

Dr. U. Zumdick  
Leiter des Fachbereichs Transfermanagement  
der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,  
vertreten durch Dr. Volker Steinborn, Leiter der Gruppe „Regionaler Transfer, Branchen“  
und Standortverantwortlicher für den Standort Dresden der BAuA

## **Begrüßung**

### **21. Dresdener Arbeitsschutzkolloquium am 6. November 2012**

„Gesundes Arbeiten in der öffentlichen Verwaltung“

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, heute das mittlerweile 21. Dresdener Arbeitsschutzkolloquium der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eröffnen zu können, und begrüße Sie dazu sehr herzlich. An der Nummer erkennen Sie - und möglicherweise wissen Sie es auch als regelmäßiger Teilnehmer -, dass dieses Arbeitsschutzkolloquium bereits auf eine gute Tradition zurückblicken kann. Seit 1992 hat es in ununterbrochener Folge mit stets aktuellen Themen alljährlich stattgefunden. Für eine solche Erfolgsgeschichte braucht es *zwei* verlässliche Größen: den Veranstalter, also die BAuA, auf der einen Seite, aber ebenso das Publikum, die engagierten Teilnehmer auf der anderen Seite. Vielen Dank Ihnen allen für Ihr Erscheinen, für Ihr Interesse und in nicht wenigen Fällen auch für Ihre Treue!

Und genau betrachtet, braucht es noch ein Drittes, nämlich ein spannendes, aktuelles, auf die Arbeitsschutzpraxis bezogenes Thema. Dass unsere Teilnehmer „etwas zum Mitnehmen“ bekommen, umsetzungsorientierte Informationen, die im betrieblichen Alltag hilfreich sind, ist immer unser Anliegen gewesen.

Das diesjährige Kolloquium widmet sich dem Thema „Gesundes Arbeiten in der öffentlichen Verwaltung“. Damit rückt ein Beschäftigungsbereich in den Blickpunkt, der bisher nicht unbedingt im Zentrum der Aufmerksamkeit des Arbeitsschutzes gestanden hat. Gleichwohl ist der öffentliche Dienst - trotz Privatisierung und Auslagerungen in vielen Sparten und trotz sinkender Personalzahlen - nach wie vor ein bedeutsamer Arbeitgeber in Bund, Ländern und Gemeinden. In Deutschland sind knapp 12 % der Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst beschäftigt. Im Jahr 2010 bedeutete das eine Beschäftigtenzahl von mehr als viereinhalb Millionen.

Nun stellt der öffentliche Dienst einen sehr facettenreichen Beschäftigungsbereich dar. Er schließt Bildung und Erziehung ein - Schulen, Hochschulen, Kindertagesstätten -, ebenso Teile des Gesundheitswesens, die Polizei, den Strafvollzug, also insgesamt Arbeitsgebiete mit sehr unterschiedlichen, spezifischen Anforderungen und Belastungen für die Beschäftigten. Um den Blick zu fokussieren, haben wir die heutige Veranstaltung auf die öffentliche Verwaltung eingegrenzt. Lassen Sie uns betrachten, welche arbeitsschutzrelevanten Bedingungen - welche Belastungssituation, aber auch welche Ressourcen - wir dort vorfinden.

- Das Aufgabenspektrum ist auch innerhalb der öffentlichen Verwaltung noch breit. Es würde zu kurz greifen, Verwaltungsaufgaben nur als Büroarbeiten aufzufassen. Die Dienstleistungsorientierung, die Arbeit mit dem Bürger (z. B. bei Mitarbeiter/innen in Sozialämtern) sowie die Aufgaben in Kontrolle und Vollzug (z. B. bei Politessen) setzen eigene Anforderungen.
- Der demografische Wandel ist hier besonders ausgeprägt. Häufig haben in den zurückliegenden Jahren Einsparzwänge Neueinstellungen blockiert. Dadurch finden wir, ebenso häufig, „alters-entmischte“ Belegschaften, die sich durchweg oder schwerpunktmäßig im höheren Lebensalter befinden. In den östlichen Bundesländern ergab sich eine solche Alters-Homogenisierung bei der Neuordnung der öffentlichen Verwaltung nach 1989. Die damals 40jährigen gehen jetzt sozusagen in breiter Front ihrem Ruhestand entgegen.
- Typisch für die öffentliche Verwaltung sind, außer der Altersverschiebung nach oben, der überdurchschnittliche Frauenanteil und der überdurchschnittliche Anteil von Teilzeitbeschäftigten.
- Personalkürzungen und die Forderung nach Mitteleinsparungen stellen schon seit vielen Jahren Rahmenbedingungen für die öffentliche Verwaltung dar. Umstrukturierungsprozesse sind deshalb immer wieder an der Tagesordnung gewesen. Zu „Restrukturierung und Gesundheit“ hat die BAuA erst vor kurzem gemeinsam mit dem Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes NRW eine

Fachtagung durchgeführt. „Viele Betroffene erleben die Veränderungen wie eine ungesicherte Achterbahnfahrt im Dunkeln“, sagte eine Expertin dort. Der Druck durch belastende Ungewissheit, durch eine erforderliche Neuorientierung und erhöhte Leistungsanforderungen führt zu gesundheitlichen Beschwerden, die sich auch deutlich in den Krankenständen niederschlagen.

- Als eine Ressource im öffentlichen Dienst kann sicherlich die relative Arbeitsplatzsicherheit, also der Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, gelten.
- Des Weiteren verfügt der öffentliche Dienst über eine gute Strukturierung und über eine Organisation, die die Berücksichtigung der Sicherheits- und Gesundheitsaspekte bei der Arbeit erleichtert.

Daraus wird deutlich, dass die öffentliche Verwaltung passgenaue Angebote für ihre spezielle Situation benötigt.

Wo sehen wir aktuellen Handlungsbedarf?

Auch in der Zukunft wird in der öffentlichen Verwaltung Einspardruck bestehen. Das macht Maßnahmen der Personalpflege und Gesundheitsprävention zunehmend wichtig.

- Im Hinblick auf den demografischen Wandel muss dem steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaften Rechnung getragen werden. Alternsgerecht gestaltete Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation (z. B. Zeitregimes) unterstützen nicht nur die Arbeitsfähigkeit der Älteren sondern die aller Altersklassen.
- Ältere Beschäftigte sind Erfahrungsträger. Wenn sie gehäuft ausscheiden, wird die Erhaltung ihres Know-hows für die verbleibenden bzw. nachfolgenden Mitarbeiter besonders bedeutsam. Die strukturierte Weitergabe von Sach- und Erfahrungswissen - Stichwort Wissensmanagement - ist also eine vordringliche Aufgabe - auch als präventiver Beitrag zur psychischen Gesundheit im Betrieb.

- Ein Blick auf die Arbeitsausfallzeiten zeigt, dass psychische Erkrankungen ein wachsender Faktor für Krankenzeiten und Frühverrentungen sind. Hier besteht ein hoher Bedarf an Maßnahmen und Methoden der Prävention, sowohl in der Arbeitsgestaltung als auch auf der individuellen Verhaltensseite.
- Daneben verursachen nach wie vor Muskel-Skelett-Erkrankungen einen großen Teil der Ausfallzeiten. Es gilt, die Erkenntnisse der Ergonomie praxisorientiert aufzubereiten und den Nutzern nahe zu bringen.
- In den genannten Handlungsfeldern braucht es einerseits die Sensibilisierung und Information der Führungskräfte, andererseits auch die Stärkung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/innen. Damit ist eine wichtige Aufgabe des Transfers im Arbeitsschutz angesprochen.

Mit dem Stichwort Transfer bin ich beim Standort Dresden der BAuA, der mit dem Regionalen Transfer einen spezifischen Auftrag erhalten hat. Innerhalb dieses Auftrages wurden bereits einige Formate entwickelt, die ausdrücklich die öffentliche Verwaltung in der Region ansprechen. So können wir bei den Dresdner Treffs, unserer Reihe von jährlich rund 30 Nachmittagsveranstaltungen zu verschiedensten Arbeitsschutzthemen, stets auch Vertreter des öffentlichen Dienstes begrüßen.

Der Standort Dresden ist gut in die regionale Dienststellenlandschaft integriert. So sind wir Mitglied eines regionalen Behördennetzwerkes mit regelmäßigen Arbeitstreffen. Ebenso sind wir in die Sächsische Arbeitsschutz-Konferenz eingebunden und pflegen fruchtbringende Arbeitskontakte mit den Landes- und Stadtbehörden, wie Ministerien, Staatskanzlei und Landesdirektion. Diese enge Vernetzung haben wir nicht nur in Sachsen, sondern auch in Thüringen und zunehmend in Sachsen-Anhalt. In umfangreichem Maße unterstützen wir mit Themen und Angeboten von BAuA und INQA die betriebliche Gesundheitsförderung in den öffentlichen Verwaltungen der Region.

Über den regionalen Aspekt hinaus bietet die BAuA ein breites Spektrum von Informationsschriften und Handlungshilfen an, deren Themen – vom Raumklima über die Bildschirmergonomie bis zu Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz – die Fragen der

öffentlichen Verwaltung treffen. Ergänzend stehen die Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit sowie der Arbeitsprogramme der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zur Verfügung. Damit sind wir in der Lage, den weiter oben geschilderten Bedarfen bereits in vielen Punkten zu entsprechen.

Das heutige Kolloquium fügt sich in diese Vielfalt der Angebote ein. Eingeleitet wird es mit einem Überblick über den Istzustand der Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung. Hierzu dürfen Sie eine Vielzahl aussagekräftiger Daten erwarten. Anschließend steht mit der Handlungshilfe „Check Büro“ der Aspekt der Büroarbeit im Vordergrund,

Zwei große Themenblöcke der Veranstaltung, jeweils mit mehreren Vorträgen besetzt, sind die psychischen Belastungen sowie Fragen der Ergonomie in der öffentlichen Verwaltung. Damit gehen wir auf wesentliche, auch im Ausfallzeitengeschehen hochrelevante Faktoren für Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter ein.

Abschließen wollen wir das Programm des heutigen Tages mit einem Beitrag zum Eingliederungsmanagement - dieser auch in Bezugnahme auf die Auswirkungen des demografischen Wandels, denen die öffentliche Verwaltung, wie wir gesehen haben, in besonderem Maße unterworfen ist.

Natürlich soll neben dem informationellen Input das Gespräch nicht zu kurz kommen. Lassen Sie uns diskutieren, Erfahrungen einbringen, Lösungsansätze für Probleme erörtern.

Ich freue mich auf den lebendigen Austausch, und uns allen wünsche ich einen informativen und inspirierenden Tag.