

### **Einsparungen – Personalabbau – Arbeitsverdichtung**

Folgen der Sparpolitik für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst

### **Gegen eine Politik auf dem Rücken der Beschäftigten und zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger**

Ohne Zweifel, wir wünschen uns alle eine sparsame und effizient wirtschaftende öffentliche Hand. Sparsam und effizient ist aber nicht gleichbedeutend mit „Sparen um jeden Preis“. Schließlich muss die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen stimmen. Nur dann werden diese von den Bürgerinnen und Bürgern als wichtige und nützliche Aufgaben des öffentlichen Sektors akzeptiert.

Ausschlaggebend hierfür sind die 4,6 Millionen Frauen und Männer, die bei Bund, Ländern und Kommunen tagtäglich im öffentlichen Dienst ihre Arbeit tun. Wenn wir ihren Sorgen und Nöten keine Beachtung schenken, verstärkt die derzeitige Sparpolitik einen Teufelskreis, der schon längst in Gang gesetzt ist. Wer immer mehr Personal abbaut, wer Arbeitsplätze auslagert, wer die Arbeitsbedingungen stetig verschlechtert, erhöht den Druck auf die verbleibenden Beschäftigten.

Die Folgen sind bekannt: Gesundheitliche Probleme nehmen zu, die Fehlzeiten steigen. Das ist die eine Seite.

Auf der anderen Seite stehen die Auswirkungen für die Bürgerinnen und Bürger. Wichtige öffentliche Dienstleistungen werden eingeschränkt und notwendige Investitionen – zum Beispiel in Schulen – nicht vorgenommen. Selbst im Kernbereich des öffentlichen Dienstes – der öffentlichen Sicherheit und Ordnung – ist der Sparzwang zu spüren.

Eine Politik, die nur Möglichkeiten sieht, wie Kosten eingespart werden können, die aber auf dem Auge der Steuer- und Verteilungsgerechtigkeit blind ist, geht sowohl zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger, als auch zu Lasten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Notwendig ist eine gerechte und nachhaltige Steuer- und Verteilungspolitik. Die Politik hat durch die systematische Absenkung der Staatsquote ihre eigenen Steuerungs- und Handlungsmöglichkeiten beschnitten. Davon profitieren Wenige.

Statt weiterer Steuersenkungen brauchen wir im Sinne der großen Mehrheit der Bevölkerung Steuergerechtigkeit: Vermögende, Unternehmen und Erben müssen wieder stärker zur Finanzierung

öffentlicher Aufgaben wie Bildung und Infrastruktur herangezogen werden. Damit entstehen auch Spielräume, gute öffentliche Dienstleistungen und gute Arbeit im öffentlichen Dienst zu finanzieren.

Aber ein Gegenlenken ist nicht in Sicht. In der Bundesverwaltung will die Bundesregierung nach jahrelangem Personalabbau erneut mehr als 10.000 Stellen dauerhaft streichen. Auch in vielen Ländern wird im öffentlichen Dienst der Rotstift angesetzt. Die Folgen kann man erahnen, wenn man sich den letzten Gesundheitsbericht für die unmittelbare Bundesverwaltung ansieht. Er weist für das Jahr 2009 eine Steigerung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote von vorher 6,51 Prozent auf 7,08 Prozent aus. Das bedeutet, an jedem Arbeitstag fehlen in der unmittelbaren Bundesverwaltung rund 18.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krankheitsbedingt.

Aber nicht nur der stetige Personalabbau dürfte zukünftig das Problem der gesundheitlichen Belastungen durch schwierige Arbeitsbedingungen noch verschärfen. Hinzu kommt die sich durch die demografische Entwicklung verändernde Personalstruktur in der Bundesverwaltung, aber natürlich auch in den Ländern und den Kommunen.

Der aktuelle Demografiebericht der Bundesregierung hebt hervor, dass die Bediensteten in der Bundesverwaltung im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung insgesamt älter sind. Fast 40 Prozent der Beschäftigten seien über 50 Jahre alt. Gleichzeitig wird die Regelaltersgrenze in den nächsten Jahren schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben.

Die Schlussfolgerungen, die im Demografiebericht für eine demografiegerechte Personalpolitik für die Bundesverwaltung gezogen werden, lesen sich fast wie unsere gewerkschaftlichen Positionen.

Zitat Anfang:

„Zu einer solchen Personalpolitik gehören Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, des Arbeitsschutzes, zum Schutz vor psychischen Fehlbelastungen, des Gesundheitsmanagements, der Förderung des lebenslangen Lernens sowie altersgerechter Rahmenbedingungen für effiziente Arbeitsstrukturen.“

Zitat Ende.

Zu diesen wohlklingenden Sätzen füge ich hinzu: Das ist aber nicht zum Nulltarif zu haben. Gute Personalpolitik erfordert finanzielle und personelle Ressourcen. Diese Forderung hat der DGB auch im Rahmen der im Jahr 2009 unterzeichneten „Gemeinsamen Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung“ immer wieder betont. Der Sparzwang wird aber natürlich auch hier als Gegenargument angeführt. Die negativen Folgekosten werden ausgeblendet.

Anders ist es nicht zu erklären, dass laut Gesundheitsbericht 2009 nur weniger als die Hälfte der befragten Bundesbehörden über konzeptionelle Grundlagen oder notwendige finanzielle beziehungsweise personelle Ressourcen zur Einführung eines Gesundheitsmanagements verfügen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund sieht die drastischen Einsparmaßnahmen der öffentlichen Arbeitgeber seit langem mit Sorge. Nach einer Befragung des DGB-Index Gute Arbeit geht nur jeder zweite Beschäftigte im öffentlichen Dienst davon aus, seine Tätigkeit unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Ruhestandsalter ausüben zu können. 34,3 Prozent der Befragten gaben sogar an, dass sie sich

unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes und der Arbeitsbedingungen nicht vorstellen können, ihre Erwerbsphase gesund zu beenden. Von den Befragten sagten 32 Prozent, dass sie in hohem beziehungsweise sehr hohem Maße unter Zeitdruck arbeiten müssen.

Zeitdruck und Arbeitshetze sind Belastungen, die sich in vielfältiger Weise negativ auswirken. Sie verschlechtern die Arbeitsqualität insgesamt und beeinträchtigen Service und Arbeitsprodukt. Sparen um jeden Preis auf dem Rücken der Beschäftigten und zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger ist nicht akzeptabel. Die Beschäftigten müssen stärker vor Zeitdruck und Arbeitsverdichtung geschützt werden. Doch die derzeitige Personalpolitik von öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherren geht genau in die andere Richtung. Der Personalabbau seit Anfang der 1990er Jahre führt zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen für viele Beschäftigte.

Angesichts dieser Entwicklung ist ein deutliches Umdenken notwendig. Der Handlungsauftrag, Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten, richtet sich zuerst an die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren, aber auch an die Interessenvertretungen und die Gewerkschaften. Die öffentlichen Arbeitgeber müssen endlich ein adäquates Gesundheitsmanagement einführen, denn es hat sich gezeigt, dass die bisherigen Maßnahmen nicht zum Erfolg führen. Gerade die gesundheitlichen Belange der älter werdenden Beschäftigten im öffentlichen Dienst müssen berücksichtigt werden.

Die wachsende Arbeitsverdichtung durch den Personalabbau der letzten Jahre muss gestoppt werden. Neueinstellungen müssen **jetzt** erfolgen, denn der Wettbewerb um gute Fachkräfte hat schon begonnen.