Funktion und Teilzeit auf 59 Prozent ab. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage nach der Rente. Demnach geben leitende Beamtinnen und Beamte in Vollzeit mit 61 Prozent Wahrscheinlichkeit an, sie werden einmal sehr gut von der gesetzlichen Rente leben können bzw. diese werde gut ausreichen, bei leitenden Angestellten in Vollzeit liegt die Wahrscheinlichkeit bei 33 Prozent und bei teilzeitbeschäftigten Angestellten in nicht leitender Funktion bei nur 14 Prozent.

Diese Einschätzung spiegelt sich in der tatsächlichen Einkommenssituation der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung wider (vgl. Abb. 9). Wenig erstaunlich ist, dass sich die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten (weniger als 38h / Woche) Angestellten und Verbeamteten ohne Leitungsfunktion in den Einkommenskategorien bis 3.000 Euro brutto findet, während leitende, vollzeitbeschäftigte Angestellte und Beamte tendenziell eher die höheren Kategorien besetzen. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, sind viele Führungspositionen vor allem in den höheren Betriebsebenen Beamtinnen und Beamten vorbehalten, die noch zusätzlich von einem besseren Gehalt und einer besseren Altersversorgung im Vergleich zu Angestellten mit ähnlichen Tätigkeitsprofilen und Positionen im Betrieb / den Verwaltungen profitieren.

Unterschiede zwischen leitenden und nicht leitenden Beschäftigten werden neben Einkommen und Rente auch in der Bewertung der Gestaltungsspielräume in der Arbeit deutlich. In allen drei Fragen, aus denen das Kriterium gebildet wird, schneidet die Arbeitsqualität aus Sicht der Führungskräfte besser ab. Besonders deutlich werden die Unterschiede bezüglich der Planungsfreiheiten. So meinen 84,5 Prozent der befragten Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung, dass sie ihre Arbeit in (sehr) hohem Maß selbstständig planen und einteilen können, wohingegen es bei den nicht leitenden Beschäftigten mit 67,3 Prozent deutlich weniger sind. Ähnliches gilt für den Einfluss auf die

Arbeitsmenge. Auch hier liegt der Anteil derer, die in (sehr) hohem Maß über Einflussmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitsmenge verfügen, bei den Führungskräften (39,1 Prozent) höher als bei den nicht leitenden Beschäftigten (22,3 Prozent). Der Abstand wird geringer, wenn es um die Frage nach dem Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit geht (Führungskräfte: 71,1 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 65,0 Prozent).

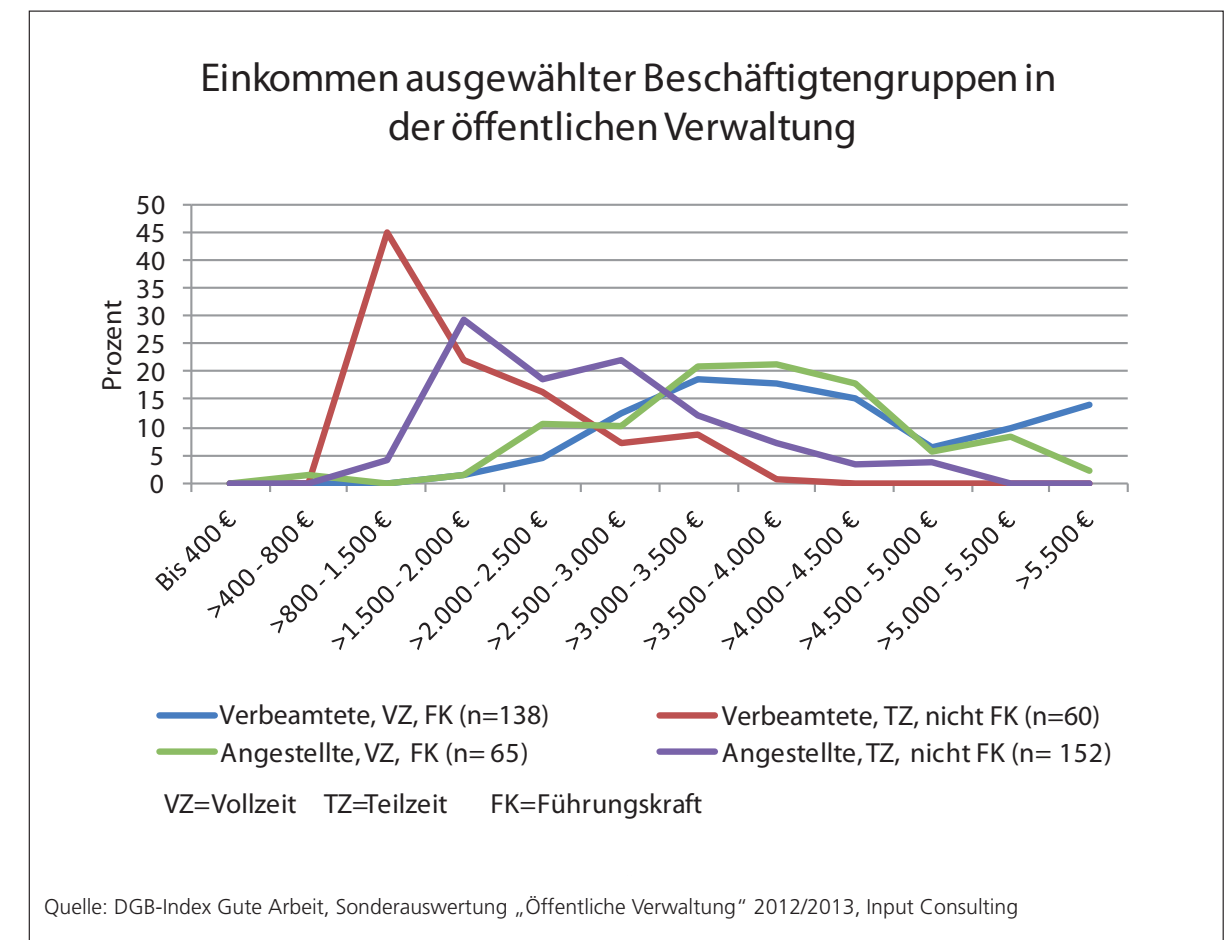


Abb. 9

Die höheren Freiheitsgrade der Führungskräfte in der Arbeit zeigen sich auch in einer im Vergleich zu den nicht leitenden Beschäftigten besseren Bewertung des Kriteriums „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“. So sehen Führungskräfte nicht nur bessere Möglichkeiten, eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können (Führungskräfte: 78,0 Prozent in hohem / sehr hohem Maße, nicht leitende Beschäftigte: 51,3 Prozent in sehr hohem / hohem Maße), sie können auch eher ihr Wissen und Können in ihrer Arbeit weiterentwickeln (Führungskräfte: 79,2 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 67,7 Prozent). Zudem fühlen sich Führungskräfte formal etwas besser gefördert: ihr Betrieb ermöglicht es ihnen eher, sich entsprechend ihren beruflichen Anforderungen weiter zu qualifizieren⁹ (Führungskräfte: 73,1 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 64,5 Prozent) und sie haben bessere Aufstiegsmöglichkeiten (36,6 Prozent) als nicht leitende Beschäftigte (25,1 Prozent).

⁹ Die Frageformulierung hat sich von der Erhebung 2012 auf 2013 etwas geändert, weitere Informationen zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit siehe Holler 2013.

Im Vergleich der Bewertungen von Führungskräften mit denen von nicht leitenden Beschäftigten schneidet vor allem die Arbeitszeitlege schlechter ab. Das liegt vor allem daran, dass Führungskräfte häufiger abends arbeiten (Führungskräfte: 28,7 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 18,2 Prozent) und von ihnen eher erwartet wird, dass sie auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit erreichbar sind (Führungskräfte: 24,2 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 13,4 Prozent). In den vergangenen Jahren hat allgemein der Trend zu ständiger Erreichbarkeit zugenommen (vgl. Pangert / Schüpbach 2013; Strobel 2013). Neben Beschäftigten in bestimmten Berufen (Techniker oder IT-Experten, Wissenschafts-, Vertreter- und Außendienstberufe) sind besonders auch Führungskräfte von dieser Anforderung betroffen (Strobel 2013).¹⁰ Negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Betroffenen ergeben sich unter anderem durch verkürzte und/oder unterbrochene Erholungszeiten, durch eine Verkürzung des Abstands zwischen Arbeit und nächtlicher Erholung und damit verbunden häufig auch Schlafstörungen, einem permanenten Unruhezustand und einer fehlender Planbarkeit und Einschränkungen in der Freizeitgestaltung (ebd.). Dagegen ist ständige Erreichbarkeit häufig auch mit einem Status- und Identitätsgewinn verbunden, die Betroffenen sind zeitlich und räumlich flexibler, und eine schnellere Unterstützung kann für Untergebene und Kolleginnen / Kollegen eine Arbeitserleichterung darstellen und in diesem Sinne auch positiv wirken (ebd.). Im Falle der Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung scheinen sich die Betroffenen durch die ständige Erreichbarkeit nur mäßig belastet zu fühlen. Demnach geben nur 10,8 Prozent der betroffenen Führungskräfte an, sich durch diese Anforderung in (sehr) hohem Maße belastet zu fühlen (DGB-Index Gute Arbeit 2012/13, Sonderauswertung „Öffentlicher Dienst“).

Unterschiede ergeben sich auch bei der Einschätzung des Umfangs unbezahlter Mehrarbeit. So leisten Führungskräfte eigenen Angaben zufolge deutlich häufiger außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit unbezahlte Mehrarbeit (Führungskräfte: 16,8 Prozent, nicht leitende Beschäftigte: 7,3 Prozent). Ein Abgleich der vereinbarten mit der tatsächlichen Arbeitszeit lässt zudem die Anzahl der Überstunden erkennen. Demnach leisten 37,9 Prozent der Führungskräfte keine Überstunden, unter den nicht leitenden Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 42,9 Prozent. Unter den Führungskräften kommen 40,6 Prozent der Befragten auf bis zu 5 Überstunden die Woche, weitere 21,5 Prozent leisten über 5 Stunden Mehrarbeit wöchentlich. Bei den nicht leitenden Beschäftigten sind die Anteile zusammengerechnet etwas geringer (bis 5 Überstunden / Woche: 44,4 Prozent, über 5 Stunden Mehrarbeit / Woche: 12,6 Prozent).

4.2 Die öffentliche Verwaltung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

In der aggregierten Einschätzung der Arbeitsqualität unterscheiden sich die Bewertungen der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung nur wenig von denen in der Gesamtwirtschaft: Der Gesamtindex in der öffentlichen Verwaltung liegt mit durchschnittlich 63 Indexpunkten nur zwei Punkte über dem der Gesamtwirtschaft.

Dennoch gibt es beträchtliche Unterschiede auf der Ebene der Kriterien (vgl. auch Abb. 10). Im Vergleich mit den Werten der Repräsentativerhebung über alle Branchen hinweg schneidet die öffentliche Verwaltung in vielen Bereichen besser ab, wie gleich im Detail gezeigt werden wird. Besonders deutlich wird dies hinsichtlich der körperlichen Anforderungen, der Einschätzung von Einkommen und Rente sowie der Beschäftigungssicherheit. Dagegen sind die Arbeitsbedingungen hinsichtlich der sozialen / emotionalen Anforderungen und unter dem Kriterium der Arbeitsintensität in der öffentlichen Verwaltung schlechter.

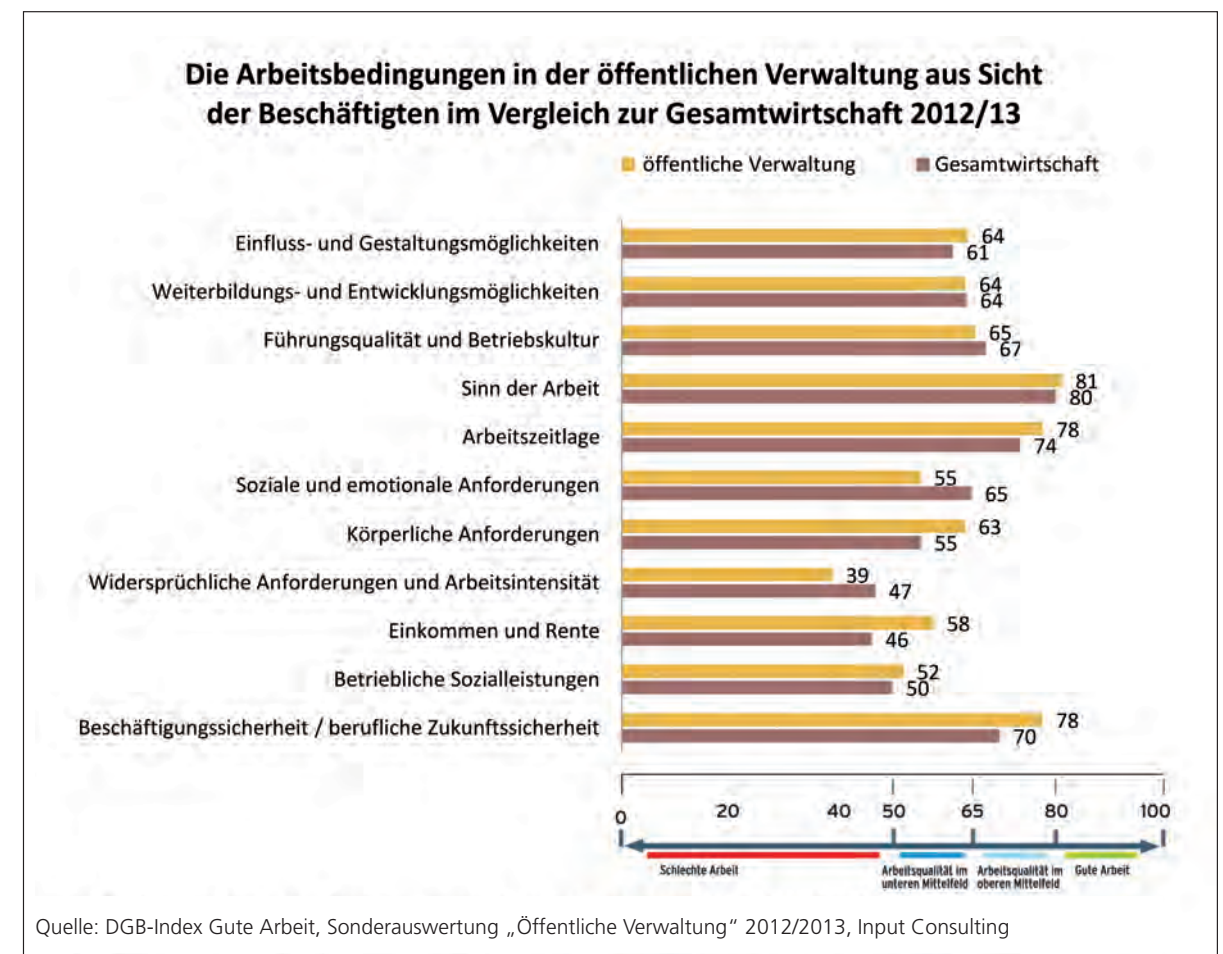


Abb. 10

Die Repräsentativerhebung erfasst die Arbeitsbedingungen in allen Branchen entsprechend ihrem Anteil an der deutschen Wirtschaft insgesamt, also auch Bereiche wie die Industrie, in denen die körperlichen Anforderungen vor allem in Form schwerer körperlicher Arbeit und Lärm am Arbeitsplatz deutlich ausgeprägter sind. Dadurch sind die Unterschiede zwischen öffentlicher Verwaltung und Gesamterhebung in der Bewertung dieses Kriteriums erklärbar.

Die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung unterscheiden sich im Vergleich zur Gesamtwirtschaft zudem deutlich hinsichtlich der Bewertung des Einkommens / der

¹⁰ Weitere Ergebnisse zu den Anforderungen an ständige Erreichbarkeit im Dienstleistungssektor siehe auch ver.di 2012.

Höhe der erwarteten Rente und der Arbeitsplatzsicherheit. Die Sonderauswertung legt nahe, dass die Unterschiede nicht zuletzt auf die unterschiedlich hohen Anteile befristeter Beschäftigter (ÖV: 4,9 Prozent vs. Gesamt: 11,8 Prozent) und Beschäftigter mit Beamtenstatus (ÖV: 45,0 Prozent vs. Gesamt: 6,4 Prozent) zurückzuführen sind. Demnach beurteilen Beamtinnen / Beamte und nicht prekär Beschäftigte sowohl Einkommen und Rente als auch die Beschäftigungssicherheit als besser.

Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung bewerten nicht nur ihr Einkommen zu einem höheren Anteil als leistungsgerecht (ÖV: 62,5 Prozent vs. Gesamt: 49,4 Prozent), ein vergleichsweise größerer Anteil kann auch vom Einkommen gut leben (ÖV: 75,1 Prozent vs. Gesamt: 57,9 Prozent). Zudem meinen sie auch eher, dass sie von ihrer Rente später gut oder sehr gut leben können werden (ÖV: 34,0 Prozent vs. Gesamt: 18,0 Prozent). Was in den Zahlen nicht zum Ausdruck kommt, sind mögliche Unterschiede der Einkommenssituation, die sich aufgrund persönlicher Merkmale ergeben. Die quantitative Untersuchung von Tepe und Kroos (2010) auf der Basis der Daten des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) hat gezeigt, „dass unterschiedlichen Beschäftigten Gruppen unterschiedliche Vor- und Nachteile aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erwachsen“ (Tepe / Kroos 2010, S. 9). So hängt es unter anderem davon ab, in welchem Einkommenssegment sich jemand befindet, aber auch von der regionalen Verortung, dem Geschlecht, Bildungsniveau und der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Tepe und Kroos (2010) kommen schließlich zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte in Ostdeutschland, Frauen in höheren Einkommensbereichen (West) und in Ostdeutschland durchweg, Beschäftigte mit niedrigerem Bildungsniveau sowie Beamtinnen und Beamte im Vergleich zur Privatwirtschaft am stärksten von einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst profitieren.

Neben dem Einkommen beurteilen die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung auch die Arbeitsplatzsicherheit als höher: Während sich von den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung 11,1 Prozent sehr häufig / oft Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, liegt dieser Anteil in der Gesamtwirtschaft mit 21,6 Prozent nahezu doppelt so hoch. Die Sorge um den Arbeitsplatz teilen in der öffentlichen Verwaltung 5 Prozent der Befragten, in der Gesamtwirtschaft sind dies 14,5 Prozent. Diese Unterschiede sind sicherlich größtenteils durch den insgesamt höheren Anteil sicherer Beschäftigungsverhältnisse in der öffentlichen Verwaltung (siehe oben) erklärbar.

Die Ergebnisse der Sonderauswertung „Öffentliche Verwaltung“ weisen auf eine relativ stabile Beschäftigung in dieser Branche hin. Demnach ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit in der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zur Repräsentativerhebung 2012/13 deutlich höher: 79,7 Prozent der Befragten in der öffentlichen Verwaltung arbeiten bereits seit mehr als 10 Jahren für ihren derzeitigen Arbeitgeber, 55,7 Prozent sogar über 20 Jahre. In der Gesamtwirtschaft kommen knapp die Hälfte (45,1 Prozent) der Befragten auf eine Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als 10 Jahren, 23,0 Prozent auf über 20 Jahre. Auch die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, ist unter

den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft geringer: 77,6 Prozent der Beschäftigten schließen einen Arbeitgeberwechsel auch dann aus, wenn sich die Möglichkeit hierfür ergeben würde. In der Repräsentativerhebung 2012/13 für bundesweit alle Beschäftigten liegt dieser Anteil mit 65,2 Prozent deutlich niedriger (DGB-Index Gute Arbeit, Sonderauswertung „Öffentliche Verwaltung“ 2012/13).

Schlechtere Werte erzielt die öffentliche Verwaltung im Vergleich zum Bundesdurchschnitt für alle Beschäftigten 2012/13 vor allem hinsichtlich der sozialen und emotionalen Anforderungen (ÖV: 55 Punkte; Gesamt: 65) sowie widersprüchlicher Anforderungen / Arbeitsintensität (ÖV: 39 Punkte; Gesamt: 47). Soziale und emotionale Anforderungen können sich durch das soziale Umfeld im Betrieb, z. B. durch Kolleginnen / Kollegen und Vorgesetzte ergeben, häufig erwachsen sie jedoch auch aus dem Umgang mit Kundschaft / Bürgerinnen und Bürgern. Beim Vergleich der Ergebnisse der öffentlichen Verwaltung mit der Wirtschaft insgesamt zeigt sich, dass die schlechteren Werte in der öffentlichen Verwaltung vor allem auf die Anforderung zurückgehen, in der Arbeit sehr häufig / oft die Gefühle verbergen zu müssen (ÖV: 44,4 Prozent; Gesamt: 30,2 Prozent). Zudem kommt es in der öffentlichen Verwaltung häufiger zu Auseinandersetzungen mit Bürgerinnen und Bürgern (ÖV: 28,2 Prozent; Gesamt: 12,8 Prozent). Interessanterweise können die Unterschiede nicht über die Häufigkeit des direkten Kunden- / Bürgerkontakts erklärt werden, weil die Anteile derer, die sehr häufig / oft mit Kunden, Bürgern etc. zusammenarbeiten, in der öffentlichen Verwaltung und der Gesamtwirtschaft nahezu gleich hoch sind (ÖV: 69,2 Prozent; Gesamt: 64,7 Prozent). Folglich liegt die Vermutung nahe, dass sich die Unterschiede nicht aufgrund der Quantität der Bürgerkontakte ergeben, sondern eher auf andere Faktoren wie beispielsweise den Anlass der Interaktion zurück zu führen sind.

Die unterschiedlichen Bewertungen der widersprüchlichen Anforderungen und Arbeitsintensität ergeben sich vor allem durch die deutlich häufiger auftretenden unerwünschten Arbeitsunterbrechungen durch technische Probleme, Telefonate und Kolleginnen / Kollegen in der öffentlichen Verwaltung (ÖV: 72,2 Prozent; Gesamt: 54,4 Prozent). Dagegen fallen die Differenzen hinsichtlich der Anteile der Beschäftigten, die am Arbeitsplatz mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sind (ÖV: 38,8 Prozent; Gesamt: 32,3 Prozent), die sich sehr häufig / oft bei der Arbeit gehetzt fühlen (ÖV: 57,7 Prozent; Gesamt: 56,1 Prozent) oder die sich aufgrund der Arbeitsfülle zu Qualitätsabstrichen gezwungen sehen (ÖV: 27,8 Prozent; Gesamt: 21,5 Prozent), sehr viel geringer aus.

5. Arbeits(un)fähigkeit und Präsentismus in der öffentlichen Verwaltung

Im Rahmen der DGB-Indexbefragung werden die Beschäftigten vor dem Hintergrund ihrer aktuellen Arbeitssituation und ihres Gesundheitszustands auch um eine Selbsteinschätzung ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit gebeten. Schließlich sind „60 Prozent der Gründe für die Abnahme der Arbeitsfähigkeit, der Störung der Balance [zwischen Anforderung und Ressourcen, Anm. der Autorin], [...] Folge einer mangelnden Arbeitsgestaltung und eines bestimmten Führungsverhaltens (...)“ (Ilmarinen 2011, S. 25).

Die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung bewerten ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als besser (vgl. Abb. 11): 58,2 Prozent meinen, dass sie ihre jetzige Tätigkeit unter den derzeitigen Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können (alle Beschäftigten 2012/13: 43,3 Prozent), 32,1 Prozent sind diesbezüglich eher kritisch (alle Beschäftigten 2012/13: 45,9 Prozent) und 9,7 Prozent können noch keine Einschätzung abgeben (alle Beschäftigten 2012/13: 10,7 Prozent). Ein Grund für die positivere Einschätzung der Verwaltungsbeschäftigten im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt sicherlich darin, dass schwere körperliche Arbeit kein prägendes Element von Bürotätigkeiten darstellt, gerade aber dieser Aspekt einen deutlichen Einfluss auf die Selbsteinschätzung bei der Index-Repräsentativerhebung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit zu haben scheint.¹¹ So gehen 70,1 Prozent aller befragten Beschäftigten, die angeben, sehr häufig bzw. oft körperlich schwer zu arbeiten, nicht davon aus, dass sie ihre derzeitige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können. Unter denjenigen, die selten bzw. nie körperlich schwer arbeiten müssen, liegt dieser Anteil bei 35,0 Prozent.

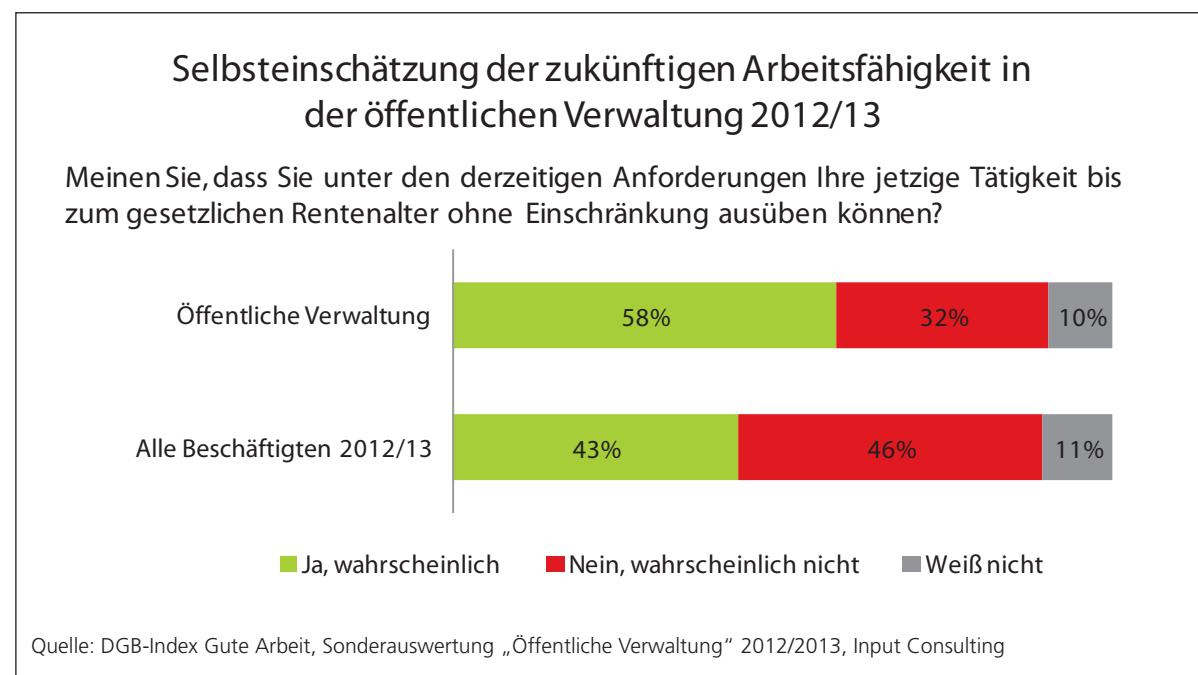


Abb. 11

¹¹ Neben den körperlichen Anforderungen beeinträchtigen auch andere Faktoren wie beispielsweise Arbeitshetze die zukünftige Arbeitsfähigkeit stark (vgl. etwa ver.di 2011). Da die Hetze jedoch im bundesdeutschen Durchschnitt aller Beschäftigten und der öffentlichen Verwaltung nahezu gleich hoch ist, kann sie nicht zur Erklärung der Unterschiede in der Bewertung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit beitragen.

Schwere körperliche Arbeit ist einer der arbeitsimmanenten Gründe für die Abnahme der Arbeitsfähigkeit im Erwerbsverlauf. Die Ergebnisse der Sonderauswertung zeigen jedoch auch, dass die Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit von der Gesamtbewertung der Arbeitsbedingungen abhängt (vgl. Abb. 12). So gehen 87 Prozent derjenigen, deren Arbeitsbedingungen in den Bereich Gute Arbeit fallen, davon aus, dass sie ihrer derzeitigen Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung nachgehen können. Bei Beschäftigten mit Schlechter Arbeit liegt dieser Anteil dagegen bei lediglich 33 Prozent. Unter ihnen überwiegt der Anteil derer, die meinen, nicht bis zur Rente durchhalten zu können (53 Prozent).

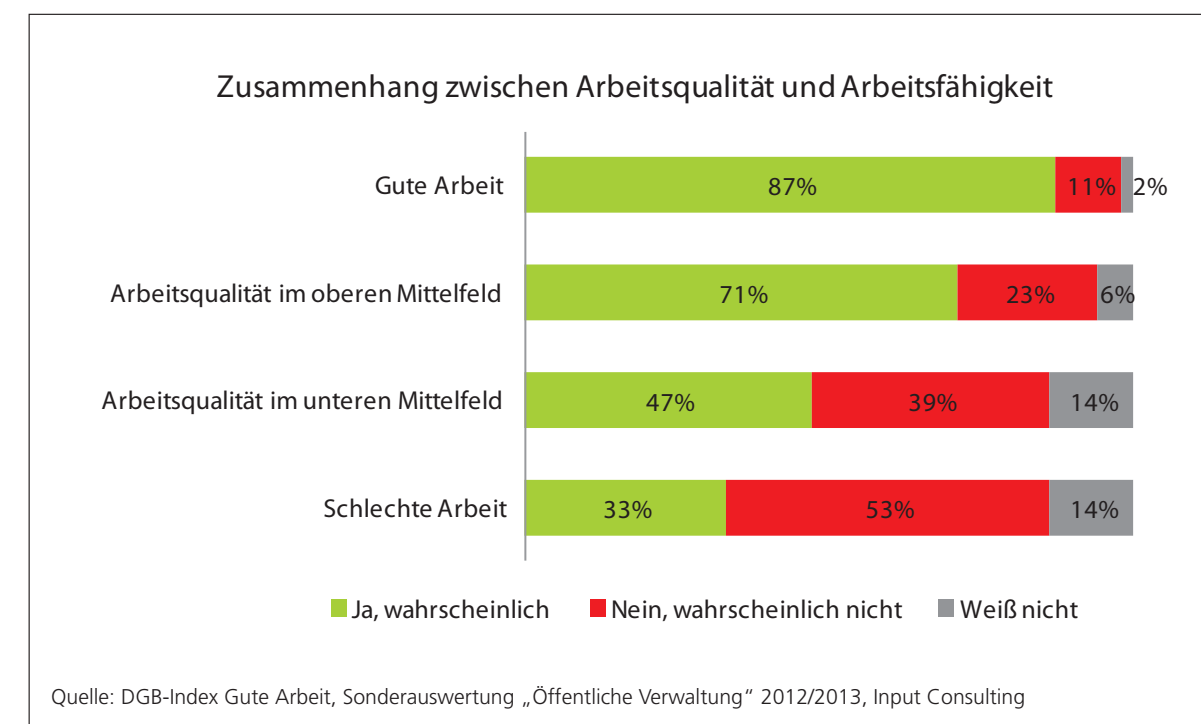


Abb. 12

In den vergangenen Jahren sanken die Krankenstände kontinuierlich, gleichzeitig sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber nicht gesünder geworden (vgl. Schmidt/Schröder 2010). Wie lässt sich dieses Phänomen erklären? Eine Befragung des Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrums der Universität Duisburg-Essen kommt zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigten häufiger krank zur Arbeit gehen und der Rückgang der Krankenstände nicht unbedingt auf vermehrte Anstrengungen der Betriebe zur Gesundheitsförderung zurückzuführen ist (ebd.). Das Verhalten, „trotz Beschwerden oder eines schlechten Gesundheitszustands auch dann zur Arbeit zu erscheinen, wenn man eigentlich zu Hause bleiben sollte“ (Jansen 2011, S. 23), bezeichnet man in der Wissenschaft als „Präsentismus“. Mit einiger Sicherheit kann davon ausgegangen werden, dass es in den meisten Fällen negative Auswirkungen auf die zukünftige Gesundheit der Beschäftigten hat, wenn sie krank zur Arbeit gehen, vor allem wenn ihnen ein Arzt hiervon ausdrücklich abgeraten hat (Steinke / Badura 2011).

Die negativen Wirkungen von Präsentismus bleiben nicht auf den persönlichen Gesundheitszustand der Betroffenen beschränkt. Wissenschaftliche Studien legen nahe, dass Präsentismus enorme finanzielle Kosten verursacht, die mindestens so hoch, sehr wahrscheinlich sogar höher ausfallen als die durch Absentismus – in diesem Zusammenhang verstanden als krankheitsbedingtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz¹² – verursachten Kosten (Steinke / Badura 2011, S. 95). Dies erklärt sich vor allem durch die Produktivitätseinbußen aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, die sich in Form verminderter Arbeitsqualität, erhöhter Fehleranfälligkeit und Unfallgefahr äußern. Zudem besteht bei Infektionskrankheiten natürlich die Gefahr, Kolleginnen und Kollegen anzustecken und so noch höhere Ausfallzeiten zu verursachen. Bei all dem erweist es sich als äußerst schwierig, den Verlust an Arbeitsproduktivität durch Krankheiten genau zu quantifizieren (vgl. ebd.). Umfangreiche Zahlen dazu gibt es vor allem aus den USA, aus Deutschland dagegen nur wenige. Eine wissenschaftliche Untersuchung, durchgeführt bei der deutschen Konzernzentrale eines multinationalen Konsumgüterherstellers, kann diesbezüglich jedoch eine Ahnung vom Ausmaß krankheitsbedingter Kosten vermitteln (vgl. hier und im Folgenden Iverson et al. 2010). In der Konzernzentrale arbeiten 1.298 Vollzeitbeschäftigte. In diesem Fall gehen Berechnungen zufolge diesem Standort durch Präsentismus und Absentismus jährlich 35.253,68 Arbeitstage verloren. Umgerechnet bedeutet dies für die untersuchte Konzernzentrale eine Produktivitätseinbuße von 160,24 Vollzeitäquivalenten. Ausgehend von 54.791 Euro jährlichen Lohnkosten pro Beschäftigtem, liegen die jährlichen Produktivitätseinbußen hier folglich bei insgesamt 8,78 Millionen Euro. Wobei die Verteilung auf Präsentismus und Absentismus bemerkenswert ist: Von der Produktivitätseinbuße pro Beschäftigtem dieser Konzernzentrale gehen 22,39 Tage auf Präsentismus und 5,11 Tage auf Absentismus zurück – damit ist das Verhältnis 4,38:1.

Präsentismus ist in Deutschland relativ weit verbreitet. Die vorliegende Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit ergibt, dass nur gut ein Drittel (33,7 Prozent) der befragten Beschäftigten bundesweit im vergangenen Jahr nie krank zur Arbeit gingen, nahezu ebenso viele (33,2 Prozent) waren ein bis fünf Tage krank bei der Arbeit, 15,3 Prozent sechs bis zehn Tage und 17,8 Prozent sogar mehr als 10 Tage (vgl. Abb. 13).¹³ In der öffentlichen Verwaltung stellt sich die Verteilung ähnlich dar: 30,9 Prozent der Beschäftigten sind nie krank arbeiten gegangen, 34,5 Prozent kommen auf ein bis fünf Arbeitstage trotz Krankheit, 19,0 Prozent auf sechs bis zehn und 15,6 Prozent auf mehr als zehn Tage in den vergangenen zwölf Monaten.

Die Gründe für Präsentismus sind vielfältig und können sowohl im persönlichen Bereich als auch im Arbeitsumfeld liegen. So befürchten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beispielsweise, dass Aufgaben liegen bleiben, Kolleginnen und Kollegen durch Mehrarbeit zusätzlich belastet werden, sich Kundinnen / Kunden bzw. Patientinnen / Patienten im Stich gelassen fühlen, Krankmelden als Zeichen der Schwäche interpretiert wird oder sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. Demnach sind wesentliche Faktoren, die

Einfluss auf die Entscheidung nehmen, trotz Krankheit arbeiten zu gehen oder sich krankschreiben zu lassen: Ersetzbarkeit im Beruf; Möglichkeiten, das Arbeitstempo und die Arbeitsmenge selbst zu bestimmen; Zeitdruck; Unternehmenskultur; persönliche finanzielle Probleme; Angst vor Arbeitsplatzverlust; Arbeitsethik; Loyalität zu Kolleginnen und Kollegen / Kundinnen und Kunden; ein schwach entwickeltes Vermögen, „Nein“ zu sagen bzw. sich selbst Grenzen zu setzen (vgl. Steinke / Badura 2011 und Schmidt / Schröder 2010).

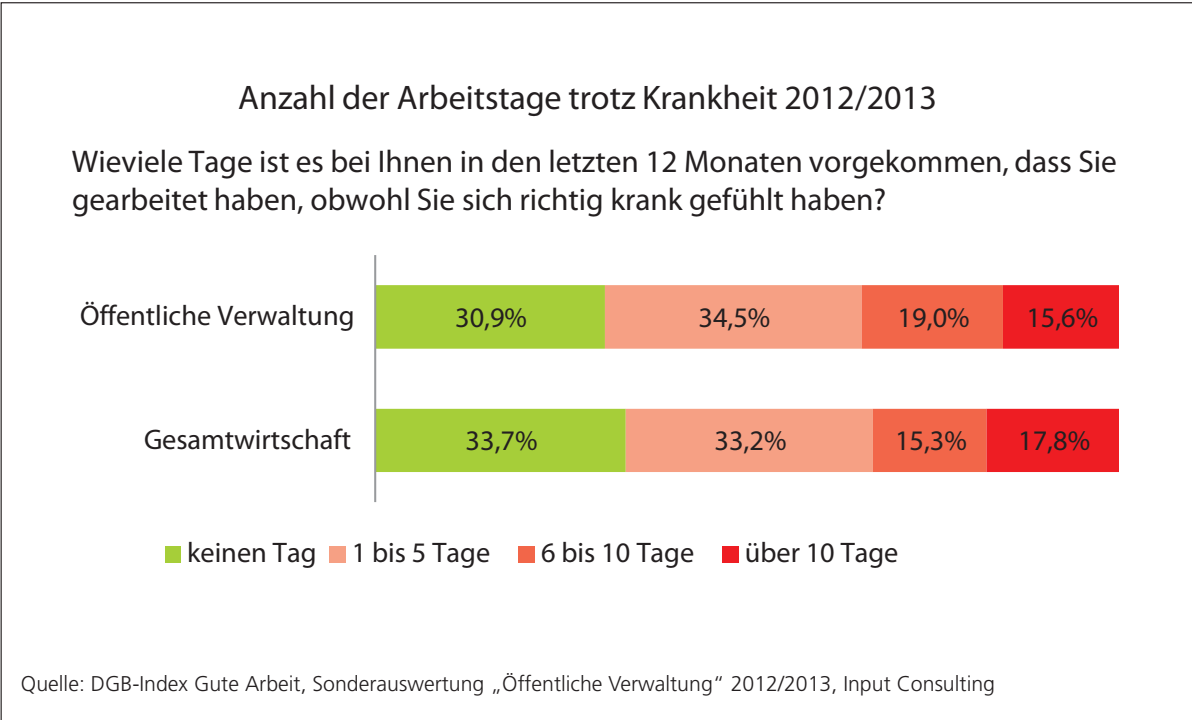


Abb. 13

Bei der Prüfung der Einflussfaktoren auf das Entscheidungsverhalten der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung stellen sich die Faktoren Arbeitsqualität, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Umfang der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, Ausmaß der Arbeitshetze sowie die Selbsteinschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit als wesentlich heraus (vgl. Abb. 14). Dabei zeigt sich, dass es sich bei denjenigen, die große Einflussmöglichkeiten in der Arbeit haben, viel Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen erfahren, wenig gehetzt sind und davon ausgehen, dass sie bis ins Rentenalter arbeitsfähig sein werden, um Beschäftigte handelt, die tendenziell eher komplexe Tätigkeiten ausüben und in leitender Position tätig sind. Alles in allem gehen Beschäftigte mit Guter Arbeit deutlich seltener krank zur Arbeit als Beschäftigte mit schlechten Arbeitsbedingungen (vgl. Abb. 14). Dies bestätigt sich auch mit Blick auf die Dienstleistungsbranchen insgesamt (ver.di 2010).

¹² Auf der Basis der im Betrieb gemessenen Fehlzeiten / Krankenstände, die entstehen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich krank melden und ggf. auch eine Krankschreibung vorlegen.
¹³ Diese Ergebnisse werden durch Studien gestützt, denen zufolge circa drei Viertel der Befragten angeben, im Laufe eines Jahres mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein (vgl. hier und im Folgenden Steinke / Badura 2011).

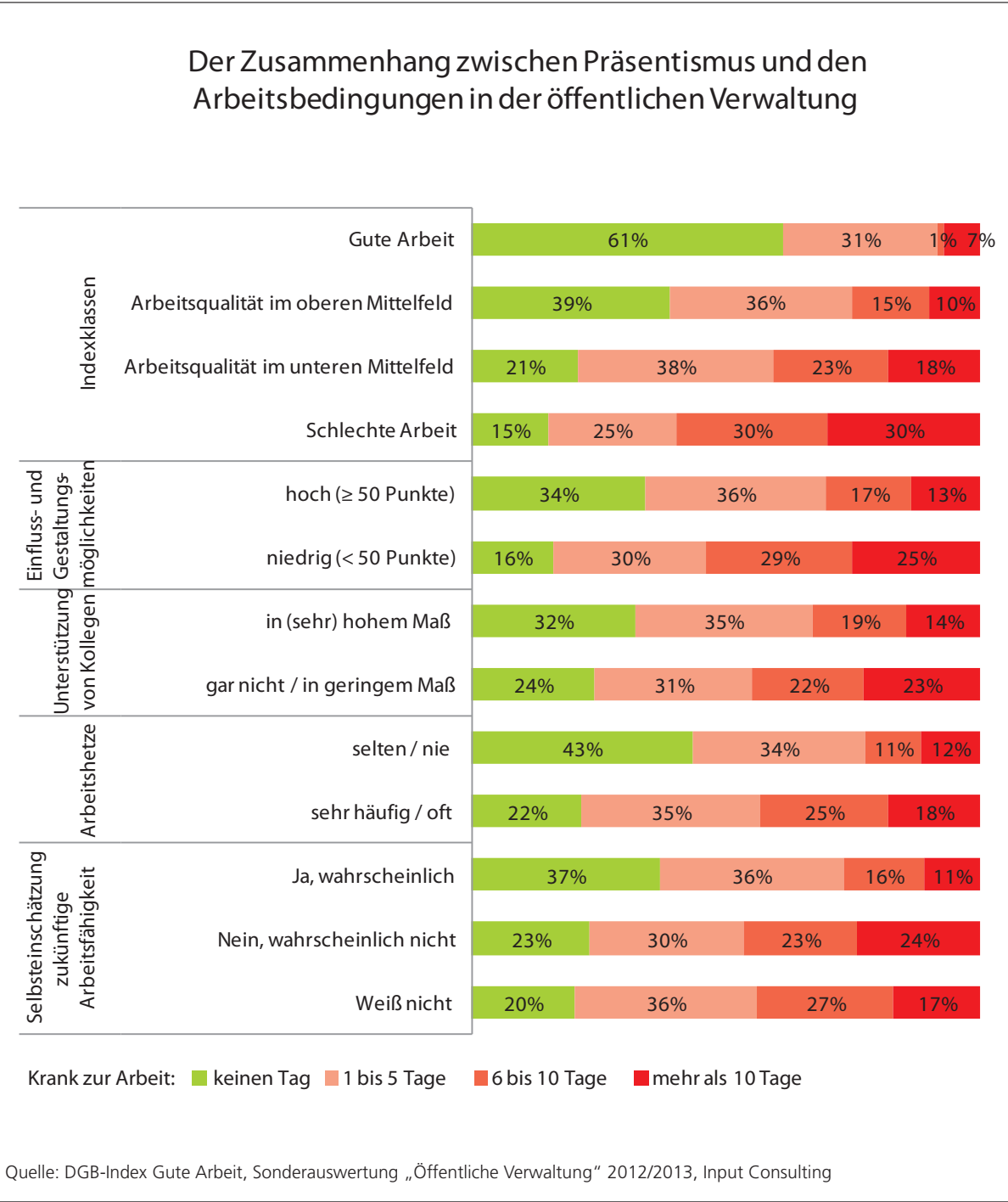


Abb. 14

6. Zusammenfassung und Ausblick

Der Staat galt lange Zeit als guter Arbeitgeber und vor allem im Vergleich mit der Privatwirtschaft als Garant besserer Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2012/13 für die öffentliche Verwaltung zeigen, dass dieser Einschätzung zumindest für die Gegenwart nicht uneingeschränkt zuge-

stimmt werden kann. So bewegt sich die Qualität der Arbeitsbedingungen mit 63 Punkten insgesamt bereits auf einem ähnlichen Niveau wie in der Gesamtwirtschaft (61 Punkte).

Eine Differenzierung nach den einzelnen Kriterien des DGB-Index offenbart auf einen Blick die „Stärken“ und „Schwächen“ der Arbeit in der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft. Zu den Stärken zählen durch die vergleichsweise geringe Verbreitung atypischer Arbeitszeiten die Arbeitszeitlage, das Einkommen und die Rente sowie die Beschäftigungssicherheit. Wobei es auch innerhalb der öffentlichen Verwaltung vor allem hinsichtlich des Einkommens, der erwarteten Rentenhöhe und der Beschäftigungssicherheit Unterschiede in den Bewertungen gibt. So werden diese Aspekte von verbeamteten Beschäftigten und Führungskräften besser bewertet als von nicht leitenden Angestellten.

Die Schwächen der Arbeitsgestaltung in der öffentlichen Verwaltung sind im Vergleich zur Gesamtwirtschaft im Bereich der Belastungen angesiedelt. Demnach werden von den befragten Beschäftigten die sozialen und emotionalen Anforderungen sowie die Arbeitsintensität als höher eingeschätzt als im branchenübergreifenden Durchschnitt. Als Ursache dafür sind vor allem der starke Zeitdruck, die Anforderung, die eigenen Gefühle bei der Arbeit verbergen zu müssen, und häufige Auseinandersetzungen mit Bürgerinnen und Bürgern zu nennen. Da erstaunt es wenig, dass knapp ein Drittel der Befragten davon ausgehen, ihre jetzige Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können.

Die Ergebnisse der Sonderauswertung machen nicht nur den Handlungsdruck, sondern auch die Verbesserungsansätze deutlich. Wenn angesichts rückläufiger Geburtenjahrgänge auch im öffentlichen Sektor ein Fachkräftemangel droht und ein relativ großer Teil der derzeit Beschäftigten fürchtet, in ihrer jetzigen Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter durchhalten zu können, muss dringend gegengesteuert werden. Ein wesentlicher Ansatzpunkt dafür liegt in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, speziell im Abbau bestehender Belastungen und dem Ausbau vorhandener Ressourcen, denn Gute Arbeit fördert die Arbeitsfähigkeit der Menschen und macht nicht zuletzt auch die Beschäftigung im öffentlichen Sektor für Jüngere attraktiv.

ver.di hat sich mit vielen betrieblichen Projekten, die auf der Einbeziehung der Beschäftigten basieren, auf den Weg gemacht. Bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen gilt es, die Beschäftigten als Experten in eigener Sache zu gewinnen und sie aktiv und umfassend einzubeziehen. Nicht zuletzt, das zeigt sich in den Projekten immer wieder, kommen die besten Verbesserungsvorschläge häufig aus der Belegschaft, und meist sind sie sogar mit einem relativ geringen finanziellen Aufwand umsetzbar. Befragungen wie der DGB-Index Gute Arbeit sind ein erster Schritt, um Handlungsfelder aufzuzeigen, doch die eigentliche Arbeit findet zusammen mit den Beschäftigten vor Ort statt.

Schlussfolgerungen von Renate Sternatz, ver.di-Bereichsleiterin Fachbereich Gemeinden

Widersprüchliche Anforderungen und hohe Arbeitsintensität, starke emotionale Belastungen, mangelnde Aufstiegschancen, bei gleichzeitig relativ guter Arbeitszeitgestaltung – so bewerten die Beschäftigten in öffentlichen Verwaltungen ihre Arbeit.

Ressourcen

Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur und Sinngehalt der Arbeit gelten im Bereich der Arbeitswissenschaft als Ressourcen für die Gesunderhaltung der Arbeit. Deshalb müssen diese gezielt gestärkt und ausgebaut werden.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung überzeugt davon sind, dass sie eine nützliche und wichtige Tätigkeit leisten. Sie sind stolz auf ihre gesellschaftlich wertvolle Arbeit. Wo sie unter guten Bedingungen tätig sein können, sind sie motiviert und engagiert bei der Sache.

Wichtig ist aber auch ein Blick auf die Details zu richten, denn es zeigen sich durchaus notwendige Handlungs- und Verbesserungsbedarfe. Das heißt, die Beschäftigten müssen mehr Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten insbesondere auf die Arbeitsmengen erhalten. Dies kann z. B. durch die Vereinbarung von Bearbeitungszeiträumen erreicht werden.

Außerdem sind die Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern – mehr Transparenz über mögliche Fach- und Hierarchiekarrieren sowie die notwendige Durchlässigkeit hierfür, Klarheit über die qualifikatorischen Anforderungen und die dazugehörigen Verfahren sind notwendig.

Belastungen

Die **Arbeitszeitsituation** wird mehrheitlich von den Beschäftigten nicht als Belastung empfunden. Dies gilt jedoch nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen. So bewerten hier die Führungskräfte sowie die Beamtinnen und Beamten ihre Situation deutlich schlechter. Besondere Problemlagen wie ständige Erreichbarkeit und unbezahlte Mehrarbeit werden als „Baustelle mit Belastungscharakter“ benannt.

Die **sozialen und emotionalen Anforderungen** in der öffentlichen Verwaltung sind im Vergleich zur Privatwirtschaft deutlich höher. Gerade in Bereichen der öffentlichen Leistungsgewährung und/oder mit direktem BürgerInnenkontakt wurden in den letzten Jahren durch politische Entscheidungen gesetzliche Ansprüche gekürzt. Dies führt in vielen öffentlichen Aufgabenfeldern zu einer Disparität zwischen der Aufgabe und den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln. Hinzu kommt in einigen Arbeitsbereichen der Spagat zwischen Beratungsarbeit und rechtlich vorgeschriebenen Sanktionen. Die

Beschäftigten müssen dies in ihrer Arbeit gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern vertreten und durchsetzen – mit der Folge, dass sie immensen emotionalen Belastungen ausgesetzt sind. Dies bewerten übrigens alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Alter. Hier braucht es vermehrt strukturierter Unterstützung, wie z. B. Supervision, moderiertem Erfahrungsaustausch oder je nach Tätigkeit auch mehr Aktivitäten zur Gewaltprävention. Nur so kann es gelingen, dass die Beschäftigten zukünftig gesund das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen.

Besonders belastend für die Beschäftigten aller Altersgruppen in der öffentlichen Verwaltung sind die Arbeitshetze und der Zeitdruck. Nur mit deutlichen Qualitätsabstrichen können über ein Viertel der Beschäftigten das vorgegebene Arbeitspensum überhaupt bewältigen.

Nach Jahren des Personalabbaus in der öffentlichen Verwaltung ist nun die untere Grenze erreicht.

Trotzdem werden immer noch Wiederbesetzungssperren und die Nichtbesetzung von Stellen Langzeiterkrankter als weiteres „Kürzungspotenzial“ genutzt. Dies führt zur Überlastung der Beschäftigten und gefährdet die Arbeitsfähigkeit. Mit dem Ergebnis dieser Befragung wird deutlich, dass sich die Kürzungspolitik beim Personal deutlich auf die Qualität der Arbeit auswirkt. Die öffentlichen Arbeitgeber sind gefordert, dringend eine aufgaben- und anforderungsgerechte Personalausstattung vorzunehmen.

Handlungsbedarf gibt es ebenso deutlich im Bereich der Arbeitsorganisation. **Um häufig unerwünschte Arbeitsunterbrechung** zu vermeiden, sind Lösungen notwendig, die ein „störungsfreies Arbeiten“ für bestimmte Zeiten ermöglichen. Hierfür können je nach Arbeitsbereich und Aufgaben technische Lösungen (z. B. Anrufbeantworter) und/oder organisatorische Lösungen (z. B. Veränderung der Öffnungszeiten, Arbeitszeitmodelle) als Lösungsansätze herangezogen werden.

Egal ob die Tätigkeit im Büro oder unter wechselnden Umwelteinflüssen erbracht wird, so geben immerhin insgesamt 48,2 Prozent der Befragten an, dass sie beim Arbeiten sehr häufig eine **ungünstige Körperhaltung** einnehmen müssen. Hier ist zukünftig das Thema „Ergonomie am Arbeitsplatz“ für alle Beschäftigten stärker in den Fokus zu rücken. Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Personalrat, der Bereich zur Beschaffung von Arbeitsmitteln und Arbeitsgeräten sowie die Beschäftigten selbst sind im Vorfeld stärker einzubeziehen. Nur so kann es gelingen, einseitige körperliche Belastungen abzubauen.

Einkommen und Sicherheit

Das Gefühl der Arbeitssicherheit in der öffentlichen Verwaltung ist deutlich ausgeprägt und gut, am stärksten bei den Beamtinnen und Beamten. Jedoch lassen die weiteren Kriterien klar den Handlungsbedarf erkennen. Die gesetzlichen Änderungen zur Er-

höhung des Rentenalters und anhaltende Rentenkürzungen der zurückliegenden Jahre führen dazu, dass ein großer Teil der Beschäftigten ihre finanzielle Zukunft im Alter inzwischen schlecht bewerten.

Teilzeitbeschäftigte bewerten ihre Einkommenssituation und ihre finanzielle Zukunft im Alter deutlich schlechter als die Vollzeitbeschäftigten.

Junge Beschäftigte

Die überwiegend positiven Bewertungen der Arbeitsbedingungen junger Beschäftigter sind als Stärke zu verstehen und als Vorteil bei der Gewinnung von Nachwuchskräften einzusetzen. Gleichzeitig geht aus der Analyse der Arbeitsqualität deutlich hervor, dass Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung im Verlauf ihres Berufslebens jedoch mit negativen Entwicklungen ihrer Arbeitsbedingungen konfrontiert werden. Deshalb muss es darum gehen, die Arbeitsbedingungen in der gesamten öffentlichen Verwaltung so zu gestalten, dass sie gesund erhalten und eine Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente bzw. Pension ermöglichen.

Frauen

Trotz ähnlichem Bildungsniveau sind Frauen in verbeamteten Tätigkeiten, (hoch-) komplexen Spezialistentätigkeiten oder Führungsfunktionen noch unterrepräsentiert. Dies belegt die strukturelle Benachteiligung von Frauen und zeigt deutlich den gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf auf. 90,9 Prozent der Teilzeitarbeitenden sind Frauen, sie befinden sich oftmals in einer „unfreiwilligen Teilzeitfalle“, die Rückkehr in eine Vollzeitstelle oder das Aufstocken der Wochenarbeitszeit werden bisher nicht ermöglicht. Die Aufstiegsmöglichkeiten zu Fach- oder Hierarchiekarrieren in Teilzeit sind deutlich schlechter.

Die Bewertungen der Arbeitsqualität variieren mitunter stark nach Status (Tarifbeschäftigte, Beamte), Tätigkeit (z. B. Führungskräfte), Geschlecht und vertraglicher Arbeitszeit. Deshalb geben die Ergebnisse dieser Befragung einen wichtigen Hinweis darauf, auch betrieblich die einzelnen Beschäftigungs- und Berufsgruppen und deren spezielle Belastungen stärker in den Blick zu nehmen.

Die öffentlichen Arbeitgeber müssen sich ihrer Verantwortung für den Gesundheitsschutz stellen. Gefährdungsbeurteilungen, insbesondere mit Blick auf psychische Belastungen, sind für alle Arbeitsplätze zu erstellen und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen daraus abzuleiten.

Literatur

Bofinger, P. (2008): Das Jahrzehnt der Entstaatlichung. In: WSI-Mitteilung, 7/2008, S. 351ff.

Brandl, S. / Stelzl, B. (2013): Arbeitsbedingungen und Belastungen im öffentlichen Dienst. Arbeitspapier 290, Hans-Böckler-Stiftung.

Brandt, T. / Schulten, T. (2009): Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen. Auswirkungen auf Beschäftigung und Tarifpolitik in Deutschland. http://www.boeckler.de/pdf/v_2009_03_04_brand_schulten.pdf (17.12.13)

Budäus, D. / Hilgers, D. (2010): Reform kommunaler Verwaltungen in Deutschland – Entwicklung, Schwerpunkte und Perspektiven. In: Schuster, W. / Murawski, K.-P. (Hrsg.): Die regierbare Stadt, Stuttgart, S. 80-107.

Büssing, A. / Glaser, J. (1993): Interaktionsarbeit. Konzept und Methode der Erfassung im Krankenhaus. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 53 (25 NF) 1993/3, S. 164-173.

Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung, INQA-Bericht Nr. 19. Dortmund / Berlin / Dresden.

Ilmarinen, J. (2011): Arbeitsfähig in die Zukunft. In: Giesert, M. (Hrsg.): Arbeitsfähig in die Zukunft. Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit! Hamburg, S. 20-29.

Industrielle Beziehungen (2011): Einleitung zum Themenheft Staat und Erwerbsarbeit, Jahrgang 18, Heft 1-2, 2011, S. 7-10.

Holler, M. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit, Internationales Institut für Sozialökonomie, Stadtbergen.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2012): Arbeitsfähigkeit bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2012.

Iverson, D. / Lewis, K. L. / Caputi, P. / Knospe, S. (2010): The Cumulative Impact and Associated Costs of Multiple Health Conditions on Employee Productivity. In: Journal of Occupational and Environmental Medicine (JOEM), Volume 52, Number 12, December 2010, S. 1206-1211.

Jansen, M. (2011): Krank arbeiten statt gesund pflegen. Präsentismus im Krankenhaus. Bern.

Keller, B. (2010): Arbeitspolitik im Öffentlichen Dienst. Ein Überblick über Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen. Berlin.

Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement: Themenfeld „Neues Steuerungsmodell“. <http://www.kgst.de/themenfelder/organisationsmanagement/organisatorische-grundlagen/neues-steuerungsmodell.dot> (17.12.13)

Lindner, M. (2012): Das Bundesfachgruppenprojekt „Gute Arbeit“ in den deutschen Bau- und Liegenschaftsbetrieben – Neue Handlungsanforderungen an ver.di-Betriebsgruppen und Personalräte. In: Schröder, L. / Urban, H.-J. (Hrsg.): Jahrbuch Gute Arbeit 2012. Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf. Frankfurt am Main, S. 387-400.

Nerdinger, F. W. / Röper, M. (1993): Emotionale Dissonanz und Burnout. Eine empirische Untersuchung im Pflegebereich eines Universitätskrankenhauses. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 53 (25 NF) 1993/3, S. 187-193.

Pangert, B. / Schüpbach, H. (2013): Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund / Berlin / Dresden.

Schlick, C. / Bruder, R. / Luczak, H. (2010): Arbeitswissenschaft. Berlin u.a.O.

Schmidt, J. / Schröder, H. (2010): Präsentismus – krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust. In: Badura, B. / Schröder, H. / Klose, J. / Macco, K. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern. Berlin, Heidelberg, S. 93-100.

Siegrist, J. (2009): Soziale Gratifikationskrisen und chronische Erkrankungen. In: Wippert, P.-M. / Beckmann, J. (Hrsg.): Stress- und Schmerzursachen verstehen: Gesundheitspsychologie und -soziologie in Prävention und Rehabilitation, Stuttgart, S. 147-154.

Springer Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: New Public Management (NPM), online im Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54721/new-public-management-npm-v10.html> (17.12.13)

Steinke, M. / Badura, B. (2011): Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung.

Stobel, H. (2013): Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis. iga-Report 23.

Tepe, M. / Kroos, D. (2010): Lukrativer Staatsdienst? Lohndifferenzen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. In: WSI Mitteilungen 1/2010, S. 3-10.

Udris, I. / Kraft, U. / Mussmann, C. / Rimann, M. (1992): Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. In: Psychosozial 15. Jg. Heft IV (Nr. 52), S. 9-22.

ver.di (2010): Arbeitsbedingungen in Dienstleistungs-Branchen. Wie die Beschäftigten die Gestaltung der Arbeit beurteilen. Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten Nr. 1.

ver.di (2011): Arbeitshetze. So beurteilen die Beschäftigten die Situation in den Dienstleistungs-Branchen. Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten Nr. 4.

ver.di (2012): Ständig erreichbar, dauernd gehetzt. So beurteilen die Beschäftigten in den Dienstleistungs-Branchen die Lage. Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten Nr. 5.

Neuerscheinung im September 2014

Ines Roth:

Die Arbeitsbedingungen in der IT-Dienstleistungsbranche aus Sicht der Beschäftigten.

Branchenbericht auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2012/2013

Die IT-Branche galt lange Zeit als Eldorado guter Arbeitsbedingungen. Die Sonderauswertung der Repräsentativbefragungen zum DGB-Index Gute Arbeit 2012 und 2013 für die IT-Branche zeigt: Die Beschäftigten selbst haben ein ganz anderes Bild von ihrer derzeitigen Arbeitssituation. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die IT-Beschäftigten zwar größere Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit. Unter den Kriterien der Arbeitsintensität und der Arbeitszeitlage aber haben sie deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen.

Die Publikation gibt es in einer Printfassung und zum Download unter: <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien>



Weitere Publikationen des Bereichs Innovation und Gute Arbeit, Kleine Auswahl

Soeben erschienen



Digitalisierung und Dienstleistungen – Perspektiven Guter Arbeit. Gewerkschaftliche Positionen

Die Digitalisierung verändert grundlegend die Wirtschaft, insbesondere den Dienstleistungssektor, und die Arbeit. Die Gestaltungspotenziale der Digitalisierung für das Ziel Gute Arbeit zu nutzen ist das Ziel von verdi. Wie das geschehen kann wird in drei Beiträgen erörtert:

- Frank Bsirske: Digitalisierung und Dienstleistungen – Herausforderungen für Arbeitswelt und Gesellschaft
- Lothar Schröder: Digitale Arbeit bedarf der Humanisierung – einige Vorschläge für die Praxis
- DGB-Bundeskongress: Leitlinien für gute digitale Arbeit

Die Broschüre gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter:

<http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>

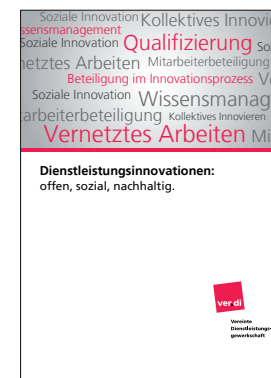


ver.di-Innovationsbarometer 2013 – Ausgewählte Ergebnisse Lernkultur und Innovationsmanagement im Dienstleistungssektor

„Zu belastet, um innovativ sein zu können.“ Das ist derzeit das Los von sehr vielen Beschäftigten im Dienstleistungssektor, wie das ver.di-Innovationsbarometer für 2013 feststellt: Im Innovationsmanagement und in der Lernkultur der Betriebe gibt es gravierende Mängel. Das ver.di-Innovationsbarometer gibt regelmäßig über die Innovationsfähigkeit im Dienstleistungssektor Auskunft. Die Basis dafür sind Umfragen unter MitbestimmungsakteurInnen, die der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di angehören. Online befragt werden dabei ArbeitnehmerInnen-Vertreter in Aufsichtsräten sowie Vorsitzende von Betriebs- und Personalräten. Umfragen mit dem ver.di-Innovationsbarometer finden seit 2005 statt. Mittlerweile werden die Erhebungen – mit wachsender Beteiligung – im Abstand von zwei Jahren durchgeführt.

Die Broschüre gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter:

<http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/innovation>



Dienstleistungsinnovationen: offen, sozial, nachhaltig

16 Beiträge von 25 AutorInnen aus den Arbeitsbereichen Gewerkschaft, Wissenschaft und Politik sind in diesem Reader versammelt, der vom ver.di-Bereich »Innovation und Gute Arbeit« herausgegeben wurde. Behandelt wird die Frage nach Qualitätskriterien für Innovationen und Innovationspolitik im Kontext von hierfür zentralen Themen wie Beteiligung, Weiterbildung, Forschungsförderung, Open Innovation, agile Projektmanagementmethoden. Erörtert werden dabei insbesondere die Grundzüge eines Verständnisses von sozialen Innovationen, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt – als Macher und als Adressat von neuen, besseren Dienstleistungen.

Den Reader gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter:

<http://innotech.verdi.de/dienstleistungsinnovationen>



Wertschätzung

So beurteilen die Beschäftigten in den Dienstleistungs-Branchen die soziale Kompetenz ihrer Vorgesetzten

Unter dem Titel *Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten* gibt die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di eine Publikationsreihe heraus. Thema sind die Arbeitsbedingungen im Dienstleistungs-Sektor unter spezifischen Kriterien, wie etwa ständige Erreichbarkeit, Arbeitshetze oder Wertschätzung. Außerdem wird über die Arbeitssituation in Branchen und Berufsgruppen berichtet, z.B. in der Pflege, im Handel und in Bibliotheken. Die Nr. 8 der Publikationsreihe ist einem Thema gewidmet, dem in den Augen der Beschäftigten wachsende Bedeutung zukommt: ob und in welchem Maße ihnen Wertschätzung in der Arbeitswelt zuteil wird.

Den Reader gibt es in einer Printausgabe und zum Download unter:

www.verdi-gute-arbeit.de

<http://innovation-gute-arbeit.verdi.de> · www.verdi-gute-arbeit.de

Informationen, Presse- & Praxisberichte, Präsentationen, Analysen zum Download bieten die Webseiten des ver.di-Bereichs »Innovation und Gute Arbeit« sowie der ver.di-Initiative »Gute Arbeit«.

Das Recht auf Gute Arbeit – der ver.di-Grundsatz

Der Mensch hat ein Recht auf Gute Arbeit. Ein Recht auf eine Arbeit, in der er Wertschätzung und Respekt erfährt. Ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die er auch als abhängig Beschäftigter mitgestalten kann. Ein Recht auf eine Arbeitsgestaltung, durch die seine Gesundheit und seine Persönlichkeit gefördert werden. Ein Recht auf ein Arbeitsentgelt, das seiner Leistung gerecht wird und ihm ein Leben in Würde ermöglicht.

Das Recht auf Gute Arbeit hat ver.di in ihrer Grundsatzerklärung 2010 geltend gemacht. Zentral ist der Gedanke: Was gut an den Arbeitsbedingungen ist und was schlecht, das können letztlich nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst stichhaltig beurteilen. Denn die Beschäftigten sind die Hauptbetroffenen der Bedingungen, unter denen sie arbeiten, und sie kennen diese besser als Außenstehende.



Gemeinsam für GUTE ARBEIT

■ Impressum

Ines Roth

**Die Arbeitsbedingungen in
der öffentlichen Verwaltung
aus Sicht der Beschäftigten**

**Branchenbericht auf der Basis des
DGB-Index Gute Arbeit 2012/13**

September 2014

Herausgeber:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bereich Innovation und Gute Arbeit
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
www.verdi-gute-arbeit.de
kontakt@verdi-gute-arbeit.de

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich Gemeinden
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
<http://gemeinden.verdi.de>
gemeinden@verdi.de

Druck:

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH, Hamburg

V.i.S.d.P.:

Dr. Hans-Joachim Schulz