

Rainer Müller, Gerd Marstedt (2000):

Rationalisierung im Öffentlichen Dienst: Auswirkungen auf Arbeitsbelastungen und Gesundheit

Ergebnisse einer Daten-Analyse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

Rationalisierungsprozesse in unterschiedlichen Sektoren des Öffentlichen Dienstes standen zuletzt immer wieder im Zentrum des öffentlichen Interesses. Berichte über Rationalisierungen in Kliniken und Pflegeheimen stellten vielfältige Outsourcing-Maßnahmen im Bereich der sog. "Hotel-Funktionen" in den Vordergrund. Aus Kommunalverwaltungen gab es Meldungen über den Vormarsch der "Neuen Steuerungsmodelle", mit denen seit einigen Jahren eine Strategie der Dezentralisierung verfolgt wird, die einzelnen Ressorts mehr Entscheidungskompetenzen und finanzielle Souveränität zugesteht, ihnen zugleich aber auch eine stärkere Rechenschafts- und Innovationspflicht auferlegt, was Kosten und Nutzen ihrer Dienstleistungsqualität anbetrifft. Bisweilen fast schon vergessen ist, dass weite Bereiche des Öffentlichen Dienstes (Bahn, Post) erst vor wenigen Jahren privatisiert wurden.

Der Öffentliche Dienst steht somit seit geraumer Zeit unter massivem Rationalisierungs- und Veränderungsdruck und kommt diesen Zwängen und Erwartungen offenbar auch mit einer Vielzahl von Maßnahmen nach. Finanzierungslücken der öffentlichen Haushalte auf der einen Seite und eine lautstarke Kritik an "Bürokratie" und "fehlender Bürgernähe" in den Medien und der politischen Öffentlichkeit haben Unruhe und Veränderungsdynamik in jenen Sektor gebracht, der über Jahrzehnte hinweg von marktwirtschaftlichem Druck weitgehend verschont geblieben war.

Dabei ist allerdings den Auswirkungen dieser Veränderungsprozesse auf Arbeitsbedingungen und Belastungen der betroffenen Beschäftigten nur wenig Aufmerksamkeit zuteil geworden. Während aus dem industriellen Sektor und auch aus dem Dienstleistungsbereich oder dem Handwerk recht ausführliche Forschungsberichte und Daten zu den Arbeitsanforderungen und Belastungen der dort Erwerbstätigen verfügbar sind, vermißt man Ähnliches für den Bereich des Öffentlichen Dienstes nahezu gänzlich.

Der folgende Aufsatz versucht, einige dieser Informationsdefizite anhand einer Datenanalyse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zu beheben, bei der rund 34.000 Erwerbstätige in Deutschland über ihren Berufsverlauf, Qualifikationen und Arbeitsanforderungen umfassend befragt wurden. Zwar steht im Zentrum der seit 1972 in unregelmäßigen Abständen wiederholten Studie die Dimension beruflicher Qualifikationen. In der letzten Erhebungswelle 1998/99 wurde allerdings auch eine große Zahl von Fragen zu Rationalisierungsprozessen, Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Beschwerden gestellt. Für die Fragestellung nach den Auswirkungen betrieblicher Rationalisierungsprozesse auf Arbeitsbeanspruchung und Gesundheit der Beschäftigten stellt die BIBB/IAB-Erhebung die wohl größte und thematisch einschlägigste Datenquelle dar.

1. Zur Auswahl der Stichprobe und Analyse-Dimensionen

Die Zugehörigkeit zum Öffentlichen Dienst wurde in der BIBB/IAB-Studie durch eine Selbsteinstufung der befragten Erwerbstätigen erfaßt. Danach sind 1998/99 mehr als ein Viertel aller Erwerbstätigen (27,4%) im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Für die folgenden Analysen wurden allerdings Einschränkungen gemacht und die Stichprobe eingeschränkt auf:

- insgesamt 10 quantitativ relevante Berufsgruppen
- Vollzeit-Erwerbstätige (30 Stunden und mehr in der Woche)
- abhängig Beschäftigte (Ausschluß von Selbständigen, freien Mitarbeitern)
- Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Tabelle 1 zeigt zunächst die einbezogenen Berufsgruppen und deren Größe (grau unterlegte Felder). Insgesamt wurden damit 2092 abhängig Beschäftigte in Vollzeit-Tätigkeit im Öffentlichen Dienst berücksichtigt.

Tabelle 1: In die Analyse einbezogene Berufsgruppen		
	Vollzeitbeschäftigte (ab 30 Stunden), abhängig Beschäftigte, Alter 15-64 Jahre	
	Öffentlicher Dienst	andere Sektoren
Verw.fachleute mittl.Dienst	693	79
Verw.fachleute höh.Dienst	81	28
Büro- / kaufmänn. Sachbearbeiter	227	1026
Ärzte	70	27
Krankenschwestern/-pfleger	366	105
Sozialarbeiter, Sozialpädagogen	126	33
Erzieher	272	42
Altenpfleger	110	61
Gebäudereiniger/ Raumpfleger	45	107
Aufsichtsberufe	102	116
einbezogene Berufsgruppen	2092	1624

Für die Fragestellung nach Auswirkungen von Rationalisierungsprozessen war zu überlegen, welche der vielfältigen in der BIBB/IAB-Studie thematisierten Maßnahmen zu berücksichtigen sind. Rationalisierungsprozesse, so wissen wir aus vielen arbeits- und industriesozioziologischen Forschungsstudien, sind in ihren Effekten für die Qualität der Arbeitsbedingungen höchst uneindeutig. Teils bringen sie höhere Belastungen durch Zeitdruck und Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten mit sich, teils aber auch mehr Autonomie und Entscheidungsspielräume. Auch ist durch den Einsatz von Technik bisweilen - aber nicht durchgängig - eine deutliche Reduzierung körperlicher Belastungen beobachtet worden. Überprüft wurde daher zunächst einmal, welche betrieblichen Veränderungsprozesse besonders nachhaltige und subjektiv erlebbare Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen zeitigen. Tabelle 2 zeigt für alle Erwerbstätigen der BIBB/IAB-Erhebung (N=34.343) das Ergebnis dieser Analyse. Felder mit Korrelationen ≥ 0.10 sind dort zur Kennzeichnung quantitativ besonders bedeutsamer Zusammenhänge grau unterlegt.

Deutlich wird zunächst, dass drei Aspekte der Arbeitsbedingungen in der Wahrnehmung der Beschäftigten besonders nachhaltig von Rationalisierungsmaßnahmen beeinflusst werden. An erster Stelle gilt dies für den Belastungsfaktor "Stress und Arbeitsdruck", in etwas abgeschwächter Form auch für die Aspekte "Fachliche Anforderungen der Arbeit", "Vielseitigkeit und Interessantheit der Arbeit" und "Zahl der Überstunden". Insgesamt bedeutet dies unter dem Strich und ohne Berücksichtigung branchen- oder berufsgruppenspezifischer Ausprägungen: Rationalisierungsprozesse verschärfen psychische Belastungen (durch Zeitdruck während der Arbeit und erhöhten Arbeitszeitumfang), erhöhen aber zugleich auch Qualifikationsanforderungen und Abwechslungsreichtum.

Deutlich wird zunächst, dass drei Aspekte der Arbeitsbedingungen in der Wahrnehmung der Beschäftigten besonders nachhaltig von Rationalisierungsmaßnahmen beeinflusst werden. An erster Stelle gilt dies für den Belastungsfaktor "Stress und Arbeitsdruck", in etwas abgeschwächter Form auch für die Aspekte "Fachliche Anforderungen der Arbeit", "Vielseitigkeit und Interessantheit der Arbeit" und "Zahl der Überstunden". Insgesamt bedeutet dies unter dem Strich und ohne Berücksichtigung branchen- oder berufsgruppenspezifischer Ausprägungen: Rationalisierungsprozesse verschärfen psychische Belastungen (durch Zeitdruck während der Arbeit und erhöhten Arbeitszeitumfang), erhöhen aber zugleich auch Qualifikationsanforderungen und Abwechslungsreichtum.

Tabelle 2: Korrelationen zwischen Rationalisierungsprozessen und wahrgenommenen Veränderungen der Arbeit, alle Erwerbstätigen											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Technikeinführung	0,03	0,15	0,22	-0,01	0,11	-0,04	-0,06	-0,01	-0,03	0,11	0,18
neues Produkt-/Dienstleist.angebot	0,03	0,13	0,19	0,00	0,11	-0,04	-0,10	-0,01	0,00	0,12	0,19
zusätzliche Mitarbeiter	0,00	0,04	0,07	0,01	0,06	-0,06	-0,09	-0,01	0,03	0,08	0,10
Stellenabbau	0,12	0,18	0,09	0,06	0,08	0,18	0,05	0,08	-0,12	-0,04	-0,01
Aushilfen-Zunahme	0,05	0,08	0,04	0,04	0,07	0,05	-0,06	0,05	-0,03	0,01	0,01
Umstrukturierungen	0,07	0,17	0,16	0,02	0,11	0,05	-0,01	0,04	-0,08	0,06	0,10
Auslagerungen	0,05	0,10	0,08	0,02	0,05	0,08	-0,01	0,04	-0,07	0,01	0,03
Managementveränderungen	0,05	0,14	0,12	0,04	0,10	0,06	0,02	0,06	-0,07	0,05	0,07
modifiz.Unternehmensstruktur	0,04	0,08	0,08	0,03	0,05	0,07	0,04	0,05	-0,06	0,03	0,05
1 Körperliche Belastung					7 Risiko, Betrieb aufgeben zu müssen						
2 Stress und Arbeitsdruck					8 Kontrolle durch Vorgesetzte						
3 Fachliche Anforderungen der Arbeit					9 Zusammenhalt unter Kollegen						
4 Unfallgefahr / gesundheitl. Gefährdung					10 Möglichkeit eigener Arbeitsteilung						
5 Zahl der Überstunden					11 Vielseitigkeit/Interessantheit der Arbeit						
6 Risiko, arbeitslos zu werden											

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99, eig. Berechnungen

Hinsichtlich der konkreten Maßnahme-Bereiche wird deutlich, dass einige Rationalisierungs-Konzepte sich gar nicht oder nur sehr begrenzt in veränderten Arbeitsbedingungen niederschlagen, andere hingegen sehr weitläufig. Fünf Maßnahmefelder ragen dabei besonders heraus, die wir auch für die folgenden Analysen berücksichtigt haben:

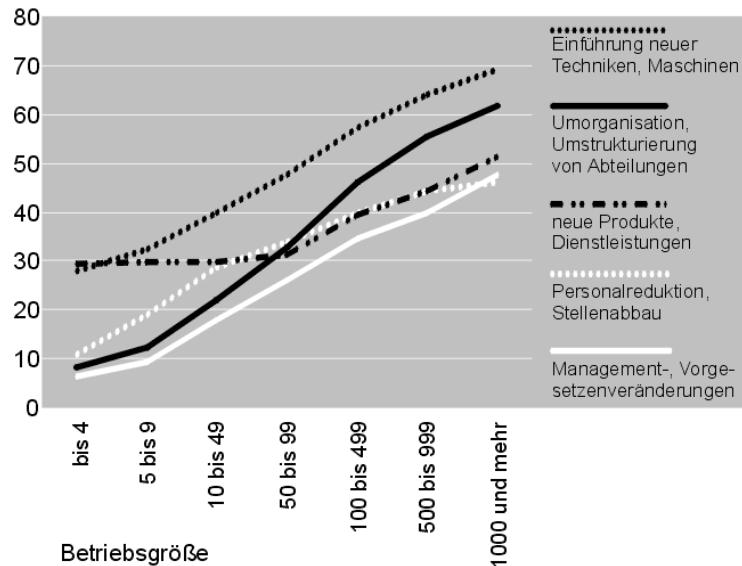
- Technikeinführung
- neues Produkt-bzw. Dienstleistungsangebot
- Stellenabbau
- Umstrukturierung von Abteilungen
- Management- und Vorgesetzten-Veränderungen.

Auch hinsichtlich der von Arbeitnehmern/innen beobachteten Veränderungen am Arbeitsplatz wurde die Zahl der Indikatoren aufgrund der obigen Ergebnisse eingeschränkt. Berücksichtigt wurden nur die Aspekte:

- Körperliche Belastung
- Stress und Arbeitsdruck
- Fachliche Anforderungen der Arbeit
- Unfallgefahr, gesundheitliche Gefährdung
- Möglichkeit eigener Arbeitseinteilung
- Vielseitigkeit, Interessantheit der Arbeit

Ob diese Maßnahmen im eigenen Betrieb innerhalb der letzten zwei Jahre umgesetzt wurden, wurde in der BIBB/IAB-Studie mit zwei Fragen angesprochen, wobei zunächst die Durchführung im Betrieb erfasst wurde und zusätzlich, ob man von der Durchführung auch in der eigenen Arbeitssituation betroffen sei. Wir haben für die Analyse nur diesen zweiten Aspekt der persönlichen Betroffenheit berücksichtigt, denn es ist leicht nachvollziehbar, dass der erste Aspekt ganz zentral abhängt von der Betriebsgröße. Abbildung 1 zeigt, dass alle von uns berücksichtigten Rationalisierungsprozesse umso häufiger beobachtet wurden, je größer die Zahl der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb ist.

Abb. 1: Von Beschäftigten erlebte Rationalisierungsprozesse im Betrieb in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Zahlenangaben in Prozent)



einer Faktorenanalyse zwei Beschwerdegruppen ausgewählt, deren Einzelaspekte sehr hoch miteinander korrelieren. Aus ihnen wurde jeweils ein Summen-Indikator gebildet durch Addition der ja-Antworten aus den 6 Einzelfragen. Nicht berücksichtigt wurden Beeinträchtigungen, die insgesamt nur sehr wenig verbreitet sind (z.B. Herzschmerzen, Atemnot usw.). Die beiden für die Analyse berücksichtigten Beschwerdegruppen sind:

- Schmerzen im Bewegungsapparat (6 items): Schmerzen im unteren Rücken, im Nacken- oder Schulterbereich, in Armen und Händen, in der Hüfte, in den Knien, in Beinen und Füßen; es wurden drei Gruppen gebildet: keine Beschwerden, Vorliegen von 1 Beschwerdeart, Vorliegen von 2 oder mehr Beschwerdearten.
- Befindlichkeitsstörungen (6 items): Kopfschmerzen, nächtliche Schlafstörungen, allgemeine Müdigkeit, Magen- und Verdauungsbeschwerden, Nervosität/Reizbarkeit, Niedergeschlagenheit; es wurden drei Gruppen gebildet: keine Beschwerden, 1 Beschwerdeart, 2 oder mehr Beschwerdearten.

2. Rationalisierungs-Betroffenheit und Auswirkungen auf Arbeitssituation und Gesundheit bei einzelnen Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes

2.1 Verwaltungs-Berufe

Hier berücksichtigt sind die Berufsgruppen Verwaltungsfachleute im mittleren oder höheren Dienst sowie Büro- und kaufmännische Sachbearbeiter, insgesamt sind dies 1001 Erwerbstätige im Öffentlichen Dienst. Tabelle 3 zeigt zunächst die Reichweite der Rationalisierung.

Deutlich wird, dass die Einführung neuer Technologien im Öffentlichen Dienst bei mittleren und höheren Qualifikationsniveaus besonders stark ausgeprägt ist: etwa jeder Dritte Beschäftigte berichtet hier über eine Veränderung seiner Arbeitsbedingungen. Allerdings ist dieses technische Feld der Verwaltungsmodernisierung außerhalb des Öffentlichen Dienstes noch weiter verbreitet: hier sind es rund 40% bzw. im höheren Dienst sogar 50%, die davon betroffen sind. Ähnlich stellen sich die Verhältnisse auch bei den meisten übrigen Rationalisierungsprozessen dar: Auch hier sind es insbesondere Beschäftigte in mittleren und höheren Qualifikationsbereichen, die überdurchschnittlich oft eine Veränderung ihrer Arbeitssituation durch solche Maßnahmen erleben. Die Berufsgruppen der "einfachen" Büro-Sachbearbeiter fallen demgegenüber deutlich zurück. Neben der Technik-Einführung gibt es zwei weitere Felder betrieblicher Innovation, in denen außerhalb des Öffentlichen Dienstes noch deutlich stärker die Verwaltungsmodernisierung vorangetrieben wird: Dies ist die Einführung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen und Veränderungen bei Management und Vorgesetzten.

Tabelle 3: Rationalisierung in Verwaltungsberufen (Angaben in %)						
Sektor	Berufsgruppen	Es berichten über Veränderungen der persönl. Arbeitssituation durch ...				
		Technikeinführung	neues Produktangebot	Stellenabbau	Umstrukturierungen	Managementveränd.
Öff. Dienst	Verw.fachl. mittl.D.	34,8	16,0	21,1	26,1	14,7
	Verw.fachl. höh.D.	32,1	17,5	25,0	29,6	17,3
	Büro-/kaufm. Sachbearb.	26,9	14,9	16,4	18,9	10,1
	Durchschnitt aller Berufe *	26,5	17,9	19,8	15,3	11,9
and.Sekt.	Verw.fachl. mittl.D.	39,2	29,1	25,3	37,2	19,0
	Verw.fachl. höh.D.	50,0	29,6	14,8	28,6	25,0
	Büro-/kaufm. Sachbearb.	24,8	14,3	11,4	16,6	11,0
	Durchschnitt aller Berufe *	22,4	11,7	13,1	15,9	8,4

* Erfäßt ist hier der Gesamtbereich des Öffentlichen Dienstes bzw. der Privatwirtschaft (15-64jährige abhängige Vollzeitbeschäftigte *aller* Berufe)

Zeigen sich nun auch unmittelbare Effekte der Rationalisierung auf die Arbeitsbedingungen? Eine persönliche Betroffenheit von den Maßnahmen muß nicht in jedem Fall bedeuten, dass auch körperliche oder psychische Belastungen sich (positiv oder negativ) verändern, denkbar ist auch, dass lediglich die jeweilige Art der Anforderungen eine veränderte Gestalt annimmt. Um zu überprüfen inwieweit durch bestimmte Rationalisierungsmaßnahmen auch Belastungen oder Gesundheitsgefahren, Qualifikationsanforderungen oder Entscheidungsspielräume ansteigen (bzw. sich vermindern), haben wir für jede Berufsgruppe einzeln überprüft: Unterscheiden sich Beschäftigtengruppen mit und ohne persönliche Betroffenheit von der jeweiligen Maßnahme im Hinblick darauf, ob sie eine Veränderung ihrer Arbeitssituation erleben? Diese Unterscheidung von zwei Gruppen (mit und ohne persönliche Betroffenheit von Rationalisierungsprozessen) ist notwendig, weil eine wahrgommene Änderung der Arbeitsbedingungen auch andere Ursachen als Rationalisierungsmaßnahmen haben können, die im persönlichen Arbeitsumfeld des Erwerbstätigen liegen (etwa: Mobbing, neuer Vorgesetzter, Umsetzung an neuen Arbeitsplatz, Ausscheiden vertrauter Kollegen/innen usw.) oder auch in der privaten Lebenssituation begründet sind.

Zur Analyse dieser Effekte wurden Zusammenhangsmaße berechnet, die übersichtlicher sind, als wenn hier Kreuztabellen mit Prozent-Werten vorgestellt würden. Die folgenden Tabellen zu Rationalisierungseffekten geben den Wert von "Kendalls Tau" wieder, das ähnlich wie ein Korrelationskoeffizient zwischen -1 und +1 schwanken kann. Kendalls Tau ist auch für nominal und ordinal skalierte Daten verwendbar, die in unserem Fall vorliegen (Rationalisierungsbetroffenheit: ja oder nein; Arbeitsan-

forderung gestiegen, gleich geblieben, abgenommen). Ein Wert von 0 bedeutet keinerlei Zusammenhang, ein Wert von +1 oder -1 indiziert einen sehr starken statistischen Zusammenhang.

Verwaltungsfachleute mittlerer Dienst

Wie aus der Tabelle 4 deutlich wird, bestehen bei dieser Berufsgruppe sehr dichte Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Veränderungen der Arbeitssituation. Nahezu alle Rationalisierungsmaßnahmen berühren auch Anforderungen und Belastungen, wobei drei Aspekte der Arbeit herausragen: körperliche Belastungen, Stress und Arbeitsdruck, fachliche Anforderungen. Um dies an einem Beispiel auch zahlenmäßig zu verdeutlichen: Beschäftigte, die nicht betroffen waren von Abteilungs-Umstrukturierungen, berichten zu 22,8% über einen Anstieg körperlicher Belastungen, zu 52,5% über vermehrten Stress und Arbeitsdruck, zu 50,9% über erhöhte fachliche Anforderungen. Bei Beschäftigten, die persönlich betroffen waren von Abteilungs-Umstrukturierungen, liegen diese Prozentangaben deutlich höher, teilweise sogar doppelt so hoch: Anstieg körperlicher Belastungen: 43,2%, mehr Stress und Arbeitsdruck: 80,1%, höhere fachliche Anforderungen: 72,4%. Im Zusammenhang der oben festgestellten sehr weitreichenden Rationalisierungsdynamik ist damit feststellbar, dass die Verwaltungsfachleute im mittleren Dienst derzeit eine sehr massive Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen erleben, die zum Teil Verbesserungen mit sich bringt (Abwechslung, Qualifikationsanforderungen), aber auch erheblich höhere psychische und physische Belastungen.

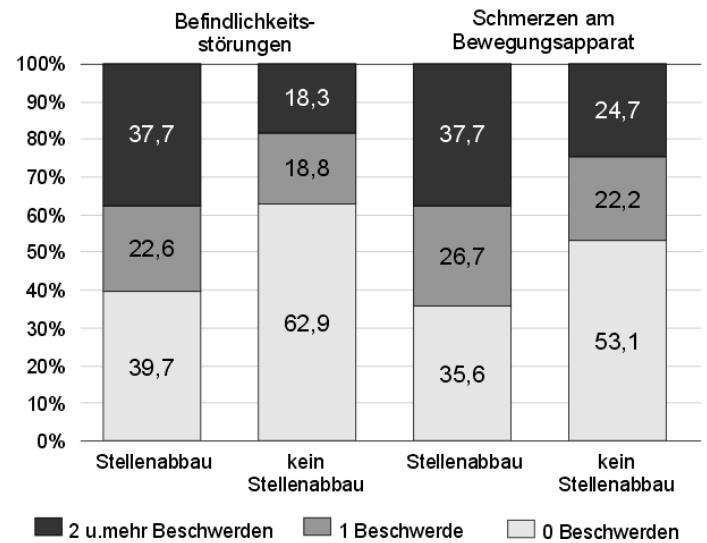
Tabelle 4: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau)						
grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Verw.fachleute mittl. Dienst	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Stress u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Gesundheitsgefahren	Möglichk. eig. Arbeitseinteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	0,06	0,13	0,20	0,01	0,07	0,20
neues Dienstleistungsangebot	0,10	0,12	0,14	0,00	0,05	0,16
Stellenabbau	0,22	0,20	0,10	0,06	0,08	0,04
Abteilungs-Umstrukturierung	0,18	0,24	0,19	0,09	0,23	0,12
Managementveränderung	0,12	0,19	0,12	0,08	0,09	0,09

Schlagen sich diese höheren Belastungen auch in gesundheitlichen Beschwerden nieder? Die folgende Tabelle 5 macht deutlich, dass mit einer Ausnahme tatsächlich alle durchgeföhrten Rationalisierungsmaßnahmen sich auch in höheren Befindlichkeitsstörungen und Schmerzen am Bewegungsapparat niederschlagen, wobei die statistischen Zusammenhänge zu Befindlichkeitsstörungen etwas höher ausfallen.

Tabelle 5: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden					
(Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Verw.fachleute mittl. Dienst	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Managementveränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,20	0,14	0,20	0,18	0,19
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,09	0,03	0,14	0,11	0,09

Abbildung 2 verdeutlicht für den Maßnahmehbereich "Stellenabbau", wie sich dies in gesundheitlichen Beschwerden niederschlägt. Rund 18% der Beschäftigten, die nicht von Stellenabbau persönlich betroffen sind, weisen zwei oder mehr Befindlichkeitsstörungen auf. Dieser Prozentanteil von Verwaltungsfachleuten im mittleren Dienst mit hohem Ausmaß an Gesundheitsbeschwerden fällt mehr als doppelt so hoch aus (rund 38%), wenn ein Stellenabbau vorliegt. Nicht ganz so deutlich fallen die Zu-

Abb.2: Verwaltungsfachleute mittlerer Dienst
Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden



sammenhänge aus bei der Betrachtung von Schmerzen am Bewegungsapparat.

Verwaltungsfachleute höherer Dienst

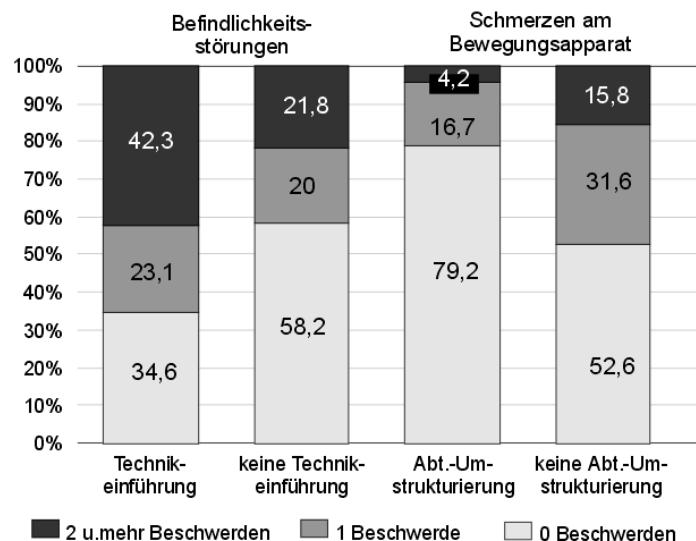
Obwohl die Betroffenheit von Rationalisierungsprozessen bei dieser Berufsgruppe wie oben festgestellt sehr groß ist, zeigen sich überraschenderweise nur recht wenig Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsbedingungen. Nur zwei Zusammenhangsmaße sind statistisch signifikant, wie aus Tabelle 6 hervorgeht. 25,0% ohne Erfahrung von Stellenabbau berichten, ihre Arbeit sei vielseitiger und interessanter geworden, bei Beschäftigten mit Erfahrung von Stellenabbau liegt dieser Prozentwert mehr als doppelt so hoch, und zwar bei 55,7%. Personalabbau hat hier im höheren Qualifikationsbereich also überraschenderweise den Effekt einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Dass diese Gruppe gleichwohl nicht über mehr Stress berichtet, lässt sich wohl aus den vergleichsweise sehr weitreichenden Dispositionsspielräumen erklären, die zugleich ja immer auch eine Ressource der Belastungsbewältigung ist. Weiterhin wird eine Abnahme körperlicher Belastungen durch Management-Veränderungen deutlich: 18,2% derjenigen mit persönlicher Erfahrung von Veränderungen bei Vorgesetzten berichten über gesunkene körperliche Belastungen, bei Beschäftigten ohne Management-Veränderungen sind dies nur 2,0%. Insgesamt muß jedoch hervorgehoben werden, dass bei Verwaltungsfachleuten im höheren Dienst trotz hoher Rationalisierungs-Betroffenheit die Arbeitsbedingungen vergleichsweise nur sehr geringfügig verändert werden. Ganz offensichtlich sind Erwerbstätige in diesem oberen Qualifikationsniveau weitgehend auch "Herr ihrer Arbeitsbedingungen", also mit so weitreichenden Dispositionsspielräumen ausgestattet (und zum ja auch Initiator von Rationalisierungsvorhaben), dass eventuelle Negativeffekte und Höherbelastungen aufgrund externer Vorgaben kompensiert oder sogar umdefiniert werden können.

Tabelle 6: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau)						
Verw.fachleute höh. Dienst	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
	körperl. Belastungen	Stress u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Gesundheitsgefahren	Möglichk. eig. Arbeitseinteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	-0,02	-0,08	0,01	0,11	0,19	0,12
neues Dienstleistungsangebot	-0,18	0,07	0,06	0,06	0,09	-0,06
Stellenabbau	-0,02	-0,04	-0,06	0,02	-0,16	-0,25
Abteilungs-Umstrukturierung	-0,09	0,08	-0,04	-0,09	0,08	-0,07
Managementveränderung	-0,28	-0,08	-0,12	-0,19	-0,16	-0,15

In ähnlicher Weise wie für die Veränderung der Arbeitsbedingungen zeigt sich auch für gesundheitliche Beschwerden, dass bei Verwaltungsfachleuten im höheren Dienst die unmittelbare körperliche Rationalisierungsbetroffenheit, etwa in Form von Befindlichkeitsstörungen oder Schmerzen am Bewegungsapparat eher gering ausfällt. Nur zwei der Zusammenhänge (vgl. Tabelle 7) sind signifikant.

Abbildung 3 verdeutlicht, wie groß die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit hohem Ausmaß an Gesundheitsbeschwerden ist, je nachdem, ob sie in dieser Berufsgruppe von Technikeinführung bzw. Abteilungs-Umstrukturierungen betroffen sind. Es zeigt sich: Von Technik-Einführung Betroffene weisen fast doppelt so oft (42,3%) ein hohes Maß an Befindlichkeitsstörungen auf wie Nichtbetroffene (21,8%). Die Umstrukturierung von Abteilungen

Abb.3: Verwaltungsfachleute höherer Dienst
Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden



zeigt dann einen genau gegenteiligen Effekt: Hiervon betroffene Verwaltungsfachleute im höheren Dienst zeigen deutlich seltener Schmerzen am Bewegungsapparat. Möglicherweise - aber dies ist nur eine Spekulation - erlauben Umstrukturierungsprozesse mehr körperliche Bewegung und vermeiden gesundheitliche Negativeffekte durch ständiges Sitzen.

Tabelle 7: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden (Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Verw.fachleute höh.Dienst	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Management-veränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,23	0,15	0,09	0,00	0,04
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,13	0,18	0,04	-0,24	-0,18

Bürosachbearbeiter, kaufmännische Sachbearbeiter

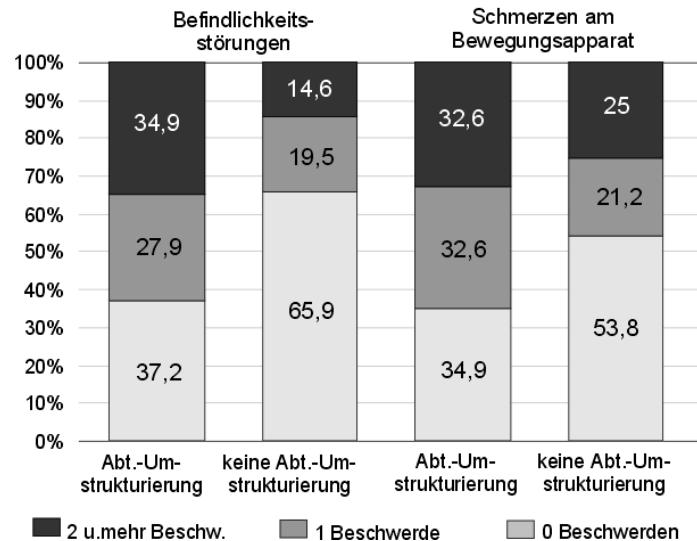
Besonders nachhaltige Effekte für die Arbeitssituation entstehen bei dieser Berufsgruppe zum einen durch Technik-Einsatz, zum andern durch die Neustrukturierung von Abteilungen. Die Auswirkungen dabei sind sehr vielfältig und berühren (mit Ausnahme von Unfall- und Gesundheitsgefahren) alle Aspekte der Arbeit, in positiver wie negativer Weise. Körperliche Belastungen erhöhen sich - dies sagen 37,8% derjenigen mit persönlicher Betroffenheit von Abteilungs-Umstrukturierungen, aber nur 17,3% ohne solche Erfahrung. Streß und Arbeitsdruck steigen, dies sagen 63,9% derjenigen mit persönlichen Erfahrung von Stellenabbau, aber nur 37,8% derjenigen ohne Erfahrung von Personalabbau. Die fachlichen Anforderungen steigen - dies berichten 61,7% der von Technik-Einführung Betroffenen, aber nur 36,4% der Beschäftigten ohne Technikveränderungen in ihrem Betrieb.

Tabelle 8: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau) grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Büro-, kaufm. Sachbearb.	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Streß u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Gesundheitsgefahren	Möglichk. eig. Arbeitseinteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	-0,06	0,10	0,22	-0,09	0,15	0,16
neues Dienstleistungsangebot	0,04	0,12	0,16	-0,07	0,02	0,06
Stellenabbau	0,13	0,20	0,11	-0,10	-0,04	-0,01
Abteilungs-Umstrukturierung	0,21	0,15	0,18	0,03	0,02	0,10
Managementveränderung	0,10	0,04	-0,03	-0,03	-0,05	0,00

Obwohl die Betroffenheit von Rationalisierungsprozessen für diese Berufsgruppe insgesamt (und im Vergleich zu höheren Qualifikationsniveaus) eher moderat ist, ist gleichwohl festzustellen: Dort, wo entsprechende Rationalisierungsvorhaben umgesetzt werden, berührt dies die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten recht nachhaltig. Insbesondere wachsen fachliche Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen und recht häufig geht dies auch einher mit erhöhtem Streß und Arbeitsdruck.

Auswirkungen der Rationalisierung auf Gesundheitsbeschwerden der Bürosachbearbeiter und kaufmännischen Sachbearbeiter im Öffentlichen Dienst sind nicht unerheblich, wobei Befindlichkeitsstörungen besonders auffallen (vgl. Tab. 9). Die Durchführung von Abteilungs-Umstrukturierungen schlägt sich - wenngleich nicht ganz so stark - allerdings auch nieder auf Schmerzen am Bewegungsapparat. Abbildung 3 verdeutlicht für die Rationalisierungsmaßnahme "Umstrukturierungen" das Ausmaß der Betroffenheit von gesundheitlichen Beschwerden. Bei Umstrukturierungen fällt der Anteil von Beschäftigten mit 2 und mehr Befindlichkeitsstörungen doppelt so hoch aus

Abb.4: Büro-, kaufmännische Sachbearbeiter
Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden



(34,9% im Vergleich zu 14,6% bei Beschäftigten ohne diese Rationalisierungs-Maßnahme).

Tabelle 9: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden (Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Büro-, kaufm.Sachbearbeiter	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Management-veränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,10	0,15	0,30	0,23	0,07
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,00	0,06	0,11	0,12	0,02

2.2 Gesundheits-Berufe

Hier berücksichtigt sind einerseits Ärzte, andererseits auch Krankenschwestern und Krankenpfleger, insgesamt 436 Beschäftigte im Öffentlichen Dienst.

Tabelle 10: Rationalisierung in Gesundheits-Berufen (Angaben in %)						
Sektor	Berufsgruppen	Es berichten über Veränderungen der persönl. Arbeitssituation durch ...				
		Technikeinführung	neues Produktangebot	Stellenabbau	Umstrukturierungen	Managementveränd.
Öff. Dienst	Ärzte	31,9	25,7	28,6	22,9	20,0
	Krankenschw./ -pfleger	25,4	19,1	26,4	22,4	10,7
	Durchschnitt aller Berufe *	26,5	15,3	17,9	19,8	11,9
and.Sekt.	Ärzte	25,9	25,9	25,9	29,6	14,8
	Krankenschw./ -pfleger	17,1	10,5	14,3	12,4	8,6
	Durchschnitt aller Berufe *	22,4	15,9	11,7	13,1	8,4

* Erfaßt ist hier der Gesamtbereich des Öffentlichen Dienstes bzw. der Privatwirtschaft (15-64jährige abhängige Vollzeitbeschäftigte **aller** Berufe)

Ein Vergleich zwischen Ärzten und Krankenpflegern macht zunächst deutlich, dass innerhalb des Öffentlichen Dienstes (aber ähnlich auch in der Privatwirtschaft) die Rationalisierungs-Anstrengungen sich stärker auf die Gruppe der Ärzte konzentrieren, wobei die Differenzen in der Rationalisierungsbelasttheit zwischen den beiden Gruppen in der Privatwirtschaft sogar noch stärker ausfallen. Während der Einsatz neuer Technologien bei Ärzten nur geringfügig über dem Durchschnitt aller Berufsgruppen liegt, sind in anderen Feldern deutlich höhere Betroffenheitsgrade feststellbar. Bei der Umstrukturierung von Abteilungen, neuen Dienstleistungsangeboten und auch bei Management-Veränderungen sind Ärzte beinahe doppelt so oft von Rationalisierungsprozessen betroffen (im Vergleich zum Durchschnitt des Öffentlichen Dienstes bzw. der Privatwirtschaft).

Ärzte

Überraschend ist zunächst, dass dort, wo Beschäftigte die Einführung von Technik erleben, dies nur moderate Folgen für die Arbeitsbedingungen hat - möglicherweise ist das Technisierungsniveau in Kliniken bereits so hoch, dass hier kaum noch weitergehende Impulse auf Arbeitsanforderungen und Belastungen erfahrbar werden. Die Einführung neuer Dienstleistungsangebote (worunter wohl insbesondere teilstationäre und ambulante Versorgungsleistungen zu rechnen sind) wird überwiegend positiv wahrgenommen: Sie bringen keine Belastungsverschärfungen mit sich, wohl aber erhöhte fachliche Anforderungen und mehr Abwechslung.

Tabelle 11: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau) grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Ärzte	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Streß u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Ge-sundheits-gefahren	Möglichk. eig. Arbeitseinteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	0,08	0,16	0,18	0,18	-0,07	0,16
neues Dienstleistungsangebot	0,03	0,02	0,26	0,04	0,00	0,36
Stellenabbau	-0,06	0,36	0,10	0,22	-0,06	0,00
Abteilungs-Umstrukturierung	-0,06	0,29	0,13	0,02	-0,10	0,21
Managementveränderung	-0,08	0,19	0,00	0,09	-0,05	0,21

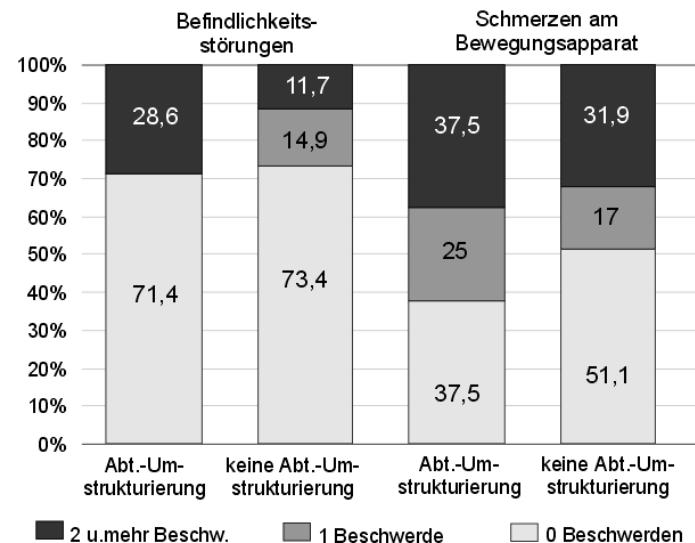
Die Auswirkungen anderer Rationalisierungsprozesse auf die Arbeitsbedingungen der im Öffentlichen Dienst beschäftigten Ärzte sind ambivalent: Einerseits zeigt sich eine deutliche Zunahme von Vielseitigkeit und Interessantheit der Anforderungen, begleitet wird dies jedoch durch gestiegenen Stress und Arbeitsdruck, vor allem bewirkt durch Stellenabbau und Abteilungs-Umstrukturierungen. So artikulieren 84,2% derjenigen Ärzte, die auch persönlich von Stellenabbau betroffen sind, Stress und Arbeitsdruck seien gestiegen, ohne Erfahrung von Stellenabbau sagen dies nur 44,0%. Ärzte, die an neuen Dienstleistungsangeboten teilhaben, äußern zu 77,8%, ihre Arbeit sei vielseitiger geworden, ohne solche Veränderung sagen dies nur 32,7%.

Es zeigt sich auch eine Reihe von Zusammenhängen zwischen Rationalisierungs-Betroffenheit und gesundheitlichen Beschwerden. Allerdings sind alle Zusammenhangsmaße statistisch nicht signifikant, zum Teil wohl wegen der geringen Gruppengröße (N=70).

Tabelle 12: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden (Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Ärzte	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Managementveränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,14	0,19	0,17	0,18	0,00
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,09	0,01	0,19	0,21	0,20

Die Tendenzen des Zusammenhangs sind allerdings konsistent und weisen recht eindeutig auf höhere Befindlichkeitsstörungen und Schmerzen am Bewegungsapparat bei der Mehrzahl der durchgeföhrten Rationalisierungsmaßnahmen hin. Abbildung 5 verdeutlicht für den Maßnahme-Bereich "Umstrukturierungen" die Stärke dieses Zusammenhangs. Auffällig ist wiederum wie schon bei anderen Berufsgruppen zuvor die deutlich höhere Zahl von Beschäftigten, die bei Betroffenheit von Abteilungs-Umstrukturierungen über ein höheres Maß an Befindlichkeitsstörungen klagen: Dies sind 28,6% im Vergleich zu lediglich 11,7% bei Arbeitnehmern ohne Rationalisierungs-Erfahrungen in diesem Maßnahmesektor.

Abb.5: Ärzte
Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden



Krankenschwestern, Krankenpfleger

Obwohl, wie wir oben festgestellt haben, das Krankenpflege-Personal im Vergleich zu Ärzten sehr viel weniger Zielgruppe von Rationalisierungsvorhaben ist, zeigt sich (vgl. Tabelle 13), dass Beschäftigtengruppen, die davon betroffen sind, auch über eine weitreichende Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen berichten. Dies betrifft in besonders auffälliger Weise die Qualifikationsanforderungen: Für jede einzelne der von uns herangezogenen Rationalisierungs-Maßnahmen zeigt sich, dass mit ihrer Umsetzung auch erhöhte fachliche Anforderungen einhergehen.

Tabelle 13: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau) grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Krankenschwestern, -pfleger	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Stress u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Gesundheitsgefahren	Möglichk. eig. Arbeitseinteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	0,04	0,13	0,15	0,00	0,04	0,24
neues Dienstleistungsangebot	-0,08	0,02	0,19	0,00	0,06	0,21
Stellenabbau	0,21	0,26	0,20	0,08	-0,09	-0,03
Abteilungs-Umstrukturierung	0,00	0,09	0,15	0,00	-0,07	0,02
Managementveränderung	0,07	0,14	0,11	0,08	-0,11	-0,03

An zweiter Stelle der beobachteten Veränderungen liegt eine Erhöhung von Stress und Arbeitsdruck sowie eine höhere Vielseitigkeit der Anforderungen. Vereinzelt zeigt sich auch, dass Personalabbau für betroffene Arbeitnehmer/innen mit höheren körperlichen Belastungen verbunden ist. Um die Trends wiederum zahlenmäßig zu verdeutlichen, zwei Beispiele: Höheren Stress und Arbeitsdruck erleben 78,4% derjenigen, die von Stellenabbau persönlich betroffen sind, aber nur 49,1% der Beschäftigten ohne Betroffenheit. Höhere körperliche Belastungen zeigen sich für 61,7% der von Stellenabbau betroffenen Beschäftigten, aber nur für 38,0% der übrigen Arbeitnehmer ohne solche Erfahrung.

Auch für gesundheitliche Beschwerden zeigt sich eine Reihe auffälliger und statistisch signifikanter Zusammenhänge. Dies betrifft bei Krankenschwestern und Krankenpflegern im Vergleich zu anderen Berufsgruppen besonders häufig auch Schmerzen am Bewegungs-Apparat. Bei vier der fünf untersuchten Rationalisierungs-Maßnahmen finden sich solche Negativ-Effekte. Für den Rationalisierungs-Bereich "Management- und Vorgesetztenveränderungen" zeigt Abbildung 6 die quantitativen Dimensionen dieses Zusammenhangs. Ein hohes Maß an Befindlichkeitsstörungen taucht bei Betroffenheit von dieser Maßnahme mehr als doppelt so oft auf (57,5% im Vergleich zu 24,2%), bei Schmerzen am Bewegungsapparat ist die Quote der gesundheitlichen Betroffenheit immerhin noch deutlich höher (70% im Vergleich zu 42%).

Abb.6: Krankenschwestern und Krankenpfleger
Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden

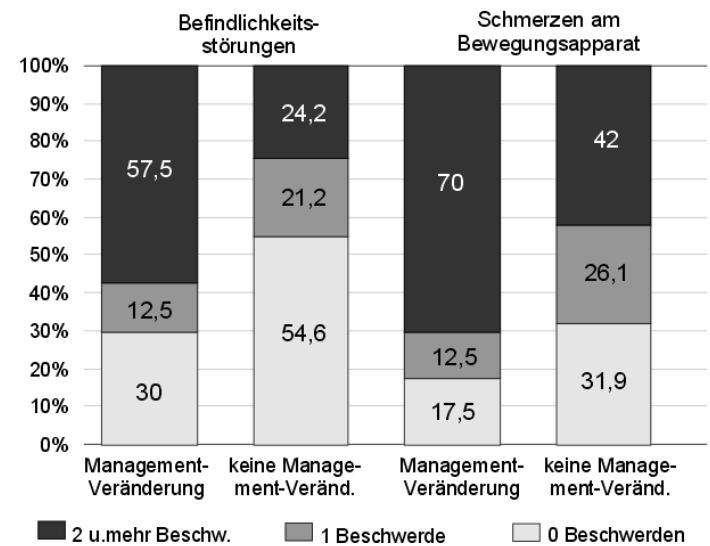


Tabelle 14: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden
(Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)

Krankenschwestern, -pfleger	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Management-veränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,07	0,05	0,16	0,10	0,19
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,13	0,13	0,12	0,04	0,15

2.3 Soziale Berufe

Hier erfaßt sind Sozialarbeiter und Sozialpädagogen, Erzieher/innen und Altenpfleger/innen, insgesamt 508 Beschäftigte.

Tabelle 15: Rationalisierung in Verwaltungsberufen (Angaben in %)

Sektor	Berufsgruppen	Es berichten über Veränderungen der persönl. Arbeitssituation durch ...				
		Technikeinführung	neues Produktangebot	Stellenabbau	Umstrukturierungen	Managementveränd.
Öff. Dienst	Sozialarb./ -päd.	10,4	15,1	16,7	23,0	15,1
	Erzieher	4,4	11,4	16,9	19,2	11,8
	Altenpfleger	20,9	16,4	17,3	16,4	12,8
	Durchschnitt alle Berufe *	26,5	15,3	17,9	19,8	11,9
and.Sekt.	Sozialarb./ -päd.	9,4	15,6	12,1	6,1	12,1
	Erzieher	4,9	7,3	11,9	12,2	7,1
	Altenpfleger	9,8	21,7	11,5	13,3	16,4
	Durchschnitt alle Berufe *	22,4	15,9	11,7	13,1	8,4

* Erfaßt ist hier der Gesamtbereich des Öffentlichen Dienstes bzw. der Privatwirtschaft (15-64jährige abhängige Vollzeitbeschäftigte aller Berufe)

Innerhalb des Öffentlichen Dienstes fällt auf, dass für alle drei Berufsgruppen die Rationalisierungsdy namik eher unterdurchschnittlich ausfällt, also durchgängig für alle Massnahmebereiche deutlich unter oder nur knapp über dem Gesamtdurchschnitt liegt. Dies gilt im Prinzip auch für die Privatwirtschaft. Allerdings sind bei Altenpflegern in privaten Heimen zwei Maßnahme-Bereiche doch relativ stark aus-

geprägt: neue Produkt- bzw. Dienstleistungsangebote und Management-Veränderungen. Auffällig ist die sehr geringe Rationalisierungsdynamik bei Erziehern, was zu einem Gutteil wohl der typischen Betriebsgröße dieser Berufsgruppe zuzurechnen ist: Rund 50% der Erzieher arbeiten in Betrieben mit maximal 9 Beschäftigten, bei Sozialarbeiterinnen und -pädagogen sind dies nur etwa 17%, bei Altenpflegern nur 7%.

Sozialarbeiter, Sozialpädagogen

Bei einem im Vergleich zu anderen Berufsgruppen im Öffentlichen Dienst relativ niedrigen Niveau von Rationalisierungs-Maßnahmen zeigt sich bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogen: Falls Rationalisierungskonzepte umgesetzt werden, verändern sie auch die Arbeitsbedingungen, und dies auch in überwiegend negativer Form durch Belastungsverschärfung. Zugleich wachsen die fachlichen Anforderungen an diese Berufsgruppe. Obwohl betriebliche Modernisierungskonzepte bei den allermeisten Berufsgruppen keinerlei Einfluß auf Unfall- und Gesundheitsgefahren haben, zeigt sich bei Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogen eine Risikoerhöhung durch Technik-Einführung. 25% derjenigen Beschäftigten, die davon betroffen sind, artikulieren solche erhöhten Gesundheitsrisiken im Vergleich zu lediglich 8% derjenigen ohne technische Veränderungen. Auffällig ist auch die Erhöhung körperlicher Belastungen durch Technik-Einsatz: Hier sind es 60,0% (Betroffenheit von Technikeinsatz) bzw. 23,9% (ohne Betroffenheit), die über höhere körperliche Belastungen berichten. Insgesamt ist festzuhalten: Bei Sozialarbeiterinnen und -pädagogen sind Rationalisierungs-Aktivitäten derzeit eher selten anzutreffen, wenn sie jedoch umgesetzt werden, erhöhen sie fachliche Anforderungen, zugleich aber auch Belastungen und Gesundheitsrisiken.

Tabelle 16: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau) grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Sozialarbeiter, -pädagogen	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Streß u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Gesundheitsgefahren	Möglichk. eig. Arbeitsteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	0,24	0,13	0,11	0,18	-0,06	-0,02
neues Dienstleistungsangebot	0,24	0,11	0,20	0,14	0,08	0,00
Stellenabbau	0,06	0,28	0,16	-0,12	0,02	-0,09
Abteilungs-Umstrukturierung	-0,04	0,06	0,18	0,09	0,04	0,08
Managementveränderung	0,06	0,17	0,17	0,05	0,05	-0,04

Dies schlägt sich teilweise auch in Gesundheitsbeschwerden nieder: Technik-Einführung, Stellenabbau und Management-Veränderungen zeigen bei den davon betroffenen Arbeitnehmern/innen teils moderate, teils erhebliche Effekte für das Ausmaß an Befindlichkeitsstörungen und Schmerzen am Bewegungsapparat.

Tabelle 17: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden (Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Sozialarbeiter, -pädagogen	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Management-veränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,09	0,08	0,28	0,13	0,18
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,20	0,17	0,13	0,12	0,14

Für die beiden Zusammenhänge Technikeinführung - Schmerzen am Bewegungsapparat und Stellenabbau - Befindlichkeitsstörungen verdeutlicht Abbildung 7 das quantitative Ausmaß der Betroffenheit. Bei Stellenabbau zeigen mehr als doppelt so viele Beschäftigte ein hohes Ausmaß an Befindlichkeitsstörungen wie Beschäftigte ohne diese Erfahrung (54,5% im Vergleich zu 24,8%). Ähnlich verhält es sich bei der Maßnahme Technik-Einführung: Hier klagen 30,8% über zwei und mehr Schmerzen am Bewegungsapparat, ohne Technik-Einführung sind es nur 12,4% der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen.

Erzieher

Für Erzieher gilt eine ganz ähnliche Aussage wie für Sozialpädagogen und Sozialarbeiter: Rationalisierungs-Aktivitäten sind derzeit vergleichsweise selten zu beobachten, wenn sie jedoch umgesetzt werden, erhöhen sie fachliche Anforderungen und in gewissem Umfang auch die Vielseitigkeit der Arbeit, bringen zugleich aber auch zusätzliche Belastungen, insbesondere durch Stress und Arbeitsdruck mit sich. So sagen 73,3% derjenigen, die persönlich von Stellenabbau betroffen sind, dass Stress und Arbeitsdruck sich erhöhen. Ohne solche Erfahrung berichten über vermehrten Stress nur 39,9%. Die Erfahrung von Managementveränderungen deutet einerseits in dieselbe Richtung: 74,2% mit dieser Erfahrung beklagen mehr Stress, ohne diese Erfahrung sind es nur 41,8%. Andererseits bringen Veränderungen im Vorgesetztenbereich aber auch mehr Abwechslung: 62,5% Betroffene berichten über vielseitigere Anforderungen, in der Gruppe ohne Betroffenheit sind es nur 31,5%.

Tabelle 18: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau)						
grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Erzieher	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Stress u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Gesundheitsgefahren	Möglichk. eig. Arbeitsteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	0,06	0,08	0,15	0,04	0,02	0,09
neues Dienstleistungsangebot	-0,04	0,07	0,19	-0,06	0,12	0,07
Stellenabbau	0,01	0,25	-0,05	0,04	-0,08	0,01
Abteilungs-Umstrukturierung	0,11	0,17	0,13	0,04	0,05	0,04
Managementveränderung	0,07	0,20	0,09	0,11	0,07	0,16

Die Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden sind in der Berufsgruppe der Erzieher eher schwach ausgeprägt: Nur zwei der insgesamt zehn Zusammenhänge sind statistisch signifikant: Management- und Vorgesetzten-Veränderungen bewirken ein höheres Ausmaß an Befindlichkeitsstörungen, Stellenabbau steht in Zusammenhang mit höherem Ausmaß an Schmerzen am Bewegungsapparat. Abbildung 8 verdeutlicht diese Zusammenhänge. Bei persönlicher Betroffenheit von Management-Veränderungen klagen über zwei Drittel der Betroffenen über ein

Abb.7: Sozialarbeiter, Sozialpädagogen
Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden

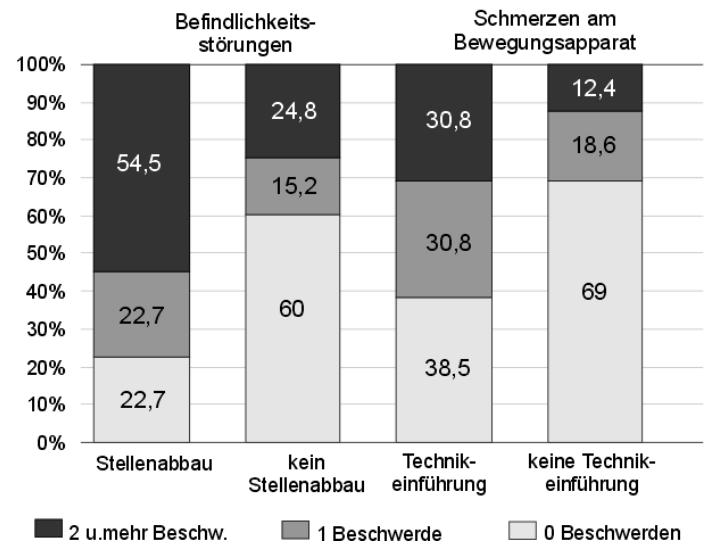
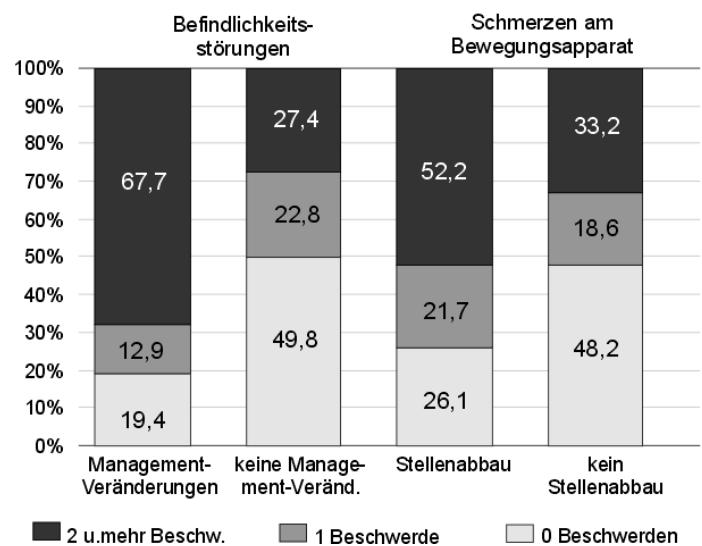


Abb.8: Erzieher
Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden



hohes Maß an Befindlichkeitsstörungen, ohne solche Erfahrung sind es nur etwa ein Viertel.

Tabelle 19: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden (Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Erzieher	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Management-veränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,01	0,04	0,08	0,05	0,24
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,06	0,05	0,16	0,08	0,10

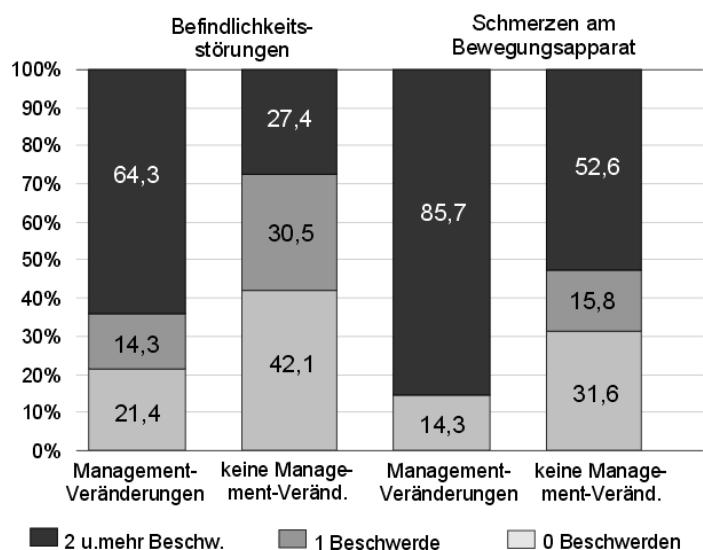
Altenpfleger

Das Niveau betrieblicher Rationalisierungs-Aktivitäten ist bei Altenpflegern, wie oben festgestellt, deutlich höher als bei anderen sozialen Berufen. Fachliche Anforderungen sind - auch dies im Unterschied zu anderen Berufsgruppen - vergleichsweise selten davon berührt, nur bei Management-Veränderung zeigt sich eine Erhöhung der Qualifikationsanforderungen. Diese Aussage höherer Anforderungen machen 85,7% der Beschäftigten mit Management-Veränderungen (ohne: 55,8%). Auffällig ist, dass fehlender Technik-Einsatz in diesem Beruf zu einer Erhöhung von Unfall- und Gesundheitsgefahren führt. Bei Technik-Einführung berichtet kein einziger Befragter über vermehrte Gesundheitsrisiken, ohne Technik-Einführung hingegen 21,4%. Auffällig ist aber insbesondere, dass körperliche Belastungen durch Rationalisierung ebenso ansteigen wie psychische Belastungen durch Stress und Arbeitsdruck. Bei Abteilungs-Umstrukturierungen und persönlicher Betroffenheit davon nehmen 83,3% der Beschäftigte einen Anstieg körperlicher Belastungen wahr und 83,3% eine Verschärfung von Stress. Ohne diese Betroffenheit liegen die Werte deutlicher niedriger (47,3% höhere körperliche Belastungen, 56,5% höherer Stress). Positive Veränderungen der Arbeitssituation durch Rationalisierung, etwa durch mehr Dispositionsspielräume oder Abwechslungsreichtum, finden sich in dieser Berufsgruppe andererseits gar nicht.

Tabelle 20: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau) grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Altenpfleger	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Stress u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Gesundheitsgefahren	Möglichk. eig. Arbeitseinteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	0,09	0,14	0,11	-0,17	0,08	-0,07
neues Dienstleistungsangebot	0,01	-0,05	0,12	-0,09	-0,07	-0,12
Stellenabbau	0,19	0,22	0,04	0,17	0,02	-0,08
Abteilungs-Umstrukturierung	0,27	0,20	0,00	0,09	0,04	0,04
Managementveränderung	0,20	0,25	0,20	-0,14	0,16	0,03

Insbesondere Veränderungen im Management- und Vorgesetzten-Bereich führen bei Altenpflegern/innen zu höheren gesundheitlichen Beschwerden und zwar bei beiden von uns herangezogenen Indikatoren. Daneben sind auch Abteilungs-Umstrukturierungen von Bedeutung, die allerdings statistisch signifikant nur für die Skala Befindlichkeitsstörungen ausfallen. Abbildung 9 zeigt für die Rationalisierungs-Maßnahme "Management-Veränderungen" das quantitative Ausmaß gesundheitlicher Betroffenheit. Bei Management-Veränderungen zeigen fast zwei Drittel der betroffenen Altenpfleger ein hohes Ausmaß an Befindlichkeitsstörungen, ohne diese Erfahrung sind es nur etwas mehr als ein Viertel. Auch

Abb.9: Altenpfleger
Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden



ohne Management-Veränderungen zeigt schon mehr als die Hälfte der Beschäftigten zwei und mehr Beschwerden am Bewegungsapparat, bei Vorgesetzten-Veränderungen erhöht sich dieser Anteil jedoch noch einmal erheblich und steigt auf 85,7%.

Tabelle 21: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden (Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Altenpfleger	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Managementveränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,07	0,02	0,14	0,20	0,21
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,09	0,08	0,09	0,11	0,19

2.4 Aufsichts- und Reinigungsberufe

Berücksichtigt sind hier Aufsichtsberufe (Pförtner, Wächter, Sicherheitsdienst, Hausmeister) sowie Gebäudereiniger und Raumpfleger/innen, insgesamt 147 Beschäftigte im Öffentlichen Dienst.

Tabelle 22: Rationalisierung in Aufsichts-, Reinigungsberufen (Angaben in %)						
Sektor	Berufsgruppen	Es berichten über Veränderungen der persönl. Arbeitssituation durch ...				
		Technikeinführung	neues Produktangebot	Stellenabbau	Umstrukturierungen	Managementveränd.
Öff. Dienst	Aufsichtsberufe	6,9	2,9	8,8	6,9	5,9
	Gebäuderein./ Raumpfl.	0	0	21,7	4,4	2,2
	Durchschnitt alle Berufe *	26,5	15,3	17,9	19,8	11,9
and.Sekt.	Aufsichtsberufe	6,0	9,5	5,2	3,4	1,7
	Gebäuderein./ Raumpfl.	5,6	7,5	4,7	4,7	4,7
	Durchschnitt alle Berufe *	22,4	14,6	11,7	15,5	10,6

* Erfäßt ist hier der Gesamtbereich des Öffentlichen Dienstes bzw. der Privatwirtschaft (15-64jährige abhängige Vollzeitbeschäftigte aller Berufe)

Es fällt auf den ersten Blick auf, dass in diesen beiden hier erfaßten Berufsgruppen eine Rationalisierungsdynamik kaum zu beobachten ist. Mit einer Ausnahme (Stellenabbau bei Gebäudereinigern im Öffentlichen Dienst) liegt die Zahl der Beschäftigten, die über Veränderungen und eine persönliche Betroffenheit berichten, ganz erheblich unter dem Durchschnitt und teilweise sogar bei null Prozent oder wenigen Prozentpunkten. Dies ist auch nicht nur ein Effekt der Betriebsgröße, denn die Zahl der befragten Erwerbstätigen, die in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten tätig sind, liegt über 30% (Aufsichtsberufe) bzw. sogar deutlich über 40% (Gebäudereiniger).

Aufsichtsberufe

Rationalisierungs-Maßnahmen sind bei Aufsichtsberufen (Pförtner, Wächter, Sicherheitsdienst, Hausmeister usw.) derzeit überaus selten vorzufinden. Ob dies eher an stofflichen Bedingungen liegt (Einzelarbeitsplätze mit hoher Verantwortung), die als Rationalisierungs-Barriere wirken oder an der Tatsache, dass an diesen Arbeitsplätzen, die früher typische "Schon-Arbeitsplätze" waren, viele Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen tätig sind, ist nur schwer zu beurteilen. Feststellbar ist aber auch, dass umgesetzte Rationalisierungsmaßnahmen nur begrenzt die Arbeitsbedingungen verändern. In Tabelle 23 finden sich nur drei signifikante Zusammenhänge zwischen Rationalisierungsmaßnahmen und wahrgenommenen Veränderungen der Arbeitssituation. Vor allem Stellenabbau führt hier zu höheren Belastungen. Über höhere körperliche Belastungen klagen 66,7% derjenigen, die von Personalabbau betroffen sind, ohne diese Erfahrung sind es nur 14,3%. Über vermehrten Stress und Arbeitsdruck berichten aufgrund der gleichen Rationalisierungsmaßnahme 88,9%, ohne diese persönliche Erfahrung sind es nur 27,0%.

Tabelle 23: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau) grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Aufsichtsberufe	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Stress u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Ge-sundheits-gefahren	Möglichk. eig. Ar-beitseinteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	0,02	0,07	0,02	0,03	0,08	0,10
neues Dienstleistungsangebot	-0,05	-0,09	0,03	0,02	-0,05	-0,02
Stellenabbau	0,28	0,31	0,11	0,13	0,01	-0,09

Abteilungs-Umstrukturierung	0,08	0,14	0,00	-0,06	0,00	-0,02
Managementveränderung	0,02	0,22	0,12	0,03	0,10	-0,10

Die Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden sind bei Aufsichtsberufen nur sehr schwach ausgeprägt, nur eins der zehn Zusammenhangsmaße ist statistisch signifikant. Für die Maßnahme "Technik-Einführung" zeigt sich ein höheres Ausmaß an Gesundheitsbeschwerden. Quantitativ heißt dies: Ausnahmslos alle Beschäftigten ohne Technik-Einführung zeigen keinerlei Befindlichkeitsstörungen. Bei Betroffenheit von Technik-Einführung sinkt dieser Wert von 100% auf 69,1%. Nun weisen 16% eine Beschwerde, 14,9% zwei oder mehr Beschwerden auf.

Tabelle 24: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden (Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Aufsichtsberufe	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Management-veränderung
Befindlichkeitsstörungen	0,17	0,10	0,07	0,03	0,05
Schmerzen am Bewegungsapparat	0,02	0,06	0,09	0,06	0,05

Gebäudereiniger, Raumpfleger

Hervorzuheben ist zunächst, dass zwei Rationalisierungs-Maßnahmen (Technik-Einführung, neues Dienstleistungsangebot) bei Gebäudereinigern und Raumpflegern überhaupt nicht zu beobachten sind, d.h. von keinem einzigen Beschäftigten berichtet wurden: Technik-Einführung und neue Dienstleistungs-Angebote. Nur zwei Zusammenhänge sind statistisch signifikant: Bei persönlicher Betroffenheit von Stellenabbau berichten 88,9% über höheren Stress und Arbeitsdruck, ohne Erfahrung von Stellenabbau sind es nur 38,9%. Höhere fachliche Erfahrungen werden von 0% derjenigen mit Betroffenheit von Stellenabbau berichtet, ohne Stellenabbau sind es immerhin 18,2%. Auch für Abteilungs-Umstrukturierungen und Management-Veränderungen zeigt sich dieser negative Zusammenhang, wenngleich die statistischen Werte nicht signifikant sind. Die ebenfalls negativen Korrelationen zum Aspekt "Möglichkeit eigener Arbeitseinteilung" deuten an, dass Rationalisierungsprozesse bei Gebäudereinigern und Raumpflegern wohl ganz wesentlich auf eine Arbeitszergliederung und Routinisierung, also eine weitere Forcierung der Arbeitsteilung orientiert sind.

Tabelle 25: Rationalisierungseffekte für die Arbeitssituation (Kendalls Tau) grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau						
Gebäuderein., Raumpfleger	Die jew. Rationalisierung verändert die Arbeitssituation hinsichtlich ...					
Rationalisierungsbereich	körperl. Belastungen	Stress u. Arbeitsdruck	fachlichen Anforderungen	Unfall-, Gesundheitsgefahren	Möglichk. eig. Arbeitseinteilung	Vielseitigkeit, Interessantheit
Technikeinführung	---	---	---	---	---	---
neues Dienstleistungsangebot	---	---	---	---	---	---
Stellenabbau	0,00	0,40	-0,38	-0,16	0,02	0,00
Abteilungs-Umstrukturierung	-0,19	0,22	-0,29	-0,11	-0,22	0,00
Managementveränderung	-0,14	0,15	-0,37	-0,08	-0,28	0,00

* keine Berechnung möglich wegen einzelner Zellenbesetzungen = 0

Auch bei Gebäudereinigern und Raumpflegern sind die Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden nur sehr schwach ausgeprägt, keins der zehn Zusammenhangsmaße ist statistisch signifikant. Für zwei Maßnahmebereiche zeigt sich sogar, dass nicht ein einziger Befragter dieser Gruppe dies in seinem Betrieb beobachtet hat. Lediglich für die Maßnahme "Stellenabbau" zeigt sich ein (allerdings statistisch nicht signifikanter) Zusammenhang zum Ausmaß der Befindlichkeitsstörungen. Quantitativ heißt dies: Bei Betroffenheit von Stellenabbau weisen 50% zwei oder mehr Befindlichkeitsstörungen auf, ohne Stellenabbau sind es nur 17,1%.

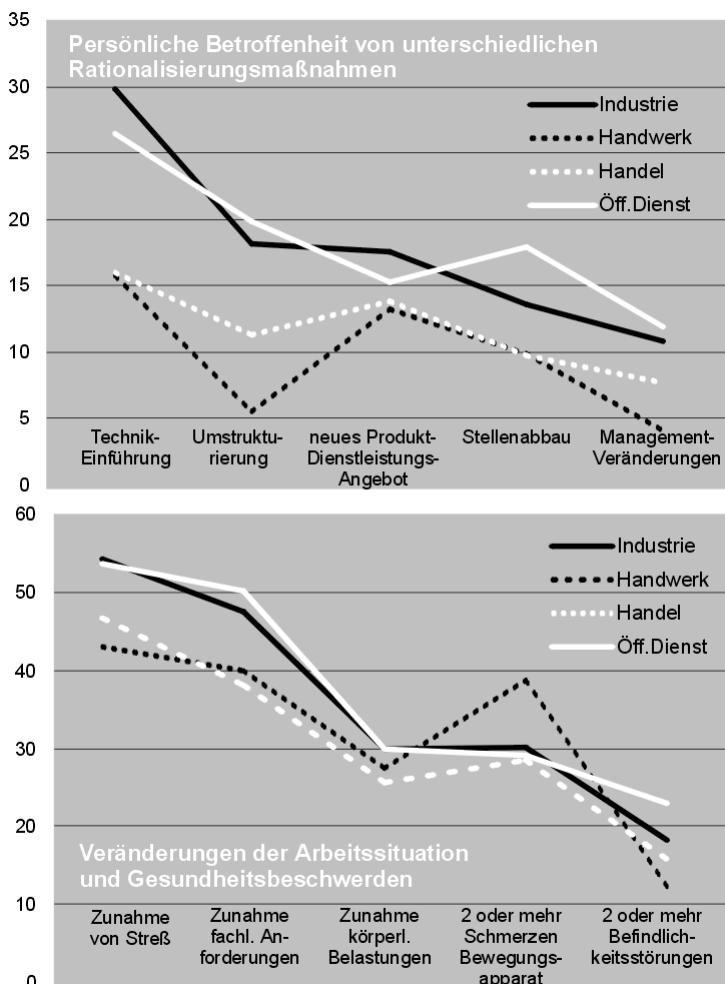
Tabelle 26: Zusammenhänge zwischen Rationalisierung und Gesundheitsbeschwerden (Kendalls Tau, grau unterlegte Felder: signifikante Zusammenhänge mindestens auf dem 5%-Niveau)					
Gebäuderein., Raumpfleger	Technikeinführung	neues Dienstleist.angebot	Stellenabbau	Abteilungs-Umstruktur.	Management-veränderung
Befindlichkeitsstörungen	---	---	0,24	0,02	0,12
Schmerzen am Bewegungsapparat	---	---	0,12	0,04	0,08

3. Zusammenfassung

Unsere Analyse von Rationalisierungsprozessen im Öffentlichen Dienst hat deutlich gemacht, dass zwischen den einzelnen Berufsgruppen erhebliche Unterschiede bestehen. Dies betrifft zunächst die Reichweite, die quantitative Betroffenheit von unterschiedlichen Rationalisierungsmaßnahmen. Während etwa bei Verwaltungsfachleuten im höheren, aber auch im mittleren Dienst eine sehr starke Verbreitung von Rationalisierungsstrategien beobachtbar ist, herrscht in einigen anderen Berufsgruppen, wie insbesondere den sozialen Berufen (Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Erzieher, Altenpfleger), aber auch bei Aufsichts- und Reinigungsberufen doch eher eine "Veränderungs-Flaute". Solche Differenzen sind auch innerhalb einer Branche beobachtbar, etwa in Kliniken und Heimen, wo sich Veränderungsstrategien sehr stark auf die Gruppe der Ärzte konzentrieren und Krankenschwestern und Krankenpfleger im Vergleich dazu sehr viel weniger betreffen.

Erhebliche Differenzen zwischen den Berufsgruppen zeigen sich aber auch für Effekte der Rationalisierung. So wird etwa für Verwaltungsfachleute im höheren Dienst deutlich, dass sie trotz sehr intensiver und verbreiteter Rationalisierungsbetroffenheit nur in sehr begrenztem Umfang über eine Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen berichten und auch gesundheitliche Negativ-Effekte nur sehr schwach ausgeprägt sind. Ganz offensichtlich gelingt es diesen Erwerbstätigen aufgrund ihrer weitreichenden Dispositions- und Entscheidungsspielräume, Negativfolgen zu kompensieren oder sogar - für sie belastungsverträglich - umzudefinieren. Auf der andern Seite dieser Skala finden sich dann Berufsgruppen wie etwa Verwaltungsfachleute im mittleren Dienst, Büro- und kaufmännische Sachbearbeiter, Krankenschwestern und Krankenpfleger sowie alle sozialen Berufe, die über eine sehr weitreichende Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen durch Rationalisierungsprozesse berichten. Für diese Berufe zeigt sich ein recht typisches und übereinstimmendes allgemeines Muster betrieblicher Veränderung: Rationalisierungsprozesse verschärfen psychische Belastungen (durch Stress und Arbeitsdruck, teilweise auch durch erhöhten Arbeitszeitumfang aufgrund von Überstunden), erhöhen aber zugleich auch Qualifikationsanforderungen und bisweilen auch Abwechslungsreichtum und Vielseitigkeit der Aufgaben.

Abb. 10: Rationalisierungsbetroffenheit, Veränderungen der Arbeitssituation und Gesundheitsbeschwerden in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren (Zahlenangaben in Prozent)



Auch hinsichtlich gesundheitlicher Effekte durch Rationalisierung zeigen sich erhebliche Differenzen zwischen den Berufsgruppen. Bei einigen Berufsgruppen mit besonders hohem Qualifikationsniveau (Ärzte, Verwaltungsfachleute höherer Dienst) und ebenso bei Berufsgruppen mit besonders niedriger Qualifikation (Aufsichtsberufe, Gebäudereiniger und Raumpfleger) sind gesundheitliche Negativeffekte kaum vorfindbar. Dieselbe Tendenz zeigt sich auch innerhalb einer Branche: So berichten beispielsweise in Kliniken und Heimen Ärzte kaum über vermehrte Befindlichkeitsstörungen oder Schmerzen am Bewegungsapparat, während dies bei Krankenschwestern und -pflegern besonders stark ausgeprägt ist.

Zu überprüfen ist abschließend noch, wie die zumindest für einige Berufsgruppen im Öffentlichen Dienst sehr weitreichenden Rationalisierungsfolgen (Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeschwerden) insgesamt und im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren einzustufen sind. Finden sich möglicherweise im Handwerk, in der Indust-

rie oder im Handel noch sehr viel gravierendere Effekte, die die hier berichteten Befunde nachhaltig relativieren könnten?

Abbildung 10 zeigt für alle abhängig Beschäftigten in Vollzeit-Arbeit (Alter 15-64 Jahre) aus unterschiedlichen Wirtschaftssektoren die jeweilige Betroffenheit von Rationalisierungs-Strategien, Veränderungen der Arbeitssituation und auch Gesundheitsbeschwerden. Zweierlei wird dabei deutlich: Zum einen sind im Öffentlichen Dienst derzeit tatsächlich sehr weitreichende Rationalisierungsprozesse im Gange, wobei der Grad ihrer Verbreitung teilweise sogar noch stärker ausgeprägt ist als in der Industrie, in jedem Falle aber über dem quantitativen Niveau des Handels oder Handwerks liegt.

Zum zweiten wird auch deutlich, dass diese unterschiedlichen Veränderungskonzepte sehr weitreichende Folgen für die Beschäftigten haben. Die rationalisierungsbedingte Zunahme von Stress, von körperlichen Belastungen und fachlichen Anforderungen ist durchweg sehr hoch, der Öffentliche Dienst liegt hier - zusammen mit der Industrie - ganz oben. Auch bei Befindlichkeitsstörungen zeigt sich, dass diese derzeit am stärksten im Öffentlichen Dienst verbreitet sind. Nur bei Schmerzen am Bewegungsapparat liegt der Sektor Handwerk deutlich vorne.