



Bericht

der Landesregierung – Minister und Chef der Staatskanzlei

Bericht über die Ergebnisse der zweiten Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24

Erstellt von

Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation iqpr GmbH
an der Deutschen Sporthochschule Köln
Dr. Christian Hetzel und Dr. Betje Schwarz

im Auftrag der Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention
(LGS) der Staatskanzlei

Inhalt

Teil I: Zusammenfassung	5
Teil II: Einstieg	13
1. Arbeitsfähigkeit und Gesundheit in der Landesverwaltung.....	13
2. Was ist die Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung?	14
3. Wie ist der vorliegende Bericht aufgebaut?	19
Teil III: Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für die Landesverwaltung in Schleswig-Holstein (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	21
4. Wie viele und welche Landesbeschäftigte haben sich beteiligt?	21
5. Wie steht es um die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit?	24
6. Wie hoch ist die Arbeitszufriedenheit?	28
7. Arbeiten trotz Krankheit – Wie steht es um den Präsentismus?.....	30
8. Was sind die größten arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren?	32
9. Was sind die größten arbeitsbezogenen Schutzfaktoren?	37
10. Wie steht es um die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements?..	43
11. Was sind die Stellschrauben?	48
12. Beschäftigtengruppen im Vergleich – Wer zeigt welche Besonderheiten?.....	51
13. Welche Handlungsbedarfe lassen sich ableiten?	58
14. Wie geht es weiter?	60
Teil IV: Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für die Landespolizei in Schleswig-Holstein.....	65
15. Besonderheiten der Stuserhebung 2023/24 für die Landespolizei	65
16. Beteiligung und Repräsentativität für die Landespolizei	66
17. Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus für die Landespolizei	67
18. Belastungsfaktoren für die Landespolizei.....	71

19. Schutzfaktoren für die Landespolizei	74
20. BGM-Angebote für die Landespolizei.....	77
21. Stellschrauben für die Landespolizei.....	81
22. Beschäftigtengruppen für die Landespolizei.....	84
23. Welche Handlungsbedarfe lassen sich für die Landespolizei ableiten?	92
24. Wie geht es für die Landespolizei weiter?	94
Teil V: Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für den Schulbereich in Schleswig-Holstein.....	97
25. Besonderheiten der Stuserhebung 2023/24 für den Schulbereich	97
26. Beteiligung, Repräsentativität und Zielgrößen für den Schulbereich.....	102
27. Allgemeinbildende Schulen	107
28. Allgemeinbildende Schulen nach Schularten	112
29. Allgemeinbildende Schulen nach Region	115
30. Allgemeinbildende Schulen nach Schularten und Region.....	117
31. Berufsbildende Schulen	126
32. Berufsbildende Schulen nach Schularten.....	130
33. Studienleitungen des IQSH.....	134
34. Stellschrauben für den Schulbereich.....	137
35. Welche Handlungsbedarfe lassen sich für den Schulbereich ableiten?	142
36. Wie geht es für den Schulbereich weiter?	144
Teil VI: Anhang	147
37. Abkürzungen	147
38. Methodencheck.....	149
39. Weitere Befunde	161
40. /Literatur	162

Teil I

Zusammenfassung

Teil I: Zusammenfassung

Einstieg

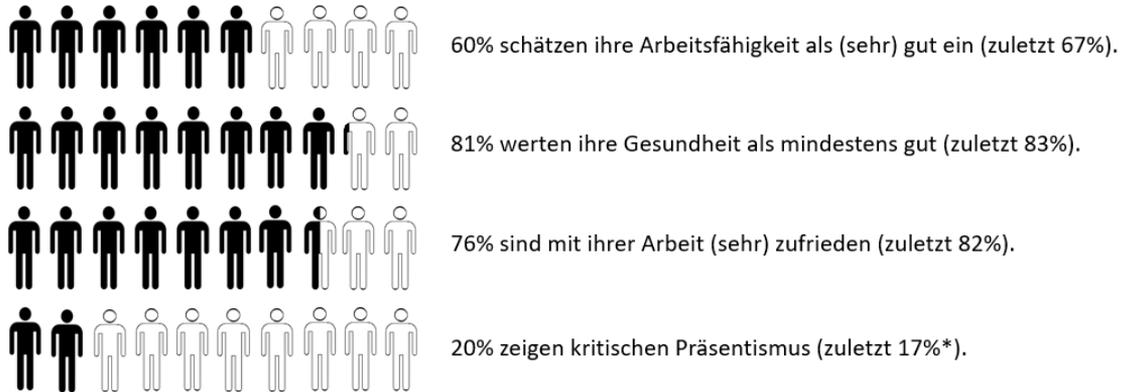
- Die Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 ist nach 2017/18 die zweite Befragung der Landesbeschäftigten zum Status ihrer Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit, zum Präsentismus, zu arbeitsbezogenen Belastungs- und Schutzfaktoren sowie zur Bekanntheit und Nutzung der Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).
- Die Ergebnisse der Stuserhebung dienen als Basis für die Erarbeitung passgenauer Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitendengesundheit, für die gesundheitsförderliche Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und die Optimierung bestehender BGM-Angebote.
- Die rechtliche Grundlage bildet eine von der Landesregierung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 Mitbestimmungsgesetz (MBG SH) getroffene BGM-Rahmenvereinbarung.
- An der zweiten Stuserhebung haben sich alle Landesbehörden der unmittelbaren Landesverwaltung beteiligt, sodass die Befragung insgesamt rund 60.000 Landesbeschäftigte adressierte.

Ergebnisse für die Landesverwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)

- 59% (10768 von 18217) der Landesbeschäftigten haben sich an der Stuserhebung beteiligt. Betrachtet man nur den Rücklauf von Mitarbeitenden aus Behörden, die bereits an der ersten Stuserhebung teilgenommen haben, erhöht sich die Beteiligungsquote auf 67% - das sind 11%-Punkte mehr als 2017/18.
- Strukturvergleiche zeigen, dass der Rücklauf repräsentativ und belastbar ist. Dies dürfte, wie auch der Anstieg der Beteiligungsquote, auf die zentrale Begleitung durch die Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS), die durchgeführten Schulungen und Abstimmungsgespräche sowie den Einsatz und das Engagement von BGM-Ansprechpersonen und Mitarbeitenden mit Multiplikatorenfunktion zurückzuführen sein.
- In der Befragung haben 60% der Landesbeschäftigten eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit angegeben. Ihre Gesundheit beurteilen 81% als gut bis ausgezeichnet. Gegenüber der ersten Stuserhebung ist die Arbeitsfähigkeit gesunken und die Gesundheit nahezu stabil geblieben.
- 76% der Beschäftigten sind mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden. Allerdings gaben 20% der Beschäftigten kritischen Präsentismus (mehr als fünfmal in den letzten 12 Monaten) an. Gegenüber 2017/18 ist die Arbeitszufriedenheit gesunken und der Präsentismus gestiegen – mit der Einschränkung, dass Präsentismus in 2017/18 optional und nur von wenigen Ressorts eingesetzt wurde.

- Diese Zielgrößen sind zudem in folgender Abbildung dargestellt. Die Zielgrößen Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus haben sich ungünstig entwickelt. Dies deutet auf Handlungsbedarf hin.

Landesverwaltung SH (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich) in 2023/24



Anmerkung: Berichtet sind die Rohwerte, also ohne Berücksichtigung von Strukturunterschieden zwischen beiden Erhebungen. Analysen dazu (siehe Haupttext) zeigen nur geringe strukturbedingte Unterschiede. In 2023/24 N=10768, zuletzt in 2017/18 N=5411. * Die Frage zum Präsentismus war zuletzt optional und nur von wenigen Ressorts (n=980) eingesetzt.

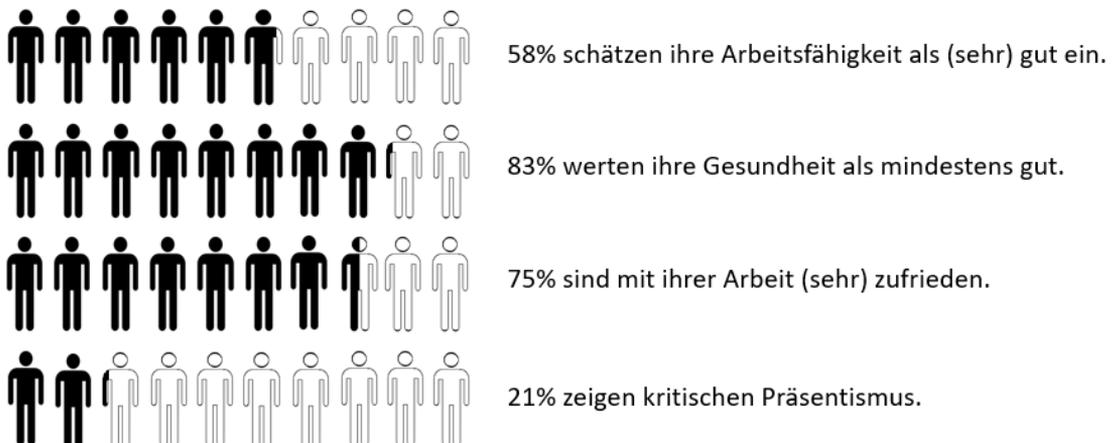
- Aus Studien ist bekannt, dass mit kritischem Präsentismus das Risiko steigt, langzeiterkrankt auszufallen.
- Als wichtigste Belastungsfaktoren zeigen sich Störungen und Arbeitsverdichtung. 49% bzw. 33% der Befragungsteilnehmenden gaben an, von diesen Belastungen oft oder fast immer betroffen zu sein.
- Unter den Schutzfaktoren zeigen sich vor allem Handlungsspielräume und Gemeinschaftsgefühl als wichtige Ressourcen: 85% bzw. 77% haben sich hier jeweils für die beiden günstigsten Antwortkategorien entschieden.
- Arbeitsverdichtung und Gemeinschaftsgefühl stellen den Daten folgend wichtige Stellschrauben für die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit sowie die Arbeitszufriedenheit und den Präsentismus dar. Sie haben sich im Vergleich zur ersten Stuserhebung tendenziell verschlechtert.
- Nicht nur in den Daten sondern auch in den zahlreichen Veranstaltungen und Diskussionen vor Ort, bei denen das durchführende Institut beteiligt war, kam dem Thema Arbeitsverdichtung ein hoher Stellenwert zu. Gleichzeitig wurde deutlich, dass dezentral in den einzelnen Organisationseinheiten die diesbezüglichen Handlungsmöglichkeiten begrenzt sind.
- Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind den Beschäftigten im Großen und Ganzen bekannt – am häufigsten finden sich Abstriche beim Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Ausbaufähig zeigt sich auch die Inanspruchnahme letzterer.

Ergebnisse für die Landespolizei

- Die Landespolizei nahm in 2023/24 erstmals an der Stuserhebung teil; ein historischer Vergleich ist daher nicht möglich.

- Von 8530 angeschriebenen Personen haben sich 3509 Personen beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 41% (Landespolizeiamt LPA 40%, Landeskriminalamt LKA 51%, Polizeidirektionen 40%).
- Angesichts der dezentralen Struktur der Landespolizei, des hohen Anteils an Außendienstmitarbeitenden und des Einsatzes von Papierfragebögen ist der Rücklauf als akzeptabel zu werten. Papierfragebögen kamen zum Einsatz, um Beschäftigten, denen während der Dienstzeit kein oder nur sehr begrenzter Zugriff auf einen PC bzw. Internet zur Verfügung steht, die Teilnahme an der ansonsten online realisierten Befragung zu erleichtern.
- Repräsentativität scheint insgesamt gegeben, ist jedoch für einzelne Organisationseinheiten im Detail zu betrachten, da das Risiko der Über-/Unterrepräsentanz einzelner Beschäftigtengruppen bei geringen Rückläufen höher ist.
- 58% der Befragungsteilnehmenden aus der Landespolizei gaben eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit an (LPA 54%, LKA 69%, Polizeidirektionen 57%). Ihre Gesundheit beurteilten 83% (LPA 75%, LKA 88%, Polizeidirektionen 83%) als gut bis ausgezeichnet.
- 75% der Befragungsteilnehmenden sind mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden (LPA 77%, LKA 81%, Polizeidirektionen 74%); kritischen Präsentismus (mehr als fünfmal in den letzten 12 Monaten) gaben 21% an (LPA 22%, LKA 17%, Polizeidirektionen 22%).
- Dies ist zudem in folgender Abbildung dargestellt.

Landespolizei SH in 2023/24



Anmerkung: Die Landespolizei nahm erstmals teil, so dass keine zeitliche Entwicklung abbildbar ist. N=3509.

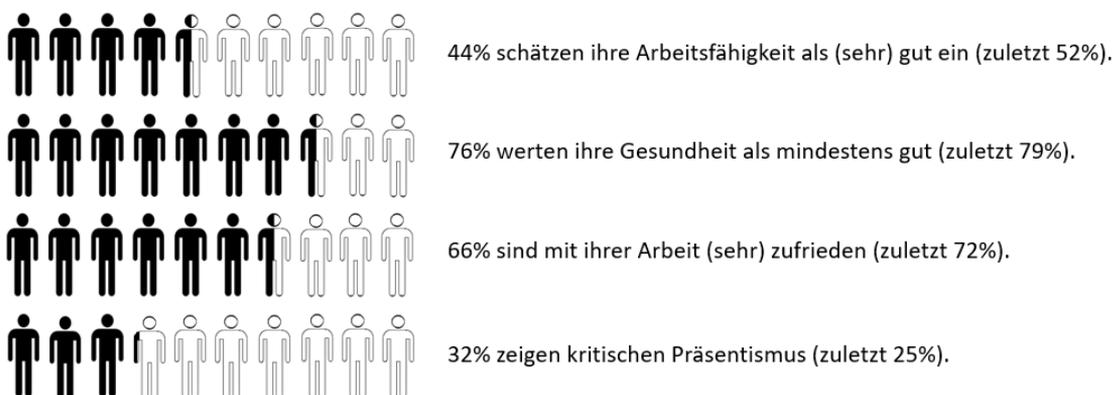
- Störungen und Arbeitsverdichtung stellen wie in der Verwaltung die stärksten Belastungsfaktoren dar. 57% bzw. 42% der Teilnehmenden der Landespolizei gaben an, von diesen Belastungen oft oder fast immer betroffen zu sein.
- Unter den Schutzfaktoren zeigen sich vor allem das Gemeinschaftsgefühl und die Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit als wichtige Ressourcen: 86% bzw. 67% haben sich hier jeweils für die beiden günstigsten Antwortkategorien entschieden.

- Arbeitsverdichtung und Gemeinschaftsgefühl sind den Daten folgend auch in der Landespolizei die beiden zentralen Stellschrauben insbesondere für Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit und sollten daher mit entsprechenden Maßnahmen adressiert werden.
- Wie in der Landesverwaltung sind auch bei der Landespolizei die Kenntnis und Inanspruchnahme von Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements ausbaufähig.

Ergebnisse für den Schulbereich

- Der Schulbereich (allgemein- und berufsbildende Schulen) nahm zum zweiten Mal an der Stuserhebung teil. Insgesamt haben sich 12520 Landesbeschäftigte an Schulen (Lehrkräfte, schulische Assistenzen, IQSH Studienleitungen) beteiligt. Das entspricht einer Rücklaufquote von 41% - deutlich mehr als zuletzt. Zwischen den einzelnen Schularten variiert die Quote von 31% bis 68%.
- Wesentliche Neuerung im Vergleich zur letzten Stuserhebung war, dass auch schulindividuelle Berichte erstellt wurden.
- Für den Schulbereich insgesamt sind die vorliegenden Ergebnisse als repräsentativ zu werten. Für einzelne Schulen bzw. Schularten ist dies gerade bei geringeren Rücklaufquoten jedoch im Detail zu betrachten.
- Insgesamt – also allgemein- und berufsbildende Schulen sowie IQSH Studienleitungen zusammen – besteht für die Zielgrößen folgender Befund: 44% geben eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit, 76% eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit, 66% eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit und 32% kritischen Präsentismus an. Dies und die Entwicklungen zur letzten Stuserhebung sind in folgender Abbildung ersichtlich.

Schulbereich SH in 2023/24



Anmerkung: Berichtet sind die Rohwerte, also ohne Berücksichtigung von Strukturunterschieden zwischen beiden Erhebungen. Trendanalysen für die Schularten sind altersstandardisiert (siehe Haupttext). In 2023/24 N=12520, zuletzt in 2017/18 N=9061.

- Von den an allgemeinbildenden Schulen tätigen Befragungsteilnehmenden geben 42% eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit, 76% eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit, 64% eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit und 34% kritischen Präsentismus an.

- Von den an berufsbildenden Schulen tätigen Befragungsteilnehmenden geben 49% eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit, 78% eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit, 74% eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit und 27% kritischen Präsentismus an.
- Von den IQSH Studienleitungen geben 49% eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit, 74% eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit, 80% eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit und 31% kritischen Präsentismus an.
- Im Vergleich zu 2017/18 zeigen sich bei mehreren Schularten beim Präsentismus Entwicklungen in die ungünstige Richtung, vereinzelt auch bei der Arbeitsfähigkeit und der Arbeitszufriedenheit.
- Für die Befragungsteilnehmenden stellt die Aufgabenzunahme (Arbeitsverdichtung) die größte Belastung, und die Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit den größten Schutzfaktor dar. Unter den im Schulbereich zusätzlich erhobenen Umgebungsbedingungen werden Lärm/Geräusche als besonders belastend empfunden.
- Aufgabenzunahme sowie Lärm/Geräusche haben den Daten folgend einen besonders negativen, das Lernen (neue Aufgaben als positive Herausforderung wahrnehmen) einen besonders positiven Einfluss auf Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit sowie Präsentismus. Diese Stellschrauben sollten daher in den Fokus von Maßnahmen genommen werden.
- Wie in Verwaltung und Landespolizei sind im Schulbereich die Kenntnis und Inanspruchnahme von Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements ausbaufähig.

Folgeprozess

- Die Ergebnisse der Stuserhebung sollen den Ressorts und Behörden als Basis für die Erarbeitung passgenauer Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitendengesundheit dienen und von ihnen für die gesundheitsförderliche Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und die Optimierung bestehender Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements genutzt werden.
- In vielen Ressorts und Behörden wird dieser Folgeprozess über bestehende (oder neu eingerichtete) Gremien (z.B. Gesundheitszirkel) organisiert, in einigen werden zusätzlich Workshops mit Mitarbeitenden und/oder Führungskräften durchgeführt, in denen Handlungsbedarfe priorisiert und präzisiert sowie erste Maßnahmeideen gesammelt und beschrieben werden.
- Einige Bereiche haben sich ferner dazu entschieden, bestehende BGF- sowie Fort- und Weiterbildungsangebote intensiver zu bewerben und wo möglich bedarfs- und zielgruppenorientiert zu ergänzen.
- Begleitet werden die Ressorts und Behörden durch die Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) BGM unter der Leitung der LGS in der Staatskanzlei. Ferner können sie ein von der LGS entwickeltes und bereitgestelltes Monitoringtool nutzen, um sich darüber zu informieren, wie andere Ressorts und Behörden mit bestimmten Handlungsbedarfen umgehen, und diese Ideen zur Entwicklung eigener Maßnahmen zu nutzen.

- Zur weiteren Unterstützung sowie zum gemeinsamen Erfahrungs- und Ideenaustausch wurde von der LGS im September 2024 zudem eine Fachtagung ausgerichtet, die sich an alle innerhalb der Ressorts und Behörden am Folgeprozess Beteiligten (insbesondere BGM-/Ressort-Ansprechpersonen, Beschäftigte mit Multiplikatorenfunktion) richtete.

Empfehlungen seitens des durchführenden Instituts

- Das Thema Arbeitsverdichtung wurde sowohl bei der Landesverwaltung als auch bei der Landespolizei sowie im Schulbereich herausgehoben. Konkrete Maßnahmen sollten drei Ziele verfolgen:
 1. Reduktion von Arbeitslast bzw. Verhinderung einer weiteren Verdichtung,
 2. Stärkung der Beschäftigten im Umgang mit bestehenden und ggf. nicht reduzierbaren Belastungen und
 3. Abfederung der durch Arbeitsverdichtung entstehenden Belastungen durch den Auf- und Ausbau von Schutzfaktoren (neben Gemeinschaftsgefühl vor allem Bedeutsamkeit, Führungsqualität und Lernen).
- Ein Teil davon kann vor Ort in den Organisationseinheiten angegangen werden. Ohne ressort- und behördenübergreifende Strategien bleiben die Maßnahmen aber vermutlich in ihrer Reichweite begrenzt. Insofern wird empfohlen, auch eine ressort- und behördenübergreifende Strategie als übergreifenden Rahmen für konkrete Maßnahmen zu erarbeiten.
- Angesichts der Studienlage und der vorliegenden Befunde zum Präsentismus sollten Maßnahmen zu dessen Reduktion ergriffen werden. Dazu könnte auch eine ressort- und behördenübergreifende Kampagne zählen, die über Präsentismus und seine Risiken aufklärt und an die Selbst- und Fremdfürsorge appelliert.
- Über diese beiden Beispiele hinaus sollten die Gesamtergebnisse auf übergreifender Ebene, beispielsweise in der IMAG BGM und dem Lenkungsausschuss BGM, diskutiert werden, inwiefern auch ressortübergreifende Maßnahmen aufgesetzt, gesteuert oder begleitet werden könnten.
- Sowohl in der Landesverwaltung als auch bei der Landespolizei sowie im Schulbereich ist das betrieblichen Gesundheitsmanagement ausbaufähig. Die Nutzung von solchen Angeboten könnte durch gezielte Bewerbung insbesondere durch Führungskräfte und Personalbereiche sowie im Schulbereich über das Schulportal gesteigert werden. Weitere Maßnahmen könnten sein, die Angebote auszuweiten (auch an Nebenstandorten), die Inanspruchnahme zeitlich zu flexibilisieren und zu incentivieren sowie eine stärkere Nutzenden- und Bedarfsorientierung (z.B. ältere Beschäftigte) umzusetzen.
- Das psychosoziale Beratungsangebot (PSB) der LGS sollte im Schulbereich verstärkt beworben werden. Der Vorschlag des iqpr zur Teilnahme am psychosozialen Beratungsangebot (PSB) der LGS wurde von der Landespolizei geprüft und als eine sinnvolle Ergänzung zum eigenen psychosozialen Hilfesystem gewertet.

- Allgemein sollten vor dem Hintergrund alternder Belegschaften die Arbeitsbedingungen nicht nur altersgerecht ausgestaltet werden, indem altersbedingte Einschränkungen kompensiert werden. Ferner sollten auch Konzepte über die ganze Erwerbsbiografie der Beschäftigten hinweg entwickelt werden, z.B. bei Arbeitsplätzen mit schwerer körperlicher Arbeit.
- Die in der Dienstvereinbarung vorgesehene periodische Wiederholung der Stuserhebung sollte im Abstand von etwa fünf Jahren erfolgen, um Entwicklungen abbilden und auf diese rechtzeitig mit (weiteren bzw. angepassten) Maßnahmen reagieren zu können. Demnach wäre die nächste Statuserhebung für die Jahre 2029/30 vorzusehen.
- Der bisherige und weitgehend einheitliche Fragenkatalog könnte durch wechselnde Schwerpunktthemen und/oder ressort- und behördenspezifische Fragestellungen ergänzt werden, um auf zwischenzeitliche Entwicklungen und tätigkeitsbezogene Besonderheiten besser eingehen zu können. Dies würde auch die Akzeptanz vor Ort weiter steigern.
- Es sollte geprüft werden, inwiefern sich die Stuserhebung (zeitlich, inhaltlich) mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GBU psych) verbinden lässt. Dieses vielversprechende Synergiepotenzial wurde aktuell bereits von einigen wenigen Ressorts und Behörden genutzt und könnte bis zur nächsten Stuserhebung ausgebaut und systematisiert werden.
Was bedeutet das? Der Ablauf der Gefährdungsbeurteilung folgt im Kern einem systematischen Handlungskreislauf aus Analyse, Maßnahmeableitung und Wirkungskontrolle. Der Katalog der zu ermittelnden Gefährdungen ist recht breit gefasst. Die Gefährdungsbeurteilung kann arbeitsplatz-, personen-, arbeitsbereichs- oder tätigkeitsbezogen sein. Die Stuserhebung ist daran zumindest in Teilen anschlussfähig, weil bereits die wesentlichen Inhaltsbereiche der GBU psych beinhaltet sind, weil mit der Auswertungsuntergrenze von 10 teilnehmenden Personen auch Teilgruppen (z.B. Arbeitsbereiche oder Tätigkeiten) adressiert werden können und weil die Arbeit mit den Ergebnissen dem genannten Handlungskreislauf entspricht. Die Synergie ist also offensichtlich und könnte mit ergänzenden organisationsspezifischen Fragebogeninhalten noch erhöht werden. Redundante Erhebungen und Prozesse können so vermieden werden.
- Mit Blick auf den Folgeprozess in den Ressorts und Behörden, d.h. die vertiefte Auseinandersetzung mit Ergebnissen sowie die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen, sollte ein Handlungsauftrag für die Behördenleitungen, BGM-Ansprechpersonen und Mitarbeitenden mit Multiplikatorenfunktion konsentiert sein. Zudem sollten Möglichkeiten und Voraussetzungen für ressortübergreifendes Handeln geprüft und geschaffen werden (z.B. regelmäßige Austauschformate zwischen den handelnden Akteuren oder Arbeitsgruppen für ressortübergreifende Themen).
- Da sich die zentrale Koordination und enge Begleitung durch die LGS bewährt hat, sollte auch in den kommenden Stuserhebungen auf ihre Strukturen, Kompetenzen und Erfahrungen zurückgegriffen werden.

Teil II

Einstieg

Teil II: Einstieg

1. Arbeitsfähigkeit und Gesundheit in der Landesverwaltung

Die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit von Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, gewinnt vor allem vor dem Hintergrund zuletzt deutlich gestiegener Krankenstände, alternder Belegschaften und des zugleich zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels – gerade in der von diesen Entwicklungen besonders betroffenen öffentlichen Verwaltung – immer stärker an Bedeutung¹. Zugleich verändern sich z.B. in Folge der fortschreitenden digitalen Transformation und der Zunahme von Telearbeit, Homeoffice und mobilem Arbeiten arbeitsbezogene Anforderungen, die Chancen (z.B. mit Blick auf Vereinbarkeit und Inklusion), aber auch neue Belastungen (wie z.B. weitere Arbeitsverdichtung und Entgrenzung) mit sich bringen können². Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt nicht nur kurzzeitig auf den Kopf gestellt, sondern wirkt noch immer nach. Nicht zuletzt hat sie dazu geführt, das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz stärker ins Bewusstsein zu rücken und „alte“ Themen aus neuen Blickwinkeln zu betrachten (z.B. gute Führung → gute Führung auf Distanz)³. Die Corona-Pandemie stellt aber nur eine von mehreren Krisen dar, die zwar überwiegend außerhalb der Arbeitswelt verortet sind, die aber dennoch zu Verunsicherungen führen, die Beschäftigte zusätzlich belasten und sich auf ihre Arbeitsfähigkeit und Gesundheit auswirken können.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) stellt ein wirksames Instrument dar, um den genannten Entwicklungen und Herausforderungen effektiv zu begegnen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten zu stärken und darüber hinaus als (potenzielle) Arbeitgeberin an Attraktivität zu gewinnen⁴. Daher wurden auch von den Behörden der Landesverwaltung in den zurückliegenden Jahren BGM-Strukturen, Prozesse und Angebote implementiert und etabliert⁵.

In der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung liegt die Umsetzung des BGM dezentral in der Ressort-/Behördenverantwortung. Zugleich ist mit der Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) der Staatskanzlei eine zentrale strukturelle Verankerung gegeben, die unterstützende und koordinierende Aufgaben übernimmt. Die LGS wurde u.a. auch mit der Durchführung einer regelmäßigen Stuserhebung betraut, die (neben Gefährdungsbeurteilungen und Auswertungen von Fehlzeiten) eine wichtige Datengrundlage dafür bereitstellt, die BGM-Aktivitäten und Maßnahmen der Landesverwaltung systematisch am Bedarf der Landesbeschäftigten auszurichten.

¹ Badura et al. 2023, Badura & Munko 2022, PwC 2022

² Badura et al. 2019, Hermeier 2019

³ Badura et al. 2021

⁴ Badura & Munko 2022, PwC 2022, Tempel et al. 2017

⁵ DBB 2020

2. Was ist die Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung?

Mit der Stuserhebung 2023/24 wurden die Beschäftigten der unmittelbaren schleswig-holsteinischen Landesverwaltung nach 2017/18 zum zweiten Mal zu ihrer Arbeitsfähigkeit und Gesundheit befragt.

Die rechtliche Grundlage bildet die 2015 von der Landesregierung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 Mitbestimmungsgesetz (MBG SH) getroffene BGM-Rahmenvereinbarung.

Die Stuserhebung dient dazu herauszufinden, wie es um die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit der Beschäftigten der Landesverwaltung steht und welche Belastungs- und Schutzfaktoren sie im Arbeitsalltag wahrnehmen. Ferner werden die Bekanntheit und Nutzung von sowie die Bedarfe an Angeboten des BGM erhoben. Die Ergebnisse bilden die Grundlage dafür, dass BGM weiter zu verbessern, mit gezielten Maßnahmen Belastungsfaktoren ab- und Schutzfaktoren aufzubauen und so zur Stärkung der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit der Beschäftigten beizutragen.

Die Stuserhebung 2023/24 wurde wie die erste vom Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln (kurz: iqpr) durchgeführt und wissenschaftlich begleitet. Koordiniert wurde die Stuserhebung von der LGS in der Staatskanzlei.

Die Befragung erfolgte im Zeitraum Mai 2023 bis März 2024 nacheinander in den einzelnen Fachressorts (einschließlich zu- und nachgeordneter Behörden) und der Staatskanzlei. Die Teilnahme der Beschäftigten war freiwillig. Die Erhebung erfolgte weit überwiegend online und nur in ausgewählten Bereichen mittels Papierfragebogen. Anonymität wurde sichergestellt. Das Vorgehen wurde von der Datenschutzbeauftragten der Staatskanzlei freigegeben und erfüllt die Anforderungen des BSI-Grundschutz (BSI = Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik).

Einzelheiten zum Vorgehen waren im Landesportal sowie auf einer nicht suchbaren Internetseite für die Landesbeschäftigten einsehbar, unter anderem auch ein Videobeitrag von Ministerpräsident Daniel Günther.

Was wurde in der Stuserhebung erfragt?

Die Abbildung 2-1 listet die im Einzelnen erhobenen Themen auf und ordnet sie in das zugrunde gelegte konzeptionelle Modell aus der Arbeits- und Organisationspsychologie⁶ ein. In Ergänzung wurden einzelne Strukturdaten erhoben, um Auswertungen differenzieren zu können. Dazu zählen die Organisationseinheit sowie ausgewählte Angaben zur Soziodemografie und zur Tätigkeit der Person. Der Fragebogen wurde in der interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG BGM) abgestimmt.

Das Modell in Abbildung 2-1 besagt, dass

- arbeitsbezogene Belastungen die Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit senken und den Präsentismus erhöhen,
- arbeitsbezogene Schutzfaktoren im positiven Sinne umgekehrt auf die Zielgrößen wirken,
- Angebote des BGM ebenfalls positiv auf die Zielgrößen wirken und
- Belastungs- und Schutzfaktoren sich in ihrer Wirkung wechselseitig beeinflussen – so wird beispielsweise die krankmachende Wirkung dauerhaft zu hoher Belastungen durch gut ausgeprägte Schutzfaktoren abgepuffert.

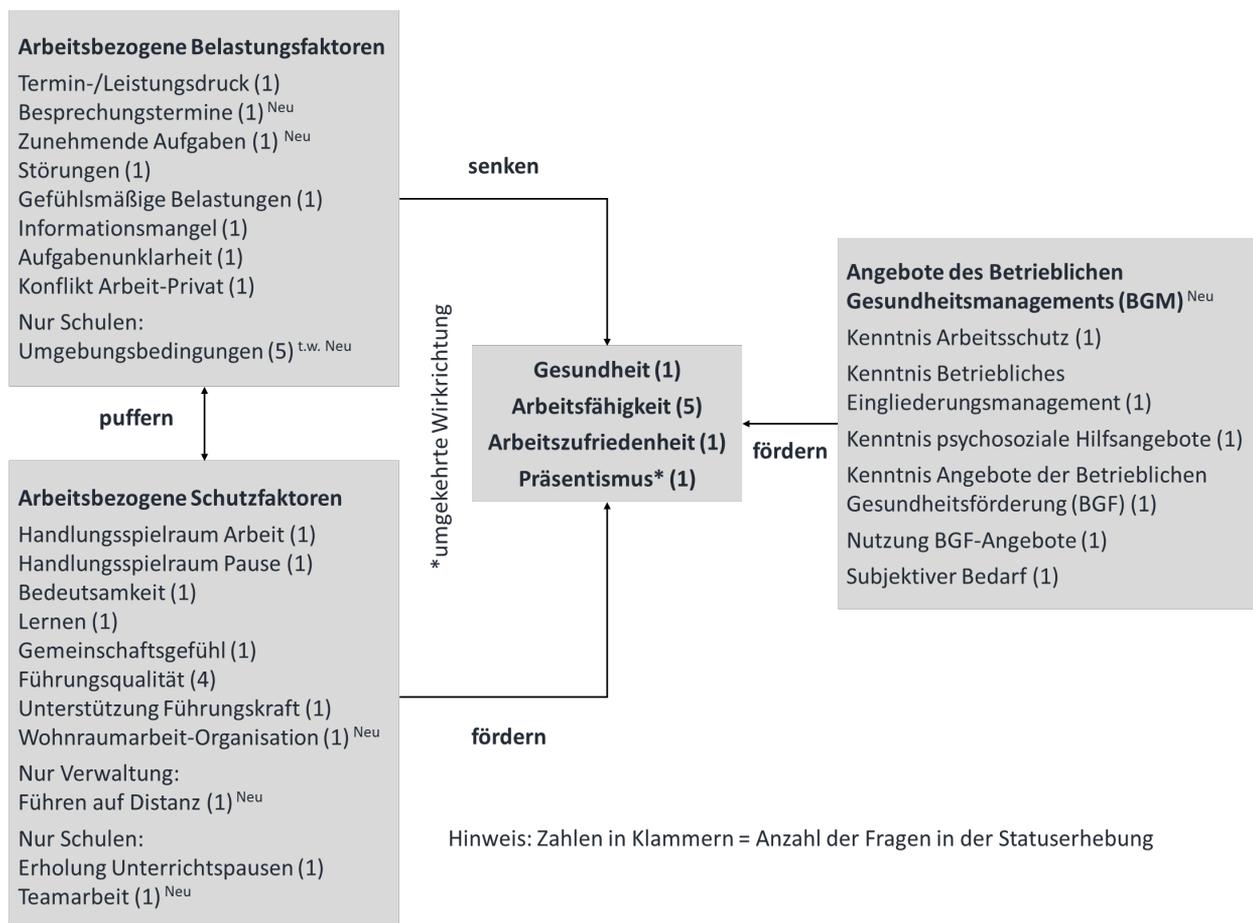


Abbildung 2-1: Konzeptionelles Modell der Stuserhebung.

⁶ Bakker & Demerouti, 2024, Demerouti et al. 2001

Arbeitsfähigkeit definiert das Verhältnis der individuellen Leistungsfähigkeit zur tatsächlichen Arbeitsanforderung. Dieses Konstrukt wurde mit dem international bewährten Instrument, dem „Work Ability Index“, erfasst⁷. Die meisten der übrigen Fragen sind anerkannten Instrumenten entnommen oder daran angelehnt, darunter der Fragebogen der repräsentativen Erwerbstätigenbefragung und der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)⁸. Die Frage zum Präsentismus ist international etabliert⁹. Die in der Stuserhebung verwendeten Fragen sind im Anhang zu finden.

Neuerungen im Rahmen der zweiten Stuserhebung

An der zweiten Stuserhebung nahmen nunmehr alle zu- und nachgeordneten Behörden, Ämter und Bereiche der unmittelbaren Landesverwaltung teil. Damit richtete sich die Stuserhebung 2023/24 an alle rund 60.000 schleswig-holsteinischen Landesbeschäftigten. An der ersten Stuserhebung nicht beteiligt waren die Landespolizei, die Behörden des Ministeriums für Justiz und Gesundheit (MJG), der Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein (LBV.SH) und das Dienstleistungszentrum Personal Schleswig-Holstein (DLZP).

Der Fragebogen wurde leicht angepasst – einige Fragen entfielen, andere wurden ergänzt (in Abbildung 2-1 mit „Neu“ gekennzeichnet).

Neben Vergleichen zwischen und innerhalb von Fachressorts bzw. der StK sind für viele Organisationseinheiten erstmalig „historische“ Vergleiche zu den Ergebnissen der ersten Stuserhebung möglich. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass sich die Aufbauorganisation aufgrund einer Regierungsumbildung gegenüber der ersten Stuserhebung teilweise stark verändert hat. Zum Beispiel wurde das Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz neu gegründet.

Die Begleitung der Stuserhebung wurde intensiviert: Vor und nach der Befragung wurden Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte mit Multiplikatorenfunktion sowie Vor- und Zwischengespräche von der LGS organisiert und vom verantwortlichen Institut durchgeführt. Zudem wurden Plakate (siehe Anhang) als sichtbare Marke der Stuserhebung an wichtigen Standorten ausgehängt. Des Weiteren hat die LGS die wichtigen Informationen sowie auch die Videobotschaft des Ministerpräsidenten auf einer gesonderten geschützten Internetseite für alle Landesbeschäftigten bereitgestellt.

Ziel war es, die Stuserhebung bekannter zu machen, die Beteiligungsquote zu erhöhen und die Organisationseinheiten dazu zu befähigen, mit den Ergebnissen selbstständig weiter zu arbeiten. Diese wurden ihnen in Form eines Ressortberichts und Ergebnisberichten zu einzelnen Organisationseinheiten übermittelt (siehe Tabelle 2-1). Die Berichte sind alle strukturgleich und wurden immer dann erstellt, wenn sich mindestens 10 Personen einer Organisationseinheit beteiligt haben.

⁷ Hier wird eine Kurzfassung verwendet, der WAI-r (Hetzl et al. 2014).

⁸ Siehe z.B. Nübling et al. 2005.

⁹ Steinke & Badura 2011.

Tabelle 2-1: Erhebungszeiträume (chronologisch sortiert) und Anzahl der Ergebnisberichte nach Fachressorts bzw. StK.

Ressort	Zeitraum der Erhebung	Anzahl der Ergebnisberichte zu den Organisationseinheiten	davon Anzahl Ressort- und Behördenberichte
StK	08.05.-26.05.23	7	2
FM	26.06.-24.07.23	200	7
MIKWS	11.09.-06.10.23	25	3
Landespolizei*	11.09.-06.10.23	70	3
MWVATT	09.10.-03.11.23	18	3
MBWFK	13.11.-01.12.23	16	4
Schulbereich*	06.11.-29.11.23	650	16
MJG	29.01.-23.02.24	67	5
MSJFSIG	29.01.-23.02.24	40	3
MEKUN	26.02.-22.03.24	23	5
MLLEV	26.02.-22.03.24	24	3
Summe		1140	54

Anmerkung: * große Personalkörper des jeweiligen Ressorts und daher eigene Ergebnisdarstellung im vorliegenden Bericht.

Ergebnisberichte wurden für alle hierarchischen Ebenen mit ≥ 10 Personen Rücklauf erstellt. Dazu kommen für die Fachressorts bzw. StK jeweils ein Methodenbericht und für deren interne Steuerungsinstanzen Quervergleiche zwischen den Einheiten auf einer hierarchischen Ebene.

Die Abbildung 2-2 fasst die einzelnen Schritte der Stuserhebung noch einmal zusammen und kennzeichnet (farblich) den Punkt, an dem die Verantwortung von der LGS zu den einzelnen Fachressorts bzw. zur StK übergeht. Der Ansatz der beiden Stuserhebungen ist auch an anderer Stelle beschrieben¹⁰.



LGS: Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention,
IMAG BGM: Interministerielle Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement

Abbildung 2-2: Vorgehen der Stuserhebung 2023/24.

¹⁰ Schwarz et al. 2023, Hetzel et al. 2019

Datenverarbeitung

Die datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen wurden eingangs beschrieben. Der weit überwiegende Teil wurde online erhoben. Die Papierfragebögen wurden automatisiert ausgelesen. Sämtliche Auswertungsschritte sowie die Berichte für die Organisationseinheiten wurden per Skript erstellt, um eine transparente Datenverarbeitung zu gewährleisten. Zur Maximierung der Datenqualität wurden Plausibilitätsprüfungen durchgeführt und Angaben nach folgenden Kriterien ausgeschlossen: entsprechende Angabe bei der Frage nach der Ernsthaftigkeit des Ausfüllens, Antwortzeit sehr kurz (< 3 Minuten), keine Streuung bei den Antworten zu Arbeitsanforderungen (wegen unterschiedlicher Polung deuten durchgehend identische Antworten auf fehlende Ernsthaftigkeit hin) sowie mehr als 50% fehlende Werte bei den Fragen, die keine Pflichtantworten waren. Zudem wurden Papierfragebögen mit Fehlwerten bei Fragen zur Arbeitsfähigkeit ausgeschlossen.

3. Wie ist der vorliegende Bericht aufgebaut?

Der Zusammenfassung (Teil I) und dem Einstieg (Teil II) folgen drei Ergebnisberichte (Teil III-V), je einer für

- die Landesverwaltung ohne Landespolizei und ohne Schulbereich,
- die Landespolizei und
- den Schulbereich.

Die separate Darstellung in eigenen Berichtsteilen erfolgt insbesondere wegen der Personalgröße sowie den spezifischen Tätigkeiten in der Landespolizei und im Schulbereich.

Innerhalb der Berichtsteile ist die Gliederung recht ähnlich. Zunächst wird die Beteiligung an der Stuserhebung beschrieben. Dann werden die Ergebnisse für die vier Zielgrößen Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus, für die Arbeitsbedingungen (Belastungs- und Schutzfaktoren, für die Verwaltung und die Landespolizei zu Clustern zusammengefasst) und für die Kenntnis der BGM-Angebote aufgeführt. Im Anschluss werden Stellschrauben für die Zielgrößen charakterisiert und (für Verwaltung und Schulbereich) die Ergebnisse für einzelne Beschäftigtengruppen dargestellt. Auf dieser Basis wird der Handlungsbedarf abgeleitet. Zuletzt erfolgt eine Beschreibung der Folgeprozesse.

Die Kapitel sind so verfasst, dass sie eigenständig verständlich sind. Querbezüge werden ausgewiesen. Am Ende der meisten Kapitel erfolgt eine Zusammenfassung.

Im Anhang (Teil VI) sind neben einem Abkürzungs- und Literaturverzeichnis Informationen zum methodischen Vorgehen sowie einzelne Detailanalysen enthalten – auch der in der Stuserhebung eingesetzte Fragebogen findet sich dort.

Teil III

Ergebnisse der Statuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für die Landesverwaltung in Schleswig- Holstein (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)

Teil III: Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für die Landesverwaltung in Schleswig-Holstein (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)

Dieser Berichtsteil beschreibt die Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für die Landesverwaltung in Schleswig-Holstein, aber ohne Landespolizei und ohne Schulbereich. Letztere werden in eigenen Berichtsteilen dargestellt.

Ein methodischer Hinweis vorab: Mehrheitlich werden Prozentwerte berichtet. Diese werden ganzzahlig dargestellt, so dass Summen rundungsbedingt von 100% abweichen können. Dies betrifft auch Teilsummen einzelner Antwortkategorien.

4. Wie viele und welche Landesbeschäftigte haben sich beteiligt?

So fiel die Beteiligung aus

An der Stuserhebung 2023/24 haben sich insgesamt 59% der Landesbeschäftigten (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich) beteiligt (siehe Tabelle 4-1).

Will man diesen Rücklauf mit dem aus der ersten Stuserhebung vergleichen, müssen aus dem aktuellen Rücklauf die Einheiten ausgeschlossen werden, die an der ersten Stuserhebung nicht teilgenommen haben (LBV, Behörden des MJG, DLZP¹¹). Dem folgend resultiert ein aktueller Rücklauf von 67% - gegenüber dem historischen Rücklauf von 56%. Damit ist aktuell die Rücklaufquote um 11 Prozentpunkte höher.

Der Rücklauf ist auch höher als der in vergleichbaren Beschäftigtenbefragungen, in denen im Schnitt Teilnahmequoten von 46% bis 53% erzielt wurden¹².

Die Rücklaufquoten auf Ebene der Fachressorts bzw. StK (siehe Tabelle 4-1) zeigt die Spannweiten der Beteiligung, die nach oben bis zu 81% reicht.

Tabelle 4-1 zeigt zudem, dass die Beteiligung auch innerhalb der Ressorts zwischen den jeweiligen Ministerien und deren zu- und nachgelagerten Behörden mehr oder minder stark variiert. In der Regel fallen die Rücklaufquoten dort geringer aus, wo sich dezentrale Strukturen und ein höherer Anteil an Beschäftigten der unteren und mittleren Laufbahngruppen finden.

Angemerkt sei an dieser Stelle, dass in einzelnen dezentral organisierten Behörden und Ämtern Papierfragebögen zum Einsatz kamen, um auch Mitarbeitenden in Tätigkeitsbereichen ohne PC-/Internetzugang am Arbeitsplatz die Teilnahme an der ansonsten online realisierten Befragung zu ermöglichen.

Neben dem hohen Rücklauf deuten auch Rückmeldungen darauf hin, dass die Stuserhebung auf hohe Akzeptanz stieß. Dies dürfte neben den Informationen im

¹¹ Das sind für diese Einheiten 7378 Personen Grundgesamtheit, von denen sich 3549 Personen an der Stuserhebung beteiligt haben.

¹² Siehe z.B. Vetter, Redmann 2007; Hetzel et al. 2013; Brettschneider 1997

Landesportal und im Internet insbesondere auf die zentrale Begleitung durch die LGS, auf die durchgeführten Schulungen und bilateralen Gespräche sowie den Einsatz und das Engagement von BGM-Ansprechpersonen und Mitarbeitenden mit Multiplikatorenfunktion zurückzuführen sein.

Tabelle 4-1: Beteiligungsquoten nach Organisationseinheiten (chronologisch nach Erhebungszeitraum sortiert).

Ressort	Anzahl Grundgesamtheit	Anzahl Rücklauf	% Rücklauf	% Min-Max der zu- und nachgeordneten Behörden bzw. Ministerium
StK	279	220	79%	76%-79%
FM	5184	3298	64%	59%-96%
MIKWS	1095	802	73%	73%-74%
Landespolizei*	8530	3509	41%	40%-51%
MWVATT	1568	1035	66%	62%-94%
MBWFK	847	486	57%	52%-76%
Schulbereich*	30366	12520	41%	35%-68%
MJG	6056	2774	46%	42%-84%
MSJFSIG	853	630	75%	67%-83%
MEKUN	1596	926	58%	45%-77%
MLLEV	739	597	81%	77%-87%
Summe alle	57113	26797	47%	
davon ohne Landespolizei und ohne Schulbereich	18217	10768	59%	

Anmerkungen: Sämtliche Angaben sind Netto, d.h. nach Löschung von Fragebögen nach definierten Kriterien. * eigenständige Erhebung und Berichte.

Wie repräsentativ und aussagekräftig ist der Rücklauf?

Die Aussagekraft einer Befragung hängt insbesondere davon ab, wie gut sich die Grundgesamtheit der Landesbeschäftigten in der Teilnehmendenstruktur spiegelt. Dies ist folglich auch mit der Beteiligungsquote verbunden, wird aber nicht gänzlich durch sie bestimmt.

So kann die Beschäftigtenstruktur auch bei einer geringeren Teilnahmequote gut abgebildet werden – solange die Anteile verschiedener Beschäftigtengruppen (z.B. Männer/Frauen, Personen unterschiedlichen Alters, Laufbahngruppen) in der Belegschaft und unter den Teilnehmenden in etwa übereinstimmen.

Um die Repräsentativität der Stuserhebung 2023/24 zu bestimmen, wurden im eingesetzten Fragebogen folgende Angaben zur Person und Tätigkeit erhoben: Geschlecht, Alter, Laufbahngruppe, Wochenarbeitszeit, Anstellungsstatus, Innen-/Außendienst sowie Führungsverantwortung ja/nein.

Zugleich stellten die einzelnen Fachressorts bzw. die StK für den Abgleich zwischen Grundgesamtheit und Teilnehmenden entsprechende Angaben zur Personalstruktur zur Verfügung. Da es nicht allen Organisationseinheiten möglich war, (alle) Strukturdaten bereitzustellen, wird an dieser Stelle auf tabellarische Darstellungen verzichtet.

Weit überwiegend waren die Abweichungen zwischen Grundgesamtheit und Teilnehmenden gering (weniger als 10%-Punkte je Merkmalsgruppe). Es zeigte sich allenfalls eine leichte Unterrepräsentanz der älteren Landesbeschäftigten und der

unteren Laufbahngruppen. Dies ist jedoch ein bei Beschäftigtenbefragungen bekanntes Phänomen. Insgesamt kann die Stuserhebung damit als repräsentativ und können ihre Ergebnisse – auch ohne statistische Korrekturen von Strukturunterschieden bezüglich Alter, Geschlecht etc. – als belastbar und aussagekräftig gewertet werden.

Nur für die beiden unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen sind die Ergebnisse der Stuserhebung vorsichtiger zu werten. Hinweise darauf, ob die Ergebnisse bei einer stärkeren Beteiligung der betreffenden Gruppen anders ausgefallen wären, liefern die Teilgruppenanalysen in Kapitel 12.

Zwischenresümee für die Beteiligung:

- Es haben sich insgesamt 59% der Landesbeschäftigten (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich) an der Stuserhebung 2023/24 beteiligt – ohne die 2017/18 nicht beteiligten Einheiten liegt die Quote 11 Prozentpunkte höher als bei der ersten Stuserhebung.
- Strukturvergleiche zeigen, dass der Rücklauf repräsentativ und belastbar ist.
- Dies dürfte insbesondere auf die begleitende Organisation und Kommunikation zurückzuführen sein.

5. Wie steht es um die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit?

Die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit der Beschäftigten sind zentrale Zielgrößen. Für die weiteren Zielgrößen Arbeitszufriedenheit und Präsentismus siehe Kapitel 6 und 7.

Die Arbeitsfähigkeit wurde mit Hilfe von fünf Frageblöcken des sogenannten Work Ability Indexes (WAI) erfasst und den Kategorien schlecht, mäßig, gut und sehr gut zugeordnet.

Die Gesundheit wurde mittels einer Frage erhoben und konnte als schlecht, weniger gut, gut, sehr gut oder ausgezeichnet angegeben werden.

Ergebnisse

60% der Beschäftigten haben eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit. Ihre Gesundheit beurteilen 81% als gut bis ausgezeichnet (siehe Abbildung 5-1)¹³.

Wie Tabelle 5-1 und Tabelle 5-2 zeigen, variieren die Ergebnisse zwischen den Organisationseinheiten. Strukturunterschiede (z.B. bezüglich Alter) können die Ergebnisse beeinflussen und sind bei der Interpretation zu berücksichtigen.

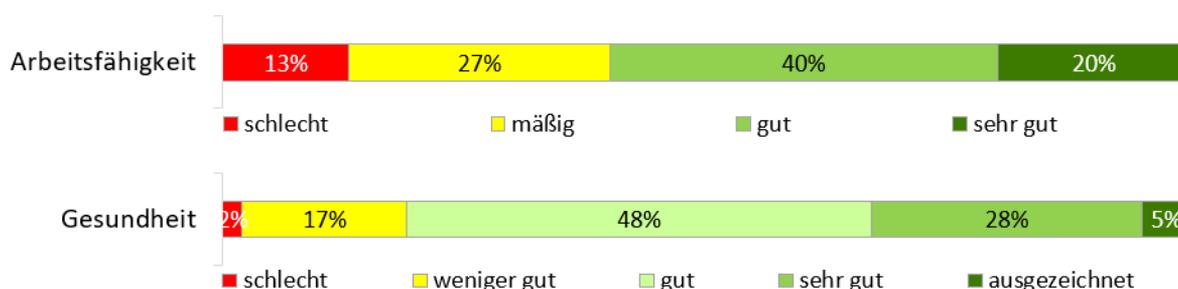


Abbildung 5-1: Arbeitsfähigkeit und Gesundheit in der Landesverwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei, N=10768).

¹³ In der repräsentativen BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung von 2018 gaben 85,7% der Teilnehmenden eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit an (Lück et al. 2019). Nationale Studien, die zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit den WAI eingesetzt haben (Freyer 2019, Hornung & Weigl 2017, BAuA 2013, Bethge & Radoschewski 2010), finden im Schnitt einen WAI-Punktwert, der einer guten Arbeitsfähigkeit entspricht. Bei Bethge & Radoschewski finden sich ferner Anteile für die einzelnen WAI-Kategorien – 69,5% fallen demnach in die Kategorien gute und sehr gute Arbeitsfähigkeit. Allerdings sind die untersuchten Populationen nur bedingt vergleichbar.

Tabelle 5-1: Arbeitsfähigkeit (sehr) gut – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	60%	-	-
StK	220	74%	74%	-
MJG	2774	60%	64%	60%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	64%	66%	63%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	63%	64%	62%
MEKUN	926	62%	63%	62%
FM	3298	57%	72%	56%
MWVATT	1035	62%	62%	61%
MSJFSIG	630	58%	56%	59%
MLLEV	597	58%	55%	59%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 5-2: Gesundheit gut bis ausgezeichnet - Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	81%	-	-
StK	220	88%	88%	-
MJG	2774	80%	84%	79%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	82%	84%	80%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	84%	84%	84%
MEKUN	926	80%	81%	79%
FM	3298	81%	84%	81%
MWVATT	1035	82%	84%	81%
MSJFSIG	630	77%	79%	76%
MLLEV	597	81%	85%	79%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Vergleich zur ersten Stuserhebung 2017/18

Im historischen Vergleich haben sich die Werte verschlechtert.

- Der Anteil der Personen mit (sehr) guter Arbeitsfähigkeit ist um 8 Prozentpunkte gesunken; unter Berücksichtigung von Strukturunterschieden (Matching) zwischen den beiden Erhebungen um 9 Prozentpunkte.
- Der Anteil der Personen mit guter bis ausgezeichneter Gesundheit ist nur leicht gesunken, und zwar um 1 Prozentpunkt bzw. nach Kontrolle von Strukturunterschieden um 2 Prozentpunkte.

Die zeitlichen Entwicklungen nach Ressorts sind im Anhang Kap. 39 hinterlegt.

Tabelle 5-3: Arbeitsfähigkeit und Gesundheit – zeitliche Entwicklung.

Merkmal	„alt“	Vor Matching	Nach Matching
	N=4882	„aktuell“ N=6855	„aktuell“ N=4882
Arbeitsfähigkeit (sehr) gut	68%	60%	59%
Gesundheit gut bis ausgezeichnet	83%	82%	81%

Anmerkung: Der Vergleichbarkeit wegen sind aus dem aktuellen Ergebnis die damals nicht befragten Einheiten (Landespolizei, Behörden des MJG, LBV, DLZP) sowie Personen mit fehlenden Angaben bei Strukturmerkmalen ausgeschlossen; „Nach Matching“ bedeutet nach Kontrolle von Strukturunterschieden, siehe Methodencheck.

Beschäftigtengruppen im Vergleich und Stellschrauben

Blickt man auf verschiedene Beschäftigtengruppen, so ist die Arbeitsfähigkeit höher bei Jüngeren, bei Tarifbeschäftigten und bei Beschäftigten aus höheren Laufbahngruppen.

Die Gesundheit wird deutlich besser eingeschätzt bei Jüngeren und bei Beschäftigten aus höheren Laufbahngruppen (siehe Kapitel 12).

Welche Stellschrauben für die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit sind laut den Daten besonders effektiv?

Positiv auf die Arbeitsfähigkeit wirken sämtliche Schutzfaktoren insbesondere Bedeutsamkeit der Arbeit, Lernen (Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung), Gemeinschaftsgefühl und Führungsqualität. Eine negative Wirkung haben Kommunikationsdefizite und eine hohe Arbeitsverdichtung. Bei der Gesundheit sind die drei wichtigsten Stellschrauben Arbeitsverdichtung, Lernen und Gemeinschaftsgefühl.

Die vergleichsweise stärkste einzelne Wirkung hat die Arbeitsverdichtung. In der Regel wirken Maßnahmen aber nicht isoliert auf ein Merkmal. Können mehrere Schutzfaktoren gleichzeitig gesteigert werden, ist der Hebel ähnlich deutlich wie bei der Arbeitsverdichtung. Entsprechende Analysen werden in Kapitel 11 berichtet.

Zwischenresümee für die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit:

- 60% der Beschäftigten haben eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit. Ihre Gesundheit beurteilen 81% als gut bis ausgezeichnet.
- Gegenüber zuletzt ist die Arbeitsfähigkeit um 9 Prozentpunkte und die Gesundheit um 2 Prozentpunkte gesunken (nach Kontrolle von Strukturunterschieden).
- Die Arbeitsfähigkeit ist höher bei Jüngeren, bei Tarifbeschäftigten und bei Beschäftigten aus höheren Laufbahngruppen.
- Die Gesundheit wird von Jüngeren und Beschäftigten aus den höheren Laufbahngruppen deutlich besser eingeschätzt.
- Die deutlichste arbeitsbezogene Stellschraube ist für beide Zielgrößen die Arbeitsverdichtung.
- Relevante Stellschrauben sind ferner Lernen (Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung), Bedeutsamkeit der Arbeit, Gemeinschaftsgefühl und Führungsqualität, da von ihnen eine abpuffernde Wirkung auf den negativen Effekt der Arbeitsverdichtung ausgeht.

6. Wie hoch ist die Arbeitszufriedenheit?

Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist eine zentrale Zielgröße – neben der Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und dem Präsentismus.

Die Beschäftigten konnten auf vier Stufen angeben, wie zufrieden Sie mit Ihrer Arbeit sind: sehr zufrieden, zufrieden, unzufrieden oder sehr unzufrieden.

Ergebnisse

76% der Beschäftigten sind mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden (siehe Abbildung 6-1)¹⁴.

Wie Tabelle 6-1 zeigt, variieren die Ergebnisse zwischen den Organisationseinheiten. Strukturunterschiede (z.B. bezüglich Alter) können die Ergebnisse beeinflussen und sind bei der Interpretation zu berücksichtigen.



Abbildung 6-1: Arbeitszufriedenheit in der Landesverwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei, N=10768).

Tabelle 6-1: Arbeitszufriedenheit (sehr) hoch – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	76%	-	-
StK	220	89%	89%	-
MJG	2774	77%	79%	77%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	81%	83%	80%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	79%	78%	80%
MEKUN	926	81%	77%	82%
FM	3298	71%	86%	70%
MWVATT	1035	76%	78%	76%
MSJFSIG	630	76%	75%	77%
MLLEV	597	73%	71%	74%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

¹⁴ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 sowie die Beschäftigtenstudie von IFGB und Techniker Krankenkasse 2018-2021 (Lück et al 2019, IFGB & TK 2021).

Vergleich zur ersten Stuserhebung 2017/18

Im historischen Vergleich ist der Anteil der Personen mit (sehr) hoher Arbeitszufriedenheit um 8 Prozentpunkte gesunken. Auch nach Berücksichtigung von Strukturunterschieden bleibt dieser Wert bestehen. Die zeitlichen Entwicklungen nach Ressorts sind im Anhang Kap. 39 hinterlegt.

Tabelle 6-2: Arbeitszufriedenheit (sehr) hoch – zeitliche Entwicklung.

Merkmal	„alt“	Vor Matching	Nach Matching
	N=4882	„aktuell“ N=6855	„aktuell“ N=4882
Arbeitszufriedenheit (sehr) hoch	83%	75%	75%

Anmerkung: Der Vergleichbarkeit wegen sind aus dem aktuellen Ergebnis die damals nicht befragten Einheiten (Landespolizei, Behörden des MJG, LBV, DLZP) sowie Personen mit fehlenden Angaben bei Strukturmerkmalen ausgeschlossen; „Nach Matching“ bedeutet nach Kontrolle von Strukturunterschieden, siehe Methodencheck.

Beschäftigtengruppen im Vergleich und Stellschrauben

Blickt man auf verschiedene Beschäftigtengruppen, so ist die Arbeitszufriedenheit deutlich höher bei Tarifbeschäftigten und bei Beschäftigten aus höheren Laufbahngruppen (siehe Kapitel 12).

Welche Stellschrauben sind laut den Daten besonders effektiv?

Arbeitsverdichtung und Kommunikationsdefizite hemmen die Arbeitszufriedenheit. Förderlich wirken wieder nahezu alle der erhobenen Schutzfaktoren.

Die vergleichsweise stärkste einzelne Wirkung hat die Arbeitsverdichtung. Die Hebelwirkung der einzelnen Schutzfaktoren ist nahezu ähnlich.

Würden durch entsprechende Maßnahmen mehrere Schutzfaktoren gleichzeitig gesteigert, wäre der Effekt auf die Arbeitszufriedenheit deutlicher als bei einer Maßnahme, die ausschließlich auf die Arbeitsverdichtung abzielt. Für weitere Details siehe Kapitel 11.

Zwischenresümee für die Arbeitszufriedenheit:

- 76% der Landesbeschäftigten sind mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden.
- Zwar ist die Arbeitszufriedenheit damit um 8 Prozentpunkte gegenüber 2017/18 gesunken, dennoch handelt es sich weiterhin um eine gute Bewertung der Zufriedenheit.
- Die Arbeitszufriedenheit ist deutlich höher bei Tarifbeschäftigten und bei Beschäftigten aus höheren Laufbahngruppen.
- Die deutlichsten arbeitsbezogenen Stellschrauben für die Arbeitszufriedenheit sind in absteigender Bedeutung: Arbeitsverdichtung, Gemeinschaftsgefühl, Bedeutsamkeit der Arbeit, Führungsqualität, Lernen (neue Aufgaben als Herausforderung) und Kommunikationsdefizite.

7. Arbeiten trotz Krankheit – Wie steht es um den Präsentismus?

Die Beschäftigten konnten angeben, wie oft sie in den letzten 12 Monaten trotz Erkrankung gearbeitet haben: nie, einmal, zwei- bis fünfmal, mehr als fünfmal.

Erhöhter Präsentismus kann negative Folgen haben. Aus Studien ist bekannt, dass Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres häufig erkrankt zu Arbeit gehen, ein besonders hohes Risiko haben, im Folgejahr langzeiterkrankt auszufallen¹⁵. Im Folgenden wird daher die Antwortkategorie „mehr als fünfmal“ (kritischer Präsentismus) dargestellt.

Ergebnisse

20% der Beschäftigten zeigen kritischen Präsentismus; der Wert variiert dabei auch hier zwischen den einzelnen Organisationseinheiten (siehe Abbildung 7-1)¹⁶.

Aufgrund des Risikos langer Arbeitsunfähigkeitszeiten sollte das Thema Präsentismus sowohl innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten als auch über diese hinweg mit gezielten Maßnahmen adressiert werden.



Abbildung 7-1: Präsentismus in der Landesverwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei, N=10768).

Tabelle 7-1: Präsentismus mehr als fünfmal – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	20%	-	-
StK	220	14%	14%	-
MJG	2774	24%	16%	25%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	18%	16%	19%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	16%	15%	16%
MEKUN	926	13%	17%	12%
FM	3298	21%	16%	22%
MWVATT	1035	16%	14%	16%
MSJFSIG	630	24%	23%	25%
MLLEV	597	22%	27%	20%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

¹⁵ Bergstrom et al. 2009, Hansen & Andersen 2009

¹⁶ In einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung des Institut DGB-Index Gute Arbeit im ersten Halbjahr 2022 gaben 36% der Teilnehmenden an, in den letzten 12 Monaten insgesamt eine Woche und mehr gearbeitet zu haben, obwohl sie sich krank gefühlt haben (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2022). In der bereits zitierten Studie von IFGB und Techniker Krankenkasse gaben 22,4% der befragten Beschäftigten an, häufig oder sehr häufig krank zu arbeiten (IFGB & TK 2021).

Vergleich zur ersten Stuserhebung 2017/18

Der Vergleich zur ersten Stuserhebung ist nur sehr eingeschränkt möglich, da die Frage zum Präsentismus damals von nur wenigen Ressorts eingesetzt wurde. Unter der Annahme, dass die fehlenden Angaben unsystematisch sind, ist der Anteil der Personen mit kritischem Präsentismus um 6 Prozentpunkte gestiegen. Da dies zu den Tendenzen der übrigen Zielgrößen passt, ist dies als belastbar zu werten und unterstreicht den bereits genannten Handlungsbedarf. Die zeitlichen Entwicklungen nach Ressorts sind im Anhang Kap. 39 hinterlegt.

Tabelle 7-2: Präsentismus mehr als fünfmal – zeitliche Entwicklung.

Merkmal	„alt“	Vor Matching	Nach Matching
	N=4882*	„aktuell“ N=6855	„aktuell“ N=4882
Präsentismus mehr als fünfmal	13%	19%	19%

Anmerkung: Der Vergleichbarkeit wegen sind aus dem aktuellen Ergebnis die damals nicht befragten Einheiten (Landespolizei, Behörden des MJG, LBV, DLZP) sowie Personen mit fehlenden Angaben bei Strukturmerkmalen ausgeschlossen;

„Nach Matching“ bedeutet nach Kontrolle von Strukturunterschieden, siehe Methodencheck.

** Die Frage wurde damals nur von wenigen Ressorts eingesetzt (n=980).*

Beschäftigtengruppen im Vergleich und Stellschrauben

Blickt man auf verschiedene Beschäftigtengruppen, so findet sich kritischer Präsentismus häufiger bei Frauen sowie bei Beschäftigten im mittleren Lebensalter, im einfachen/mittleren Dienst und mit Beamtenstatus (siehe Kapitel 12).

Welche Stellschrauben sind laut den Daten für den Präsentismus besonders effektiv?

Auch beim Präsentismus stellt die Arbeitsverdichtung die wichtigste Stellschraube dar. Von den erhobenen Schutzfaktoren hat das Gemeinschaftsgefühl den größten Effekt. Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsverdichtung und zur Steigerung des Gemeinschaftsgefühls können folglich dazu beitragen, kritischen Präsentismus zu senken. Weiteres ist in Kapitel 11 berichtet.

Zwischenresümee für den Präsentismus:

- 20% der Landesbeschäftigten sind in den letzten 12 Monaten mehr als fünfmal krank zur Arbeit gegangen (kritischer Präsentismus); das sind mehr als noch 2017/18.
- Bei Frauen sowie bei Beschäftigten im mittleren Lebensalter, im einfachen/mittleren Dienst und mit Beamtenstatus ist kritischer Präsentismus besonders häufig anzutreffen.
- Da kritischer Präsentismus das Risiko für Langzeitarbeitsunfähigkeit erhöht, sollte die Landesverwaltung dieses Thema ernst nehmen und es sowohl innerhalb einzelner Organisationseinheiten als auch über diese hinweg mit gezielten Maßnahmen adressieren.
- Arbeitsverdichtung und Gemeinschaftsgefühl sind die stärksten Stellschrauben für Präsentismus. Maßnahmen zur Senkung des Präsentismus könnten folglich an diesen Themen ansetzen.

8. Was sind die größten arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren?

Arbeitsbezogene Belastungsfaktoren hemmen die Zielgrößen Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit und sie steigern den Präsentismus.

Im Rahmen der Statuserhebung 2023/24 wurden insgesamt acht Belastungsfaktoren mit jeweils einer Frage erhoben (vgl. Abbildung 2-1). Alle Fragen konnten mit folgenden fünf Antwortmöglichkeiten nach der Häufigkeit des Auftretens der jeweiligen Belastung beantwortet werden: fast immer, oft, manchmal, selten oder nie.

Einige Fragen sind inhaltlich recht ähnlich, z.B. die Einzelfragen zu Termin-/Leistungsdruck und zunehmende Aufgaben. Dies zeigt sich auch in den Daten, wenn man Zusammenhänge analysiert. Daher wurden solch ähnliche Fragen zu inhaltlichen Clustern (z.B. Arbeitsverdichtung) zusammengefasst (siehe Tabelle 8-1) und für die weiteren Analysen verwendet.

Tabelle 8-1: Zusammenfassung einzelner Fragen zu Clustern.

Thema	Belastungscluster	Eingehende Fragen
Belastungsfaktoren	Arbeitsverdichtung	1 Termin-/Leistungsdruck 1 zunehmende Aufgaben 1 gefühlsmäßige Belastung 1 Konflikt Arbeit-Privates
	Besprechungsstress	1
	Störungen	1
	Kommunikationsdefizit	1 Informationsmangel 1 Aufgabenunklarheit

Ergebnisse

Die Abbildung 8-1 zeigt die Antwortverteilung der Landesbeschäftigten (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich) auf den vier Belastungsclustern.

In Tabelle 8-1 bis Tabelle 8-4 wird anschließend für jedes einzelne Belastungscluster berichtet, wie viele der Landesbeschäftigten aus den einzelnen Organisationseinheiten jeweils angegeben haben, dieser Belastungscluster trete in ihrem Arbeitsalltag oft oder fast immer auf.

Über alle Organisationseinheiten sind 49% der Landesbeschäftigten oft oder fast immer mit Störungen konfrontiert, 33% mit Arbeitsverdichtung konfrontiert, 19% mit Kommunikationsdefiziten und 14% mit Besprechungsstress¹⁷.

Die deutlich größte Spannweite zwischen den Organisationseinheiten findet sich dabei bei den Störungen, unter die ganz unterschiedliche Dinge wie z.B. Umgebungsgeräusche und Lärm, IT-Probleme, eingehende Telefonate und Mails oder Besucherverkehr fallen können.

¹⁷ In der repräsentativen Beschäftigtenbefragung des Institut DGB-Index Gute Arbeit gaben 54% der Teilnehmenden an, sehr häufig oder oft bei der Arbeit gestört oder unterbrochen zu werden, 50% fühlen sich ebenso häufig gehetzt bzw. unter Zeitdruck gesetzt, 31% fehlen sehr häufig oder oft Informationen. 27% haben den Eindruck in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher zu bewältigen hatten (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2022).

Hinweis: Rundungen können zu Abweichungen zwischen den Prozentzahlen in der Abbildung und den Tabellen führen.

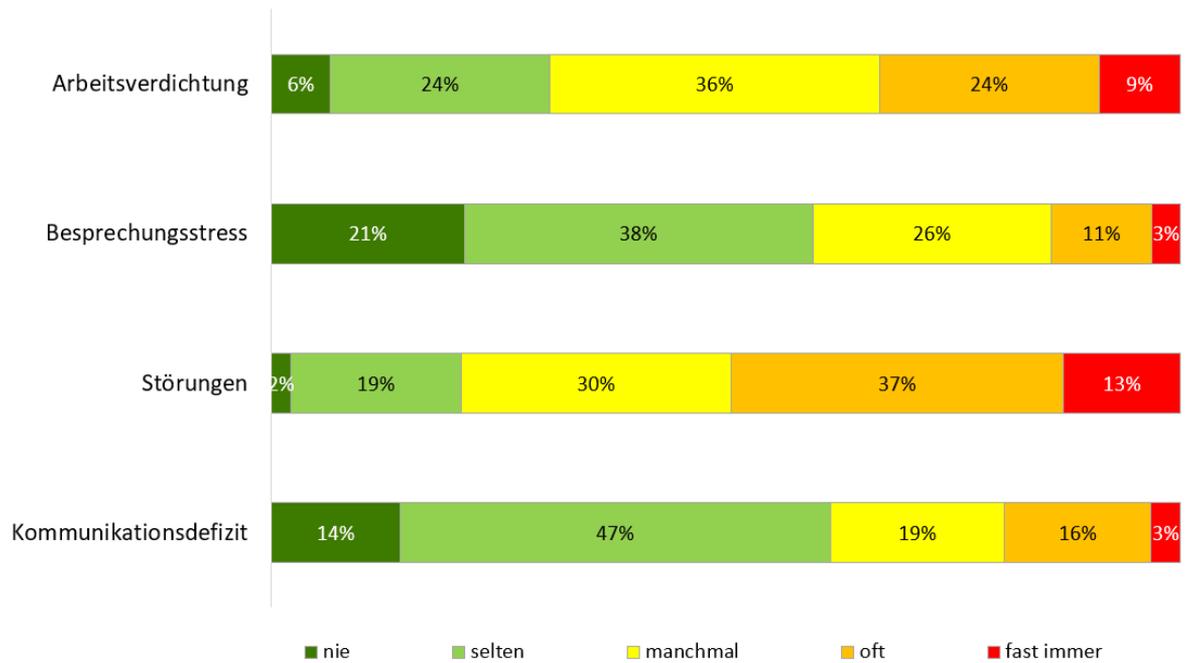


Abbildung 8-1: Arbeitsbezogene Belastungsfaktoren in der Landesverwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei, N=10768).

Tabelle 8-1: Arbeitsverdichtung oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	33%	-	-
StK	220	25%	25%	-
MJG	2774	36%	30%	37%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	38%	40%	37%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	24%	32%	17%
MEKUN	926	29%	37%	26%
FM	3298	36%	37%	36%
MWVATT	1035	26%	35%	24%
MSJFSIG	630	40%	44%	38%
MLLEV	597	28%	35%	26%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 8-2: Besprechungsstress oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	14%	-	-
StK	220	22%	22%	-
MJG	2774	14%	22%	13%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	22%	15%	29%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	13%	15%	12%
MEKUN	926	16%	19%	15%
FM	3298	11%	28%	10%
MWVATT	1035	16%	21%	15%
MSJFSIG	630	18%	17%	18%
MLLEV	597	17%	24%	15%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 8-3: Störungen oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	49%	-	-
StK	220	32%	32%	-
MJG	2774	54%	33%	56%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	44%	44%	45%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	31%	31%	30%
MEKUN	926	36%	34%	37%
FM	3298	65%	37%	67%
MWVATT	1035	29%	28%	30%
MSJFSIG	630	49%	30%	58%
MLLEV	597	34%	42%	30%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 8-4: Kommunikationsdefizit oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	19%	-	-
StK	220	20%	20%	-
MJG	2774	16%	26%	15%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	26%	23%	28%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	19%	19%	20%
MEKUN	926	20%	21%	19%
FM	3298	20%	20%	20%
MWVATT	1035	22%	22%	22%
MSJFSIG	630	20%	23%	18%
MLLEV	597	19%	23%	17%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Vergleich zur ersten Stuserhebung 2017/18

Im Vergleich zur ersten Stuserhebung haben sich die Werte für Störungen, Arbeitsverdichtung und Kommunikationsdefizite tendenziell verschlechtert. Besprechungsstress wurde damals nicht erhoben.

Da die zugrundeliegenden Fragen 2017/18 noch vier-, statt wie jetzt fünfstufig erhoben wurden, sind die Aussagen zur zeitlichen Entwicklung aufgrund einer möglichen methodischen Verzerrung jedoch vorsichtig zu werten und werden daher nur im Anhang berichtet.

Beschäftigtengruppen im Vergleich

Von Störungen sind Vollzeitbeschäftigte (definiert mit Arbeitszeit 30 Stunden und mehr) stärker betroffen als Teilzeitbeschäftigte. Arbeitsverdichtung und Besprechungsstress treffen insbesondere Führungskräfte. Kommunikationsdefizite werden von der ältesten Beschäftigtengruppe am geringsten und von Mitarbeitenden im Außendienst am stärksten wahrgenommen. Weitere Ergebnisse zu Unterschieden zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen finden sich in Kapitel 12.

Zwischenresümee für die Belastungsfaktoren:

- Störungen und Arbeitsverdichtung stellen die beiden am häufigsten wahrgenommenen Belastungsfaktoren bzw. -cluster dar.
- Vollzeitbeschäftigte sind von Störungen, Führungskräfte von Arbeitsverdichtung besonders betroffen.
- Beiden Themen sollte mit geeigneten Maßnahmen begegnet werden.
- Da sich hinter Störungen eine Vielzahl verschiedener Dinge verbergen kann, sollte jede Organisationseinheit zunächst für sich präzisieren, von welchen Störungen sie besonders betroffen ist, um diese mit entsprechend passgenauen Maßnahmen adressieren zu können.
- Bei der Arbeitsverdichtung handelt es sich hingegen um ein eher allgemeines, strukturelles Problem, zu dessen Bearbeitung es daher nicht nur Maßnahmen auf der Ebene kleinerer Organisationseinheiten, sondern einer ressort- und behördenübergreifenden Strategie bedarf.

9. Was sind die größten arbeitsbezogenen Schutzfaktoren?

Arbeitsbezogene Schutzfaktoren fördern die Zielgrößen Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit und senken den Präsentismus.

Im Rahmen der Stuserhebung 2023/24 wurden insgesamt neun Schutzfaktoren über 14 Fragen erhoben (vgl. Abbildung 2-1). Alle Fragen konnten mit folgenden fünf Antwortmöglichkeiten nach der Häufigkeit des Auftretens des jeweiligen Schutzfaktors beantwortet werden: fast immer, oft, manchmal, selten oder nie.

Bei den Schutzfaktoren wurden die beiden Fragen zu den Handlungsspielräumen Arbeit und Pause zu einem Cluster zusammengefasst und für die weiteren Analysen verwendet (siehe Tabelle 9-1). Die beiden Fragen „soziale Unterstützung durch Führungskräfte“ und „Führen auf Distanz“ korrelieren zwar sehr deutlich mit den vier Fragen zur „Führungsqualität“, werden aber wegen dem vorgegebenen Standard des COPSOQ zur Führungsqualität im Folgenden nicht explizit berücksichtigt. Obwohl die beiden Fragen „Wohnraumarbeit Organisation“ und „Führen auf Distanz“ inhaltlich zum Thema „Wohnraumarbeit“ zählen, ist die Korrelation zwischen beiden Fragen nur gering, sodass „Wohnraumarbeit Organisation“ eigenständig betrachtet wird.

Tabelle 9-1: Zusammenfassung einzelner Fragen zu Clustern.

Thema	Schutzfaktoren/Cluster	Eingehende Fragen
Schutzfaktoren	Führungsqualität	4 (vorgegebener Standard siehe Text)
	Gemeinschaftsgefühl	3 (vorgegebener Standard siehe Text)
	Handlungsspielraum	1 Handlungsspielraum Arbeit 1 Handlungsspielraum Pause
	Bedeutsamkeit	1
	Lernen	1
	Wohnraumarbeit Orga	1

Ergebnisse

Abbildung 9-1 zeigt die Antwortverteilung der Landesbeschäftigten (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich) auf den sechs weitergehend betrachteten Schutzfaktoren/-clustern. In Tabelle 9-2 bis 9-7 wird anschließend für jeden einzelnen der sechs Faktoren/Cluster berichtet, wie viele der Landesbeschäftigten aus den einzelnen Organisationseinheiten jeweils angegeben haben, dieser trete in ihrem Arbeitsalltag oft oder fast immer auf. (Hinweis: Rundungen können zu Abweichungen zwischen den Prozentzahlen in der Abbildung und den Tabellen führen.)

Über alle Organisationseinheiten nehmen 85% der Landesbeschäftigten oft oder fast immer Handlungsspielraum in ihrem Arbeitsalltag wahr, 77% gelingt die Trennung beruflicher und privater Angelegenheiten im Falle von Heimarbeit oft oder fast immer, ebenso viele (77%) nehmen oft oder fast immer Gemeinschaftsgefühl wahr, 66% empfinden ihre Arbeit oft oder fast immer als wichtig, 47% sehen oft oder fast immer eine gute Führungsqualität gegeben und 43% können neue Aufgaben oft oder fast immer als positive Herausforderung annehmen (Lernen).

Die deutlich größte Spannweite zwischen den Organisationseinheiten findet sich dabei bei der Führungsqualität, gefolgt vom Lernen und der Vereinbarkeit im Homeoffice.

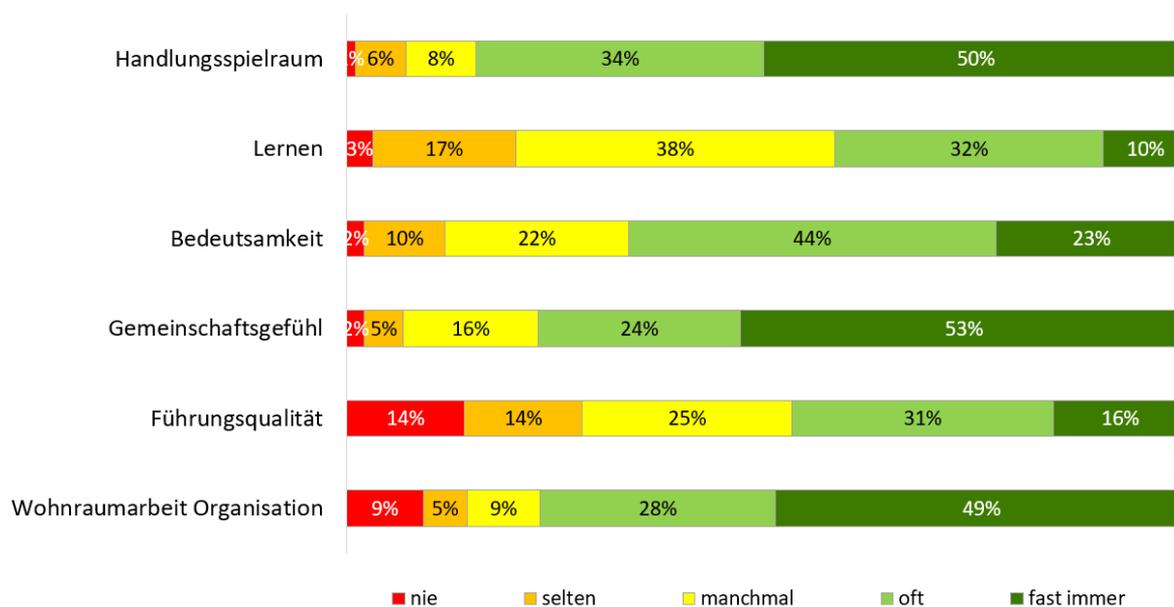


Abbildung 9-1: Arbeitsbezogene Schutzfaktoren in der Landesverwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei, N=10768).

Tabelle 9-1: Handlungsspielraum Arbeit bzw. Pause oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	85%	-	-
StK	220	86%	86%	-
MJG	2774	81%	81%	81%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	86%	81%	91%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	86%	85%	87%
MEKUN	926	84%	85%	84%
FM	3298	87%	72%	88%
MWVATT	1035	83%	83%	83%
MSJFSIG	630	84%	79%	86%
MLLEV	597	89%	83%	91%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 9-2: Bedeutsamkeit oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	66%	-	-
StK	220	73%	73%	-
MJG	2774	70%	68%	70%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	73%	73%	72%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	62%	69%	56%
MEKUN	926	68%	66%	68%
FM	3298	64%	65%	64%
MWVATT	1035	63%	60%	63%
MSJFSIG	630	73%	68%	76%
MLLEV	597	60%	61%	60%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 9-3: Lernen (neue Aufgabe als Herausforderung) oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	43%	-	-
StK	220	61%	61%	-
MJG	2774	41%	54%	39%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	50%	43%	56%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	46%	47%	45%
MEKUN	926	48%	48%	49%
FM	3298	38%	46%	38%
MWVATT	1035	44%	38%	46%
MSJFSIG	630	45%	40%	47%
MLLEV	597	49%	51%	48%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 9-4: Gemeinschaftsgefühl oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	77%	-	-
StK	220	86%	86%	-
MJG	2774	72%	79%	71%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	79%	87%	72%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	79%	80%	78%
MEKUN	926	83%	84%	83%
FM	3298	80%	86%	79%
MWVATT	1035	76%	85%	74%
MSJFSIG	630	76%	78%	75%
MLLEV	597	78%	75%	79%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 9-5: Führungsqualität oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	47%	-	-
StK	220	65%	65%	-
MJG	2774	35%	54%	33%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	51%	55%	48%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	52%	54%	50%
MEKUN	926	53%	61%	50%
FM	3298	50%	61%	50%
MWVATT	1035	51%	51%	51%
MSJFSIG	630	51%	53%	50%
MLLEV	597	45%	56%	40%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 9-6: Wohnraumarbeit Vereinbarkeit gelingt oft oder fast immer (sofern Wohnraumarbeit gegeben) – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	77%	NA	NA
StK	220	84%	84%	NA
MJG	2774	67%	83%	65%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	82%	83%	81%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	79%	80%	79%
MEKUN	926	82%	87%	81%
FM	3298	81%	83%	81%
MWVATT	1035	73%	85%	69%
MSJFSIG	630	81%	77%	83%
MLLEV	597	84%	83%	84%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Vergleich zur ersten Stuserhebung 2017/18

Der Anteil der Personen, die das Gemeinschaftsgefühl als sehr positiv bewerten, ist leicht um 3 Prozentpunkte gesunken.

Der Anteil der Personen, die die Führungsqualität sehr positiv werten, ist um 10 Prozentpunkte gestiegen – nach Berücksichtigung von Strukturunterschieden (Matching) um 9 Prozentpunkte.

Tabelle 9-7: Schutzfaktoren – zeitliche Entwicklung.

Merkmal	„alt“	Vor Matching „aktuell“	Nach Matching „aktuell“
Gemeinschaftsgefühl oft oder fast immer	83%	80%	80%
Führungsqualität oft oder fast immer	41%	51%	50%

*Anmerkung: Der Vergleichbarkeit wegen sind aus dem aktuellen Ergebnis die damals nicht befragten Einheiten (Landespolizei, Behörden des MJG, LBV, DLZP) sowie Personen mit fehlenden Angaben bei Strukturmerkmalen ausgeschlossen;
„Nach Matching“ bedeutet nach Kontrolle von Strukturunterschieden, siehe Methodencheck.*

Im Vergleich zur ersten Stuserhebung haben sich auch die Werte für den Handlungsspielraum und die Bedeutsamkeit tendenziell verbessert.

Da die zugrundeliegenden Fragen 2017/18 noch vier-, statt wie jetzt fünfstufig erhoben wurden, sind die Aussagen zur zeitlichen Entwicklung aufgrund einer möglichen methodischen Verzerrung hier jedoch vorsichtig zu werten und werden daher nur im Anhang berichtet.

Lernen und Wohnraumarbeit wurden zuletzt nicht erhoben.

Beschäftigtengruppen im Vergleich

Große Handlungsspielräume werden vor allen von Beschäftigten aus den gehobenen und höheren Laufbahngruppen sowie von Führungskräften wahrgenommen. Insbesondere die beiden zuerst genannten Beschäftigtengruppen bewerten auch das Gemeinschaftsgefühl am besten. Die wahrgenommene Führungsqualität sinkt mit dem Alter und steigt mit der Laufbahngruppe.

Weitere Ergebnisse zu Unterschieden zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen finden sich in Kapitel 12.

Zwischenresümee für die Schutzfaktoren:

- Handlungsspielraum im Arbeitsalltag sowie Gemeinschaftsgefühl und Vereinbarkeit im Homeoffice stellen die am häufigsten wahrgenommenen Schutzfaktoren dar – sie gilt es weiterhin mit geeigneten Strategien und Maßnahmen zu pflegen.
- Ausbaufähige Schutzfaktoren sind die Führungsqualität und das Lernen – wobei der Handlungsbedarf hier am deutlichsten unter allen Schutzfaktoren zwischen den einzelnen Organisationseinheiten schwankt.
- Im Zeitverlauf hat sich die Führungsqualität verbessert, das Gemeinschaftsgefühl etwas verschlechtert.
- Schutzfaktoren werden wie auch Belastungen nicht von allen Beschäftigtengruppen im gleichen Maß wahrgenommen.
- Neben Maßnahmen, die sich an alle Beschäftigten einer Organisationseinheit richten, sollte daher immer auch geprüft werden, wo zielgruppenspezifische Maßnahmen notwendig und zielführender sind.
- Ferner lohnt – wegen möglicher Wechselwirkungen – auch ein gleichzeitiger Blick auf Belastungs- und Schutzfaktoren. So könnte eine Entlastung von Führungskräften (sind von Arbeitsverdichtung besonders betroffen) dazu beitragen, dass diese sich wieder stärker eigentlichen Führungsaufgaben widmen können und die Führungsqualität in der Folge steigt.

10. Wie steht es um die Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements?

Das BGM in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung fußt auf folgenden vier Säulen: dem Arbeitsschutz, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und dem psychosozialen Beratungsangebot (PSB).

Ihre Bekanntheit wurde im Fragebogen wie folgt erhoben: Ist es Ihnen bekannt, dass es folgende Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gibt?

- Maßnahmen des Arbeitsschutzes, z.B. Ergonomieberatung, Unterweisung an Maschinen
- Unterstützung für Personen nach längerer Krankheit (betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Das psychosoziale Hilfesystem, z.B. Ansprechperson für Sucht und psychische Auffälligkeiten, psychosoziales Beratungsangebot
- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. Gesundheitsfortbildung, Rückenschule, bewegte Pause) in Ihrer Dienststelle

Die Teilnehmenden konnten angeben, ob ihnen jedes einzelne dieser Angebote nicht bekannt, teils bekannt oder bekannt ist.

Die Personen, denen die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (teils) bekannt sind, wurden ferner gefragt, ob sie solche Maßnahmen genutzt haben und was Barrieren der Inanspruchnahme sind.

Ergebnisse

Insgesamt sind die BGM-Angebote weitgehend bekannt. 84% der Mitarbeitenden kennen den Arbeitsschutz, 94% das betriebliche Eingliederungsmanagement, 94% das psychosoziale Hilfesystem und 89% die betriebliche Gesundheitsförderung (siehe Abbildung 10-1). Vor allem beim Arbeitsschutz und den Angeboten der BGF zeigen sich demnach Kenntnisdefizite.

In Tabelle 10-1 bis Tabelle 10-4 ist dargestellt, wie sich die Kenntnis zu den BGM-Angeboten nach den Organisationseinheiten unterscheidet.

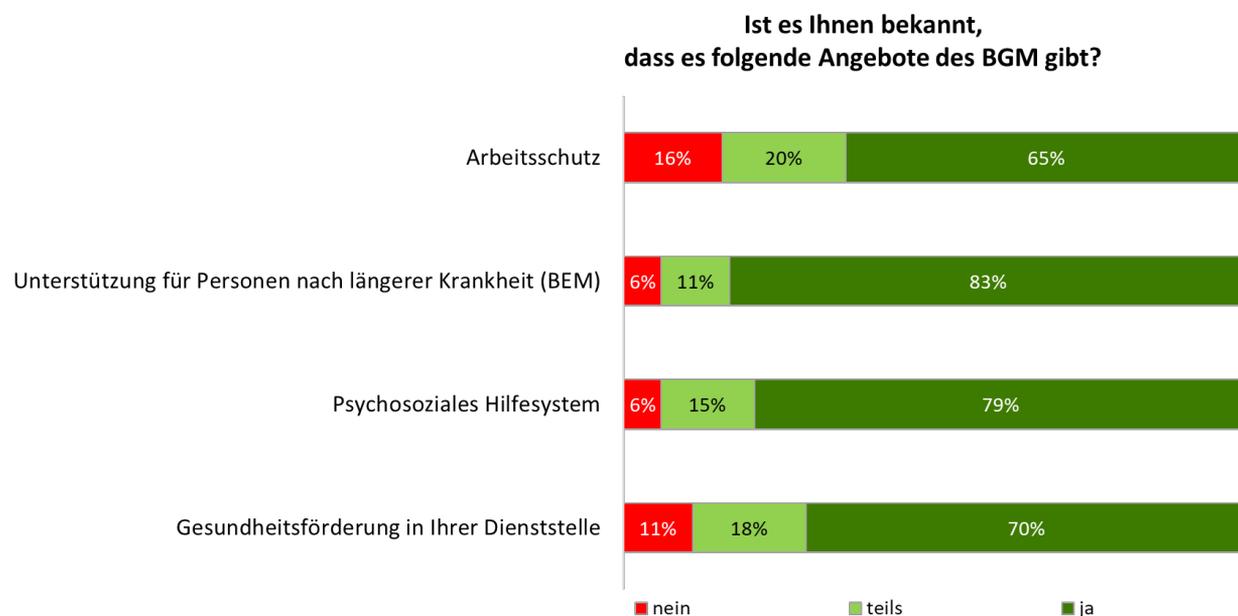


Abbildung 10-1: Kenntnis von Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei, N=10768).

Tabelle 10-1: Arbeitsschutz (teils) bekannt – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	84%	-	-
StK	220	94%	94%	-
MJG	2774	86%	94%	85%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	91%	96%	85%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	89%	88%	90%
MEKUN	926	90%	95%	89%
FM	3298	76%	85%	76%
MWVATT	1035	91%	95%	90%
MSJFSIG	630	89%	97%	85%
MLLEV	597	82%	85%	80%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 10-2: Betriebliches Eingliederungsmanagement (teils) bekannt – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	94%	-	-
StK	220	98%	98%	-
MJG	2774	94%	93%	94%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	96%	100%	93%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	95%	94%	95%
MEKUN	926	95%	94%	95%
FM	3298	93%	98%	93%
MWVATT	1035	95%	98%	94%
MSJFSIG	630	95%	97%	94%
MLLEV	597	97%	97%	97%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 10-3: Psychosoziales Hilfesystem (teils) bekannt – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	94%	-	-
StK	220	96%	96%	-
MJG	2774	91%	91%	91%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	93%	96%	89%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	97%	96%	97%
MEKUN	926	95%	95%	95%
FM	3298	96%	100%	96%
MWVATT	1035	92%	99%	91%
MSJFSIG	630	90%	94%	88%
MLLEV	597	93%	95%	93%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Tabelle 10-4: Betriebliche Gesundheitsförderung (teils) bekannt – Gesamt und nach Organisationseinheiten.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon Ministerium/ StK%	davon alle zu- und nachgeordneten Behörden%
Gesamt	10768	89%	-	-
StK	220	86%	86%	-
MJG	2774	86%	84%	86%
MBWFK (ohne Schulbereich)	486	74%	79%	70%
MIKWS (ohne Landespolizei)	802	92%	91%	93%
MEKUN	926	87%	94%	86%
FM	3298	92%	100%	92%
MWVATT	1035	91%	99%	89%
MSJFSIG	630	82%	86%	80%
MLLEV	597	94%	88%	97%

Anmerkung: In den Ministerien haben jeweils rund 250 Personen teilgenommen.

Die Personen, denen die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (teils) bekannt sind, wurden gefragt, ob sie solche Maßnahmen genutzt haben und was Barrieren der Inanspruchnahme sind.

38% der Mitarbeitenden mit Kenntnis der BGF-Angebote haben in den vergangenen 12 Monaten mindestens einmal von diesen Angeboten Gebrauch gemacht, 62% haben sie hingegen kein einziges Mal genutzt (siehe Abbildung 10-2). Die größte Inanspruchnahmebarriere liegt – in Kongruenz zur berichteten Arbeitsverdichtung – in fehlenden zeitlichen Ressourcen begründet (siehe Abbildung 10-3). Hinzu kommen fehlende Informationen und eine ungenügende Bedarfsorientierung (hinsichtlich Ort, Zeit, Flexibilität, Inhalten), vor allem bei den Nicht-Nutzenden.

Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten BGF-Angebote genutzt?

Teilgruppe: BGF-Angebote (teils) bekannt



Abbildung 10-2: Nutzung der BGF-Angebote in der Landesverwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei, N=10768, davon Teilgruppe: BGF-Angebote (teils) bekannt n=9519).

Was hindert Sie daran, BGF-Angebote (öfter) zu nutzen?

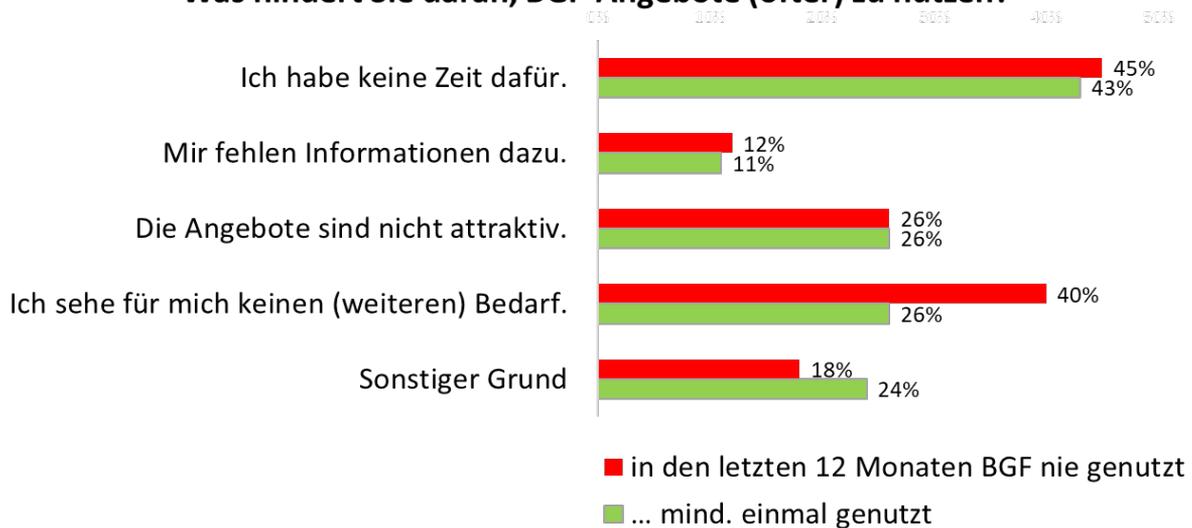


Abbildung 10-3: Barrieren der Inanspruchnahme von BGF-Angeboten in der Landesverwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei, N=10768, davon Teilgruppe: BGF-Angebote (teils) bekannt n=9519).

Beschäftigtengruppen im Vergleich

Blickt man auf verschiedene Beschäftigtengruppen, so ist die Bekanntheit der BGM-Säulen vor allem bei jüngeren Beschäftigten geringer ausgeprägt, was sich mit der geringeren Dauer ihrer Organisationszugehörigkeit erklären lassen dürfte. Ferner sind BGM-Angebote unter Beschäftigten der einfachen und mittleren Laufbahngruppen sowie mit Außendiensttätigkeit weniger bekannt – dies könnte ggf. auf die Art und Weise der Information/Bewerbung sowie auf Info-Flüsse zurückzuführen sein.

Weitere Ergebnisse zu Unterschieden zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen finden sich in Kapitel 12.

Zwischenresümee für das BGM:

- BGM-Angebote sind der Mehrzahl der Beschäftigten bekannt – in einigen Organisationseinheiten gibt es jedoch Nachholbedarfe bezüglich der Kenntnis von Arbeitsschutz- und BGF-Angeboten. Informationen hierzu sollten von den Dienststellen adressatengerecht aufbereitet und vor allem auch neue Mitarbeitende und solche im Außendienst adressieren.
- Die Nutzung von BGF-Angeboten könnte durch gezielte Bewerbung, Ausweitung der Angebote (auch an Nebenstandorten), zeitliche Flexibilisierung, Incentivierung sowie eine stärkere inhaltliche Bedarfsorientierung gesteigert werden.
- Ferner sollten Führungskräfte gerade im Hinblick auf die bestehende Kongruenz zur berichteten Arbeitsverdichtung die Nutzung von BGF-Angeboten fördern.

11. Was sind die Stellschrauben?

Bis hierhin wurden die Ergebnisse für die Zielgrößen sowie die Belastungs- und Schutzfaktoren separat berichtet, und nur vereinzelt auf ausgewählte Zusammenhänge eingegangen. Zusammenhänge zwischen einzelnen Belastungs-/Schutzfaktoren und den Zielgrößen machen Stellschrauben sichtbar.

Welche der erhobenen Arbeitsbedingungen wirken am stärksten auf die vier Zielkriterien und sind daher die effektivsten Stellschrauben für anzusetzende Maßnahmen? Zeigen sich die im Modell beschriebenen Zusammenhänge (vgl. Abbildung 2-1) auch in den Daten?

Im Weiteren wird der Begriff der „Stellschraube“ daher wie folgt verwendet: Wenn eine Arbeitsbedingung (Belastungs-/Schutzfaktor) infolge einer möglichen Maßnahme verändert werden würde, wie reagiert darauf dann die jeweils betrachtete Zielgröße?

Methodisch werden dazu Regressionen gerechnet¹⁸.

Ergebnisse

Die Richtung der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Belastungs-/Schutzfaktoren und Zielgrößen (siehe Tabelle 11-1) entspricht nahezu durchgängig den Erwartungen. Das bedeutet: In der Regel hemmen höhere Belastungsfaktoren die Zielgrößen und höhere Schutzfaktoren fördern die Zielgrößen im inhaltlichen Sinne (Präsentismus hat wegen der inhaltlichen Bedeutung umgekehrte Vorzeichen im Vergleich zu den übrigen Zielgrößen).

In Tabelle 11-1 ist auch die Stärke des Zusammenhangs ersichtlich. Je größer die dort aufgeführte Zahl im Betrag ist, desto stärker ist der Zusammenhang. Dies ist in reduzierter und sortierter Form auch in Abbildung 11-1 dargestellt. Die inhaltliche Lesart ist folgende: Kann beispielsweise die Arbeitsverdichtung um eine Antwortstufe verbessert (also gesenkt) werden, dann verbessert sich auch der Anteil der Personen mit (sehr) guter Arbeitsfähigkeit um 13 Prozentpunkte – bei Konstanz der übrigen Merkmale. Dies ist zwar nur ein „was-wäre-wenn-Spiel“, erlaubt aber eine Abschätzung der Hebelwirkung von möglichen Maßnahmen beispielsweise auf die Arbeitsfähigkeit der Landesbeschäftigten (im genannten Beispiel 1:13).

Für alle Zielgrößen ist jeweils die deutlichste Stellschraube die Arbeitsverdichtung¹⁹. Je nach Zielgröße beträgt ihre Hebelwirkung 1:7 bis 1:13.

Eine Steigerung der Schutzfaktoren, insbesondere Gemeinschaftsgefühl, Bedeutsamkeit, Führungsqualität und Lernen, beeinflusst die Arbeitszufriedenheit vergleichsweise am deutlichsten. Auch dies entspricht den Erwartungen, weil den Schutzfaktoren vorrangig ein Einfluss auf die Arbeitsmotivation zugesprochen wird.

Die Hebelwirkung der Schutzfaktoren ist nicht zu unterschätzen, da potenzielle Maßnahmen in der Regel mehrere Schutzfaktoren gleichzeitig adressieren und sich deren Einzelwirkungen aufsummieren. Das bedeutet: Können durch potenzielle

¹⁸ Für die Methodik im Einzelnen sei auf Kapitel 38.4 im Methodencheck verwiesen.

¹⁹ In den Analysen für die einzelnen Fachressorts bzw. die StK zeigt sich, dass dies überall recht ähnlich ist. Diese spezifischen Ergebnisse sind in den dortigen Berichtsprodukten dokumentiert.

Maßnahmen sämtliche Schutzfaktoren um eine Antwortstufe gesteigert werden, ist die gemeinsame Hebelwirkung ähnlich deutlich wie der Hebel bezüglich Arbeitsverdichtung – bezüglich der Arbeitszufriedenheit sogar noch wesentlich deutlicher.

Dies ist vor allem deswegen von besonderer Relevanz, weil die Arbeitsverdichtung zumindest in Teilen vorgegeben und damit nur bedingt direkt beeinflussbar ist. Die Daten zeigen aber, dass die negative Wirkung der Arbeitsverdichtung durch eine Verbesserung der Schutzfaktoren gemildert werden kann. Zudem können klug geplante Besprechungen, eine Reduktion von Störungen und gute Kommunikation die Arbeitsverdichtung direkt reduzieren, selbst wenn diese Merkmale die Zielgrößen selbst nicht oder nur schwach beeinflussen.

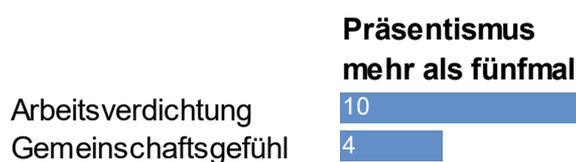
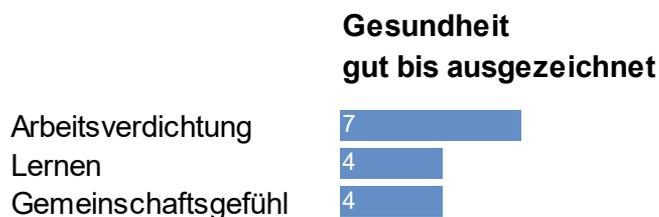


Abbildung 11-1: Vorrangige Stellschrauben für die Zielgrößen (betragsmäßig mindestens 3 Prozentpunkte).

Tabelle 11-1: Stellschrauben für die jeweiligen Zielgrößen.

	Arbeitsfähigkeit	Gesundheit	Arbeitszufriedenheit	Präsentismus*
Arbeitsverdichtung	-13	-7	-11	10
Besprechungsstress	0	0	2	-1
Störungen	-2	0	-1	2
Kommunikationsdefizit	-3	-1	-3	0
Handlungsspielraum	2	1	2	-1
Bedeutsamkeit	7	2	6	-1
Lernen	7	4	4	-2
Führungsqualität	3	1	5	-1
Gemeinschaftsgefühl	5	4	8	-4

Lesebeispiel: „Kann die Arbeitsverdichtung um eine Antwortstufe gesenkt (also reduziert) werden, erhöht sich der Anteil der Personen mit (sehr) guter Arbeitsfähigkeit um 13 Prozentpunkte – bei Konstanz der übrigen Merkmale.“

*Anmerkung: Regression der einzelnen Arbeitsbedingungen (jeweils fünf Antwortstufen wie im Fragebogen) auf die Zielgrößen (zweistufig), adjustiert für Alter, Geschlecht, Laufbahn und Arbeitsumfang sowie die Gruppierung in Organisationseinheiten. * Präsentismus hat wegen der inhaltlichen Bedeutung umgekehrte Vorzeichen im Vergleich zu den übrigen Zielgrößen.*

Zwischenresümee für die Stellschrauben:

- Für alle Zielgrößen ist jeweils die deutlichste Stellschraube die Arbeitsverdichtung – wird die Arbeitsverdichtung reduziert, steigen die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit und sinkt der Präsentismus.
- Der Arbeitsverdichtung kann insbesondere durch klug geplante Besprechungen, eine Reduktion von Störungen und gute Kommunikation entgegengewirkt werden.
- Können alle Schutzfaktoren zusammen gesteigert werden, ist ihre gemeinsame Hebelwirkung auf die Zielgrößen mindestens genauso hoch wie die der Arbeitsverdichtung. Ihre stärkste Wirkung besitzen sie dabei hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit.
- Maßnahmen sollten daher nicht nur auf den Abbau von Belastungen, sondern auch auf den Auf- und Ausbau von Schutzfaktoren abzielen.

12. Beschäftigtengruppen im Vergleich – Wer zeigt welche Besonderheiten?

Bis hierhin wurden sämtliche Ergebnisse insgesamt sowie nach Organisationseinheiten getrennt berichtet und nur vereinzelt auf ausgewählte Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen eingegangen.

Im Weiteren sollen genau diese nun im Zentrum stehen. Wie antworten beispielsweise Frauen im Unterschied zu Männern, jüngere im Vergleich zu älteren Beschäftigten?

Im Fragebogen wurden folgende Personenmerkmale erhoben, die für solche Teilgruppenanalysen herangezogen werden können: Geschlecht, Alter, Umfang der Arbeitszeit, Laufbahngruppe, Führungsverantwortung, Beschäftigtenstatus sowie Außendienst ja/nein.

Ergebnisse

In Tabelle 12-1 ist zunächst dargestellt, wie groß die einzelnen Beschäftigtengruppen sind. Die Angaben waren freiwillig, daher gibt es jeweils auch die Kategorie „unbekannt“. 47 Personen haben sich beim Geschlecht der Kategorie „divers“ zugeordnet. Aufgrund der kleinen Fallzahl ist eine separate Auswertung für diese Gruppe statistisch leider nicht sinnvoll. Einzelne Personen haben keine Angaben zu den Gruppenmerkmalen gemacht. Der Anteil ist aber jeweils sehr gering, sodass hier keine Systematik vorliegen dürfte.

Tabelle 12-1: Häufigkeiten nach Beschäftigtengruppen

Beschäftigtengruppe	Anzahl (%)
Geschlecht	
Mann	4479 (42%)
Frau	6140 (58%)
divers	47 (0,4%)
unbekannt	102
Alter	
bis 34	2383 (22%)
35-44	2585 (24%)
45-54	2768 (26%)
55 und älter	2876 (27%)
unbekannt	156
Umfang	
bis unter 30 Std.	1333 (13%)
30 Std. und mehr	9311 (87%)
unbekannt	124
Laufbahn	
einfache/mittlere	4775 (45%)
gehobene	4170 (39%)
höhere	1641 (16%)
unbekannt	182
Führungsverantwortung	
nein	8600 (81%)
ja	1990 (19%)
unbekannt	178
Status	
verbeamtet	5946 (56%)
tarifbeschäftigt	4624 (44%)
unbekannt	198
Außendienst	
nein	9061 (85%)
ja	1589 (15%)
unbekannt	118

Anmerkungen: Angaben waren freiwillig, daher gibt es jeweils auch „unbekannt“. Prozentwerte beziehen sich jeweils auf die gültigen Angaben.

Welche Unterschiede zeigen sich in den Ergebnissen zwischen den Beschäftigtengruppen und wie deutlich sind diese?

Die nachfolgenden Tabellen zeigen an, in welche Richtung und wie deutlich sich beispielsweise Frauen im Vergleich zu Männern unterscheiden. Methodisch werden Regressionen gerechnet, sodass die Unterschiede adjustiert, also unabhängig von den übrigen Merkmalen sind (d.h. ein Unterschied ist auf das Geschlecht und nicht auf etwaige Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den übrigen Merkmalen zurückzuführen) und die hierarchische Datenstruktur (also Personen in Organisationseinheiten) berücksichtigt ist²⁰.

²⁰ Im Einzelnen siehe Anhang #.

In Tabelle 12-2 sind die Unterschiede der Beschäftigtengruppen bezüglich der einzelnen Zielgrößen dargestellt²¹.

Die deutlichsten Gruppenunterschiede sind bei Alter und Laufbahn zu beobachten. So ist der Anteil der Personen mit guter bis ausgezeichneter Gesundheit bei der Altersgruppe „55 Jahre und älter“ um 15 Prozentpunkte geringer als in der Altersgruppe „bis 34 Jahre“ und der Anteil mit guter bis sehr guter Arbeitsfähigkeit bei Beschäftigten aus der höheren Laufbahngruppe um 15 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten aus dem einfachen/mittleren Dienst. Letztere weisen zudem den höchsten Anteil von Beschäftigten mit kritischem Präsentismus und den geringsten Anteil von Beschäftigten mit hoher bis sehr hoher Arbeitszufriedenheit auf (die Unterschiede zu Beschäftigten aus dem höheren Dienst liegen hier bei 10 bzw. 9 Prozentpunkten).

Tabelle 12-2: Zielgrößen - Adjustierte Gruppenunterschiede.

	Arbeitsfähigkeit (sehr) gut	Gesundheit gut bis ausgezeichnet	Arbeits- zufriedenheit (sehr) zufrieden	Präsentismus mehr als fünffmal
(Intercept)	57	83	73	20
Geschlecht				
Mann	—	—	—	—
Frau	1	1	3	2
Alter				
bis 34	—	—	—	—
35-44	-3	-4	-2	5
45-54	-7	-11	-1	5
55 und älter	-9	-15	1	2
Umfang Arbeitszeit				
bis unter 30 Std.	—	—	—	—
30 Std. und mehr	-1	1	-5	1
Laufbahn				
einfache/mittlere	—	—	—	—
gehobene	7	4	5	-6
höhere	15	8	9	-10
Führung				
nein	—	—	—	—
ja	3	2	2	2
Status				
verbeamtet	—	—	—	—
tarifbeschäftigt	8	2	5	-4
Außendienst				
nein	—	—	—	—
ja	0	1	3	0

Anmerkung: Regression der Beschäftigtengruppen auf die jeweilige Zielgröße (zweistufig) unter Berücksichtigung der Gruppierung in Organisationseinheiten, dargestellt sind Unterschiede zur jeweiligen Referenz in Prozentpunkten.

Lesebeispiel: Der Anteil der Frauen mit „(sehr) guter Arbeitsfähigkeit“ ist um 1 Prozentpunkt höher als bei den Männern.

²¹ „Intercept“ ist der Anteil der Zielgröße für die jeweiligen Referenzgruppen. Beispiel: eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit haben 57% der Männer, bis 34 Jahre alt, bis unter 30 Std. Arbeitszeit etc.

In Tabelle 12-3 sind die Unterschiede der Beschäftigtengruppen bezüglich der einzelnen Belastungsfaktoren dargestellt.

Die deutlichsten Gruppenunterschiede bei der Arbeitsverdichtung und bei Besprechungsstress zeigen sich zwischen Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung: Der Anteil, der angibt, oft oder fast immer unter Arbeitsverdichtung und Besprechungsstress zu leiden, liegt bei Führungskräften um 10 bzw. 11 Prozentpunkte höher.

Stärker von Störungen betroffen sind Vollzeitbeschäftigte (definiert mit Arbeitszeit 30 Stunden und mehr) im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten sowie Beschäftigte aus dem einfachen/mittleren Dienst im Vergleich zu Beschäftigten aus den beiden höheren Laufbahngruppen.

Bei den Kommunikationsdefiziten zeigen sich nur geringere Unterschiede – sie werden etwas stärker von den Ältesten sowie von Beschäftigten aus dem höheren Dienst wahrgenommen.

Tabelle 12-3: Belastungsfaktoren - Adjustierte Gruppenunterschiede.

	Arbeitsverdichtung oft oder fast immer	Besprechungsstress oft oder fast immer	Störungen oft oder fast immer	Kommunikationsdefizit oft oder fast immer
(Intercept)	23	8	40	21
Geschlecht				
Mann	—	—	—	—
Frau	1	-4	2	-3
Alter				
bis 34	—	—	—	—
35-44	6	4	2	1
45-54	9	5	1	0
55 und älter	5	2	-1	-4
Umfang Arbeitszeit				
bis unter 30 Std.	—	—	—	—
30 Std. und mehr	6	2	9	1
Laufbahn				
einfache/mittlere	—	—	—	—
gehobene	1	5	-6	1
höhere	4	7	-5	-4
Führung				
nein	—	—	—	—
ja	10	11	5	-2
Status				
verbeamtet	—	—	—	—
tarifbeschäftigt	-8	0	-6	0
Außendienst				
nein	—	—	—	—
ja	0	0	-5	2

Anmerkung: Regression der Beschäftigtengruppen auf den jeweiligen Belastungsfaktor (0-100) unter Berücksichtigung der Gruppierung in Organisationseinheiten, dargestellt sind Mittelwertsunterschiede zur jeweiligen Referenz.

Lesebeispiel: Der Anteil der Frauen mit „Arbeitsverdichtung oft oder fast immer“ ist um 1 Prozentpunkt höher als bei den Männern.

In Tabelle 12-4 sind die Unterschiede der Beschäftigtengruppen bezüglich der einzelnen Schutzfaktoren dargestellt. Über alle Schutzfaktoren hinweg zeigt sich, dass diese mit steigender Laufbahngruppe besser ausgeprägt sind. Bei Beschäftigten aus der höheren Laufbahngruppe sind die Anteile derjenigen, die die fünf Schutzfaktoren in ihrem Arbeitsalltag oft oder fast immer wahrnehmen, um 8 bis 15 Prozentpunkte höher.

Führungskräfte bewerten ihren Handlungsspielraum deutlich geringer als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, messen aber ihrer Arbeit eine deutlich höhere Bedeutsamkeit zu. Beschäftigte im Alter von 55 Jahren oder mehr können im Vergleich zu jüngeren Kollegen und Kolleginnen neue Aufgaben seltener als positive Herausforderung wahrnehmen und schätzen auch die Führungsqualität ihrer unmittelbaren Führungskraft schlechter ein.

Tabelle 12-4: Schutzfaktoren - Adjustierte Gruppenunterschiede.

	Handlungsspielraum Arbeit bzw. Pause oft oder fast immer	Bedeutsamkeit oft oder fast immer	Lernen (neue Aufgabe als Herausforderung) oft oder fast immer	Führungsqualität oft oder fast immer	Gemeinschaftsgefühl oft oder fast immer
(Intercept)	82	51	38	53	76
Geschlecht					
Mann	—	—	—	—	—
Frau	2	4	2	-3	1
Alter					
bis 34	—	—	—	—	—
35-44	-2	2	-5	-6	-3
45-54	-3	3	-8	-7	-3
55 und älter	-3	5	-12	-8	-2
Umfang Arbeitszeit					
bis unter 30 Std.	—	—	—	—	—
30 Std. und mehr	-1	2	3	-3	-1
Laufbahn					
einfache/mittlere	—	—	—	—	—
gehobene	8	6	6	5	6
höhere	8	15	14	14	13
Führung					
nein	—	—	—	—	—
ja	-7	12	6	3	4
Status					
verbeamtet	—	—	—	—	—
tarifbeschäftigt	1	4	6	2	0
Außendienst					
nein	—	—	—	—	—
ja	1	4	2	-5	-2

Anmerkung: Regression der Beschäftigtengruppen auf den jeweiligen Schutzfaktor (0-100) unter Berücksichtigung der Gruppierung in Organisationseinheiten, dargestellt sind Mittelwertsunterschiede zur jeweiligen Referenz.

Lesebeispiel: Der Anteil der Frauen mit „Handlungsspielraum Arbeit bzw. Pause oft oder fast immer“ ist um 2 Prozentpunkte höher als bei die den Männern.

In Tabelle 12-5 sind die Unterschiede der Beschäftigtengruppen bezüglich der Kenntnis der BGM-Angebote dargestellt. Frauen sind BGM-Angebote häufiger bekannt als Männern, älteren Beschäftigten häufiger als jüngeren, Beschäftigten aus dem gehobenen und höheren Dienst häufiger als ihren Kollegen und Kolleginnen aus der einfachen/mittleren Laufbahngruppe und Beschäftigten im Innendienst häufiger als Außendienstmitarbeitenden.

Tabelle 12-5: Kenntnis BGM-Angebote - Adjustierte Gruppenunterschiede.

BGM-Angebote bekannt	
(Intercept)	58
Geschlecht	
Mann	—
Frau	6
Alter	
bis 34	—
35-44	8
45-54	13
55 und älter	17
Umfang Arbeitszeit	
bis unter 30 Std.	—
30 Std. und mehr	2
Laufbahn	
einfache/mittlere	—
gehobene	8
höhere	10
Führung	
nein	—
ja	3
Status	
verbeamtet	—
tarifbeschäftigt	-4
Außendienst	
nein	—
ja	-7

Anmerkung: Regression der Beschäftigtengruppen auf den jeweiligen Schutzfaktor (0-100) unter Berücksichtigung der Gruppierung in Organisationseinheiten, dargestellt sind Mittelwertsunterschiede zur jeweiligen Referenz.

Lesebeispiel: Der Anteil der Frauen mit „BGM-Angebote bekannt“ ist um 6 Prozentpunkte höher als bei die den Männern.

Zwischenresümee für die Gruppenunterschiede:

- Ältere Beschäftigte weisen eine geringere Gesundheit und Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen und Kolleginnen auf.
- Beschäftigte aus dem einfachen/mittleren Dienst bewerten ihre Arbeitsfähigkeit deutlich schlechter als ihre Kollegen und Kolleginnen aus dem gehobenen und höheren Dienst, weisen im Vergleich zu diesen ferner eine geringere Arbeitszufriedenheit auf und zeigen häufiger als sie kritischen Präsentismus.
- Beschäftigte aus dem einfachen/mittleren Dienst nehmen in ihrem Arbeitsalltag ferner alle erhobenen Schutzfaktoren durchweg weniger häufig wahr als Beschäftigte aus den beiden höheren Laufbahngruppen.
- Führungskräfte leiden häufiger unter Arbeitsverdichtung und Besprechungsstress als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung – hiermit könnte auch die schlechtere Bewertung von Handlungsspielräumen zusammenhängen.
- Defizite in der Bekanntheit der BGM-Angebote zeigen sich vor allem bei jüngeren Beschäftigten, Beschäftigten der einfachen/mittleren Laufbahngruppe und bei Beschäftigten mit/im Außendienst.
- Vor dem Hintergrund alternder Belegschaften sollte der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit weiterhin große Bedeutung beigemessen werden – insbesondere ältere Beschäftigte sollten als Zielgruppe für BGF-Angebote in den Fokus genommen. Zudem sollten die Arbeitsbedingungen nicht nur altersgerecht ausgestaltet werden, indem altersbedingte Einschränkungen kompensiert werden. Ferner sollten auch Konzepte über die ganze Erwerbsbiografie der Beschäftigten hinweg entwickelt werden, z.B. bei Arbeitsplätzen mit schwerer körperlicher Arbeit.
- Für Beschäftigte aus dem einfachen/mittleren Dienst gilt es, Schutzfaktoren auf- und auszubauen, um auf diese Weise auch ihre Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und ihren Präsentismus positiv zu beeinflussen.
- Führungskräfte gilt es zu entlasten und wieder Handlungsspielräume für sie zu schaffen – so legt man zugleich eine Basis dafür, Führungsqualität zu verbessern.
- Um auch jüngere Beschäftigte, Beschäftigte im/mit Außendienst und Beschäftigte aus dem einfachen/mittleren Dienst mit BGF-Angeboten zu erreichen, sollten Informationen adressatengerecht aufbereitet und über verschiedene Kanäle gestreut werden.

13. Welche Handlungsbedarfe lassen sich ableiten?

Aus Sicht des durchführenden Instituts lassen sich folgende Handlungsbedarfe ableiten.

Über alle Organisationseinheiten und Beschäftigtengruppen hinweg gibt es große Anteile von Beschäftigten mit guter bis ausgezeichneter Gesundheit (81%) sowie mit hoher bis sehr hoher Arbeitszufriedenheit (76%).

Bei der Arbeitsfähigkeit liegt dieser Anteil allerdings bei nur 60%, was im Umkehrschluss bedeutet, dass 40% der Beschäftigten ihre Arbeitsfähigkeit als mäßig bis schlecht einstufen. Das sind mehr als noch 2017/18.

Auch dem Ergebnis zum kritischen Präsentismus (mehr als fünfmal krank zur Arbeit in letzten 12 Monaten) muss mit einem (gegenüber 2017/18 ebenfalls gestiegenen) Anteil von 20% besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Folgt man den Zusammenhangsanalysen, stellen Arbeitsverdichtung, Lernen (Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung), Bedeutsamkeit und Gemeinschaftsgefühl die zentralen Stellschrauben für Arbeitsfähigkeit dar. Kann Arbeitsverdichtung reduziert und das Lernen, die Bedeutsamkeit der Arbeit und das Gemeinschaftsgefühl gesteigert werden, wird sich auch die Arbeitsfähigkeit verbessern.

Positiv (senkend) auf kritischen Präsentismus wirken ebenfalls eine geringere Arbeitsverdichtung, ein ausgeprägteres Gemeinschaftsgefühl und das Lernen, also die Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung.

Arbeitsverdichtung ist nach den Störungen aktuell aber (über alle Organisationseinheiten und Beschäftigtengruppen hinweg) der bedeutendste Belastungsfaktor. Das Lernen ist ferner der am geringsten ausgeprägte Schutzfaktor, gefolgt von Führungsqualität und Bedeutsamkeit.

Folglich müssten Maßnahmen aufgesetzt werden, die der Arbeitsverdichtung entgegenwirken, das Lernen befördern und die Bedeutsamkeit der Arbeit steigern.

Inwiefern neue Aufgaben als positive Herausforderung wahrgenommen werden können, hängt u.a. auch von der allgemeinen Kultur der Fort-/Weiterbildung, der Art der übertragenen Aufgaben sowie der wahrgenommenen „Verteilungsgerechtigkeit“ ab – hier ergeben sich also konkrete Ansatzpunkte, um das Lernen zu befördern.

Mit Blick auf die Bedeutsamkeit der Arbeit kommen die Themen Feedbackkultur, Anerkennung und Wertschätzung ins Spiel. Mitunter mangelt es bereits an einer einfachen Rückmeldung darüber, ob und wie Zuarbeiten wahrgenommen wurden. So bleibt die eigene Arbeit ohne Resonanz und verliert damit an Bedeutung. Dem könnte mit einer festen Aufnahme von Feedbackschleifen in Arbeitsabläufe entgegengewirkt werden. Dies ist auch verbunden beispielsweise mit Organisationsuntersuchungen, Aufgabenkritik, Standardisierung wiederkehrender Verfahrensabläufe und Digitalisierung.

Bei der Arbeitsverdichtung muss es vor allem um eine allgemeine, übergreifende Strategie der gesamten Landesverwaltung gehen. Ausschließliche Maßnahmen innerhalb einzelner Organisationseinheiten dürften nur begrenzte Wirkung entfalten.

Da Arbeitsverdichtung aber zumindest in Teilen vorgegeben und damit nur bedingt direkt beeinflussbar ist, kommen für potenzielle Maßnahmen weitere Faktoren/

Ansatzpunkte in Betracht, die eine besonders hohe Pufferwirkung auf die negativen Effekte von Arbeitsverdichtung aufweisen: geringer Besprechungsstress durch klug geplante und effiziente Meetings, wenig Belastung durch Störungen und gute Kommunikation.

Bei der Planung entsprechender Maßnahmen sollten aufgefundene Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden. So geben insbesondere Führungskräfte eine hohe Arbeitsverdichtung an. Zudem sind durchweg alle Schutzfaktoren bei Beschäftigten aus dem einfachen/mittleren Dienst weniger stark ausgeprägt.

Ergänzend zu Maßnahmen, die über die genannten Stellschrauben positiv auf Arbeitsfähigkeit und Präsentismus einwirken, können beide auch direkt adressiert werden: die Arbeitsfähigkeit über geeignete BGF-Angebote sowie über Anpassungen von Arbeitsbedingungen und -anforderungen, der Präsentismus beispielsweise mit einer entsprechenden Kampagne.

Für BGM-Maßnahmen wie diesen gilt jedoch: Information/Bewerbung und Ausgestaltung sind von den Dienststellen adressatengerecht vorzunehmen, d.h. auch verschiedene Informationskanäle und -medien zu nutzen, bei der Dissemination dürfen Nebenstandorte und Außendienstmitarbeitende nicht vergessen und die Inanspruchnahme sollte durch – idealerweise ressortübergreifend einheitliche – arbeitszeitliche und/oder finanzielle Anreize befördert werden.

Die hier gezogenen Schlussfolgerungen basieren auf den Gesamtergebnissen. Die einzelnen Ressorts und ihre nach- und zugeordneten Behörden haben ihre Ergebnisse in Form verschiedener Berichtsprodukte (Ressortbericht mit ergänzendem Methodenbericht, Berichte für einzelne vorab gemeinsam festgelegte Organisationseinheiten) erhalten; Führungskräfte, BGM- bzw. Ressortansprechpersonen und Mitarbeitende mit Multiplikatorenfunktion wurden zusätzlich in Schulungen über diese Ergebnisse informiert. Sowohl in den Berichten als auch in den Schulungen wurden ressort- bzw. behördenspezifische Handlungsbedarfe dargestellt. Im Folgeprozess obliegt es nun den einzelnen Ressorts und ihren nach- und zugeordneten Behörden auf dieser Basis weiterzuarbeiten (mehr dazu in Kapitel 14).

Die Gesamtergebnisse und die auf ihrer Basis in diesem Bericht abgeleiteten Handlungsbedarfe sollten auf übergreifender Ebene, beispielsweise in der IMAG BGM und dem Lenkungsausschuss BGM, diskutiert und geprüft werden, inwiefern gewisse Maßnahmen auch ressortübergreifend aufgesetzt, gesteuert oder begleitet werden können.

14. Wie geht es weiter?

Folgeprozesse in den Ressorts und Behörden

Die Ergebnisse der Stuserhebung sollen die Basis für die Erarbeitung passgenauer Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitendengesundheit, für die gesundheitsförderliche Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und die Optimierung bestehender BGM-Angebote bilden.

Für den sich an die Befragung anschließenden Folgeprozess (Kommunikation der jeweiligen Ergebnisse an die Beschäftigten; Präzisierung und Priorisierung der jeweils identifizierten Handlungsbedarfe; Ableitung, Umsetzung und Nachhalten geeigneter Maßnahmen) sind die einzelnen Ressorts bzw. nach- und zugeordneten Behörden verantwortlich.

Ihnen obliegt es, den Folgeprozess unter Berücksichtigung identifizierter Handlungsbedarfe, organisationaler Rahmenbedingungen, bestehender Gremien und Aktivitäten sowie zur Verfügung stehender Ressourcen auszugestalten und mit geeigneten Strategien und Formaten zu hinterlegen.

Einige Ressorts und Behörden haben sich dazu entschieden, ihre Mitarbeitenden in Informationsveranstaltungen oder Personalversammlungen über ihre Ergebnisse zu informieren – zusätzlich zur Veröffentlichung der Gesamtergebnisse im Intranet. Der weitere Folgeprozess wird in vielen Ressorts und Behörden über bestehende (oder neu eingerichtete) Gremien (z.B. Gesundheitszirkel) organisiert, in einigen werden zusätzlich Mitarbeitendenworkshops durchgeführt, in denen die Beschäftigten Handlungsbedarfe priorisieren und präzisieren, sowie erste Maßnahmeideen sammeln und beschreiben. Ferner kamen vereinzelt ergänzende Workshops mit Führungskräften zum Einsatz.

Auf Basis der Ergebnisse zur Bekanntheit und Inanspruchnahme von Maßnahmen des BGM haben sich einige Einheiten dazu entschieden, bestehende Angebote noch besser zu bewerben und womöglich bedarfs- und zielgruppenorientiert zu ergänzen.

Begleitet werden die Ressorts und Behörden durch die IMAG BGM. Ferner können sie das von der LGS entwickelte und bereitgestellte Monitoringtool nutzen, um sich darüber zu informieren, wie andere Ressorts und Behörden mit bestimmten Handlungsbedarfen umgehen.

Zur weiteren Unterstützung sowie zum gemeinsamen Erfahrungs- und Ideenaustausch wurde von der LGS im September 2024 eine Fachtagung ausgerichtet, die sich an alle innerhalb der Ressorts, Behörden und Ämter am Folgeprozess Beteiligten (insb. BGM-/Ressort-Ansprechpersonen, Beschäftigte mit Multiplikatorenfunktion) richtete.

Potenziale für die nächste Stuserhebung

Aus Sicht des durchführenden Instituts ist hervorzuheben, dass die Stuserhebung insgesamt auf breite Akzeptanz gestoßen ist, einen wichtigen Überblick über die aktuelle Situation der Landesbeschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen bereitstellt und wichtige Hinweise zu bestehenden Handlungsbedarfen und möglichen Stellschrauben gibt, um die Gesundheit der Mitarbeitenden mit geeigneten Maßnahmen zu stärken.

Ergebnisse zu Entwicklungen über die Zeit werden künftig noch belastbarer, zeigen aber schon jetzt Tendenzen auf, an denen anzusetzen ist.

Die Koordination der Stuserhebung durch die LGS, die im Vergleich zur ersten Erhebung engere Begleitung der Ressorts in Form von Schulungen und bilateralen Gesprächen durch LGS und dem durchführenden Institut und nicht zuletzt der Einsatz und das Engagement von Ressort-/BGM-Ansprechpersonen und Mitarbeitenden mit Multiplikatorenfunktion hat für hohe Beteiligungsquoten und damit für aussagekräftige Ergebnisse gesorgt.

Bewährt haben sich ebenfalls differenzierte Auswertungen – für Organisationseinheiten unterschiedlicher Hierarchieebenen und die verschiedenen Beschäftigtengruppen, da so Besonderheiten und Abweichungen sichtbar und mit geeigneten Maßnahmen adressierbar werden.

Auch wenn eine über so viele unterschiedliche Ressorts, Behörden, Tätigkeitsbereiche und Arbeitskontexte durchgeführte Stuserhebung immer Abstriche bei der Passgenauigkeit einzelner Fragen machen muss, sollte für die nächste Erhebung überlegt werden, inwiefern der allgemeine Frageteil um ressort- bzw. behörden-spezifische Fragen ergänzt werden sollte. Dies würde die Akzeptanz der Stuserhebung weiter verbessern und eine noch bessere Grundlage für den jeweiligen Folgeprozess in den Ressorts und Behörden gewährleisten.

Zudem sollte geprüft werden, inwiefern sich die Stuserhebung (zeitlich, inhaltlich) mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung (GBU psych) verbinden lässt. Dieses vielversprechende Synergiepotenzial wurde im Rahmen der aktuellen Stuserhebung bereits von einigen wenigen Ressorts und Behörden genutzt und könnte bis zur nächsten Stuserhebung ausgebaut und systematisiert werden.

Was bedeutet das? Der Ablauf der Gefährdungsbeurteilung folgt im Kern einem systematischen Handlungskreislauf aus Analyse, Maßnahmeableitung und Wirkungskontrolle. Der Katalog der zu ermittelnden Gefährdungen ist recht breit gefasst. Die Gefährdungsbeurteilung kann arbeitsplatz-, personen-, arbeitsbereichs- oder tätigkeitsbezogen sein. Die Stuserhebung ist daran zumindest in Teilen anschlussfähig, weil bereits die wesentlichen Inhaltsbereiche der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung beinhaltet sind und weil mit der Auswertungsuntergrenze von 10 teilnehmenden Personen auch Teilgruppen (z.B. Arbeitsbereiche oder Tätigkeiten) adressiert werden können. Die Arbeit mit den Ergebnissen – in Kapitel 2 als Folgeprozess bezeichnet – entspricht dem allgemeinen Handlungskreislauf einer Gefährdungsbeurteilung. Die Synergie ist also offensichtlich und könnte mit ergänzenden organisationsspezifischen Fragebogeninhalten noch erhöht werden. Redundante Erhebungen können so vermieden werden.

Auch vor dem Hintergrund der hohen Belastung durch Arbeitsverdichtung ist zu unterstreichen, dass Ressourcen auf Seiten der LGS sowie in den Ressorts und

Behörden aufzuwenden sind, um die Statuserhebung einschließlich der Folgeprozesse zu realisieren und um den identifizierten Handlungsbedarfen zu begegnen. Bleiben Prozesse und Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitendengesundheit aus, ist nicht nur ein Absinken der Beteiligungsquoten in den nächsten Erhebungen zu erwarten, sondern auch eine Verschlechterung der Ergebnisse.

Insofern sollte ein Handlungsauftrag für die Behördenleitungen, BGM-Ansprechpersonen und Mitarbeitenden mit Multiplikatorenfunktion konsentiert sein. Zudem sollten Möglichkeiten und Voraussetzungen für ressortübergreifendes Handeln geprüft und geschaffen werden (z.B. regelmäßige Austauschformate zwischen den handelnden Akteuren, Arbeitsgruppen für ressortübergreifende Themen). Da sich die zentrale Koordination und enge Begleitung durch die LGS bewährt hat, sollte auch in den kommenden Statuserhebungen auf ihre Strukturen, Kompetenzen und Erfahrungen zurückgegriffen werden.

Resümee:

- Die Stuserhebung 2017/18 konnte dank der engmaschigen Begleitung durch die LGS und das durchführende Institut sowie dem Einsatz und Engagement von Ressort-/BGM-Ansprechpersonen und Mitarbeitenden mit Multiplikatorenfunktion eine hohe Akzeptanz und entsprechende Beteiligung und Aussagekraft erzielen.
- Gute Ergebnisse für die Landesbeschäftigten (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich) zeigen sich hinsichtlich der Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.
- Positiv hervorzuheben sind ebenfalls die vorhandenen Handlungsspielräume in der Arbeits- und Pausengestaltung sowie das Gemeinschaftsgefühl.
- Hinsichtlich Arbeitsfähigkeit und Präsentismus zeigen sich hingegen Handlungsbedarfe, denen mit Strategien und Maßnahmen zur direkten Reduktion und/oder indirekten Abfederung von Arbeitsverdichtung sowie mit dem Auf- und Ausbau von Schutzfaktoren begegnet werden sollte.
- Das Gemeinschaftsgefühl, die Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit und das Lernen (Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung) sind dabei die Schutzfaktoren, die am stärksten auf Arbeitsfähigkeit und Präsentismus wirken.
- Auch BGF-Angebote können genutzt werden, um Arbeitsfähigkeit gezielt zu stärken. Zur Eindämmung von Präsentismus wäre zudem eine ressortübergreifende Kampagne denkbar.
- Um die Inanspruchnahme von BGF-Angeboten zu steigern, sollen die Dienststellen diese breit und adressatengerecht bewerben, auch an Nebenstandorten anbieten, zeitlich flexibilisieren und incentivieren.
- Für künftige Stuserhebungen sollte geprüft werden, inwiefern ressort-/behördenspezifische Fragen ergänzt, eine Verknüpfung zur GBU psych. geschaffen und Mittel zur Verfügung gestellt werden, um Folgeprozesse und Maßnahmen in den Ressorts und Behörden sicherzustellen.
- Ferner sollten Strukturen und Prozesse für ressortübergreifendes Handeln ausgebaut werden (z.B. regelmäßige Austauschformate zwischen den handelnden Akteuren, Arbeitsgruppen für ressortübergreifende Themen).
- Um den Status in regelmäßigen Abständen zu erfassen, Entwicklungen über die Zeit abzubilden und auf diese rechtzeitig mit Maßnahmen reagieren zu können, sollte die Stuserhebung im Abstand von etwa fünf Jahren durchgeführt werden – wie es auch in der Vereinbarung nach § 59 MBG SH beschrieben ist.

Teil IV

Ergebnisse der Statuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für die Landespolizei in Schleswig-Holstein

Teil IV: Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für die Landespolizei in Schleswig-Holstein

Dieser Berichtsteil beschreibt die Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für die Landespolizei in Schleswig-Holstein.

Ein methodischer Hinweis vorab: Mehrheitlich werden Prozentwerte berichtet. Diese werden ganzzahlig dargestellt, so dass Summen rundungsbedingt von 100% abweichen können. Dies betrifft auch Teilsummen einzelner Antwortkategorien.

15. Besonderheiten der Stuserhebung 2023/24 für die Landespolizei

Die Stuserhebung 2023/24 ist eine Umfrage aller Beschäftigten der unmittelbaren schleswig-holsteinischen Landesverwaltung zu den Themen Arbeitsfähigkeit und Gesundheit. Nachfolgend werden die Ergebnisse für die Landespolizei in Schleswig-Holstein ausgewiesen. Die Erhebung bei der Landespolizei erfolgte online im Zeitraum vom 11.09.2023 bis 06.10.2023. Die Landespolizei nahm erstmals an der Stuserhebung teil, sodass aktuell noch keine historischen Vergleichswerte vorliegen.

Die Zielsetzung der Stuserhebung 2023/24 für die Landespolizei ist dieselbe wie für die Landesverwaltung: die aktuelle Situation der Beschäftigten zu analysieren und passgenaue gesundheitsfördernde Maßnahmen zu erarbeiten.

Die Organisation der Erhebung, der Fragebogen und die Art der Berichtsprodukte sind identisch zu dem, was in „Teil II: Einstieg“ beschrieben ist.

Die schleswig-holsteinische Landespolizei gliedert sich in zwei Ämter (Landespolizeiamt, Landeskriminalamt) und acht nachgeordnete Behörden (sieben Flächenbehörden (regionale Landespolizeidirektionen), eine Landespolizeidirektion für Aus- und Fortbildung).

Die Aufgabenbereiche lassen sich nach Schutz-, Wasserschutz- und Kriminalpolizei untergliedern. Kernaufgaben liegen in der Gefahrenabwehr, Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten sowie Verkehrssicherheitsarbeit und Prävention.

Besonderheiten der Landespolizei im Vergleich zur übrigen Landesverwaltung ergeben sich insbesondere aus

- dem hohen Anteil an operativer Dienstausbildung, insbesondere in den sieben Flächendirektionen aber auch in den Ämtern – was sich vor allem im Präsenz- und Reaktionsdienst sowie in der Ermittlungsarbeit abbildet, und
- dem hohen Anteil an Mitarbeitenden, die in Wechselschichtdienst und anderen Schichtdienstformen arbeiten.

Die nachfolgenden Ergebnisse werden für folgenden Organisationseinheiten unterschieden:

- Landespolizeiamt (LPA),
- Landeskriminalamt (LKA) und
- Polizeidirektionen insgesamt, inklusive Minimum und Maximum der einzelnen Polizeidirektionen.

Zudem werden die Ergebnisse für die Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich) dargestellt, um eine weitere Einordnung der Befunde zu ermöglichen.

In Berichtsteil der Landespolizei werden aus Vereinfachungsgründen alle Beschäftigten, die im Fragebogen „einfacher/mittlerer Dienst“ angekreuzt haben, unter der Bezeichnung „mittlerer Dienst“ subsummiert.

16. Beteiligung und Repräsentativität für die Landespolizei

Von 8530 Personen haben sich 3509 Personen beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 41% (LPA 40%, LKA 51%, Polizeidirektionen 40%).

Angesichts der dezentralen Struktur der Landespolizei, des hohen Anteils an Außendienstmitarbeitenden und des Einsatzes von Papierfragebögen ist der Rücklauf als akzeptabel zu werten. Papierfragebögen kamen zum Einsatz, um auch Mitarbeitenden in Tätigkeitsbereichen ohne PC-/Internetzugang am Arbeitsplatz die Teilnahme an der ansonsten online realisierten Befragung zu ermöglichen.

Repräsentativität scheint insgesamt gegeben, ist jedoch für einzelne Organisationseinheiten im Detail zu betrachten, da das Risiko der Über-/Unterrepräsentanz einzelner Beschäftigtengruppen bei geringen Rückläufen steigt.

17. Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus für die Landespolizei

Im Rahmen der Statuserhebung werden vier Zielgrößen erhoben: die Arbeitsfähigkeit, die Gesundheit, die Arbeitszufriedenheit und der Präsentismus (siehe Kapitel 2).

Die Arbeitsfähigkeit wurde mit Hilfe von fünf Frageblöcken, des sogenannten Work Ability Indexes (WAI) erfasst und den Kategorien schlecht, mäßig, gut und sehr gut zugeordnet.

Die übrigen drei Zielgrößen wurden mit jeweils einer Frage erhoben.

Die Gesundheit konnte als schlecht, weniger gut, gut, sehr gut oder ausgezeichnet bewertet, die Arbeitszufriedenheit mit den Kategorien sehr zufrieden, zufrieden, unzufrieden oder sehr unzufrieden angegeben und der Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) in den vergangenen 12 Monaten mit nie, einmal, zwei- bis fünfmal, mehr als fünfmal beziffert werden.

Ergebnisse

58% der Beschäftigten der schleswig-holsteinischen Landespolizei geben eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit an, ihre Gesundheit beurteilen 83% als gut bis ausgezeichnet, mit der Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind 75% und kritischer Präsentismus (mehr als fünfmal erkrankt gearbeitet) findet sich bei 21% (siehe Abbildung 17-1)²².

²² In einer Studie, in der 1.151 Polizistinnen und Polizisten aus 24 Polizeistationen einer großen deutschen Stadt befragt wurden, ergab sich – erfasst mittels WAI – im Mittel eine gute Arbeitsfähigkeit (Velasco-Garrido et al. 2022). Die auch dort zum Einsatz gekommene Frage zum allgemeinen Gesundheitszustand beantworteten 82,6% mit gut bis ausgezeichnet. Eine hohe Arbeitszufriedenheit ergab die Befragung von 50825 Polizisten/-innen im Projekt MEGAVO (Schiemann 2023). Zum Präsentismus von Polizisten/-innen liegen aus der Studie von Bachert et al. 2017 folgende Befunde vor: 74,6% sind in den letzten 12 Monaten mindestens 1-mal erkrankt zur Arbeit gegangen und 30% sogar gegen den Rat ihres Arztes/ihrer Ärztin.

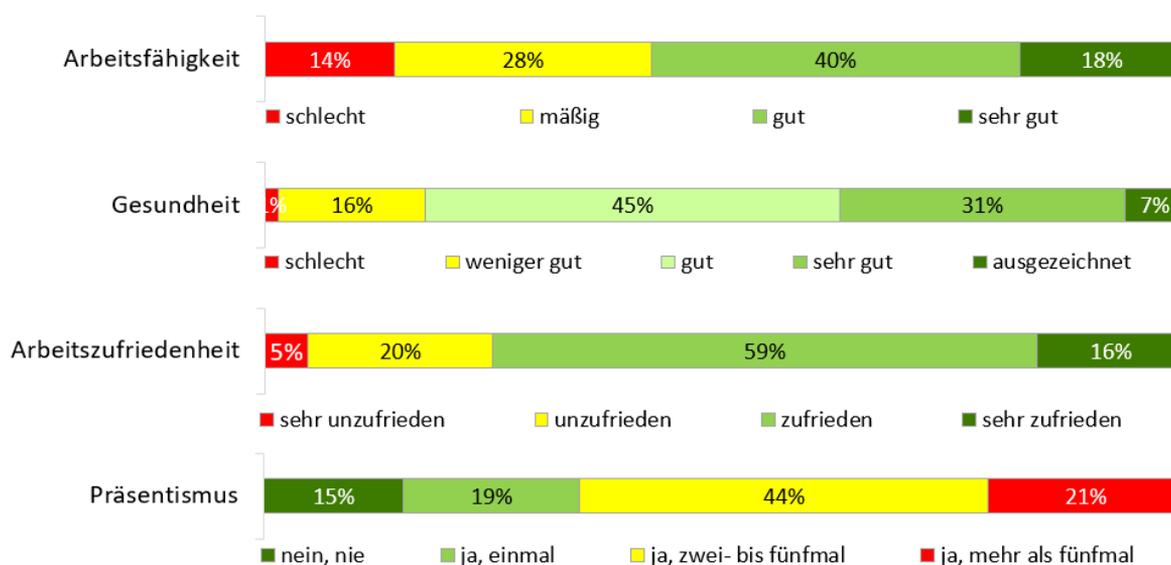


Abbildung 17-1: Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus für die Landespolizei (N=3509).

Wie Tabelle 17-1 bis 17-4 zeigen, variieren die Ergebnisse zwischen den drei Organisationseinheiten (LPA, LKA, Polizeidirektionen). Da dies durch Unterschiede in den Tätigkeiten wie auch in den Strukturmerkmalen der Beschäftigten (z.B. bezüglich Alter) bedingt sein kann, sind die aufgefundenen Unterschiede jedoch vorsichtig zu interpretieren.

Tabelle 17-1: Arbeitsfähigkeit (sehr) gut – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	60%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	58%	-	-
LPA	301	54%	-	-
LKA	416	69%	-	-
Polizeidirektionen	2792	57%	50%	61%

Tabelle 17-2: Gesundheit gut bis ausgezeichnet – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	81%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	83%	-	-
LPA	301	75%	-	-
LKA	416	88%	-	-
Polizeidirektionen	2792	83%	79%	85%

Tabelle 17-3: Arbeitszufriedenheit (sehr) zufrieden – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	76%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	75%	-	-
LPA	301	77%	-	-
LKA	416	81%	-	-
Polizeidirektionen	2792	74%	69%	79%

Tabelle 17-4: Präsentismus mehr als fünfmal – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	20%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	21%	-	-
LPA	301	22%	-	-
LKA	416	17%	-	-
Polizeidirektionen	2792	22%	18%	29%

Beschäftigtengruppen im Vergleich und Stellschrauben

Arbeitsfähigkeit und Gesundheit nehmen mit zunehmendem Alter ab. Daneben zeigen sich vor allem bei den Laufbahngruppen deutliche Unterschiede in den Zielgrößen. So geben Beschäftigte aus dem mittleren Dienst häufiger eine geringere Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit an, und weisen zudem den höchsten Anteil an Beschäftigten mit kritischem Präsentismus auf.

Stellschrauben bezüglich Arbeitsfähigkeit und Gesundheit stellen neben der Arbeitsverdichtung das Lernen und das Gemeinschaftsgefühl dar: Will man Arbeitsfähigkeit und Gesundheit verbessern, so sind Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsverdichtung sowie zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls angezeigt; ferner gilt es die Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung (Lernen) zu unterstützen.

Detailliertere Ergebnisse zu Stellschrauben und Beschäftigtengruppen sind in den Kapiteln 21 und 22.

Zwischenresümee für die Zielgrößen:

- Die Ergebnisse bezüglich der Gesundheit und Arbeitszufriedenheit sind positiv zu werten, die Ergebnisse für die Arbeitsfähigkeit und den Präsentismus kritischer. Einschränkend muss für das LPA auf das dort deutlich schlechtere Ergebnis bei der Gesundheit hingewiesen werden.
- Vor dem Hintergrund alternder Belegschaften sollte insbesondere die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit älterer Beschäftigter noch stärker in den Fokus genommen und mit geeigneten Maßnahmen gestärkt werden.
- Besonderes Augenmerk gilt es zudem auf die deutlich schlechteren Ergebnisse (hinsichtlich Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus) der Beschäftigten aus dem mittleren Dienst zu legen.
- Die deutlichste Stellschraube für Arbeitsfähigkeit und Gesundheit ist die Arbeitsverdichtung, gefolgt vom Lernen und dem Gemeinschaftsgefühl. Ersteres und Letzteres wirken auch am stärksten auf Präsentismus ein.

18. Belastungsfaktoren für die Landespolizei

Im Rahmen der Statuserhebung wurden acht Belastungsfaktoren erfasst (siehe Kapitel 2), die zu folgenden vier Cluster zusammengefasst wurden (siehe Kapitel 8): Arbeitsverdichtung, Besprechungsstress, Störungen und Kommunikationsdefizit. Bewertet wurde die Häufigkeit des Auftretens im Arbeitsalltag – mit den Kategorien: fast immer, oft, manchmal, selten oder nie.

Abbildung 18-1 zeigt das Ergebnis für die gesamte Landespolizei. 42% der Befragungsteilnehmenden gaben an, oft oder fast immer mit Arbeitsverdichtung konfrontiert zu sein, 15% nehmen genauso häufig Besprechungsstress wahr, 57% leiden oft oder fast immer unter Störungen und 18% treffen in ihrem Arbeitsalltag oft oder fast immer auf Kommunikationsdefizite.

In den Tabellen 18-1 bis 18-4 sind die Ergebnisse für die drei Organisationseinheiten dargestellt. Nochmals sei darauf hingewiesen, dass rundungsbedingte Abweichungen zwischen den Prozentzahlen in der Abbildung und den Tabellen möglich sind.

Von Störungen und Arbeitsverdichtung sind Beschäftigte im LPA und in den Polizeidirektionen häufiger als Beschäftigte im LKA betroffen; im LPA sind zusätzlich auch die Anteile derjenigen, die oft oder fast immer Besprechungsstress und Kommunikationsdefizite erleben, höher als im LKA und in den Polizeidirektionen.

Die Unterschiede sind vor dem Hintergrund der spezifischen Tätigkeitsbereiche und möglicher Strukturunterschiede der Beschäftigten jedoch vorsichtig zu interpretieren.

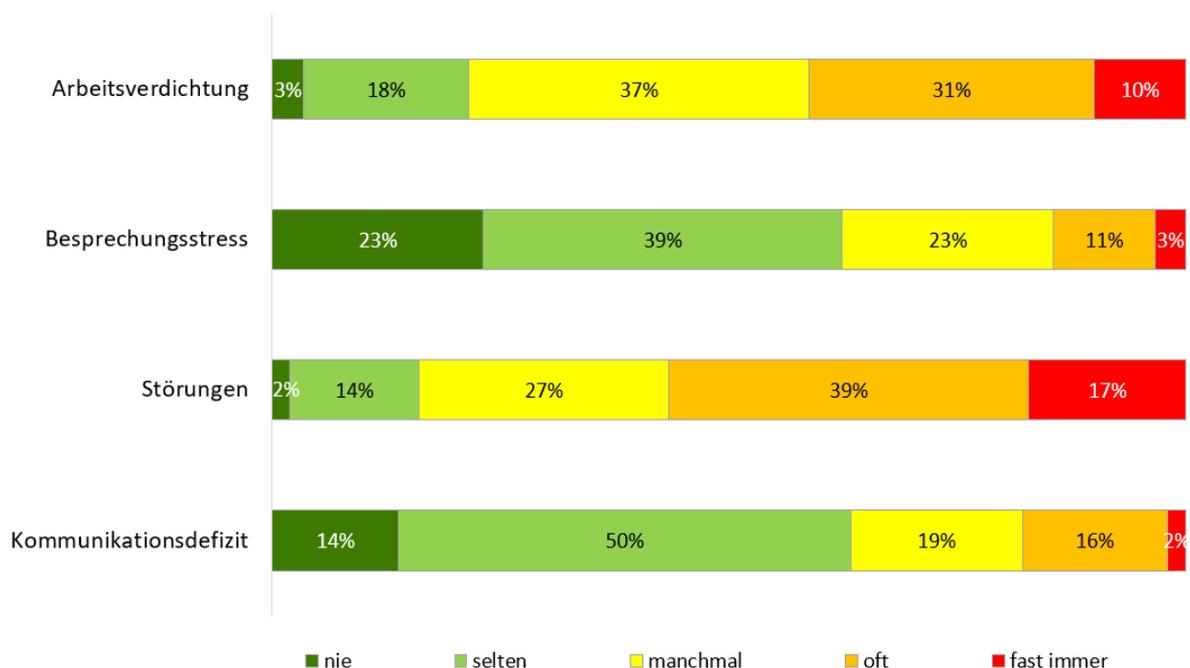


Abbildung 18-1: Belastungsfaktoren für die Landespolizei (N=3509).

Tabelle 18-1: Arbeitsverdichtung oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	33%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	42%	-	-
LPA	301	41%	-	-
LKA	416	29%	-	-
Polizeidirektionen	2792	44%	40%	50%

Tabelle 18-2: Besprechungsstress oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	14%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	15%	-	-
LPA	301	20%	-	-
LKA	416	17%	-	-
Polizeidirektionen	2792	14%	11%	20%

Tabelle 18-3: Störungen oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	49%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	57%	-	-
LPA	301	52%	-	-
LKA	416	46%	-	-
Polizeidirektionen	2792	59%	42%	69%

Tabelle 18-4: Kommunikationsdefizit oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	19%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	18%	-	-
LPA	301	28%	-	-
LKA	416	16%	-	-
Polizeidirektionen	2792	17%	14%	22%

Beschäftigtengruppen im Vergleich

Von Störungen sind Beschäftigte aus dem mittleren Dienst und Beschäftigte im/mit Außendienst besonders betroffen. Letztere betrifft auch Arbeitsverdichtung im besonderen Maße, von der ferner auch Führungskräfte und 45-54-Jährige häufiger als ihre jeweilige(n) Vergleichsgruppe(n) berichten.

Detailliertere Ergebnisse zu Beschäftigtengruppen finden sich in Kapitel 22.

Zwischenresümee für die Belastungsfaktoren:

- Störungen und Arbeitsverdichtung stellen die beiden am häufigsten wahrgenommenen Belastungsfaktoren bzw. -cluster dar; im LPA und in den Polizeidirektionen berichten hiervon besonders viele Beschäftigte.
- Über die drei Organisationseinheiten LPA, LKA und Polizeidirektionen hinweg sind von Störungen vor allem Beschäftigte aus dem mittleren Dienst und Beschäftigte im/mit Außendienst besonders betroffen. Letztere Gruppe betrifft auch die Arbeitsverdichtung im besonderen Maße, von der ferner auch Führungskräfte und 45-54-Jährige häufiger als ihre jeweilige(n) Vergleichsgruppe(n) berichten.
- Beiden Belastungsfaktoren/-cluster sollte mit geeigneten Maßnahmen begegnet werden.
- Hinter dem Begriff „Störungen“ verbirgt sich eine breite Palette von Themen, die von tätigkeitsbedingten Störungen (z.B. Telefonanrufe) bis hin zu organisatorisch-technisch bedingten Hindernissen reichen. Daher sollte jede Organisationseinheit zunächst für sich präzisieren, von welchen Störungen sie besonders betroffen ist, um diese mit entsprechend passgenauen Maßnahmen adressieren zu können.
- Bei der Arbeitsverdichtung handelt es sich hingegen um ein eher allgemeines, strukturelles Problem, zu dessen Bearbeitung es daher nicht nur Maßnahmen auf der Ebene kleinerer Organisationseinheiten, sondern auch einer polizeiweiten Strategie bedarf.

19. Schutzfaktoren für die Landespolizei

Neben Belastungs- wurden im Zuge der Stuserhebung auch Schutzfaktoren erhoben (siehe Kapitel 4) – in die Analyse gingen folgende sechs davon ein (siehe Kapitel 9): Handlungsspielraum (Cluster aus den Handlungsspielräumen Arbeits- und Pausengestaltung), Lernen, Bedeutsamkeit, Gemeinschaftsgefühl, Führungsqualität und Wohnraumarbeit Organisation (Vereinbarkeit im Falle von Homeoffice).

Abbildung 19-1 zeigt zunächst wieder das Ergebnis für die gesamte Landespolizei.

64% der Befragungsteilnehmenden gaben an, oft oder fast immer über Handlungsspielräume zu verfügen, 43% können neue Aufgaben oft oder fast immer als positive Herausforderung wahrnehmen, 67% empfinden ihre Arbeit genauso häufig als bedeutsam, 86% nehmen in ihrem Arbeitsalltag oft oder fast immer Gemeinschaftsgefühl wahr, 49% fühlen sich oft oder fast immer gut geführt, und 57% gelingt es ebenso häufig berufliche und private Angelegenheiten im Falle von Wohnraumarbeit zu trennen bzw. gut zu vereinbaren.

In den Tabelle 19-1 bis 19-6 sind die Ergebnisse für die drei Organisationseinheiten dargestellt. Bis auf das Gemeinschaftsgefühl sind alle Schutzfaktoren am deutlichsten im LKA ausgeprägt. Bei der Bedeutsamkeit der Arbeit und der Führungsqualität sind die Unterschiede aber eher klein. Das Gemeinschaftsgefühl ist in den Polizeidirektionen am stärksten – wobei es in allen drei Organisationseinheiten sehr hoch ausfällt. Auch hier sind Unterschiede wieder vor dem Hintergrund der spezifischen Tätigkeitsbereiche und möglicher Strukturunterschiede der Beschäftigten zu interpretieren.

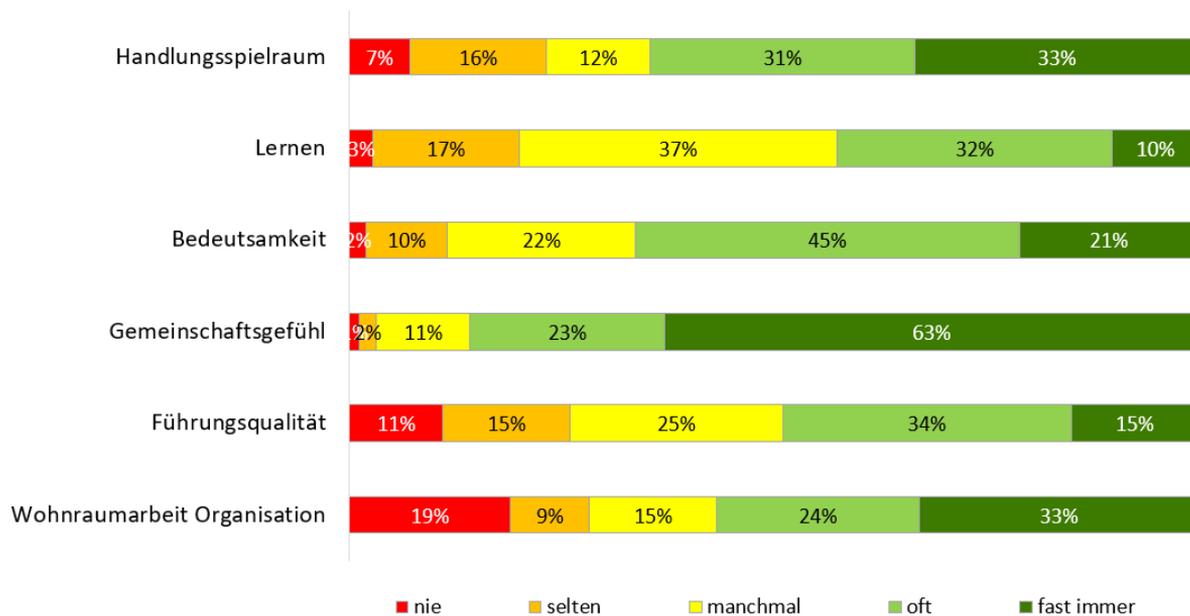


Abbildung 19-1: Schutzfaktoren für die Landespolizei (N=3509).

Tabelle 19-1: Handlungsspielraum Arbeit bzw. Pause oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	85%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	64%	-	-
LPA	301	77%	-	-
LKA	416	87%	-	-
Polizeidirektionen	2792	59%	47%	71%

Tabelle 19-2: Bedeutsamkeit oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	66%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	67%	-	-
LPA	301	68%	-	-
LKA	416	70%	-	-
Polizeidirektionen	2792	66%	60%	69%

Tabelle 19-3: Lernen (neue Aufgaben als Herausforderung) oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	43%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	43%	-	-
LPA	301	43%	-	-
LKA	416	56%	-	-
Polizeidirektionen	2792	41%	36%	45%

Tabelle 19-4: Gemeinschaftsgefühl oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	77%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	86%	-	-
LPA	301	82%	-	-
LKA	416	81%	-	-
Polizeidirektionen	2792	87%	81%	91%

Tabelle 19-5: Führungsqualität oft oder fast immer – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	47%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	49%	-	-
LPA	301	51%	-	-
LKA	416	53%	-	-
Polizeidirektionen	2792	48%	39%	57%

Tabelle 19-6: Wohnraumarbeit Vereinbarkeit gelingt oft oder fast immer (sofern Wohnraumarbeit gegeben) – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	77%	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	57%	-	-
LPA	301	67%	-	-
LKA	416	81%	-	-
Polizeidirektionen	2792	51%	45%	58%

Beschäftigtengruppen im Vergleich

Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich bei den Schutzfaktoren zwischen den Laufbahngruppen. Bei Beschäftigten aus dem mittleren Dienst sind bis auf das Gemeinschaftsgefühl alle Schutzfaktoren deutlich geringer ausgeprägt als bei den Beschäftigten der höheren Laufbahngruppen.

Detailliertere Ergebnisse zu Beschäftigtengruppen finden sich in Kapitel 22.

Zwischenresümee für die Schutzfaktoren:

- Das Gemeinschaftsgefühl ist über alle drei Organisationseinheiten – LPA, LKA und Polizeidirektionen – der am stärksten ausgeprägte Schutzfaktor.
- Auf Platz zwei landen Bedeutsamkeit und Handlungsspielräume. Während die Bedeutsamkeit bei allen drei Organisationseinheiten ähnlich hoch ausfällt, gibt es beim Handlungsspielraum deutliche Unterschiede: am höchsten ist dieser im LKA, gefolgt vom LPA und den Polizeidirektionen.
- Ausbaufähig sind vor allem die Schutzfaktoren Lernen und Führungsqualität – insbesondere in den Polizeidirektionen.
- Bei Maßnahmen zum Auf- und Ausbau sollten Beschäftigte aus dem mittleren Dienst im besonderen Maße adressiert werden, da bei ihnen – bis auf das Gemeinschaftsgefühl – alle Schutzfaktoren geringer ausgeprägt sind als bei ihren Kollegen und Kolleginnen aus dem (gehobenen und) Dienst.

20. BGM-Angebote für die Landespolizei

Auch die Beschäftigten der Landespolizei wurden danach gefragt, ob Ihnen die Angebote der vier Säulen des BGM – Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, psychosoziales Hilfesystem, betriebliche Gesundheitsförderung – bekannt sind.

Die Personen, denen die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (teils) bekannt sind, wurden gefragt, ob sie solche Maßnahmen genutzt haben und was Barrieren der Inanspruchnahme sind.

Insgesamt sind 67% der Befragungsteilnehmenden aus der Landespolizei kennen die Angebote des Arbeitsschutzes, 91% das betriebliche Eingliederungsmanagement, 93% das psychosoziale Hilfesystem und 83% die betriebliche Gesundheitsförderung (siehe Abbildung 20-1). Vor allem beim Arbeitsschutz und den Angeboten der BGF zeigen sich demnach Kenntnisdefizite.

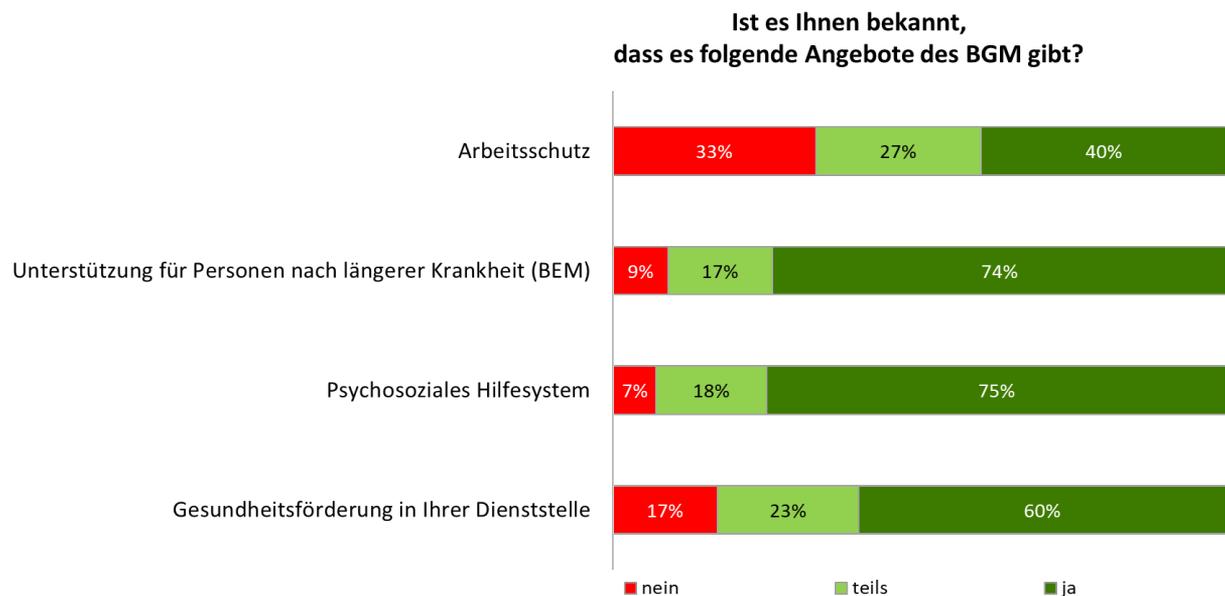


Abbildung 20-1: Kenntnis BGM-Angebote für die Landespolizei (N=3509).

In Tabelle 20-1 bis Tabelle 20-4 ist dargestellt, wie sich die Kenntnis zu den BGM-Angeboten nach den Organisationseinheiten unterscheidet. Für die Einordnung der Befunde sind auch die Ergebnisse für die Landesverwaltung ohne Landespolizei und ohne Schulbereich berichtet.

Tabelle 20-1: Arbeitsschutz (teils) bekannt – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	84 %	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	67 %	-	-
LPA	301	83 %	-	-
LKA	416	80 %	-	-
Polizeidirektionen	2792	64 %	55%	75%

Tabelle 20-2: Betriebliches Eingliederungsmanagement (teils) bekannt – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	94 %	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	91 %	-	-
LPA	301	95 %	-	-
LKA	416	92 %	-	-
Polizeidirektionen	2792	91 %	86%	96%

Tabelle 20-3: Psychosoziales Hilfesystem (teils) bekannt – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	94 %	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	93 %	-	-
LPA	301	92 %	-	-
LKA	416	88 %	-	-
Polizeidirektionen	2792	93 %	90%	95%

Tabelle 20-4: Betriebliche Gesundheitsförderung (teils) bekannt – Gesamt und nach Organisationseinheiten der Landespolizei.

Organisationseinheit	Teilnehmende Anzahl	Merkmal %	davon PD Min%	davon PD Max%
Gesamt Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich)	10768	89 %	-	-
Gesamt Landespolizei	3509	83 %	-	-
LPA	301	89 %	-	-
LKA	416	92 %	-	-
Polizeidirektionen	2792	81 %	67%	91%

Die Personen, denen die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (teils) bekannt sind, wurden gefragt, ob sie solche Maßnahmen genutzt haben und was Barrieren der Inanspruchnahme sind.

78% der Mitarbeitenden mit Kenntnis der BGF-Angebote haben diese Angebote nicht genutzt (siehe Abbildung 20-2). Damit fällt die Nutzung recht gering aus. Die größte Inanspruchnahmebarriere liegt – in Kongruenz zur berichteten Arbeitsverdichtung – in fehlenden zeitlichen Ressourcen begründet (siehe Abbildung 20-3). Hinzu kommen fehlende Informationen und eine ungenügende Bedarfsorientierung (hinsichtlich Ort, Zeit, Flexibilität, Inhalten), vor allem bei den Nicht-Nutzenden.

Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten BGF-Angebote genutzt?

Teilgruppe: BGF-Angebote (teils) bekannt



Abbildung 20-2: Nutzung der BGF-Angebote für die Landespolizei (N=3509, davon Teilgruppe: BGF-Angebote (teils) bekannt n=2910).

Was hindert Sie daran, BGF-Angebote (öfter) zu nutzen?

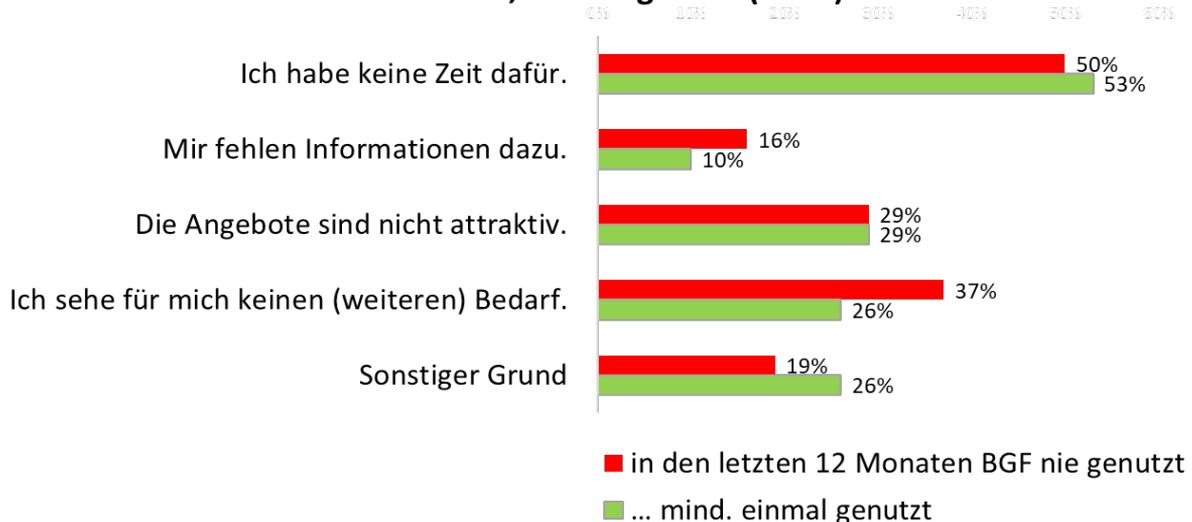


Abbildung 20-3: Barrieren der Inanspruchnahme von BGF-Angeboten für die Landespolizei (N=3509, davon Teilgruppe: BGF-Angebote (teils) bekannt n=2910).

Beschäftigtengruppen im Vergleich

Über alle drei Organisationseinheiten – LPA, LKA, Polizeidirektionen – hinweg, fällt die Bekanntheit der Angebote insbesondere bei den Jüngeren und den Beschäftigten aus dem mittleren Dienst geringer aus.

Detailliertere Ergebnisse zu Beschäftigtengruppen finden sich in Kapitel 22.

Zwischenresümee für das BGM:

- Die Bekanntheit von BGM-Angeboten ist innerhalb der Landespolizei deutlich geringer als in der Verwaltung (am niedrigsten in den Polizeidirektionen) und könnte auf die dezentrale Struktur zurückgeführt werden.
- Wie auch in der Verwaltung fällt die Kenntnis über die Angebote vor allem bei Jüngeren und bei Beschäftigten aus dem mittleren Dienst besonders gering aus. Dem könnte zum einem mit entsprechenden Informationen bei Neueinstellungen junger Kollegen und Kolleginnen entgegengewirkt werden, zum anderen über eine stärker adressatenorientierte Aufbereitung von Informationen einschließlich der Nutzung unterschiedlicher Kommunikationsmedien und -kanäle.

21. Stellschrauben für die Landespolizei

Werden Zusammenhänge zwischen einzelnen Belastungs-/Schutzfaktoren und den Zielgrößen betrachtet, können besondere Stellschrauben identifiziert werden. Stellschrauben sind Faktoren, die die vier Zielgrößen am stärksten (positiv oder negativ) beeinflussen und die daher Ziel von Maßnahmen (zu ihrer Reduktion bzw. Förderung) sein sollten.

Im Folgenden werden diese Stellschrauben für die Landespolizei insgesamt benannt und in ihrer Hebelwirkung beziffert. Letztere ergibt sich nach folgender Logik: Wenn Belastungs-/Schutzfaktor infolge einer möglichen Maßnahme verändert werden würde, wie reagiert darauf dann die jeweils betrachtete Zielgröße?

Methodisch werden dazu Regressionen gerechnet²³.

Ergebnisse

Die Richtung der Zusammenhänge (siehe Tabelle 21-1) entspricht nahezu durchgängig den Erwartungen: In der Regel hemmen höhere Belastungsfaktoren die Zielgrößen und höhere Schutzfaktoren fördern die Zielgrößen, bei umgekehrter Wirkrichtung für den Präsentismus (umgekehrte Vorzeichen im Vergleich zu den übrigen Zielgrößen).

In Tabelle 21-1 ist auch die Stärke des Zusammenhangs (und damit die Hebelwirkung) ersichtlich. Je größer die dortige Zahl im Betrag ist, desto stärker ist der Zusammenhang. Dies ist in reduzierter und sortierter Form auch in Abbildung 21-1 dargestellt. Die inhaltliche Lesart ist folgende: Kann beispielsweise die Arbeitsverdichtung um eine Antwortstufe verbessert (also gesenkt) werden, dann ändert sich der Anteil der Personen mit (sehr) guter Arbeitsfähigkeit um 14 Prozentpunkte – bei Konstanz der übrigen Merkmale. Dies ist zwar nur ein „was-wäre-wenn-Spiel“, erlaubt aber eine Abschätzung der Hebelwirkung von möglichen Maßnahmen beispielsweise auf die Arbeitsfähigkeit der Landesbeschäftigten.

²³ Für die Methodik im Einzelnen sei auf Kapitel 38.4 im Methodencheck verwiesen.



Abbildung 21-1: Vorrangige Stellschrauben für die Zielgrößen für die Landespolizei (betragsmäßig mindestens 3 Prozentpunkte).

Für alle Zielgrößen ist jeweils die deutlichste Stellschraube die Arbeitsverdichtung. Je nach Zielgröße beträgt der Hebel 1:8 bis 1:14.

Eine Steigerung der Schutzfaktoren insbesondere von Gemeinschaftsgefühl, Bedeutsamkeit, Führungsqualität, Lernen und Führungsqualität beeinflusst die Arbeitszufriedenheit vergleichsweise am deutlichsten. Auch dies entspricht den Erwartungen, weil den Schutzfaktoren vorrangig ein Einfluss auf die Arbeitsmotivation zugesprochen wird.

Die Hebelwirkung der Schutzfaktoren ist nicht zu unterschätzen, da potenzielle Maßnahmen in der Regel mehrere Schutzfaktoren gleichzeitig adressieren und sich deren Einzelwirkungen aufsummieren. Das bedeutet: Können durch potenzielle Maßnahmen sämtliche Schutzfaktoren um eine Antwortstufe gesteigert werden, ist die gemeinsame Hebelwirkung ähnlich deutlich wie der Hebel bezüglich Arbeitsverdichtung – bezüglich der Arbeitszufriedenheit sogar noch wesentlich deutlicher.

Dies ist vor allem deswegen von besonderer Relevanz, weil die Arbeitsverdichtung zumindest in Teilen vorgegeben und damit nur bedingt direkt beeinflussbar ist. Die Daten zeigen aber, dass die negative Wirkung der Arbeitsverdichtung durch eine Verbesserung der Schutzfaktoren gemildert werden kann. Zudem können klug geplante Besprechungen, eine Reduktion von Störungen und gute Kommunikation die Arbeitsverdichtung direkt reduzieren, selbst wenn diese Merkmale die Zielgrößen selbst nicht oder nur schwach beeinflussen.

Tabelle 21-1: Stellschrauben für die jeweiligen Zielgrößen der Landespolizei.

	Arbeitsfähigkeit	Gesundheit	Arbeitszufriedenheit	Präsentismus*
Arbeitsverdichtung	-14	-8	-10	10
Besprechungsstress	0	0	0	0
Störungen	-2	0	-2	3
Kommunikationsdefizit	-4	-2	-1	2
Handlungsspielraum	1	0	1	0
Bedeutsamkeit	6	0	9	0
Lernen	9	5	6	-3
Führungsqualität	4	1	5	-1
Gemeinschaftsgefühl	6	5	11	-5

Lesebeispiel: „Kann die Arbeitsverdichtung um eine Antwortstufe gesenkt werden, erhöht sich der Anteil der Personen mit (sehr) guter Arbeitsfähigkeit um 14 Prozentpunkte – bei Konstanz der übrigen Merkmale.“

*Anmerkung: Regression der einzelnen Arbeitsbedingungen (jeweils fünf Antwortstufen wie im Fragebogen) auf die Zielgrößen (zweistufig), adjustiert für Alter, Geschlecht, Laufbahn und Arbeitsumfang sowie die Gruppierung in Organisationseinheiten. * Präsentismus hat wegen der inhaltlichen Bedeutung umgekehrte Vorzeichen im Vergleich zu den übrigen Zielgrößen.*

Zwischenresümee für die Stellschrauben bei der Landespolizei:

- Für fast alle vier Zielgrößen ist die Arbeitsverdichtung jeweils die deutlichste Stellschraube. Nur auf die Arbeitszufriedenheit wirkt das Gemeinschaftsgefühl mit einem Prozentpunkt noch stärker ein als die Arbeitsverdichtung.
- Können alle Schutzfaktoren zusammen gesteigert werden, ist ihre gemeinsame Hebelwirkung auf alle Zielgrößen mindestens genauso hoch wie die der Arbeitsverdichtung.
- Maßnahmen sollten daher nicht nur auf den Abbau von Belastungen, sondern auch auf den Auf- und Ausbau von Schutzfaktoren abzielen.
- Arbeitsverdichtung kann durch klug geplante Besprechungen, eine Reduktion von Störungen und gute Kommunikation entgegengewirkt werden.

22. Beschäftigtengruppen für die Landespolizei

Bis hierhin wurden sämtliche Ergebnisse für die Landespolizei insgesamt sowie nach den drei Organisationseinheiten LPA, LKA und Polizeidirektionen getrennt berichtet, und nur vereinzelt auf ausgewählte Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen eingegangen.

Im Weiteren sollen genau diese nun im Zentrum stehen. Wie antworten beispielsweise Frauen im Unterschied zu Männern, jüngere im Vergleich zu älteren Beschäftigten?

Im Fragebogen wurden folgende Personenmerkmale erhoben, die für solche Teilgruppenanalysen herangezogen werden können: Geschlecht, Alter, Umfang der Arbeitszeit, Laufbahngruppe, Führungsverantwortung, Beschäftigtenstatus sowie Außendienst ja/nein.

Ergebnisse

In Tabelle 22-1 ist dargestellt, wie groß die einzelnen Beschäftigtengruppen sind. Die Angaben waren freiwillig, daher gibt es jeweils auch die Kategorie „unbekannt“. 8 Personen haben sich beim Geschlecht der Kategorie „divers“ zugeordnet. Aufgrund der kleinen Fallzahl ist eine separate Auswertung für diese Gruppe statistisch leider nicht sinnvoll. Einzelne Personen haben keine Angaben zu den Gruppenmerkmalen gemacht. Der Anteil ist aber jeweils sehr gering, sodass hier keine Systematik vorliegen dürfte.

Welche Unterschiede zeigen sich in den Ergebnissen zwischen den Beschäftigtengruppen und wie deutlich sind diese?

Die Tabellen 22-2 bis 22-5 zeigen an, in welche Richtung und wie deutlich sich beispielsweise Frauen im Vergleich zu Männern unterscheiden. Methodisch werden Regressionen gerechnet, sodass die Unterschiede adjustiert, also unabhängig von den übrigen Merkmalen sind (d.h. ein Unterschied ist auf das Geschlecht und nicht auf etwaige Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den übrigen Merkmalen zurückzuführen) und die hierarchische Datenstruktur (also Personen in Organisationseinheiten) berücksichtigt ist²⁴.

²⁴ Im Einzelnen siehe Anhang #.

Tabelle 22-1: Häufigkeiten nach Beschäftigtengruppen

Beschäftigtengruppe	Anzahl (%)
Geschlecht	
Mann	2302 (66%)
Frau	1187 (34%)
divers	8 (0,2%)
unbekannt	12
Alter	
bis 34	1097 (31%)
35-44	928 (27%)
45-54	927 (27%)
55 und älter	535 (15%)
unbekannt	22
Umfang	
bis unter 30 Std.	218 (6.2%)
30 Std. und mehr	3275 (94%)
unbekannt	16
Laufbahn	
mittlere	1050 (30%)
gehobene	2332 (67%)
höhere	94 (2.7%)
unbekannt	33
Führungsverantwortung	
nein	2358 (68%)
ja	1108 (32%)
unbekannt	43
Status	
verbeamtet	3097 (89%)
tarifbeschäftigt	379 (11%)
unbekannt	33
Außendienst	
nein	1704 (49%)
ja	1780 (51%)
unbekannt	25

Anmerkungen: Angaben waren freiwillig, daher gibt es jeweils auch „unbekannt“. Prozentwerte beziehen sich jeweils auf die gültigen Angaben.

In Tabelle 22-2 sind die Unterschiede der Beschäftigtengruppen bezüglich der vier Zielgrößen dargestellt²⁵. Die deutlichsten Gruppenunterschiede sind bei Alter und Laufbahn zu beobachten. So ist der Anteil der Personen mit guter bis ausgezeichneter Gesundheit bei der Altersgruppe „55 Jahre und älter“ um 18 Prozentpunkte geringer als in der Altersgruppe „bis 34 Jahre“, und der Anteil mit guter bis sehr guter Arbeitsfähigkeit bei Beschäftigten aus der höheren Laufbahngruppe um 17 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten aus dem mittleren Dienst. Letztere weisen zudem den höchsten Anteil von Beschäftigten mit kritischem Präsentismus (zusammen mit den 45-55-Jährigen) und den geringsten Anteil von Beschäftigten mit hoher bis sehr hoher Arbeitszufriedenheit auf (die Unterschiede zu Beschäftigten aus dem höheren Dienst liegen hier bei 10 bzw. 13 Prozentpunkten).

Tabelle 22-2: Zielgrößen für die Landespolizei - Adjustierte Gruppenunterschiede.

	Arbeitsfähigkeit (sehr) gut	Gesundheit gut bis ausgezeichnet	Arbeits- zufriedenheit (sehr) zufrieden	Präsentismus mehr als fünfmal
(Intercept)	67	93	75	10
Geschlecht				
Mann	—	—	—	—
Frau	-1	-1	4	3
Alter				
bis 34	—	—	—	—
35-44	-8	-7	1	6
45-54	-14	-16	-3	10
55 und älter	-14	-18	1	6
Umfang Arbeitszeit				
bis unter 30 Std.	—	—	—	—
30 Std. und mehr	-4	-4	-3	7
Laufbahn				
mittlere	—	—	—	—
gehobene	5	5	4	-4
höhere	17	8	13	-10
Führung				
nein	—	—	—	—
ja	6	1	5	-3
Status				
verbeamtet	—	—	—	—
tarifbeschäftigt	3	-5	0	-2
Außendienst				
nein	—	—	—	—
ja	-7	-2	-6	4

Anmerkung: Regression der Beschäftigtengruppen auf die jeweilige Zielgröße (zweistufig) unter Berücksichtigung der Gruppierung in Organisationseinheiten, dargestellt sind Unterschiede zur jeweiligen Referenz in Prozentpunkten.

Lesebeispiel: Der Anteil der Frauen mit „(sehr) guter Arbeitsfähigkeit“ ist um 1 Prozentpunkt geringer als bei die den Männern.

²⁵ „Intercept“ ist der Anteil der Zielgröße für die jeweiligen Referenzgruppen. Beispiel: eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit haben 67% der Männer, bis 34 Jahre alt, bis unter 30 Std. Arbeitszeit etc.

In Tabelle 22-3 sind die Unterschiede der Beschäftigtengruppen bezüglich der einzelnen Belastungsfaktoren dargestellt.

Von Arbeitsverdichtung sind Beschäftigte im/mit Außendienst deutlich stärker als Beschäftigte im Innendienst betroffen – gleiches gilt für Beschäftigte mit Führungsverantwortung im Vergleich zu Beschäftigten ohne sowie für die 45-54-Jährigen im Vergleich sowohl zu den Jüngsten als auch zu den Ältesten.

Von Besprechungsstress sind Beschäftigte der höheren Laufbahngruppe deutlich stärker betroffen. Ferner nehmen Beschäftigte ab 45 Jahren mehr Besprechungsstress wahr als ihre jüngeren Kollegen und Kolleginnen.

Störungen treffen höhere Laufbahngruppen stärker als niedrigere, Beschäftigte im/mit Außendienst mehr als Beschäftigte im Innendienst.

Kommunikationsdefizite werden häufiger von Beschäftigten aus dem mittleren als aus dem gehobenen und höheren Dienst berichtet.

Tabelle 22-3: Belastungsfaktoren für die Landespolizei - Adjustierte Gruppenunterschiede.

	Arbeitsverdichtung oft oder fast immer	Besprechungsstress oft oder fast immer	Störungen oft oder fast immer	Kommunikationsdefizit oft oder fast immer
(Intercept)	26	4	45	13
Geschlecht				
Mann	—	—	—	—
Frau	-1	-4	0	-3
Alter				
bis 34	—	—	—	—
35-44	8	7	7	1
45-54	10	12	5	3
55 und älter	2	12	3	1
Umfang Arbeitszeit				
bis unter 30 Std.	—	—	—	—
30 Std. und mehr	4	3	3	3
Laufbahn				
mittlere	—	—	—	—
gehobene	-3	7	-5	2
höhere	2	18	-16	-10
Führung				
nein	—	—	—	—
ja	10	0	8	-3
Status				
verbeamtet	—	—	—	—
tarifbeschäftigt	-9	-4	-5	5
Außendienst				
nein	—	—	—	—
ja	13	-2	12	5

Anmerkung: Regression der Beschäftigtengruppen auf den jeweiligen Belastungsfaktor (0-100) unter Berücksichtigung der Gruppierung in Organisationseinheiten, dargestellt sind Mittelwertsunterschiede zur jeweiligen Referenz.

Lesebeispiel: Der Anteil der Frauen mit „Arbeitsverdichtung oft oder fast immer“ ist um 1 Prozentpunkt geringer als bei den Männern.

In Tabelle 22-4 sind die Unterschiede der Beschäftigtengruppen bezüglich der einzelnen Schutzfaktoren dargestellt.

Über mehr Handlungsspielräume verfügen – im Vergleich zur ihren jeweiligen Vergleichsgruppen – ältere Beschäftigte, Beschäftigte aus höheren Laufbahngruppen und Beschäftigte ohne Außendiensttätigkeiten.

Führungskräfte und Beschäftigte aus dem höheren Dienst messen – im Vergleich zur jeweiligen Vergleichsgruppe – ihrer Arbeit eine größere Bedeutung zu.

Neue Aufgaben als positive Herausforderung wahrnehmen, fällt mit zunehmendem Alter schwerer und mit steigender Laufbahngruppe einfacher.

Die Führungsqualität wird von Beschäftigten aus dem mittleren Dienst sowie von Beschäftigten im/mit Außendienst deutlich schlechter bewertet als von Beschäftigten aus dem gehobenen/höheren Dienst bzw. Innendienst.

Auf das Gemeinschaftsgefühl wirkt sich vor allem der Anstellungsstatus aus: Bei verbeamteten Beschäftigten ist es deutlich höher ausgeprägt als bei Tarifbeschäftigten.

In Tabelle 22-5 sind die Unterschiede der Beschäftigtengruppen bezüglich der Kenntnis der BGM-Angebote dargestellt.

Deutliche Unterschiede finden sich vor allem bei den Alters- und den Laufbahngruppen. Während die geringere Bekanntheit unter den Jüngeren mit einer geringeren Organisationszugehörigkeit erklärt werden könnte (hatten noch nicht so viele Gelegenheiten, von den Angeboten zu erfahren wie Betriebsältere), könnte der Unterschied zwischen den Beschäftigten der drei Laufbahngruppen ggf. durch eine nicht hinreichend zielgruppenspezifische Bewerbung der Angebote erklärt werden.

Tabelle 22-4: Schutzfaktoren für die Landespolizei - Adjustierte Gruppenunterschiede.

	Handlungsspielraum Arbeit bzw. Pause oft oder fast immer	Bedeutbarkeit oft oder fast immer	Lernen (neue Aufgabe als Herausforderung) oft oder fast immer	Führungsqualität oft oder fast immer	Gemeinschaftsgefühl oft oder fast immer
(Intercept)	67	60	43	61	91
Geschlecht					
Mann	—	—	—	—	—
Frau	-3	7	1	0	0
Alter					
bis 34	—	—	—	—	—
35-44	8	0	-9	-3	-5
45-54	13	0	-15	-8	-5
55 und älter	19	4	-24	-7	-1
Umfang Arbeitszeit					
bis unter 30 Std.	—	—	—	—	—
30 Std. und mehr	-7	1	5	-6	-4
Laufbahn					
mittlere	—	—	—	—	—
gehobene	14	1	8	4	1
höhere	17	18	27	17	3
Führung					
nein	—	—	—	—	—
ja	-11	10	7	2	7
Status					
verbeamtet	—	—	—	—	—
tarifbeschäftigt	14	-1	6	-7	-14
Außendienst					
nein	—	—	—	—	—
ja	-16	-1	-4	-12	-1

Anmerkung: Regression der Beschäftigtengruppen auf den jeweiligen Schutzfaktor (0-100) unter Berücksichtigung der Gruppierung in Organisationseinheiten, dargestellt sind Mittelwertsunterschiede zur jeweiligen Referenz.

Lesebeispiel: Der Anteil der Frauen mit „Handlungsspielraum Arbeit bzw. Pause oft oder fast immer“ ist um 3 Prozentpunkte geringer als bei den Männern.

Tabelle 22-5: Kenntnis BGM-Angebote für die Landespolizei - Adjustierte Gruppenunterschiede.

BGM-Angebote bekannt	
(Intercept)	53
Geschlecht	
Mann	—
Frau	6
Alter	
bis 34	—
35-44	5
45-54	15
55 und älter	19
Umfang Arbeitszeit	
bis unter 30 Std.	—
30 Std. und mehr	-6
Laufbahn	
mittlere	—
gehobene	9
höhere	22
Führung	
nein	—
ja	6
Status	
verbeamtet	—
tarifbeschäftigt	-6
Außendienst	
nein	—
ja	-4

Anmerkung: Regression der Beschäftigtengruppen auf den jeweiligen Schutzfaktor (0-100) unter Berücksichtigung der Gruppierung in Organisationseinheiten, dargestellt sind Mittelwertsunterschiede zur jeweiligen Referenz.

Lesebeispiel: Der Anteil der Frauen mit „BGM-Angebote bekannt“ ist um 6 Prozentpunkte höher als bei die den Männern.

Zwischenresümee für die Gruppenunterschiede:

- Ältere Beschäftigte weisen eine geringere Gesundheit und Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen und Kolleginnen auf.
- Beschäftigte aus dem mittleren Dienst bewerten ihre Arbeitsfähigkeit deutlich schlechter als ihre Kollegen und Kolleginnen aus dem gehobenen und höheren Dienst, weisen im Vergleich zu diesen ferner eine geringere Arbeitszufriedenheit auf und zeigen häufiger als sie kritischen Präsentismus.
- Beschäftigte aus dem mittleren Dienst nehmen im Arbeitsalltag ferner alle erhobenen Schutzfaktoren (bis auf Gemeinschaftsgefühl) durchweg seltener wahr als Beschäftigte aus der (gehobenen und) höheren Laufbahngruppe und sind stärker von Störungen und Kommunikationsdefiziten betroffen.
- Beschäftigte aus dem höheren Dienst nehmen im Vergleich zu ihren Kollegen und Kolleginnen aus dem mittleren Dienst hingegen deutlich mehr Besprechungsstress wahr, von dem auch ältere stärker als jüngere Beschäftigte betroffen sind.
- Arbeitsverdichtung betrifft – im Vergleich zu den jeweiligen Vergleichsgruppen – vor allem Beschäftigte im/mit Außendienst, Führungskräfte und 45-54-Jährige. Die ersten beiden Gruppen berichten zudem häufiger von Störungen (als die jeweiligen Vergleichsgruppen).
- Die Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung nimmt mit steigendem Alter ab, Handlungsspielräume wachsen.
- Neben dem mittleren Dienst zeigen sich auch bei den Beschäftigten im/mit Außendienst über alle Schutzfaktoren hinweg schlechtere Ergebnisse – am deutlichsten beim Handlungsspielraum und der Führungsqualität.
- Defizite in der Bekanntheit der BGM-Angebote zeigen sich vor allem bei jüngeren Beschäftigten und Beschäftigten der mittleren Laufbahngruppe.
- Vor dem Hintergrund alternder Belegschaften sollte der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit weiterhin große Bedeutung beigemessen werden – insbesondere ältere Beschäftigte sollten als Zielgruppe für BGF-Angebote in den Fokus genommen und Arbeitsbedingungen nicht nur gesundheitsfördernd, sondern auch altersgerecht ausgestaltet werden.
- Für Beschäftigte aus dem mittleren Dienst gilt es Schutzfaktoren auf- und auszubauen, um auf diese Weise auch ihre Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und ihren Präsentismus positiv zu beeinflussen.
- Führungskräfte gilt es zu entlasten und Handlungsspielräume für sie zu schaffen – so legt man zugleich eine Basis, Führungsqualität zu verbessern.
- Um auch jüngere Beschäftigte und Beschäftigte aus dem mittleren Dienst mit BGF-Angeboten zu erreichen, sollten innerhalb der Landespolizei Informationen adressatengerecht aufbereitet und über verschiedene Medien und Kanäle gestreut werden.
- Der Vorschlag des iqpr zur Teilnahme am psychosozialen Beratungsangebot (PSB) der LGS wurde von der Landespolizei geprüft und als eine sinnvolle Ergänzung zum eigenen psychosozialen Hilfesystem gewertet.

23. Welche Handlungsbedarfe lassen sich für die Landespolizei ableiten?

Aus Sicht des durchführenden Instituts lassen sich folgende Handlungsbedarfe ableiten.

Über alle drei Organisationseinheiten (LPA, LKA, Polizeidirektionen) und Beschäftigtengruppen hinweg gibt es große Anteile von Beschäftigten mit guter bis ausgezeichneter Gesundheit (83%)²⁶ sowie mit hoher bis sehr hoher Arbeitszufriedenheit (75%).

Bei der Arbeitsfähigkeit liegt dieser Anteil allerdings bei nur 58%, was im Umkehrschluss bedeutet, dass ganze 42% der Beschäftigten ihre Arbeitsfähigkeit als mäßig bis schlecht einstufen.

Auch dem Ergebnis zum kritischen Präsentismus (mehr als fünfmal krank zur Arbeit in letzten 12 Monaten) muss mit einem Anteil von 21% besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, da dieser mit einem erhöhten Risiko langer erkrankungsbedingter Ausfallzeiten assoziiert ist.

Folgt man den Zusammenhangsanalysen, stellen Arbeitsverdichtung, Lernen (Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung) und Gemeinschaftsgefühl die zentralen Stellschrauben für Arbeitsfähigkeit dar. Kann Arbeitsverdichtung reduziert und das Lernen und Gemeinschaftsgefühl gesteigert werden, wird sich auch die Arbeitsfähigkeit verbessern.

Positiv (senkend) auf kritischen Präsentismus wirken ebenfalls eine geringere Arbeitsverdichtung, ein ausgeprägteres Gemeinschaftsgefühl und das Lernen, also die Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung.

Arbeitsverdichtung ist nach den Störungen aktuell nun aber (über alle drei Organisationseinheiten und Beschäftigtengruppen hinweg) der bedeutendste Belastungsfaktor. Das Lernen ist ferner der am geringsten ausgeprägte Schutzfaktor, gefolgt von Führungsqualität.

Das Gemeinschaftsgefühl hingegen ist bereits sehr gut ausgeprägt – 86% der Befragungsteilnehmenden aus der Landespolizei treffen es in ihrem Arbeitsalltag oft oder fast immer an.

Folglich müssten Maßnahmen aufgesetzt werden, die der Arbeitsverdichtung entgegenwirken, das Lernen befördern und das Gemeinschaftsgefühl pflegen.

Bei der Arbeitsverdichtung muss es dabei vor allem um eine allgemeine, übergreifende Strategie der gesamten Landespolizei, anstatt (ausschließlich) um Maßnahmen innerhalb einzelner Organisationseinheiten gehen.

Da Arbeitsverdichtung aber zumindest in Teilen vorgegeben und damit nur bedingt direkt beeinflussbar ist, kommen für potentielle Maßnahmen weitere Faktoren/ Ansatzpunkte ins Spiel, die eine besonders hohe Pufferwirkung auf die negativen Effekte von Arbeitsverdichtung aufweisen: geringer Besprechungsstress durch klug geplante und effiziente Meetings, wenig Belastung durch Störungen und gute Kommunikation.

²⁶ Einschränkung sei hier auf den deutlich geringeren Anteil in Höhe von 75% beim LPA verwiesen.

Bei der Planung entsprechender Maßnahmen sollten aufgefundene Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden.

So sind beispielsweise alle Schutzfaktoren bis auf das Gemeinschaftsgefühl bei Beschäftigten aus dem mittleren Dienst aktuell weniger stark ausgeprägt.

Ergänzend zu Maßnahmen, die über die genannten Stellschrauben positiv auf Arbeitsfähigkeit und Präsentismus einwirken, können beide auch direkt adressiert werden: die Arbeitsfähigkeit über geeignete BGF-Angebote sowie über Anpassungen von Arbeitsbedingungen und -anforderungen, der Präsentismus beispielsweise mit einer entsprechenden Kampagne.

Der Vorschlag des iqpr zur Teilnahme am psychosozialen Beratungsangebot (PSB) der LGS wurde von der Landespolizei geprüft und als eine sinnvolle Ergänzung zum eigenen psychosozialen Hilfesystem gewertet.

Für BGM-Maßnahmen wie diese gilt jedoch: Information, Bewerbung und Ausgestaltung sind innerhalb der Landespolizei adressatengerecht vorzunehmen, d.h. auch verschiedene Informationskanäle und -medien zu nutzen, und bei der Dissemination von Informationen und Angeboten ist die dezentrale Struktur systematisch mitzudenken.

Die hier gezogenen Schlussfolgerungen basieren auf den Ergebnissen für die Landespolizei insgesamt sowie für die drei Organisationseinheiten LPA, LKA und Polizeidirektionen. Letztere haben weitere Ergebnisse für ihre internen Organisationseinheiten in Form sogenannter OE-Berichte (OE = Organisationseinheit) erhalten.

Im Gesamt- und in den OE-Berichten sind übergreifende wie OE-spezifische Handlungsbedarfe dargestellt. Im Folgeprozess obliegt es nun den einzelnen Organisationseinheiten auf dieser Basis weiterzuarbeiten (mehr dazu in Kapitel 24).

Die Gesamtergebnisse für die Landespolizei und ihre drei großen Einheiten sowie die auf ihrer Basis in diesem Bericht abgeleiteten Handlungsbedarfe sollten auf übergeordneter Ebene weiter diskutiert werden. Es sollte geprüft werden, inwiefern Maßnahmen zentral aufgesetzt, gesteuert oder begleitet werden müssen und welche Mittel es zu ihrer Umsetzung bedarf.

24. Wie geht es für die Landespolizei weiter?

In der Landespolizei liegt die Verantwortung für den Umgang mit den Ergebnissen und die Entwicklung geeigneter Maßnahmen bei den Führungskräften in den Ämtern und Behörden.

Darüber hinaus gibt es eine übergeordnete Struktur, die wie folgt gegliedert ist:

- Leitstelle zum Themenfeld BGM im LPA
- Lenkungsgruppe BGM als strategisches Entscheidungsgremium
- Fachbesprechung BGM als regelmäßiges operatives Austauschformat zwischen Vertretern und Vertreterinnen der Ämter und Behörden
- Gesundheitszirkel in den Ämtern und Behörden

Durch diese übergeordnete Struktur werden die Ergebnisfindung und die Maßnahmenentwicklung begleitet. Hier erfolgen zudem eine Ergebnissicherung und ein Controlling hinsichtlich der weiteren Themenbearbeitung.

Darüber hinaus werden die in den Ämtern und Behörden erkannten Maßnahmen (die teils mittels Workshops erarbeitet wurden/werden sollen) allen Organisationseinheiten der Landespolizei zur Verfügung gestellt (Best Practice).

Weiterhin ist angedacht, die erkannten Best-Practice-Modelle in die Strukturen der Landespolizei einzuarbeiten und umzusetzen.

Potenziale für die nächste Stuserhebung

Wie in Kapitel 14 bereits dargestellt sollten für die nächste Stuserhebung die Möglichkeiten geprüft werden, ergänzende Themen in den Fragebogen aufzunehmen und die Befragung mit der GBU psych zu verknüpfen. Des Weiteren sollten Mittel zur Verfügung gestellt werden, die es allen Beteiligten ermöglichen, Folgeprozesse und Maßnahmen aufzusetzen, mit denen den Ergebnissen der Statuserhebung adäquat begegnet werden kann.

Für die Landespolizei als dezentral strukturierte Einheit mit einem hohen Anteil an Außendienst sind zudem weitere Formen und Wege zu eruieren, um die Statuserhebung zu bewerben und noch mehr Beschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen.

Resümee:

- Die Landespolizei nahm in 2023/24 erstmals an der Stuserhebung teil; ein historischer Vergleich ist daher diesmal noch nicht möglich.
- Von 8530 angeschriebenen Personen haben sich 3509 Personen beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 41% (Landespolizeiamt LPA 40%, Landeskriminalamt LKA 51%, Polizeidirektionen 40%).
- 58% der Befragungsteilnehmenden aus der Landespolizei gaben eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit an (LPA 54%, LKA 69%, Polizeidirektionen 57%). Ihre Gesundheit beurteilten 83% (LPA 75%, LKA 88%, Polizeidirektionen 83%) als gut bis ausgezeichnet.

- 75% der Befragungsteilnehmenden sind mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden (LPA 77%, LKA 81%, Polizeidirektionen 74%); kritischen Präsentismus (mehr als fünfmal in den letzten 12 Monaten) gaben 21% an (LPA 22%, LKA 17%, Polizeidirektionen 22%).
- Störungen und Arbeitsverdichtung stellen wie auch in der Verwaltung die stärksten Belastungsfaktoren dar. 57% bzw. 42% der Teilnehmenden aus der Landespolizei gaben an, von diesen Belastungen oft oder fast immer betroffen zu sein.
- Unter den Schutzfaktoren zeigen sich vor allem das Gemeinschaftsgefühl und die Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit als wichtige Ressourcen: 86% bzw. 67% haben sich hier jeweils für die beiden günstigsten Antwortkategorien entschieden.
- Arbeitsverdichtung und Gemeinschaftsgefühl sind neben dem Lernen (Wahrnehmung neuer Aufgaben als positive Herausforderung, aktuell am geringsten ausgeprägter Schutzfaktor) auch in der Landespolizei die wichtigsten Stellschrauben für die Zielgrößen und sollten daher mit entsprechenden Maßnahmen adressiert (also abgebaut bzw. gepflegt und ausgebaut) werden.
- Bei der Planung entsprechender Maßnahmen sollten aufgefundene Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden.
- Insbesondere sei auf die schlechteren Ergebnisse der Beschäftigten aus dem mittleren Dienst verwiesen: bei ihnen sind nicht nur alle Schutzfaktoren bis auf das Gemeinschaftsgefühl deutlich geringer ausgeprägt, sondern lassen sich auch die geringsten Anteile mit (sehr) guter Arbeitsfähigkeit und (sehr) hoher Arbeitszufriedenheit sowie die höchsten Anteile mit kritischem Präsentismus finden.
- Weitere Maßnahmen könnten sich auf eine stärkere Bewerbung von BGM-Maßnahmen beziehen.
- Der Vorschlag des iqpr zur Teilnahme am psychosozialen Beratungsangebot (PSB) der LGS wurde von der Landespolizei geprüft und als eine sinnvolle Ergänzung zum eigenen psychosozialen Hilfesystem gewertet.
- Für die nächste Statuserhebung sind Möglichkeiten zu prüfen, ergänzende Fragen in die Befragung aufzunehmen, diese mit der GBU psych zu verknüpfen, weitere Bewerbungs- und Teilnahmewege zu erschließen und hinreichend Mittel für Folgeprozesse und Maßnahmen bereitzustellen.

Teil V:

Ergebnisse der Statuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für den Schulbereich in Schleswig-Holstein

Teil V: Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für den Schulbereich in Schleswig-Holstein

Dieser Berichtsteil beschreibt die Ergebnisse der Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24 für den Schulbereich in Schleswig-Holstein.

Ein methodischer Hinweis vorab: Mehrheitlich werden Prozentwerte berichtet. Diese werden ganzzahlig dargestellt, so dass Summen rundungsbedingt von 100% abweichen können.

25. Besonderheiten der Stuserhebung 2023/24 für den Schulbereich

25.1 Zielsetzung

Die Stuserhebung 2023/24 ist eine Umfrage bei allen Beschäftigten der unmittelbaren schleswig-holsteinischen Landesverwaltung zu den Themen Arbeitsfähigkeit und Gesundheit. Nachfolgend werden die Ergebnisse für den Schulbereich (allgemein- und berufsbildende Schulen) in Schleswig-Holstein berichtet. Die Erhebung erfolgte online im Zeitraum vom 06.11. bis 29.11.2023.

Eingeschlossen sind neben allen an den Schulen tätigen Landesbeschäftigten (also Lehrkräften und schulischen Assistenzen) auch die IQSH Studienleitungen. Ausgeschlossen sind Personen, die bei einem Träger beschäftigt sind (z.B. Sekretariat, Hausmeister). Schulpsychologinnen und Schulpsychologen sowie Schulpfarrerinnen und Schulpfarrer sind im Rahmen der Erhebungen des MBWFK ausgewiesen, ebenso die Mitarbeitenden aus dem Verwaltungsbereich des IQSH.

Die Zielsetzung der Stuserhebung 2023/24 für den Schulbereich ist dieselbe wie für die Landesverwaltung: die aktuelle Situation der Beschäftigten zu analysieren und passgenaue gesundheitsfördernde Maßnahmen zu erarbeiten.

Der Fragebogen für den Schulbereich enthielt einzelne Abweichungen gegenüber dem Fragebogen für die Verwaltung bzw. die Landespolizei (siehe Kapitel 2). Wesentliche Neuerung für den Schulbereich gegenüber der letzten Stuserhebung war, dass nun auch schuldindividuelle Berichte erstellt wurden.

25.2 Auswertungseinheiten und Berichtsprodukte

Für welche Organisationseinheiten wurden Auswertungen gerechnet und was haben diese an Berichtsprodukten erhalten?

Auswertungseinheiten

Die Auswertungen sind für folgende Schularten / Organisationseinheiten erstellt worden:

- Allgemeinbildende Schulen (AS)
 - Grundschulen (GS)
 - Förderzentren, Unterricht (FöZ Unt)
 - Förderzentren, Prävention/Inklusion (FöZ Präv/Inkl)
 - Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe (GemSoO)
 - Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe (GemSmO)
 - Gymnasien (Gym)
- Berufsbildende Schulen (BBS)
 - Berufsschulen (dual oder Berufsgrundbildungsjahr) (BS dual/BGJ)
 - Ausbildungs-, Berufsvorbereitung (AVSH, BV)
 - Berufsintegrationsklassen (BIK DaZ)
 - Berufsfachschulen (BFS)
 - Fachoberschulen, Berufsoberschulen (FOS/BOS)
 - Berufliche Gymnasien (BGym)
 - Fachschulen (FS)
- IQSH Studienleitung

Für die Schularten der allgemeinbildenden Schulen wurde im Fragebogen zunächst die kreisfreie Stadt bzw. der Kreis erhoben, um Auswertungen nach Regionen vornehmen zu können. Bei berufsbildenden Schulen wurde auf eine regionale Untergliederung und entsprechende Frage verzichtet.

Um schulindividuelle Berichte erstellen zu können, wurde im Fragebogen ferner nach der konkreten Schule gefragt, in der die Befragungsteilnehmenden hauptsächlich tätig sind. Dabei wurde gegebenenfalls nach den Schularten innerhalb der einzelnen Schule unterschieden. Reine Grundschulen wurden aus Datenschutzgründen nicht einzeln erfragt (weil diese in der Regel nur wenige Lehrkräfte haben), sondern als „reine Grundschule“ der kreisfreien Stadt bzw. dem Kreis zugeordnet.

Berichtsprodukte

Es gibt mehrere schulübergreifende Berichtsprodukte:

- Auswertungen nach Schularten,
- Auswertungen nach Regionen innerhalb einer Schulart (nur für AS) sowie
- Auswertungen nach Regionen schulartübergreifend (nur für AS).

Dabei werden neben den Beschreibungen des Ist-Zustands folgende Vergleiche erstellt: (1) zu einer hierarchisch höheren Ebene (z.B. zu allgemeinbildenden Schulen im Land) und (2) zur letzten Statuserhebung soweit dies vergleichbar erfasst wurde (z.B. Schulart wurde erfasst aber keine regionale Untergliederung).

Darüber hinaus gibt es schulindividuelle Berichtsprodukte. Hier gibt zwei Konstellationen:

- Die einzelne Schule erhält für jede Schulart, die sie bietet, einen Bericht. Die Vergleichsebene ist die jeweilige Schulart im Land bzw. wenn vorhanden zur jeweiligen Schulart in der Region. Hat eine Schule nur eine einzige Schulart, erhält sie auch nur diesen Bericht.
- Bietet eine einzelne Schule mehrere Schularten an, dann erhält sie zusätzlich einen Bericht quer über die vertretenen Schularten. Der Aufwärtsvergleich erfolgt dann mit allen allgemeinbildenden Schulen bzw. allen berufsbildenden Schulen im Land. Diese Schulen werden für den allgemeinbildenden Bereich als „Verbundschule“ bezeichnet. Im berufsbildenden Bereich ist dies der Normalfall und wird als „berufsbildende Schule“ bezeichnet.

Um Anonymität sicherzustellen, wurden Berichtsprodukte nur dann erstellt, wenn sich mindestens 10 Personen der betreffenden Auswertungseinheit beteiligt haben. Insgesamt wurden 650 solcher Ergebnisberichte erstellt.

Kommunikation der Berichtsprodukte

Für die genannten Berichtsprodukte gab es folgende Kommunikationsstränge:

Die Schulleitung einer einzelnen Schule erhält ihre schulindividuellen Berichte über ein Berechtigungskonzept. Dazu wird ihr über die E-Mail-Adresse ein individueller kryptischer Link übermittelt, der zum Download der zugehörigen Berichte führt. Der Download ist nur möglich, wenn zusätzlich ein Kennwort eingegeben wird. Das Kennwort zum Entschlüsseln der Berichte erhält die Schulleitung getrennt vom Downloadlink. Damit ist sichergestellt, dass alleine die Schulleitung Zugriff auf die schulindividuellen Berichte hat und diese im Weiteren innerhalb der Schule kommuniziert. Das Ministerium (inkl. Schulaufsicht, Gremien etc.) hat keinen Zugriff auf die schulindividuellen Berichte und auch nicht auf die Links.

- Grundschulen wurden nicht schulindividuell erfasst und erhalten den Regionalbericht der Grundschulen.
- Erreichen einzelne Schulen nicht die erforderliche Mindestbeteiligungsanzahl von 10 Personen, dann erhalten sie den zugehörigen Schulartenbericht in ihrer Region. Liegt dieser wegen einer zu geringen Fallzahl (weniger als 5 Schulen der Schulart in der Region) nicht vor, dann erhalten sie den Schulartenbericht im Land.

Das Ministerium (inkl. Schulaufsicht, Gremien etc.) erhält sämtliche Berichte, die schulübergreifend sind. Das sind zum einen Schulartenberichte und Regionalberichte sowie zum anderen vergleichende Darstellungen in Tabellenform für die Schularten und Regionen. Das Ministerium (inkl. Schulaufsicht, Gremien etc.) erhält keine schulindividuellen Berichte und keine Berichte, die Rückschlüsse auf einzelne Schulen ermöglichen.

25.3 Grundgesamtheit

Zur Bestimmung der Grundgesamtheit wurde das Verzeichnis der öffentlichen Schulen mit Angaben zu Lehrkräften im Schuljahr 2022/23 zur Verfügung gestellt.

Damit lagen für jede Schule (gegebenenfalls auch innerhalb der Schule nach Schulart differenziert) folgende Informationen vor:

- Charakteristik der Schule: Schulname, Dienststellenummer, Schulart gemäß den Kategorien des Fragebogens, die kreisfreie Stadt bzw. der Kreis
- Angaben zur Grundgesamtheit: Anzahl der Lehrkräfte insgesamt, nach Geschlecht, nach Alter, nach Arbeitsumfang und nach Dienstverhältnis (aus Gründen der Geheimhaltung handelte es sich bei allen Werten um ein Vielfaches von 3).

Einige Eckpunkte zur Grundgesamtheit seien herausgehoben:

- im Schulbereich sind rund 30.000 Lehrkräfte, davon 84% an allgemeinbildenden Schulen und 16% an berufsbildenden Schulen, tätig
- insg. gibt es 1163 öffentliche Schulen bzw. Schularten innerhalb von Verbundschulen / berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein
- unter den 464 Grundschulen waren 387 reine Grundschulen (Grundschulen wurden im Fragebogen nur dann einzeln adressiert, wenn sie Teil einer Verbundschule sind)
- nach Zusammenlegung der einzelnen Grundschulen zu „reinen Grundschulen“ je kreisfreie Stadt bzw. Kreis verblieben insgesamt noch 791 Schulen bzw. Schularten innerhalb von Verbundschulen / berufsbildenden Schulen
- unter den Schulen waren 220 Verbundschulen / berufsbildende Schulen

Auf eine detaillierte Beschreibung wird hier verzichtet. Die Anzahl der Landesbeschäftigten nach Schulart ist in Tabelle 26-1 aufgeführt.

25.4 Aufbau des vorliegenden Berichtsteils

Zunächst wird die Beteiligung an der Statuserhebung beschrieben und bewertet.

Dann erfolgt die Ergebnisdarstellung für sämtliche Schularten und für die allgemeinbildenden Schulen zusätzlich nach Regionen. Folgende Art der Ergebnisdarstellung wird dabei gewählt:

- Zunächst werden für die großen Einheiten allgemeinbildende Schulen und berufsbildende Schulen die Häufigkeitsverteilungen anhand von Prozentwerten berichtet. Dabei werden die Fragen berichtet wie sie in den Berichtsprodukten transportiert wurden. Damit ist Anschlussfähigkeit an die bestehenden Berichtsprodukte gewährleistet²⁷.
- Weitere Analysen – nach Schularten und nach Regionen – erfolgen auf Basis von Mittelwerten. Auch dies gewährleistet Anschlussfähigkeit an bestehende Berichtsprodukte. Zudem ermöglicht dies die Altersstandardisierung, sodass bestehende Unterscheide zwischen Auswertungseinheiten nicht mehr auf unterschiedliche Alterszusammensetzungen zurückzuführen sind²⁸. Eine methodische Erklärung findet sich im jeweiligen Kapitel bzw. ausführlich im Methodencheck.

Zuletzt werden aus den Ergebnissen Handlungsbedarfe abgeleitet und weitere Folgeprozesse beschrieben.

²⁷ Bei der Verwaltung wurden „ähnliche“ Fragen zu den Arbeitsbedingungen zu inhaltlichen Clustern zusammengefasst, insbesondere um Information zu verdichten und damit noch übersichtlicher zu werden. Dieselbe Aggregation für die Schulen wäre aber nur teilweise sinnvoll. Beispielsweise wird Handlungsspielraum Arbeit und Handlungsspielraum Pause bei der Verwaltung zu einem Cluster aggregiert. Bei den Schulen ist dies empirisch nicht sinnvoll, weil sich die Niveaus beider Antworten deutlich unterscheiden und die Antworten nur schwach korrelieren. Zudem kommen gegenüber der Verwaltung Einzelfragen hinzu. Nicht zuletzt steht der Vergleich zur Verwaltung nicht im Vordergrund.

²⁸ Auf die Darstellung der Rohwerte wird hier verzichtet. Angemerkt sei, dass sich Rohwerte und altersstandardisierte Werte nur sehr gering unterscheiden. Die Methode der Standardisierung ist allgemein üblich und wird im Methodencheck im Einzelnen erläutert.

26. Beteiligung, Repräsentativität und Zielgrößen für den Schulbereich

An der Staturerhebung 2023/24 haben sich insgesamt 12520 Landesbeschäftigte an Schulen beteiligt. Das entspricht einer Rücklaufquote von 41%. Nach Schularten variiert die Rücklaufquote von 31% bis 68%, alle allgemeinbildenden Schulen zusammen haben eine Quote von 38%, alle berufsbildenden eine Quote von 55% erreicht (siehe Tabelle 26-1).

Angesichts der Dezentralität des Schulbereichs ist die Rücklaufquote als akzeptabel zu werten und im Bereich anderer dezentral organisierter Ressorts (z.B. Landespolizei, Finanzämter). Der Rücklauf ist deutlich höher als bei der letzten Staturerhebung (damals 30% für den Schulbereich²⁹).

Sowohl für die allgemein- als auch für die berufsbildenden Schulen sind die Ergebnisse insgesamt als repräsentativ zu werten (zur Deskription der Befragungsteilnehmenden siehe Tabelle 26-2). Insbesondere für einzelne Schulen bzw. Schularten ist dies gerade bei geringeren Rücklaufquoten jedoch im Detail zu betrachten.

Tabelle 26-1: Rücklauf Personen nach Schularten.

	Grund- gesamtheit		Rücklauf brutto		Rücklauf netto	
	Anzahl		Anzahl	%	Anzahl	%
Allg. bildende Schulen	25631		9858	38%	9794	38%
GS	7938		2778	35%	2762	35%
FöZ Unt	1447		609	42%	605	42%
FöZ PräV/Inkl	1652		605	37%	599	36%
GemSoO	5443		2031	37%	2018	37%
GemSmO	3183		1241	39%	1232	39%
Gym	5968		2594	43%	2578	43%
Berufsbildende Schulen	4735		2638	56%	2627	55%
BS(dual/BGJ)	2092		1137	54%	1130	54%
AVSH, BV	461		232	50%	232	50%
BIK DaZ	181		56	31%	56	31%
BFS	879		544	62%	542	62%
FOS/BOS	63		37	59%	36	57%
BGym	649		440	68%	439	68%
FS	410		192	47%	192	47%
IQSH Studienleitung			106		99	
Summe	30366		12602	42%	12520	41%

Anmerkungen: brutto = ohne Prüfung der Plausibilität; netto = nach Prüfung auf Ernsthaftigkeit, Ausfülldauer Varianz und Vollständigkeit. Grundgesamtheit IQSH Studienleitungen steht nur näherungsweise zur Verfügung.

²⁹ Damals musste wegen unvollständiger dienstlicher Email-Adressen ein Internetlink manuell eingegeben werden.

In Tabelle 26-2 ist der Rücklauf nach Schulen³⁰ dargestellt. Insgesamt haben sich Personen aus 710 Schulen sowie die „IQSH Studienleitung“ als Einheit beteiligt. Davon erreichen 393 Einheiten die Berichtsschwelle von mindestens 10 Personen. Berichtsmäßig kommen noch die Berichte für die Verbundschulen / berufsbildenden Schulen dazu.

Tabelle 26-2: Rücklauf Schulen nach Schulart.

Schulart	Rücklauf Schulen	Davon	
	Anzahl	Anzahl (mit n>=10 Personen)	Anzahl (mit n<10 Personen)
GS	86	20	66
FöZ Unt	72	23	49
FöZ PräV/Inkl	75	23	52
GemSoO	146	90	56
GemSmO	44	42	2
Gym	100	94	6
BS(dual/BGJ)	33	32	1
AVSH, BV	30	12	18
BIK DaZ	24	0	24
BFS	32	26	6
FOS/BOS	17	0	17
BGym	29	21	8
FS	22	9	13
IQSH(SL)	1	1	0
Summe	711	393	318
davon AS	523	292	231
davon BBS	187	100	87
davon IQSH(SL)	1	1	0

³⁰ Als „Schule“ gilt eine Schule mit genau einer Schulart gemäß der im Fragebogen erfragten Schularten bzw. jede einzelne Schulart innerhalb von Verbundschulen / berufsbildenden Schulen. Das bedeutet, dass unter einer Dienststellenummer (DSTNR) beispielsweise drei Schularten möglich sind und dass eine DSTNR entsprechend drei „Schulen“ im obigen Sinne beinhaltet.

Für die allgemeinbildenden Schulen werden zusätzlich Regionalberichte erstellt. Als Voraussetzung wurde vereinbart, dass sich je kreisfreie Stadt bzw. Kreis Personen aus mindestens 5 Schulen (= Schulen bzw. Schularten innerhalb von Verbundschulen) beteiligt haben müssen. Tabelle 26-3 zeigt die Anzahl der Schulen nach Region und Schulart. Basis sind Schulen, bei denen sich mindestens eine Person an der Statuserhebung beteiligt hat.

Tabelle 26-3: Rücklauf Schulen nach Schulart und Region.

Kreisfreie Stadt/ Kreis	GS	FöZ Unt	FöZ Präv/ Inkl	GemSoO	GemSmO	Gym
Dithmarschen	^	*	*	10	*	6
Flensburg	^	*	*	*	*	*
Hzgt. Lauenburg	^	*	6	6	5	5
Kiel	^	*	5	10	*	12
Lübeck	^	5	5	12	*	7
Neumünster	^	*	*	5	*	*
Nordfriesland	^	5	*	12	*	6
Ostholstein	^	*	7	13	*	7
Pinneberg	^	6	8	13	5	11
Plön	^	5	*	6	*	*
Rendsburg-Eckernförde	^	9	9	13	*	8
Schleswig-Flensburg	^	7	*	13	*	*
Segeberg	^	8	8	15	*	9
Steinburg	^	*	*	8	*	*
Stormarn	^	5	7	6	9	9

Anmerkungen:

- ^ Bei Grundschulen wurde nur dann eine Grundschule als einzelne Schule erfasst, wenn sie Teil einer Verbundschule ist; ansonsten wurden reine Grundschulen je Region bereits bei der Erhebung zusammengefasst. Ein Regionalbericht wird immer erstellt.
- * Die Anzahl der Schulen liegt in dieser Region unter 5, aus Datenschutzgründen ist die genaue Anzahl nicht ausgewiesen.
- Bei Förderzentren ist in den beiden Kategorien die höhere Anzahl maßgeblich für die Erstellung eines Regionalberichts.

Nachfolgend ist die Struktur der Teilnehmenden dargestellt.

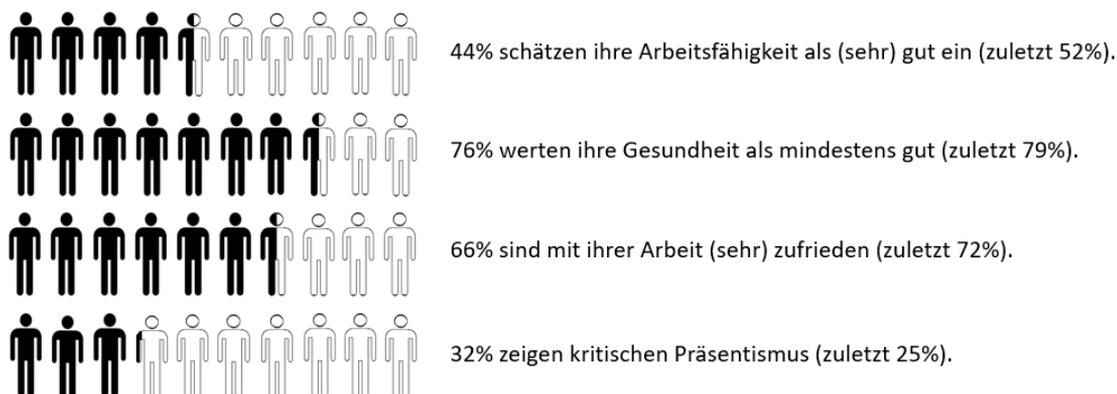
Tabelle 26-4: Deskription der Teilnehmenden nach Schulart.

	AS N= 9794	BBS N = 2627	IQSH(SL) N = 99
Geschlecht			
Mann	2442 (25%)	1184 (45%)	33 (34%)
Frau	7263 (75%)	1415 (54%)	65 (66%)
divers	43 (0.4%)	14 (0.5%)	0 (0%)
unbekannt	46	14	1
Alter			
bis 34	1672 (17%)	293 (11%)	6 (6.3%)
35-44	2982 (31%)	851 (33%)	22 (23%)
45-54	3157 (32%)	771 (30%)	40 (42%)
55 und älter	1934 (20%)	690 (26%)	28 (29%)
unbekannt	49	22	3
Umfang			
bis 3/4 der regelmäßigen Pflichtstundenzahl	3579 (37%)	587 (22%)	17 (18%)
mehr als 3/4 der regelm. Pflichtstundenzahl	6166 (63%)	2025 (78%)	80 (82%)
unbekannt	49	15	2
Status			
verbeamtet	8653 (89%)	2325 (89%)	95 (97%)
tarifbeschäftigt	1067 (11%)	280 (11%)	3 (3.1%)
unbekannt	74	22	1
Funktionsstelle			
nein	7453 (77%)	1985 (76%)	57 (58%)
ja	2225 (23%)	610 (24%)	42 (42%)
unbekannt	116	32	0
Sind Sie an mehreren Dienstorten eingesetzt?			
nein	8657 (89%)	2036 (78%)	17 (17%)
ja	1088 (11%)	572 (22%)	81 (83%)
unbekannt	49	19	1
Kommt es vor, dass Sie an einem Tag den Dienstort wechseln?			
nein	8137 (85%)	1942 (75%)	9 (9.1%)
ja	1423 (15%)	631 (25%)	90 (91%)
unbekannt	234	54	0

Funktionsstelle: dazu zählen insbesondere Schulleitungen und deren Stellvertretungen, Oberstufenkoordination etc.

Zuletzt wird für den Schulbereich – also allgemein- und berufsbildende Schulen sowie IQSH Studienleitungen zusammen – der Befund für die Zielgrößen berichtet: 44% geben eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit, 76% eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit, 66% eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit und 32% kritischen Präsentismus an. Dies und die Entwicklungen zur letzten Statuserhebungen sind in Abbildung 26-1 ersichtlich.

Schulbereich SH in 2023/24



Anmerkung: Berichtet sind die Rohwerte, also ohne Berücksichtigung von Strukturunterschieden zwischen beiden Erhebungen. Trendanalysen für die Schularten sind altersstandardisiert (siehe Haupttext). In 2023/24 N=12520, zuletzt in 2017/18 N=9061.

Abbildung 26-1: Status und Entwicklungen für den Schulbereich.

Die Befunde getrennt nach allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie IQSH Studienleitungen sind Gegenstand der folgenden Kapitel.

27. Allgemeinbildende Schulen

Zielgrößen: Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus

Im Rahmen der Stuserhebung werden vier Zielgrößen erhoben: die Arbeitsfähigkeit, die Gesundheit, die Arbeitszufriedenheit und der Präsentismus (siehe Kapitel 2).

Die Arbeitsfähigkeit wurde mit Hilfe von fünf Frageblöcken des sogenannten Work Ability Index (WAI) erfasst und den Kategorien schlecht, mäßig, gut und sehr gut zugeordnet.

Die übrigen drei Zielgrößen wurden mit jeweils einer Frage erhoben.

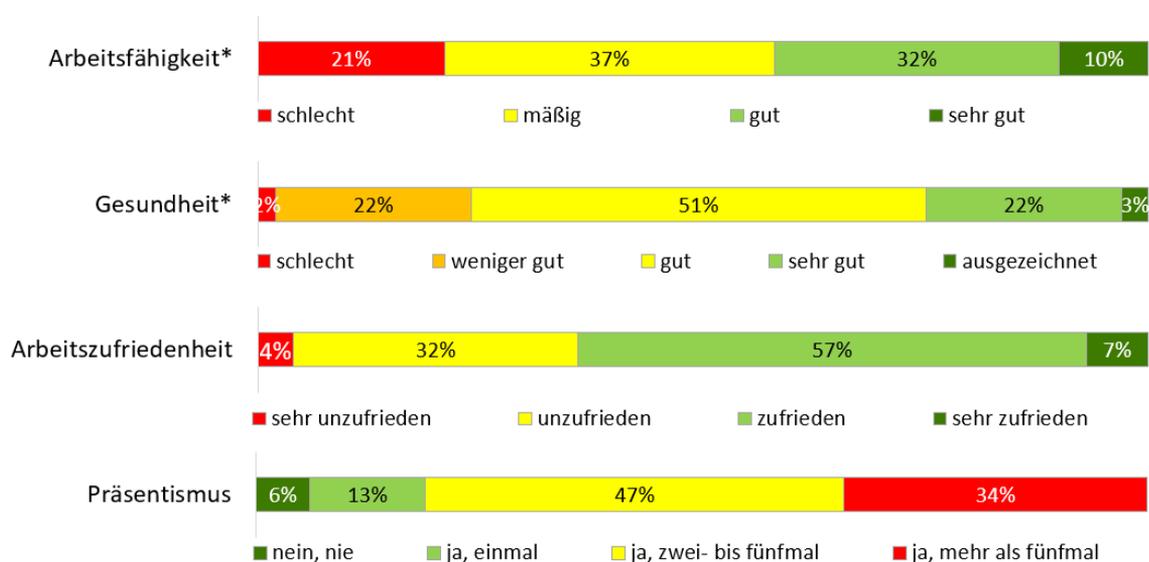
Die Gesundheit konnte als schlecht, weniger gut, gut, sehr gut oder ausgezeichnet bewertet, die Arbeitszufriedenheit mit den Kategorien sehr zufrieden, zufrieden, unzufrieden oder sehr unzufrieden angegeben, und der Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) in den vergangenen 12 Monaten mit nie, einmal, zwei- bis fünfmal, mehr als fünfmal beziffert werden.

Ergebnisse

- 42% der Befragungsteilnehmenden aus allgemeinbildenden Schulen geben eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit an,
- 76% eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit und
- 64% eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit.
- 34% der Teilnehmenden waren mehr als fünfmal arbeiten, obwohl sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben sollen (kritischer Präsentismus)³¹.

³¹ Zudem wurden die Lehrkräfte gefragt, wie viele Tage sie in den letzten 12 Monaten in der unterrichtsfreien Zeit erkrankt waren, ggf. auch ohne Krankschreibung. Es waren Antwortkategorien vorgegeben. 37% der Antwortenden der allgemeinbildenden Schulen waren an 10 Tagen oder mehr erkrankt.

Abbildung 27-1: Zielgrößen für die allgemeinbildenden Schulen (N=9794).



Belastungs- und Schutzfaktoren

Neben den vier Zielgrößen wurden folgende acht Belastungsfaktoren mit jeweils einer Frage erhoben: Termin-/Leistungsdruck, zunehmende Aufgaben, Besprechungstermine, Störungen, gefühlsmäßige Belastungen, Informationsmangel, Aufgabenunklarheit und Vereinbarkeitskonflikte zwischen Privat- und Arbeitsleben.

Bei den Schulen wurden zusätzlich folgende Umgebungsbedingungen erfasst: unzureichende Ausstattung mit IT und anderen Arbeitsmitteln, ungenügende räumliche Ausstattung, unangemessenes Mobiliar, Lärm/Geräusche, ungünstige Beleuchtung/Lichtverhältnisse und fehlende Unterstützung beim digitalen Unterricht.

Als Schutzfaktoren wurden im Fragebogen erfragt: Handlungsspielraum Arbeit und Pause, Bedeutsamkeit der Arbeit, Gemeinschaftsgefühl, Führungsqualität, soziale Unterstützung durch die Führungskraft, Wohnraumarbeit-Organisation (Vereinbarkeit im Kontext von Heimarbeit), neue Aufgaben als positive Herausforderung wahrnehmen (Lernen).

Abweichend von der Verwaltung wurde im Schulbereich nicht nach dem Führen auf Distanz gefragt, stattdessen wurde erhoben, inwiefern Unterrichtspausen als Erholung genutzt werden können und es Gelegenheit zu Teamarbeit gibt (vergleiche Kapitel 4).

Die Befragten sollten angeben, wie häufig die Belastungs- und Schutzfaktoren sowie Umgebungsbedingungen bei ihrer Arbeit auftreten: fast immer, oft, manchmal, selten, nie.

Abbildung 27-2 zeigt zunächst das Ergebnis für die Belastungsfaktoren.

Die drei bedeutendsten Belastungen ergeben sich in den allgemeinbildenden Schulen aus Termin-/Leistungsdruck, zunehmenden Aufgaben und einer zu hohen Anzahl von Besprechungsterminen – 78%, 77% bzw. 57% der Befragungsteilnehmenden nehmen diese Belastungen in ihrem Arbeitsalltag oft oder sogar fast immer wahr.

In Abbildung 27-3 findet sich das Ergebnis für die Schutzfaktoren.

Die Bedeutsamkeit der Arbeit, das Gemeinschaftsgefühl und der Handlungsspielraum bezüglich der Arbeitsgestaltung zeigen sich als die am deutlichsten ausgeprägten Schutzfaktoren. Ausbaufähig sind hingegen der Handlungsspielraum hinsichtlich der Pausengestaltung sowie das Nutzen von Unterrichtspausen zur Erholung.

Die Ergebnisse zu den Umgebungsbedingungen sind in Abbildung 27-4 dargestellt.

Lärm und Geräusche stellen gefolgt von mangelhafter räumlicher und IT-Ausstattung die drei am schlechtesten bewerteten Umgebungsbedingungen dar.

Abbildung 27-2: Belastungsfaktoren für die allgemeinbildenden Schulen (N=9794).

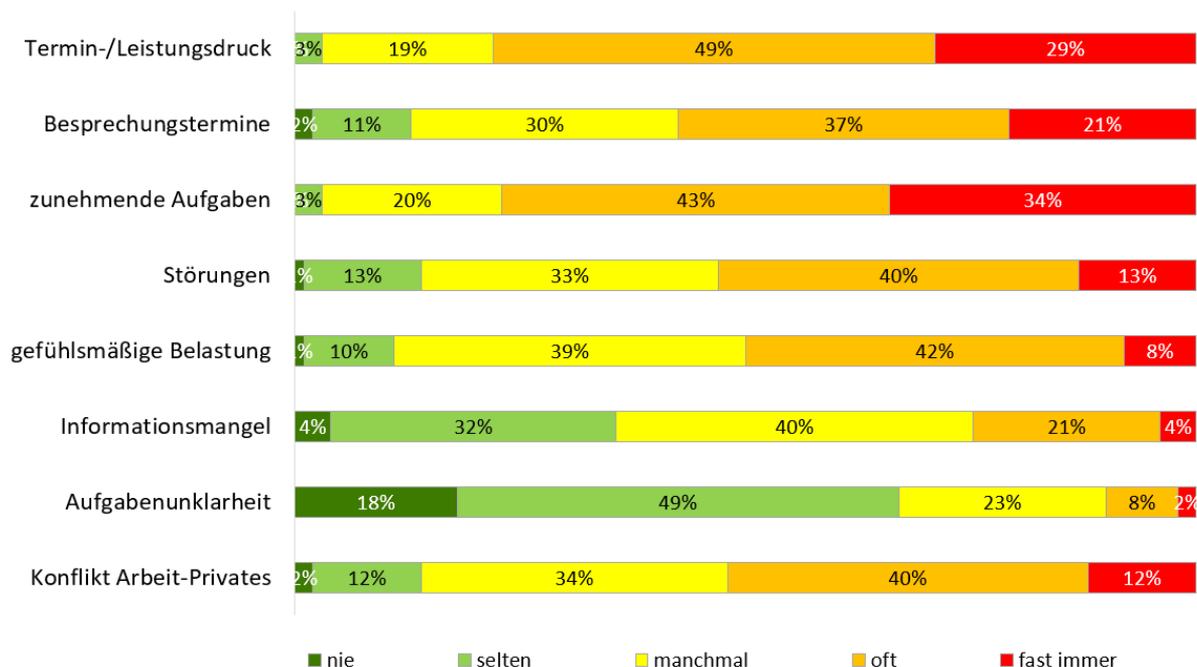


Abbildung 27-3: Schutzfaktoren für die allgemeinbildenden Schulen (N=9794).

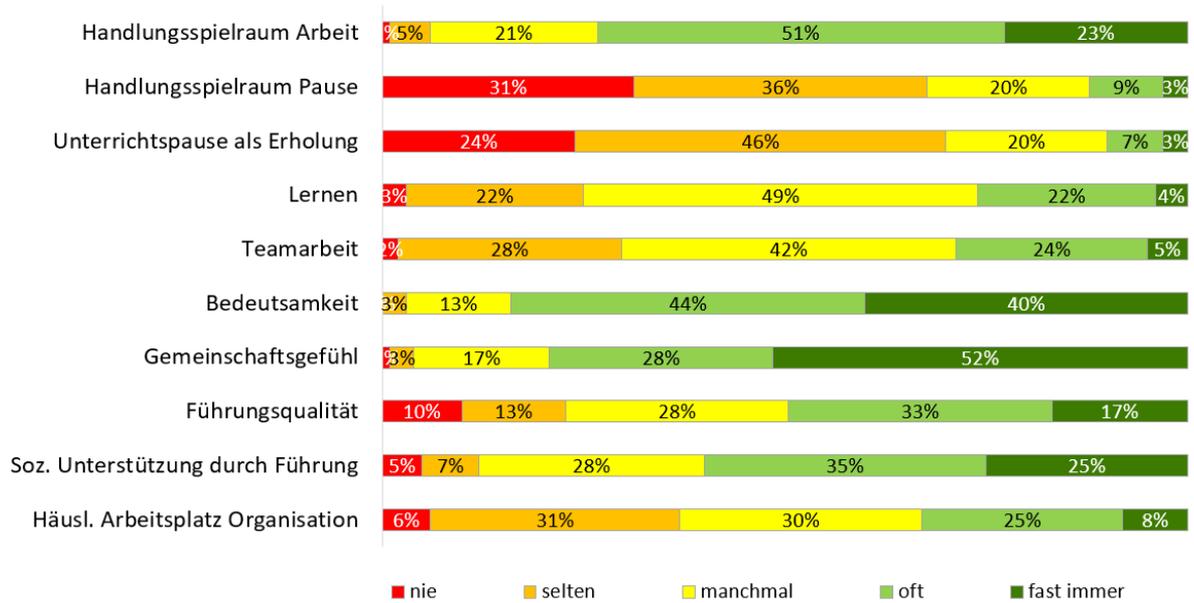
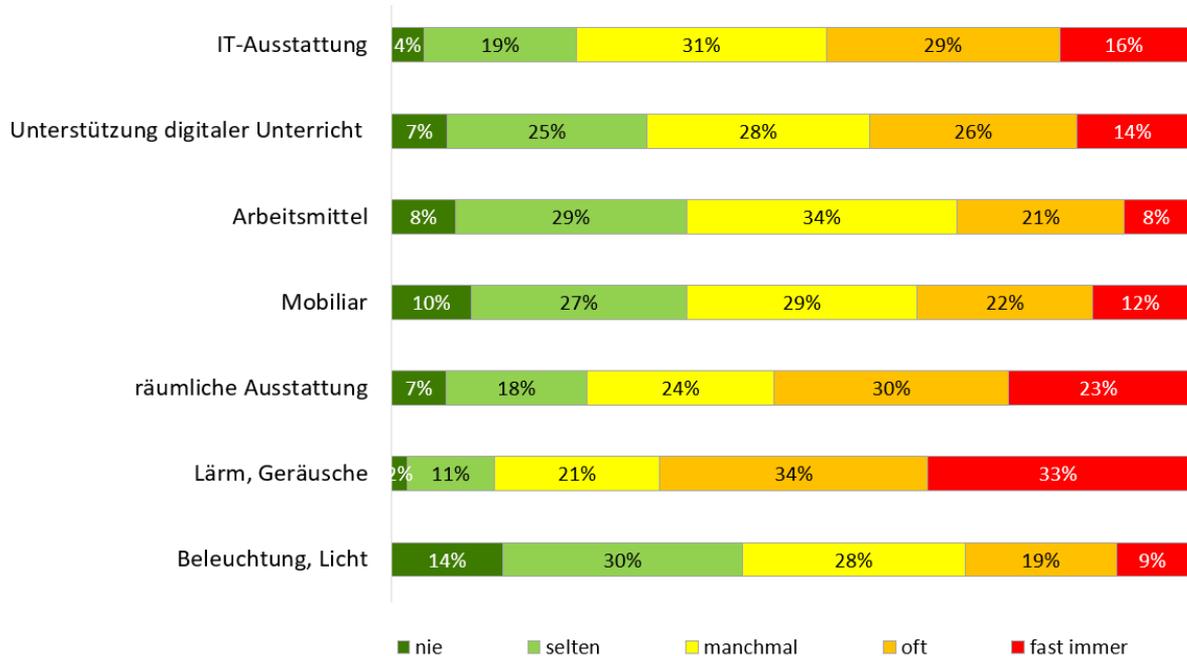


Abbildung 27-4: Umgebungsbedingungen für die allgemeinbildenden Schulen (N=9794).



Bekanntheit und Inanspruchnahme BGM

Auch im Schulbereich wurde nach der Bekanntheit der vier BGM-Säulen gefragt. Nachfolgend sind die Anteile derjenigen Befragungsteilnehmenden aufgeführt, die angegeben haben, ihnen sei die jeweilige Säule mindestens teilweise bekannt:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement: 88%
- Psychosoziales Hilfesystem: 74%
- Arbeitsschutz: 42%
- Betriebliche Gesundheitsförderung: 40%

86% der Teilnehmenden, die die BGF-Angebote (teils) kennen, haben in den letzten 12 Monaten kein solches Angebot genutzt.

Nach Handlungsbedarfen in gesundheitsrelevanten Bereichen gefragt, geben 74% Bedarf bei Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, 60% bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen und 48% Bedarf hinsichtlich Entspannungsmethoden an. Jeweils gut ein Drittel sehen weiteren Bedarf in den Bereichen Sport bzw. Ernährung.

28. Allgemeinbildende Schulen nach Schularten

Die im vorherigen Kapitel berichteten Verteilungen der Antworthäufigkeiten (Prozente) der einzelnen Fragen werden im Weiteren als Mittelwerte dargestellt.

Bei den Mittelwerten handelt es sich vereinfacht ausgedrückt um verdichtete Darstellungen der Prozentbalken aus dem vorherigen Kapitel – jeweils auf einen Punktwert von 0 bis 100 bzw. -100.

Der Mittelwert ist eine mittlere Ausprägung (KEIN Prozentwert). Beispielsweise haben die Personen in den allgemeinbildenden Schulen eine mittlere Arbeitsfähigkeit von 66 Punkten erreicht – bei einer theoretischen Spanne von 0 bis 100.

Hohe Werte entsprechen hohen Ausprägungen. Das bedeutet: Hohe Werte bei Belastungen sind inhaltlich ungünstig (daher mit einem Minuszeichen markiert) und hohe Werte bei Schutzfaktoren sind inhaltlich günstig.

Vorteil dieser Darstellung ist:

- Jedes Merkmal ist mit einem einzigen Wert charakterisiert.
- Dies macht eine kompakte Darstellung sämtlicher Befunde insbesondere im Vergleich zwischen Auswertungseinheiten möglich.
- Zudem wird der Mittelwert um Effekte des Alters bereinigt, sodass Unterschiede zwischen Einheiten nicht mehr auf unterschiedliche Altersstrukturen zurückzuführen sind³².

Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen:

- Es sollten nur große Unterschiede als bedeutsam gewertet werden. Daher ist in grau hervorgehoben, wenn die maximale Differenz zwischen den Einheiten mindestens 10 Punkte beträgt.
- Bei einem solchen Merkmal ist dann inhaltlich die günstigste bzw. die ungünstigste Ausprägung farblich markiert.
- Altersbedingte Unterschiede sind zwar bereinigt aber es können andere Strukturunterschiede bestehen, die die Merkmalsausprägungen beeinflussen können.

Ergebnisse

In Tabelle 28-1 sind die Mittelwerte zu den vier Zielgrößen, den Belastungs- und Schutzfaktoren sowie zur Bekanntheit der vier BGM-Säulen und zu den Umgebungsbedingungen für die allgemeinbildenden Schulen insgesamt sowie für die einzelnen Schularten innerhalb der allgemeinbildenden Schulen dargestellt.

Durch die farbliche Markierung wird sofort ersichtlich, wo welche Schulart im Vergleich zu den anderen günstigere oder ungünstigere Ergebnisse erzielt hat.

³² Auf die Darstellung der Rohwerte wird hier verzichtet. Angemerkt sei, dass sich Rohwerte und altersstandardisierte Werte nur sehr gering unterscheiden. Die Methode der Standardisierung ist allgemein üblich und wird im Methodencheck im Einzelnen erläutert. Es wird die Altersverteilung vom jeweiligen Gesamt verwendet.

Tabelle 28-1: Ergebnisse für die allgemeinbildenden Schulen nach Schulart.

Merkmal	AS	GS	ALTERSSTANDARDISIERT				Gym	Max Diff.	
			FöZ Unt	FöZ Präv/ Inkl	GemS oO	GemS mO			
STATUS	Arbeitsfähigkeit	66	65	70	69	65	64	68	6
	allg. Gesundheit	51	49	53	52	51	51	52	4
	Arbeitszufriedenheit	56	55	63	61	53	53	57	10
	Präsentismus	-69	-73	-64	-64	-70	-69	-68	9
BELASTUNGEN	Termin-/Leistungsdruck	-76	-76	-66	-71	-75	-78	-78	12
	Besprechungstermine	-66	-68	-59	-63	-68	-69	-64	10
	zunehmende Aufgaben	-77	-79	-68	-67	-77	-78	-77	12
	Störungen	-63	-62	-59	-58	-65	-66	-62	8
	gefühlsmäßige Belastung	-62	-64	-59	-59	-64	-62	-58	6
	Informationsmangel	-47	-46	-45	-51	-49	-50	-46	6
	Aufgabenunklarheit	-32	-31	-30	-38	-33	-33	-29	9
	Konflikt Arbeit-Privates	-62	-63	-54	-53	-61	-64	-66	13
SCHUTZFAKTOREN	Handlungsspielraum Arbeit	73	73	78	70	72	71	73	8
	Handlungsspielraum Pause	29	26	31	34	26	29	34	8
	Unterrichtspause als Erholung	30	29	32	33	29	29	30	4
	Lernen	51	50	56	58	49	49	51	9
	Teamarbeit	50	54	58	53	52	50	43	15
	Bedeutsamkeit	80	85	83	79	77	78	78	8
	Gemeinschaftsgefühl	78	80	82	78	77	77	76	6
	Führungsqualität	57	59	63	68	55	52	55	16
	Soz. Unterstützung durch Führung	67	68	73	77	66	63	65	14
	Häusl. Arbeitsplatz Organisation	49	48	55	55	51	47	47	8
BGM	Kenntnis Arbeitsschutz	33	33	43	35	35	30	28	15
	Kenntnis BEM	80	81	86	88	79	80	76	12
	Kenntnis psychosoz. Hilfe	60	61	62	63	59	56	59	7
	Kenntnis Gesundheitsförderung	29	32	37	29	28	25	27	12
UMGEBUNG	IT-Ausstattung	-58	-57	-54	-57	-58	-62	-59	8
	Unterstützung digitaler Unterricht	-54	-58	-49	-49	-53	-56	-51	9
	Arbeitsmittel	-48	-50	-47	-49	-48	-50	-47	3
	Mobiliar	-50	-51	-45	-56	-51	-49	-47	11
	räumliche Ausstattung	-61	-65	-61	-66	-60	-58	-57	9
	Lärm, Geräusche	-71	-76	-64	-66	-74	-71	-67	12
	Beleuchtung, Licht	-45	-47	-39	-44	-46	-42	-44	8
Rücklauf	9794	2762	605	599	2018	1232	2578		
Altersgruppe: bis 34 Jahre	17%	18%	21%	15%	13%	21%	17%		
Altersgruppe: 35 bis 54 Jahre	63%	60%	57%	58%	69%	61%	65%		
Altersgruppe: 55 Jahre und älter	20%	22%	22%	28%	18%	17%	18%		

Dargestellt sind Mittelwerte (0-100), altersstandardisiert auf die Altersverteilung von Gesamt, markiert ist eine maximale Differenz der altersstandardisierten Werte ≥ 10 und dann inhaltlich die günstigste bzw. die ungünstigste Ausprägung.

Bei den Förderzentren (Unterricht und Prävention/Inklusion) zeigen sich im Vergleich zu den übrigen Schularten über mehrere Merkmale hinweg günstigere Ergebnisse. Die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und die Gymnasien hingegen schneiden im Vergleich auf mehreren Merkmalen schlechter ab.

In Tabelle 28-2 ist die Entwicklung zur letzten Stuserhebung dargestellt.

Dafür werden die Mittelwerte der beiden Erhebungen verglichen (mit der Altersstandardisierung des historischen Wertes) und das Ergebnis schematisch dargestellt. So bedeutet + bzw. ++, dass sich der Wert im inhaltlichen Sinne deutlich bzw. sehr deutlich verbessert hat und – bzw. --, dass sich der Wert im inhaltlichen Sinne deutlich bzw. sehr deutlich verschlechtert hat.

Es sind nur die Fragen aufgeführt, für die eine Entwicklung belastbar interpretierbar ist. Die verbleibenden Fragen wurden entweder damals nicht erhoben oder es könnte eine methodisch bedingte Verzerrung vorliegen. Denn bei den meisten Arbeitsbedingungen wurde damals vierstufig und jetzt fünfstufig erhoben, was trotz Normierung auf 0 bis 100 Punkten zu Verzerrungen in beide Richtungen führen könnte. Die Ergebnisse der betroffenen Fragen sind im Anhang aufgeführt und sollten nur vorsichtig interpretiert werden.

Tabelle 28-2: Zeitliche Entwicklung für die allgemeinbildenden Schulen nach Schulart.

Merkmal		AS	GS	FöZ Unt	FöZ Präv/ Inkl	GemS oO	GemS mO	Gym
STATUS	Arbeitsfähigkeit							
	allg. Gesundheit							
	Arbeitszufriedenheit						-	
	Präsentismus		-	-			-	-
SCH	Gemeinschaftsgefühl				+			
	Führungsqualität	+	+	+	+	+	+	+
	Soz. Unterstützung durch Führung			+	+	+	+	+

Dargestellt sind schematisch die Änderung der Mittelwerte (0-100) über die Zeit. Dabei ist der historische Wert jeweils altersstandardisiert auf die aktuelle Altersverteilung der jeweiligen Einheit. Es sind nur die Merkmale dargestellt, die in beiden Stuserhebungen identisch erhoben wurden (die übrigen Merkmale siehe Anhang Tabelle 38-7).

Symbole: - bzw. -- steht für ≥ 5 bzw. ≥ 10 Punkte in die ungünstige Richtung, + bzw. ++ entsprechend umgekehrt, ein freies Feld bedeutet keine oder eine sehr kleine Änderung.

Für die Grundschulen, Förderzentren Unterricht, Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und die Gymnasien zeigt sich beim Präsentismus eine deutliche Entwicklung in die ungünstige Richtung. Bei den Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe hat sich zudem die Arbeitszufriedenheit deutlich verschlechtert.

Hinsichtlich der Führungsqualität zeigt sich über alle Schularten hinweg eine deutliche Entwicklung in die günstige Richtung. Gleiches gilt für alle Schularten bis auf die Grundschulen auch für die soziale Unterstützung durch die Führungskraft.

Bei den Förderzentren Prävention/Inklusion hat sich ferner das Gemeinschaftsgefühl deutlich erhöht.

29. Allgemeinbildende Schulen nach Region

Nachfolgend werden die Ergebnisse für die allgemeinbildenden Schulen nach Region berichtet. Dies geschieht wieder mittels altersstandardisierter Mittelwerte.

Die Methodik entspricht dem vorherigen Kapitel.

Die Regionen werden wie folgt abgekürzt:

- Dithmarschen HEI
- Flensburg FL
- Hzgt. Lauenburg RZ
- Kiel KI
- Lübeck HL
- Neumünster NMS
- Nordfriesland NF
- Ostholstein OH
- Pinneberg PI
- Plön PLÖ
- Rendsburg-Eckernförde RD
- Schleswig-Flensburg SL
- Segeberg SE
- Steinburg IZ
- Stormarn OD

Für die vier Zielgrößen sowie alle erhobenen Belastung- und Schutzfaktoren zeigen sich bei den allgemeinbildenden Schulen zwischen den Regionen keine bedeutsamen Unterschiede (siehe Tabelle 29-1). Ausschließlich bei der Bekanntheit der BGM-Säulen und den Umgebungsbedingungen gibt es einzelne Regionen mit deutlich günstigeren oder ungünstigeren Ergebnissen. Herausgegriffen seien an dieser Stelle die Ergebnisse der Regionen Kiel und Nordfriesland – im Vergleich zu den übrigen Regionen schneidet die Region Kiel deutlich schlechter, die Region Nordfriesland deutlich günstiger hinsichtlich aller sieben Umgebungsbedingungen ab.

Tabelle 29-1: Ergebnisse für allgemeinbildende Schulen nach Region (siehe Text).

Merkmal	alle	HEI	FL	RZ	KI	HL	NMS	NF	OH	PI	PLÖ	RD	SL	SE	IZ	OD	Max. Diff.
Arbeitsfähigkeit	66	67	65	65	67	66	65	67	66	64	66	66	66	66	67	66	3
allg. Gesundheit	51	53	51	50	52	52	52	51	51	50	51	50	51	51	51	51	3
Arbeitszufriedenheit	56	58	56	56	57	56	56	58	56	52	56	56	56	56	57	55	6
Präsentismus	-69	-68	-70	-71	-69	-68	-69	-69	-70	-70	-70	-69	-70	-70	-67	-69	4
Termin-/Leistungsdruck	-76	-74	-77	-76	-76	-75	-77	-74	-75	-78	-75	-75	-75	-75	-76	-77	4
Besprechungstermine	-66	-64	-65	-66	-65	-66	-62	-66	-66	-71	-66	-66	-66	-67	-63	-66	9
zunehmende Aufgaben	-77	-74	-76	-77	-76	-77	-78	-75	-76	-79	-77	-76	-76	-77	-76	-77	5
Störungen	-63	-59	-62	-62	-65	-66	-66	-57	-59	-63	-62	-60	-64	-63	-64	-64	9
gefühlsmäßige Belastung	-62	-61	-63	-64	-62	-62	-64	-61	-62	-63	-61	-61	-63	-61	-63	-60	4
Informationsmangel	-47	-46	-45	-48	-47	-47	-49	-46	-48	-49	-48	-45	-46	-48	-50	-47	5
Aufgabenunklarheit	-32	-32	-31	-33	-30	-32	-32	-31	-33	-32	-31	-31	-31	-31	-34	-29	5
Konflikt Arbeit-Privates	-62	-60	-63	-62	-62	-62	-62	-61	-62	-64	-60	-62	-62	-63	-64	-63	4
Handlungsspielraum Arbeit	73	75	72	73	72	73	71	74	71	71	73	73	74	73	72	73	4
Handlungsspielraum Pause	29	29	30	31	28	27	27	30	30	29	26	30	34	31	28	29	8
Unterrichtspause als Erholung	30	31	28	29	30	30	28	34	31	28	28	32	30	30	31	28	6
Lernen	51	53	50	50	52	52	51	50	50	49	50	51	52	51	50	50	4
Teamarbeit	50	51	51	49	48	52	50	53	50	50	49	52	54	50	49	50	6
Bedeutsamkeit	80	79	80	81	81	81	80	80	79	79	82	80	80	80	80	81	3
Gemeinschaftsgefühl	78	78	76	74	80	77	78	76	76	77	81	79	80	77	79	79	7
Führungsqualität	57	59	58	53	60	56	55	56	57	55	58	57	58	57	56	59	7
Soz. Unterstützung durch Führung	67	68	68	61	69	67	66	65	68	64	69	67	69	69	69	68	8
Häusl. Arbeitsplatz Organisation	49	50	48	48	49	48	50	50	50	48	52	49	52	50	49	50	4
Kennntnis Arbeitsschutz	33	32	38	32	34	27	30	38	33	28	37	34	36	32	35	30	11
Kennntnis BEM	80	78	77	85	81	76	78	80	79	77	85	83	84	81	79	78	9
Kennntnis psychosoz. Hilfe	60	61	66	62	66	55	52	60	61	54	61	58	63	59	60	60	14
Kennntnis Gesundheitsförderung	29	31	35	27	31	23	28	31	29	25	30	32	33	29	33	26	12
IT-Ausstattung	-58	-50	-57	-58	-64	-61	-63	-43	-52	-61	-54	-58	-58	-61	-61	-61	21
Unterstützung digitaler Unterricht	-54	-49	-50	-55	-58	-55	-55	-43	-49	-56	-53	-52	-51	-55	-58	-57	15
Arbeitsmittel	-48	-43	-51	-48	-54	-49	-53	-39	-46	-51	-45	-46	-47	-51	-48	-51	15
Mobiliar	-50	-45	-50	-50	-56	-50	-54	-41	-48	-49	-49	-49	-47	-51	-49	-53	15
räumliche Ausstattung	-61	-59	-64	-60	-67	-65	-60	-50	-60	-62	-63	-58	-58	-62	-59	-63	17
Lärm, Geräusche	-71	-67	-73	-73	-76	-75	-70	-66	-69	-72	-73	-69	-70	-72	-70	-72	10
Beleuchtung, Licht	-45	-40	-45	-46	-49	-45	-44	-39	-45	-42	-45	-45	-45	-47	-44	-47	10

30. Allgemeinbildende Schulen nach Schularten und Region

Nachfolgend werden die Ergebnisse für die Schularten der allgemeinbildenden Schulen jeweils nach Region berichtet.

Es werden altersstandardisierte Mittelwerte berichtet. Die Methodik entspricht dem vorherigen Kapitel.

Die Werte werden nicht ausgewiesen, wenn sich Personen aus weniger als 5 Schulen in der Region (siehe Tabelle 26-3 in Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) beteiligt haben. Dies wird mit / gekennzeichnet. In einer Region wird auf die Altersstandardisierung verzichtet, wenn mindestens eine Altersklasse nicht besetzt ist – was aber die Ausnahme ist.

Für jede Schulart sind die regionalen Unterschiede in einer eigenen Tabelle (Tabelle 30-1 bis 30-6) dargestellt. An dieser Stelle sei nur exemplarisch auf einige Ergebnisse hingewiesen.

Bei den Grundschulen (Tabelle 30-1) zeigen sich vor allem in den Regionen Dithmarschen, Nordfriesland und Itzehoe günstigere Ergebnisse auf mehreren der erhobenen Merkmale. Der deutlichste Unterschied zwischen allen Regionen zeigt sich bei den Grundschulen hinsichtlich der Bekanntheit des BEM: Hier gilt es vor allem in der Region Neumünster nachzusteuern.

Bei den Förderzentren Unterricht Stammschule (Tabelle 30-2) und bei den Förderzentren Prävention/Inklusion (Tabelle 30-3) sind jeweils vier Regionen zu gering besetzt und sind nicht dargestellt. Die übrigen Regionen sind recht heterogen ausgeprägt. Es fallen teils sehr deutliche Spannbreiten auf.

Bei den Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe (Tabelle 30-4) muss für die Auswertung eine Region entfallen. Deutliche Spannbreiten sind bei den Umgebungsbedingungen zu beobachten, mit eher ungünstigen Ausprägungen in der Region Kiel.

Bei den Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe (Tabelle 30-5) sind nur drei Regionen auswertbar, so dass eine Interpretation nur sehr selektiv möglich ist. Nur wenige Merkmale zeigen eine bedeutsame Streuung.

Bei den Gymnasien (Tabelle 30-6) können fünf Regionen nicht dargestellt werden. Der Status, also die vier Zielgrößen, sind recht ähnlich in den verbleibenden Regionen ausgeprägt. Große Spannen sind vor allem bei den Umgebungsbedingungen sowie bei der Bekanntheit der BGM-Angebote zu beobachten.

Tabelle 30-1: Ergebnisse für Grundschulen nach Region (siehe Text).

Merkmale	HEI	FL	RZ	KI	HL	NMS	NF	OH	PI	PLÖ	RD	SL	SE	IZ	OD	Max. Diff.	
alle	65	67	64	64	65	65	68	64	64	63	67	64	65	69	66	6	
Arbeitsfähigkeit	49	52	49	50	48	50	49	52	48	50	48	50	47	50	49	5	
allg. Gesundheit	55	61	52	56	54	52	59	54	53	54	57	52	55	60	58	9	
Arbeitszufriedenheit	-73	-68	-76	-74	-73	-75	-69	-71	-74	-70	-72	-73	-76	-73	-65	-75	11
Präsentismus	-76	-72	-80	-76	-78	-77	-75	-73	-76	-78	-75	-76	-78	-77	-73	-76	8
Termin-/Leistungsdruck	-68	-62	-72	-67	-68	-71	-58	-67	-68	-69	-68	-66	-74	-64	-62	-67	16
Besprechungstermine	-79	-74	-82	-78	-78	-80	-76	-76	-81	-79	-81	-78	-82	-80	-73	-78	9
zunehmende Aufgaben	-62	-57	-61	-60	-65	-66	-54	-56	-64	-62	-64	-58	-62	-62	-59	-64	12
Störungen	-65	-63	-66	-65	-67	-66	-63	-61	-66	-63	-64	-64	-66	-65	-64	-64	6
gefühlsmäßige Belastung	-46	-43	-47	-44	-49	-48	-47	-45	-54	-46	-45	-44	-46	-47	-41	-48	13
Informationsmangel	-31	-30	-32	-32	-31	-31	-35	-29	-32	-31	-32	-30	-32	-32	-29	-30	6
Aufgabenunklarheit	-62	-59	-66	-63	-63	-61	-61	-60	-61	-63	-60	-63	-66	-64	-59	-62	7
Konflikt Arbeit-Privates	73	78	68	74	72	73	76	75	73	73	73	72	71	75	73	10	
Handlungsspielraum Arbeit	26	32	22	28	24	21	31	26	28	25	24	26	29	28	25	11	
Handlungsspielraum Pause	29	33	27	28	30	27	26	35	31	27	26	31	26	30	27	9	
Unterrichtspause als Erholung	50	52	48	50	52	54	52	51	47	50	49	50	49	49	49	7	
Lernen	54	55	53	53	48	57	56	60	48	54	53	55	58	53	56	12	
Teamarbeit	85	82	85	86	86	87	89	84	86	85	85	85	85	84	86	7	
Bedeutsamkeit	80	85	73	79	77	80	81	80	77	80	83	82	81	79	85	12	
Gemeinschaftsgefühl	59	67	57	57	55	55	59	57	55	59	62	62	57	58	59	12	
Führungsqualität	68	75	63	65	64	65	71	64	69	68	73	69	66	67	68	13	
Soz. Unterstützung durch Führung	48	50	48	47	49	44	46	52	50	48	55	47	49	47	50	11	
Häusl. Arbeitsplatz Organisation	34	32	46	31	37	31	30	42	32	28	33	32	35	32	35	18	
Kennntnis Arbeitsschutz	81	80	79	85	84	79	75	80	78	82	81	81	85	77	77	10	
Kennntnis BEM	62	68	76	62	68	56	51	58	64	55	60	60	66	60	61	25	
Kennntnis psychosoz. Hilfe	32	37	43	28	32	25	30	38	26	30	31	37	34	29	38	18	
Kennntnis Gesundheitsförderung	-57	-47	-50	-55	-58	-60	-53	-47	-62	-57	-57	-57	-57	-66	-59	-61	19
IT-Ausstattung	-58	-51	-53	-57	-61	-58	-55	-47	-63	-56	-58	-55	-57	-65	-60	-62	18
Unterstützung digitaler Unterricht	-49	-40	-47	-51	-54	-50	-52	-42	-54	-51	-47	-45	-48	-55	-45	-52	15
Arbeitsmittel	-51	-39	-47	-53	-57	-52	-52	-47	-56	-49	-51	-50	-50	-54	-46	-56	18
Mobiliar	-65	-60	-64	-66	-71	-72	-64	-57	-73	-66	-66	-60	-62	-65	-58	-66	16
räumliche Ausstattung	-76	-70	-78	-76	-77	-82	-78	-70	-80	-76	-78	-73	-77	-78	-70	-77	12
Lärm, Geräusche	-47	-41	-42	-48	-51	-50	-39	-55	-43	-45	-45	-46	-48	-48	-49	16	
Beleuchtung, Licht																	

Tabelle 30-2: Ergebnisse für FöZ Unterricht Stammschule nach Region (siehe Text).

Merkmal	HEI	FL	RZ	KI	HL	NMS	NF	OH	PI	PLÖ	RD	SL	SE	IZ	OD	Max. Diff.
alle	70	64	69	68	68	68	72	71	74	69	73	67	65	65	10	
Arbeitsfähigkeit	53	48	52	53	56	54	56	56	55	56	55	52	42	42	14	
allg. Gesundheit	64	55	59	64	63	64	60	60	70	59	67	64	61	61	15	
Arbeitszufriedenheit	-64	-68	-65	-61	-68	-67	-64	-64	-60	-59	-61	-74	-59	-59	15	
Präsentismus	-66	-72	-70	-68	-64	-66	-75	-62	-62	-60	-64	-66	-62	-62	15	
Termin-/Leistungsdruck	-59	-63	-66	-63	-60	-61	-58	-59	-62	-53	-58	-49	-49	-49	17	
Besprechungstermine	-68	-76	-73	-71	-68	-66	-69	-67	-70	-63	-72	-69	-69	-69	13	
zunehmende Aufgaben	-59	-63	-60	-63	-43	-66	-60	-57	-61	-62	-60	-49	-49	-49	23	
Störungen	-59	-62	-64	-62	-54	-58	-61	-58	-59	-55	-63	-54	-54	-54	10	
gefühlsmäßige Belastung	-45	-47	-39	-41	-41	-49	-53	-41	-44	-50	-46	-38	-38	-38	15	
Informationsmangel	-30	-30	-28	-29	-30	-33	-35	-32	-32	-31	-33	-20	-20	-20	15	
Aufgabenunklarheit	-54	-47	-55	-57	-59	-51	-54	-54	-58	-55	-52	-60	-50	-50	13	
Konflikt Arbeit-Privates	78	79	78	73	82	74	74	74	80	74	82	77	81	81	9	
Handlungsspielraum Arbeit	31	17	22	22	40	25	26	27	28	50	33	22	22	22	33	
Handlungsspielraum Pause	32	21	30	28	38	35	31	34	25	38	29	40	40	40	19	
Unterrichtspause als Erholung	56	54	56	52	58	55	53	58	52	61	56	52	52	52	9	
Lernen	59	58	63	59	60	59	54	57	58	57	62	53	53	53	10	
Teamarbeit	83	85	88	85	79	81	79	80	83	82	87	81	81	81	9	
Bedeutsamkeit	82	78	87	88	84	73	79	89	76	81	80	86	86	86	16	
Gemeinschaftsgefühl	63	50	65	66	61	59	73	69	63	65	62	71	71	71	23	
Führungsqualität	74	62	70	74	74	70	83	85	73	76	76	78	78	78	23	
Soz. Unterstützung durch Führung	55	48	48	51	48	57	65	55	56	59	53	58	58	58	17	
Häusl. Arbeitsplatz Organisation	42	60	30	33	38	42	37	55	46	43	39	38	38	38	30	
Häusl. Arbeitsschutz	85	91	91	86	87	82	84	87	88	90	79	78	78	78	13	
Kennntnis BEM	62	76	74	60	65	59	67	79	58	57	59	60	60	60	22	
Kennntnis psychosoz. Hilfe	37	47	37	33	25	36	27	37	38	38	38	35	35	35	22	
Kennntnis Gesundheitsförderung	-54	-68	-48	-61	-30	-62	-42	-52	-58	-55	-55	-45	-45	-45	38	
IT-Ausstattung	-49	-62	-45	-52	-33	-50	-53	-47	-54	-42	-50	-46	-46	-46	29	
Unterstützung digitaler Unterricht	-46	-51	-44	-54	-33	-54	-37	-38	-51	-45	-45	-37	-37	-37	21	
Arbeitsmittel	-45	-50	-47	-60	-36	-48	-39	-41	-46	-36	-49	-36	-36	-36	24	
Mobiliar	-61	-69	-66	-80	-53	-66	-62	-52	-63	-48	-61	-48	-48	-48	32	
räumliche Ausstattung	-63	-78	-75	-73	-61	-57	-65	-61	-67	-53	-64	-49	-49	-49	29	
Lärm, Geräusche	-39	-45	-47	-48	-33	-39	-26	-46	-42	-38	-37	-30	-30	-30	22	
Beleuchtung, Licht																

Tabelle 30-3: Ergebnisse für FöZ Prävention/Inklusion nach Region (siehe Text).

Merkmale	HEI	FL	RZ	KI	HL	NMS	NF	OH	PI	PLÖ	RD	SL	SE	IZ	OD	Max. Diff.
alle	69	/	70	71	70	/	70	68	67	75	74	70	67	/	64	11
Arbeitsfähigkeit	52	/	47	54	57	/	52	48	50	51	54	52	51	/	53	10
allg. Gesundheit	61	/	66	66	64	/	57	62	54	66	66	66	55	/	57	12
Arbeitszufriedenheit	-63	/	-64	-53	-59	/	-69	-68	-68	-70	-61	-58	-69	/	-66	17
Präsentismus	-71	/	-66	-64	-71	/	-65	-70	-75	-65	-69	-74	-73	/	-69	11
Termin-/Leistungsdruck	-63	/	-51	-63	-65	/	-63	-67	-66	-63	-58	-58	-63	/	-66	16
Besprechungstermine	-67	/	-61	-64	-63	/	-71	-63	-71	-61	-63	-68	-74	/	-68	13
zunehmende Aufgaben	-58	/	-57	-57	-64	/	-49	-55	-62	-57	-55	-60	-57	/	-50	15
Störungen	-59	/	-62	-58	-59	/	-61	-65	-59	-56	-53	-60	-57	/	-62	12
gefühlsmäßige Belastung	-51	/	-51	-46	-54	/	-47	-51	-57	-52	-47	-45	-59	/	-48	14
Informationsmangel	-37	/	-28	-32	-37	/	-35	-41	-39	-25	-36	-38	-38	/	-39	16
Aufgabenunklarheit	-53	/	-57	-51	-55	/	-53	-51	-54	-44	-51	-56	-48	/	-55	13
Konflikt Arbeit-Privates	70	/	74	69	69	/	65	61	67	70	78	80	66	/	72	19
Handlungsspielraum Arbeit	34	/	32	31	31	/	28	30	32	25	45	51	33	/	32	26
Handlungsspielraum Pause	34	/	30	35	41	/	30	33	28	36	38	34	39	/	29	13
Unterrichtspause als Erholung	58	/	61	58	63	/	55	53	58	58	63	61	55	/	56	10
Lernen	53	/	53	53	49	/	68	52	51	64	56	54	54	/	48	20
Teamarbeit	79	/	90	77	78	/	77	73	78	84	82	79	77	/	81	17
Bedeutsamkeit	78	/	77	80	75	/	79	77	76	81	85	80	77	/	76	10
Gemeinschaftsgefühl	68	/	70	74	62	/	68	72	75	77	71	64	66	/	70	15
Führungsqualität	77	/	63	81	66	/	76	80	83	85	82	81	74	/	80	22
Soz. Unterstützung durch Führung	55	/	55	56	52	/	53	57	52	59	56	54	56	/	59	7
Häusl. Arbeitsplatz Organisation	36	/	30	49	38	/	44	42	42	33	43	33	29	/	23	26
Kennntnis Arbeitsschutz	89	/	78	91	94	/	84	85	95	98	87	91	94	/	94	20
Kennntnis BEM	63	/	60	79	65	/	71	61	63	57	57	61	69	/	68	22
Kennntnis psychosoz. Hilfe	30	/	25	35	25	/	37	27	26	41	33	30	26	/	29	16
Kennntnis Gesundheitsförderung	-57	/	-61	-56	-54	/	-49	-59	-60	-50	-53	-61	-59	/	-52	12
IT-Ausstattung	-49	/	-44	-48	-54	/	-47	-55	-52	-45	-43	-41	-53	/	-49	14
Unterstützung digitaler Unterricht	-48	/	-58	-46	-47	/	-40	-50	-52	-38	-47	-43	-47	/	-59	21
Arbeitsmittel	-55	/	-62	-51	-53	/	-49	-66	-54	-54	-53	-51	-55	/	-52	17
Mobiliar	-65	/	-67	-60	-60	/	-51	-78	-67	-68	-62	-59	-64	/	-68	27
räumliche Ausstattung	-66	/	-67	-73	-66	/	-62	-69	-67	-70	-55	-58	-67	/	-72	18
Lärm, Geräusche	-44	/	-47	-39	-41	/	-42	-48	-45	-47	-43	-43	-45	/	-47	9
Beleuchtung, Licht																

Tabelle 30-4: Ergebnisse für GemS ohne Oberstufe nach Region (siehe Text).

Merkmale	HEI	FL	RZ	KI	HL	NMS	NF	OH	PI	PLÖ	RD	SL	SE	IZ	OD	Max. Diff.
alle	64	/	63	63	65	66	65	63	63	65	63	65	65	66	66	3
Arbeitsfähigkeit	50	/	50	51	53	51	49	50	49	53	47	50	52	51	53	7
allg. Gesundheit	53	/	54	52	53	54	56	51	52	55	48	53	56	50	56	8
Arbeitszufriedenheit	-70	/	-66	-76	-65	-69	-71	-68	-70	-70	-71	-73	-69	-67	-68	11
Präsentismus	-76	/	-75	-78	-76	-77	-74	-74	-78	-74	-74	-77	-74	-79	-74	7
Termin-/Leistungsdruck	-68	/	-64	-66	-64	-68	-70	-68	-74	-64	-68	-69	-62	-73	-72	12
Besprechungstermine	-77	/	-76	-80	-81	-81	-74	-77	-81	-77	-78	-78	-73	-79	-79	8
zunehmende Aufgaben	-65	/	-65	-71	-64	-76	-60	-63	-64	-63	-65	-68	-63	-70	-64	16
Störungen	-65	/	-64	-70	-65	-67	-63	-66	-64	-61	-67	-66	-61	-67	-62	9
gefühlsmäßige Belastung	-49	/	-49	-48	-44	-52	-48	-47	-52	-52	-50	-45	-49	-48	-49	8
Informationsmangel	-33	/	-36	-31	-30	-33	-33	-34	-35	-33	-34	-30	-30	-31	-27	9
Aufgabenunklarheit	-61	/	-58	-63	-58	-60	-61	-62	-62	-57	-65	-61	-62	-65	-58	8
Konflikt Arbeit-Privates	72	/	71	72	74	67	72	69	71	72	72	74	74	72	75	8
Handlungsspielraum Arbeit	26	/	31	21	26	25	26	28	27	22	24	28	30	24	23	10
Handlungsspielraum Pause	29	/	32	27	31	24	34	29	28	29	36	28	27	29	22	14
Unterrichtspause als Erholung	49	/	48	51	50	51	48	47	48	49	47	48	50	49	49	4
Lernen	52	/	51	58	50	60	52	56	51	49	52	54	52	49	54	11
Teamarbeit	77	/	77	80	76	74	79	75	76	80	72	77	78	76	80	8
Bedeutsamkeit	76	/	71	81	73	66	72	77	78	79	75	81	76	80	79	15
Gemeinschaftsgefühl	55	/	45	62	58	53	50	59	55	55	51	58	57	57	55	17
Führungsqualität	66	/	56	71	69	68	61	69	63	65	62	68	71	70	67	15
Soz. Unterstützung durch Führung	51	/	51	50	57	49	51	48	51	54	47	53	55	51	54	10
Häusl. Arbeitsplatz Organisation	35	/	31	37	30	26	40	30	28	38	38	37	28	45	35	19
Kennntnis Arbeitsschutz	79	/	84	83	67	84	81	73	74	84	83	81	76	84	73	17
Kennntnis BEM	59	/	60	64	46	56	62	63	50	60	58	61	56	65	58	22
Kennntnis psychosoz. Hilfe	28	/	23	30	21	20	29	28	24	26	30	32	22	33	27	14
Kennntnis Gesundheitsförderung	-58	/	-54	-68	-57	-69	-45	-55	-61	-49	-61	-60	-64	-62	-63	24
IT-Ausstattung	-53	/	-52	-56	-52	-61	-43	-54	-57	-50	-55	-52	-57	-58	-57	18
Unterstützung digitaler Unterricht	-48	/	-42	-60	-44	-60	-38	-48	-51	-46	-50	-47	-52	-47	-54	22
Arbeitsmittel	-51	/	-44	-70	-50	-59	-39	-52	-49	-49	-54	-50	-52	-54	-62	31
Mobiliar	-61	/	-57	-77	-56	-63	-46	-64	-59	-62	-62	-60	-59	-63	-68	31
räumliche Ausstattung	-74	/	-73	-80	-74	-72	-67	-77	-74	-74	-76	-78	-73	-78	-75	13
Lärm, Geräusche	-46	/	-44	-56	-40	-45	-41	-52	-43	-47	-47	-49	-44	-49	-50	16
Beleuchtung, Licht																

Tabelle 30-5: Ergebnisse für GemS mit Oberstufe nach Region (siehe Text).

Merkmal	alle	HEI	FL	RZ	KI	HL	NMS	NF	OH	PI	PLÖ	RD	SL	SE	IZ	OD	Max. Diff.
STATUS																	
Arbeitsfähigkeit	64	/	/	65	/	/	/	/	/	61	/	/	/	/	/	65	4
allg. Gesundheit	51	/	/	51	/	/	/	/	/	48	/	/	/	/	/	51	3
Arbeitszufriedenheit	53	/	/	53	/	/	/	/	/	46	/	/	/	/	/	53	7
Präsentismus	-70	/	/	-73	/	/	/	/	/	-69	/	/	/	/	/	-68	5
Termin-/Leistungsdruck	-78	/	/	-78	/	/	/	/	/	-82	/	/	/	/	/	-79	4
Besprechungstermine	-68	/	/	-73	/	/	/	/	/	-76	/	/	/	/	/	-67	9
zunehmende Aufgaben	-78	/	/	-80	/	/	/	/	/	-82	/	/	/	/	/	-78	4
Störungen	-66	/	/	-68	/	/	/	/	/	-72	/	/	/	/	/	-65	7
gefühlsmäßige Belastung	-62	/	/	-65	/	/	/	/	/	-66	/	/	/	/	/	-60	6
Informationsmangel	-50	/	/	-56	/	/	/	/	/	-52	/	/	/	/	/	-47	9
Aufgabenunklarheit	-33	/	/	-37	/	/	/	/	/	-35	/	/	/	/	/	-30	7
Konflikt Arbeit-Privates	-64	/	/	-66	/	/	/	/	/	-69	/	/	/	/	/	-63	6
Handlungsspielraum Arbeit	71	/	/	71	/	/	/	/	/	69	/	/	/	/	/	72	3
Handlungsspielraum Pause	29	/	/	31	/	/	/	/	/	30	/	/	/	/	/	31	1
Unterrichtspause als Erholung	29	/	/	27	/	/	/	/	/	26	/	/	/	/	/	29	3
Lernen	49	/	/	50	/	/	/	/	/	44	/	/	/	/	/	49	6
Teamarbeit	50	/	/	43	/	/	/	/	/	48	/	/	/	/	/	53	10
Bedeutsamkeit	78	/	/	76	/	/	/	/	/	76	/	/	/	/	/	76	0
Gemeinschaftsgefühl	77	/	/	68	/	/	/	/	/	77	/	/	/	/	/	83	15
Führungsqualität	53	/	/	52	/	/	/	/	/	46	/	/	/	/	/	58	12
Soz. Unterstützung durch Führung	63	/	/	60	/	/	/	/	/	57	/	/	/	/	/	67	10
Häusl. Arbeitsplatz Organisation	47	/	/	48	/	/	/	/	/	45	/	/	/	/	/	47	3
Kennntnis Arbeitsschutz	30	/	/	34	/	/	/	/	/	28	/	/	/	/	/	27	7
Kennntnis BEM	79	/	/	81	/	/	/	/	/	81	/	/	/	/	/	80	1
Kennntnis psychosoz. Hilfe	56	/	/	64	/	/	/	/	/	49	/	/	/	/	/	61	15
Kennntnis Gesundheitsförderung	25	/	/	25	/	/	/	/	/	20	/	/	/	/	/	21	5
IT-Ausstattung	-62	/	/	-67	/	/	/	/	/	-79	/	/	/	/	/	-59	20
Unterstützung digitaler Unterricht	-55	/	/	-60	/	/	/	/	/	-69	/	/	/	/	/	-55	14
Arbeitsmittel	-50	/	/	-53	/	/	/	/	/	-62	/	/	/	/	/	-47	15
Mobiliar	-48	/	/	-58	/	/	/	/	/	-54	/	/	/	/	/	-50	8
räumliche Ausstattung	-58	/	/	-68	/	/	/	/	/	-61	/	/	/	/	/	-60	8
Lärm, Geräusche	-71	/	/	-77	/	/	/	/	/	-74	/	/	/	/	/	-71	6
Beleuchtung, Licht	-42	/	/	-47	/	/	/	/	/	-45	/	/	/	/	/	-45	2

Tabelle 30-6: Ergebnisse für Gymnasien nach Region (siehe Text).

Merkmale	HEI	FL	RZ	KI	HL	NMS	NF	OH	PI	PLÖ	RD	SL	SE	IZ	OD	Max. Diff.
alle	68	67	69	68	68	68	67	68	67	66	66	68	68	68	68	3
Arbeitsfähigkeit	51	51	52	53	52	54	51	52	54	48	48	52	52	52	52	6
allg. Gesundheit	57	56	58	54	57	60	55	57	60	56	56	58	58	58	57	6
Arbeitszufriedenheit	-68	-71	-73	-64	-69	-66	-69	-70	-66	-69	-70	-68	-68	-68	-68	9
Präsentismus	-78	-80	-76	-77	-79	-78	-76	-79	-78	-79	-79	-78	-78	-78	-79	4
Termin-/Leistungsdruck	-64	-63	-64	-63	-64	-63	-64	-69	-63	-64	-67	-67	-63	-63	-65	6
Besprechungstermine	-77	-76	-77	-75	-77	-75	-77	-78	-75	-77	-78	-78	-78	-78	-78	3
zunehmende Aufgaben	-62	-58	-57	-63	-66	-58	-54	-61	-58	-54	-63	-63	-64	-64	-66	12
Störungen	-58	-58	-60	-57	-59	-60	-57	-60	-60	-57	-56	-56	-58	-58	-57	4
gefühlsmäßige Belastung	-46	-48	-47	-46	-47	-44	-46	-45	-44	-46	-44	-47	-47	-47	-47	4
Informationsmangel	-29	-29	-29	-29	-33	-30	-29	-29	-30	-29	-29	-30	-30	-30	-29	4
Aufgabenunklarheit	-66	-68	-68	-67	-67	-64	-66	-68	-64	-66	-66	-66	-66	-66	-66	4
Konflikt Arbeit-Privates	73	75	72	73	71	74	73	71	74	73	73	73	73	73	72	4
Handlungsspielraum Arbeit	34	28	38	34	34	37	34	34	37	34	37	35	35	35	32	10
Handlungsspielraum Pause	30	30	32	30	30	30	31	29	30	31	32	32	32	32	27	5
Unterrichtspause als Erholung	51	55	50	52	49	51	50	51	51	50	52	51	51	51	51	6
Lernen	43	44	40	41	44	43	44	44	43	44	44	43	43	43	44	4
Teamarbeit	78	77	79	78	78	79	75	77	79	75	78	77	77	77	78	4
Bedeutsamkeit	76	76	70	82	70	74	73	74	74	73	75	75	75	75	78	12
Gemeinschaftsgefühl	55	53	52	62	52	61	56	50	61	56	55	55	55	55	57	12
Führungsqualität	65	62	60	71	64	69	66	61	69	66	64	66	66	66	67	11
Soz. Unterstützung durch Führung	47	44	46	47	46	44	48	46	44	48	48	48	48	48	50	6
Häusl. Arbeitsplatz Organisation	28	24	26	30	20	29	34	24	29	34	27	27	34	34	25	14
Kennntnis Arbeitsschutz	76	76	85	76	67	72	82	67	72	82	80	78	78	78	75	18
Kennntnis BEM	58	49	57	64	54	58	64	55	58	64	54	58	58	58	56	15
Kennntnis psychosoz. Hilfe	27	22	26	29	19	27	28	21	27	28	26	26	30	30	28	11
Kennntnis Gesundheitsförderung	-59	-42	-58	-66	-63	-42	-46	-59	-42	-46	-64	-64	-59	-59	-66	24
IT-Ausstattung	-51	-40	-54	-58	-55	-38	-40	-50	-38	-40	-54	-54	-50	-50	-57	20
Unterstützung digitaler Unterricht	-47	-40	-41	-51	-50	-38	-42	-47	-38	-42	-46	-46	-49	-49	-51	13
Arbeitsmittel	-47	-42	-41	-51	-48	-42	-42	-47	-42	-42	-43	-43	-48	-48	-50	10
Mobiliar	-57	-57	-44	-61	-62	-49	-47	-58	-49	-47	-55	-61	-61	-61	-62	18
räumliche Ausstattung	-67	-62	-66	-74	-74	-61	-59	-66	-61	-59	-67	-69	-69	-69	-68	15
Lärm, Geräusche	-44	-38	-43	-48	-45	-39	-39	-41	-39	-39	-46	-46	-49	-49	-48	11
Beleuchtung, Licht																

Zwischenresümee für die allgemeinbildenden Schulen:

- Bei den allgemeinbildenden Schulen wurde eine Beteiligungsquote von 38% erreicht. Zwischen den einzelnen Schularten schwankt sie zwischen 35% und 43%.
- 42% der Befragungsteilnehmenden gab eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit an, 76% schätzen ihre Gesundheit mit gut bis ausgezeichnet ein, 64% gaben an mit ihrer Arbeit (sehr) zufrieden zu sein und 34% haben in den vergangenen 12 Monaten fünfmal oder häufiger erkrankt gearbeitet (kritischer Präsentismus).
- Die bedeutendsten Belastungsfaktoren sind Termin-/Leistungsdruck, zunehmende Aufgaben und eine zu hohe Anzahl von Besprechungen. Hinzu kommen Lärm/Geräusche sowie eine mangelhafte räumliche und IT-Ausstattung als belastende Umgebungsbedingungen.
- Am deutlichsten ausgeprägte Schutzfaktoren sind die Bedeutsamkeit der Arbeit, das Gemeinschaftsgefühl und der Handlungsspielraum bezüglich der Arbeitsgestaltung. Ausbaufähige Schutzfaktoren sind der Handlungsspielraum hinsichtlich der Pausengestaltung sowie Möglichkeiten, Pausen als Erholung zu nutzen.
- Von den vier BGM-Säulen sind vor allem der Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung einem größeren Teil der Beschäftigten nicht bekannt – hier bedarf es offenbar weiterer oder stärker adressatenorientierter Informationen.
- Bedarfe in gesundheitsrelevanten Bereichen werden vor allem bei den Themen Stressbewältigung und Ressourcenstärkung und gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen gesehen – Fort-/Weiterbildungen und BGF-Angebote könnten dies künftig ganz gezielt aufgreifen.
- Im Vergleich der Schularten untereinander zeigen sich bei den Förderzentren (Unterricht und Prävention/Inklusion) im Vergleich zu den übrigen Schularten über mehrere Merkmale hinweg günstigere Ergebnisse. Die Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und die Gymnasien hingegen schneiden im Vergleich auf mehreren Merkmalen am schlechtesten ab.
- Für Grundschulen, Förderzentren (Unterricht), Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und Gymnasien zeigt sich im Vergleich zu 2017/18 beim Präsentismus eine deutliche Entwicklung in die ungünstige Richtung. Bei den Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe hat sich zudem die Arbeitszufriedenheit deutlich verschlechtert.
- Hinsichtlich der Führungsqualität zeigt sich im zeitlichen Vergleich über alle Schularten hinweg eine deutliche Entwicklung in die günstige Richtung. Gleiches gilt für alle Schularten bis auf die Grundschulen auch für die soziale Unterstützung durch die Führungskraft. Bei den Förderzentren Prävention/Inklusion hat sich ferner das Gemeinschaftsgefühl deutlich erhöht.

- Für die vier Zielgrößen sowie alle erhobenen Belastungs- und Schutzfaktoren zeigen sich bei den allgemeinbildenden Schulen zwischen den Regionen keine bedeutsamen Unterschiede. Ausschließlich bei der Bekanntheit der BGM-Säulen und den Umgebungsbedingungen gibt es einzelne Regionen mit deutlich günstigeren oder ungünstigeren Ergebnissen.

31. Berufsbildende Schulen

Zielgrößen: Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus

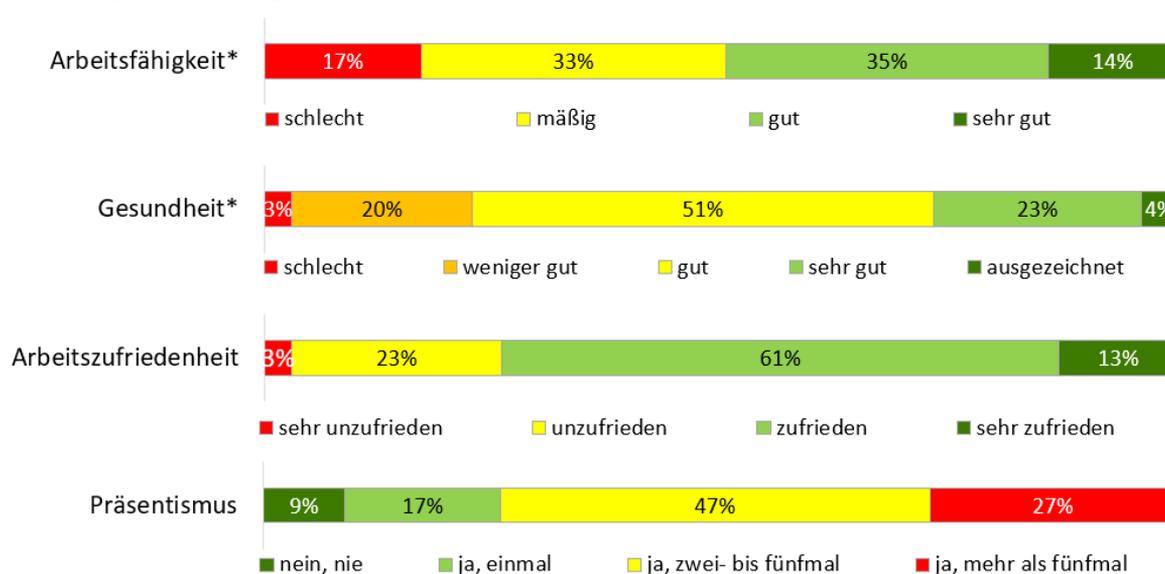
Die Arbeitsfähigkeit wurde mit Hilfe von fünf Frageblöcken des sogenannten Work Ability Indexes (WAI) erfasst und den Kategorien schlecht, mäßig, gut und sehr gut zugeordnet.

Die übrigen drei Zielgrößen wurden mit jeweils einer Frage erhoben. Die Gesundheit konnte als schlecht, weniger gut, gut, sehr gut oder ausgezeichnet bewertet, die Arbeitszufriedenheit mit den Kategorien sehr zufrieden, zufrieden, unzufrieden oder sehr unzufrieden angegeben, und der Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) in den vergangenen 12 Monaten mit nie, einmal, zwei- bis fünfmal, mehr als fünfmal beziffert werden.

Ergebnisse

- 49% der Befragungsteilnehmenden aus berufsbildenden Schulen geben eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit an,
- 78% eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit und
- 74% eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit.
- 27% der Teilnehmenden waren mehr als fünfmal arbeiten, obwohl sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben sollen (kritischer Präsentismus)³³.

Abbildung 31-1: Zielgrößen für die berufsbildenden Schulen (N=2627).



³³ Zudem wurden die Lehrkräfte gefragt, wie viele Tage sie in den letzten 12 Monaten in der unterrichtsfreien Zeit erkrankt waren, ggf. auch ohne Krankschreibung. Es waren Antwortkategorien vorgegeben. 37% der Antwortenden der berufsbildenden Schulen waren an 10 Tagen oder mehr erkrankt.

Belastungs- und Schutzfaktoren

Neben den vier Zielgrößen wurden acht Belastungsfaktoren, zehn Schutzfaktoren und sieben Umgebungsbedingungen erhoben (vergleiche Kapitel 4 und 30).

Die Befragten sollten angeben, wie häufig die Belastungs- und Schutzfaktoren sowie Umgebungsbedingungen bei ihrer Arbeit auftreten: fast immer, oft, manchmal, selten, nie.

Abbildung 31-2 zeigt zunächst das Ergebnis für die Belastungsfaktoren.

Die drei bedeutendsten Belastungen ergeben sich in den berufsbildenden Schulen aus Termin-/Leistungsdruck, zunehmenden Aufgaben und einer zu hohen Anzahl von Besprechungsterminen – 68%, 64% bzw. 46% der Befragungsteilnehmenden nehmen diese Belastungen in ihrem Arbeitsalltag oft oder sogar fast immer wahr.

In Abbildung 31-3 findet das Ergebnis für die Schutzfaktoren.

Die Bedeutsamkeit der Arbeit, der Handlungsspielraum bezüglich der Arbeitsgestaltung und das Gemeinschaftsgefühl zeigen sich als die am deutlichsten ausgeprägten Schutzfaktoren. Ausbaufähig sind hingegen das Nutzen von Unterrichtspausen zur Erholung und der Handlungsspielraum hinsichtlich der Pausengestaltung.

Die Ergebnisse zu den Umgebungsbedingungen sind in Abbildung 31-4 dargestellt.

Lärm und Geräusche stellen gefolgt von mangelhafter räumlicher und IT-Ausstattung die drei am schlechtesten bewerteten Umgebungsbedingungen dar.

Abbildung 31-2: Belastungsfaktoren für die berufsbildenden Schulen (N=2627).

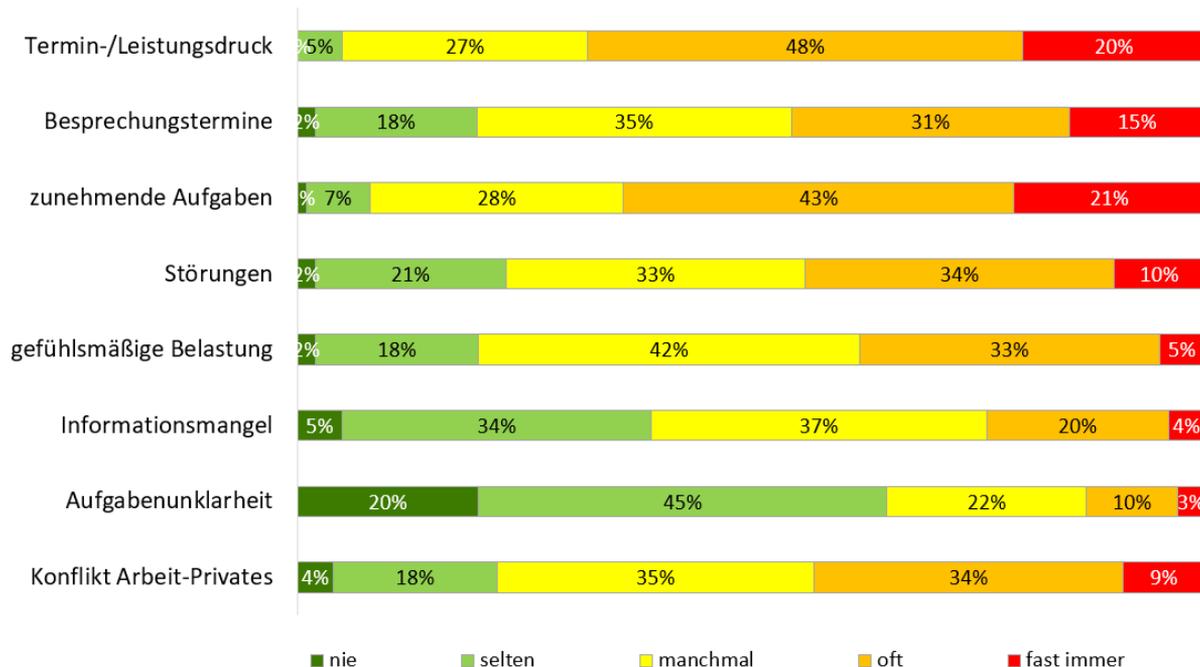


Abbildung 31-3: Schutzfaktoren für die berufsbildenden Schulen (N=2627).

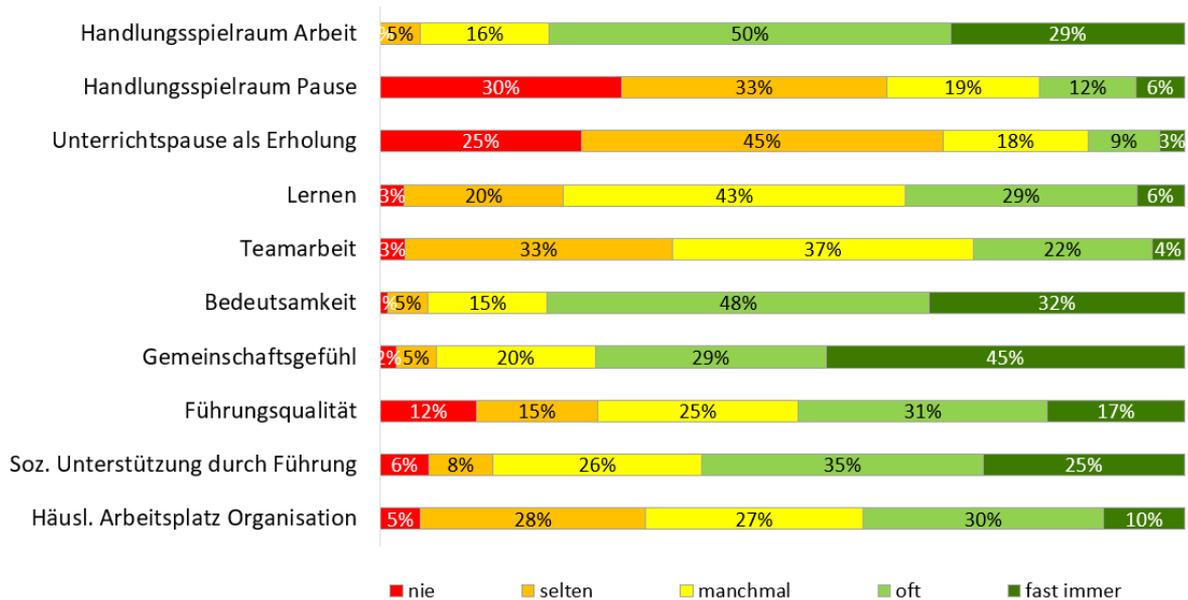
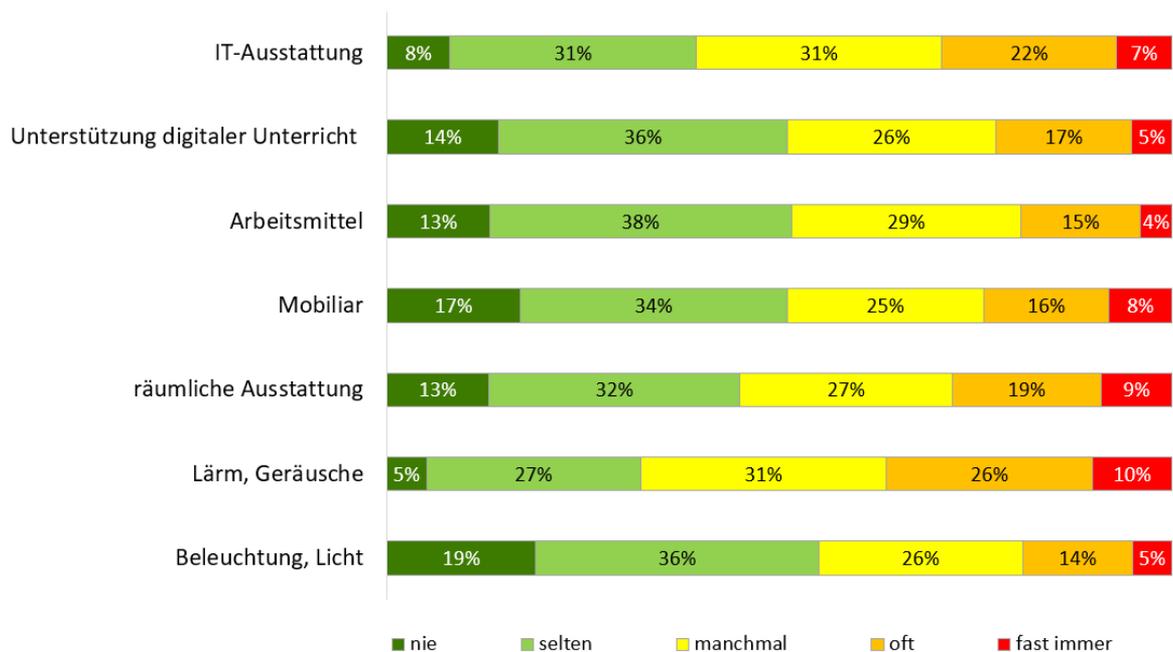


Abbildung 31-4: Umgebungsbedingungen für die berufsbildenden Schulen (N=2627).



Bekanntheit und Inanspruchnahme BGM

Auch die an berufsbildenden Schulen tätigen Beschäftigten wurden nach der Bekanntheit der vier BGM-Säulen gefragt.

Nachfolgend sind die Anteile derjenigen Befragungsteilnehmenden aufgeführt, die angegeben haben, ihnen sei die jeweilige Säule mindestens teilweise bekannt:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement: 90%
- Psychosoziales Hilfesystem: 81%
- Arbeitsschutz: 60%
- Betriebliche Gesundheitsförderung: 52%

82% der Teilnehmenden, die die BGF-Angebote (teils) kennen, haben in den letzten 12 Monaten kein solches Angebot genutzt.

Nach Handlungsbedarfen in gesundheitsrelevanten Bereichen gefragt, geben 63% Bedarf bei Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, 51% bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen und 43% Bedarf hinsichtlich Entspannungsmethoden an. Jeweils rund 40% sehen weiteren Bedarf in den Bereichen Sport bzw. Ernährung.

32. Berufsbildende Schulen nach Schularten

Die im vorherigen Kapitel berichteten Verteilungen der Antworthäufigkeiten (Prozente) der einzelnen Fragen werden im Weiteren als Mittelwerte dargestellt.

Bei den Mittelwerten handelt es sich vereinfacht ausgedrückt um verdichtete Darstellungen der Prozentbalken aus dem vorherigen Kapitel – jeweils auf einen Punktwert von 0 bis 100 bzw. -100.

Der Mittelwert ist eine mittlere Ausprägung (KEIN Prozentwert). Beispielsweise haben die Personen in den allgemeinbildenden Schulen eine mittlere Arbeitsfähigkeit von 66 Punkten erreicht – bei einer theoretischen Spanne von 0 bis 100.

Hohe Werte entsprechen hohen Ausprägungen. Das bedeutet: Hohe Werte bei Belastungen sind inhaltlich ungünstig (daher mit einem Minuszeichen markiert) und hohe Werte bei Schutzfaktoren sind inhaltlich günstig.

Vorteil dieser Darstellung ist:

- Jedes Merkmal ist mit einem einzigen Wert charakterisiert.
- Dies macht eine kompakte Darstellung sämtlicher Befunde insbesondere im Vergleich zwischen Auswertungseinheiten möglich.
- Zudem wird der Mittelwert um Effekte des Alters bereinigt, sodass Unterschiede zwischen Einheiten nicht mehr auf unterschiedliche Altersstrukturen zurückzuführen sind³⁴.

Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen:

- Es sollten nur große Unterschiede als bedeutsam gewertet werden. Daher ist in **grau** hervorgehoben, wenn die maximale Differenz zwischen den Einheiten mindestens 10 Punkte beträgt.
- Bei einem solchen Merkmal ist dann inhaltlich die **günstigste** bzw. die **ungünstigste** Ausprägung farblich markiert.
- Altersbedingte Unterschiede sind zwar bereinigt, aber es können andere Strukturunterschiede bestehen, die die Merkmalsausprägungen beeinflussen können.

Ergebnisse

In Tabelle 32-1 sind die Mittelwerte zu den vier Zielgrößen, den Belastungs- und Schutzfaktoren sowie zur Bekanntheit der vier BGM-Säulen und zu den Umgebungsbedingungen für die berufsbildenden Schulen insgesamt sowie für die einzelnen Schularten innerhalb der berufsbildenden Schulen dargestellt.

Durch die farbliche Markierung wird sofort ersichtlich, wo welche Schulart im Vergleich zu den anderen **günstigere** oder **ungünstigere** Ergebnisse erzielt hat.

³⁴ Auf die Darstellung der Rohwerte wird hier verzichtet. Angemerkt sei, dass sich Rohwerte und altersstandardisierte Werte nur sehr gering unterscheiden. Die Methode der Standardisierung ist allgemein üblich und wird im Methodencheck im Einzelnen erläutert. Es wird die Altersverteilung vom jeweiligen Gesamt verwendet.

Tabelle 32-1: Ergebnisse für die berufsbildenden Schulen nach Schulart.

Merkmal	BBS	ALTERSSTANDARDISIERT							Max. Diff.	
		BS dual/ BGJ	AVS H, BV	BIK DaZ	BFS	FOS/ BOS	BGy m	FS		
STATUS										
Arbeitsfähigkeit	68	69	69	67	67	64	69	70	6	
allg. Gesundheit	51	51	53	50	50	48	51	52	5	
Arbeitszufriedenheit	61	62	64	64	58	60	61	63	6	
Präsentismus	-64	-63	-64	-59	-66	-67	-63	-62	8	
BELASTUNGEN										
Termin-/Leistungsdruck	-71	-69	-67	-67	-72	-77	-74	-72	10	
Besprechungstermine	-59	-58	-61	-59	-60	-64	-63	-59	6	
zunehmende Aufgaben	-69	-68	-66	-67	-72	-74	-71	-70	8	
Störungen	-57	-56	-60	-60	-59	-59	-56	-58	4	
gefühlsmäßige Belastung	-55	-54	-57	-61	-58	-56	-53	-54	8	
Informationsmangel	-46	-45	-48	-44	-46	-51	-46	-43	8	
Aufgabenunklarheit	-33	-33	-35	-35	-33	-31	-33	-30	5	
Konflikt Arbeit-Privates	-57	-54	-52	-50	-59	-61	-61	-59	11	
SCHUTZFAKTOREN										
Handlungsspielraum Arbeit	76	76	77	76	75	73	76	73	4	
Handlungsspielraum Pause	32	32	34	24	29	39	32	38	15	
Unterrichtspause als Erholung	30	34	32	28	24	34	28	26	10	
Lernen	54	54	57	51	52	56	54	55	6	
Teamarbeit	48	48	52	50	47	49	45	48	7	
Bedeutsamkeit	76	75	79	83	76	73	76	78	10	
Gemeinschaftsgefühl	75	75	76	77	75	80	73	76	7	
Führungsqualität	55	54	58	60	56	60	54	56	6	
Soz. Unterstützung durch Führung	66	64	71	76	66	64	66	70	12	
Häusl. Arbeitsplatz Organisation	53	54	57	54	50	50	53	53	7	
BGM										
Kenntnis Arbeitsschutz	47	48	54	38	46	42	43	53	16	
Kenntnis BEM	82	80	88	80	82	79	80	86	9	
Kenntnis psychosoz. Hilfe	68	67	74	63	67	58	67	75	17	
Kenntnis Gesundheitsförderung	39	38	42	28	38	37	38	46	18	
UMGEBUNG										
IT-Ausstattung	-47	-46	-45	-44	-49	-44	-48	-50	6	
Unterstützung digitaler Unterricht	-41	-42	-40	-33	-41	-35	-40	-41	9	
Arbeitsmittel	-40	-39	-39	-38	-41	-35	-39	-41	6	
Mobiliar	-41	-40	-40	-37	-42	-34	-40	-44	10	
räumliche Ausstattung	-45	-42	-48	-49	-48	-37	-45	-50	13	
Lärm, Geräusche	-52	-50	-57	-53	-58	-50	-51	-47	11	
Beleuchtung, Licht	-37	-36	-40	-39	-40	-32	-35	-36	8	
Rücklauf	2627	1130	232	56	542	36	439	192		
Altersgruppe: bis 34 Jahre	11%	12%	15%	15%	12%	9%	9%	8%		
Altersgruppe: 35 bis 54 Jahre	62%	61%	53%	56%	64%	66%	67%	66%		
Altersgruppe: 55 Jahre und älter	26%	27%	32%	29%	25%	26%	24%	26%		

Dargestellt sind Mittelwerte (0-100), altersstandardisiert auf die Altersverteilung von Gesamt, markiert ist eine maximale Differenz der altersstandardisierten Werte ≥ 10 und dann inhaltlich die günstigste bzw. die ungünstigste Ausprägung.

Die meisten Abweichungen sowohl in die günstige als auch in die ungünstige Richtung zeigen sich im Vergleich zu den übrigen Schularten bei den Fach-/Berufsoberschulen und den Berufsintegrationsklassen.

In Tabelle 32-2 ist die Entwicklung zur letzten Stuserhebung dargestellt.

Dafür werden die Mittelwerte der beiden Erhebungen verglichen (mit der Altersstandardisierung des historischen Wertes) und das Ergebnis schematisch dargestellt. So bedeutet + bzw. ++, dass sich der Wert im inhaltlichen Sinne deutlich bzw. sehr deutlich verbessert hat und – bzw. --, dass sich der Wert im inhaltlichen Sinne deutlich bzw. sehr deutlich verschlechtert hat.

Es sind nur die Fragen aufgeführt, für die eine Entwicklung belastbar interpretierbar ist. Die verbleibenden Fragen wurden entweder damals nicht erhoben oder es könnte eine methodisch bedingte Verzerrung vorliegen. Denn bei den meisten Arbeitsbedingungen wurde damals vierstufig und jetzt fünfstufig erhoben, was trotz Normierung auf 0 bis 100 Punkten zu Verzerrungen in beide Richtungen führen könnte. Die Ergebnisse der betroffenen Fragen sind im Anhang aufgeführt und sollten nur vorsichtig interpretiert werden.

Tabelle 32-2: Zeitliche Entwicklung für die berufsbildenden Schulen nach Schulart.

Merkmal		BBS	BS dual/ BGJ	AVS H, BV	BIK DaZ	BFS	FOS/ BOS	BGym	FS
STATUS	Arbeitsfähigkeit		-				*		*
	allg. Gesundheit						*		*
	Arbeitszufriedenheit				-		*		*
	Präsentismus	-	-	--		-	*		*
SCH	Gemeinschaftsgefühl						*		*
	Führungsqualität	+	+		+	+	*	+	*
	Soz. Unterstützung durch Führung	+		+	+	+	*	+	*

Dargestellt sind schematisch die Änderung der Mittelwerte (0-100) über die Zeit. Dabei ist der historische Wert jeweils altersstandardisiert auf die aktuelle Altersverteilung der jeweiligen Einheit. (die übrigen Merkmale siehe Anhang Tabelle 38-8).

Symbole: - bzw. -- steht für ≥ 5 bzw. ≥ 10 Punkte in die ungünstige Richtung, + bzw. ++ entsprechend umgekehrt, ein freies Feld bedeutet keine oder eine sehr kleine Änderung.

** Zuletzt wurden FOS/BOS/FS als eine Gruppe erhoben, sodass kein Vergleich möglich ist.*

Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit sind in den meisten Schularten der berufsbildenden Schulen über die Zeit stabil geblieben. Nur bei den Berufsschulen und den Berufsintegrationsklassen zeigen sich bei der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitszufriedenheit deutlich negative Entwicklungen.

Beim Präsentismus zeigen sich bei den Berufsschulen und Berufsfachschulen deutliche, bei der Ausbildungs-, Berufsvorbereitung sogar sehr deutliche Entwicklungen in die ungünstige Richtung.

Positiv entwickelt haben sich die Führungsqualität und die soziale Unterstützung durch die Führungskraft – jeweils in vier Schularten (Berufsintegrationsklassen, Berufsfachschulen, Berufliche Gymnasien und Berufsschule bzw. Ausbildungs-, Berufsvorbereitung).

Zwischenresümee für die berufsbildenden Schulen:

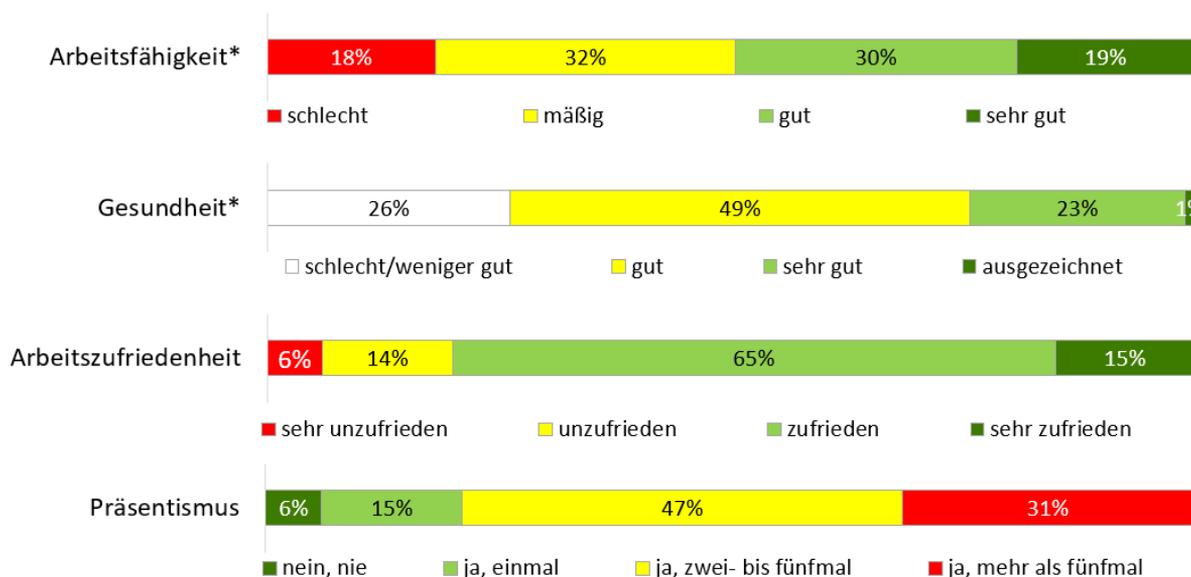
- Bei den berufsbildenden Schulen wurde eine Beteiligungsquote von 55% erreicht. Zwischen den einzelnen Schularten schwankt sie zwischen 31% und 68%.
- 49% der Befragungsteilnehmenden gaben eine gute bis sehr gute Arbeitsfähigkeit an, 78% schätzen ihre Gesundheit mit gut bis ausgezeichnet ein, 74% gaben an, mit ihrer Arbeit (sehr) zufrieden zu sein, und 27% haben in den vergangenen 12 Monaten fünfmal oder häufiger erkrankt gearbeitet (kritischer Präsentismus).
- Die bedeutendsten Belastungsfaktoren sind Termin-/Leistungsdruck, zunehmende Aufgaben und eine zu hohe Anzahl von Besprechungen. Hinzu kommen Lärm/Geräusche sowie eine mangelhafte räumliche und IT-Ausstattung als belastende Umgebungsbedingungen.
- Am deutlichsten ausgeprägte Schutzfaktoren sind die Bedeutsamkeit der Arbeit, der Handlungsspielraum bezüglich der Arbeitsgestaltung und das Gemeinschaftsgefühl. Ausbaufähige Schutzfaktoren sind Möglichkeiten, Pausen als Erholung zu nutzen und der Handlungsspielraum hinsichtlich der Pausengestaltung.
- Von den vier BGM-Säulen sind vor allem der Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung einem größeren Teil der Beschäftigten nicht bekannt – hier bedarf es offenbar weiterer oder aber stärker adressatenorientierter Informationen.
- Bedarfe in gesundheitsrelevanten Bereichen werden vor allem bei den Themen Stressbewältigung und Ressourcenstärkung und gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen gesehen – Fort-/Weiterbildungen und BGF-Angebote könnten dies künftig ganz gezielt aufgreifen.
- Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit sind in den meisten Schularten der berufsbildenden Schulen über die Zeit stabil geblieben. Nur bei den Berufsschulen und den Berufsintegrationsklassen zeigen sich bei der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitszufriedenheit deutlich negative Entwicklungen.
- Beim Präsentismus zeigen sich bei den Berufsschulen und Berufsfachschulen deutliche, bei der Ausbildungs-, Berufsvorbereitung sogar sehr deutliche Entwicklungen in die ungünstige Richtung.
- Positiv entwickelt haben sich die Führungsqualität und die soziale Unterstützung durch die Führungskraft – jeweils in vier Schularten (Berufsintegrationsklassen, Berufsfachschulen, Berufliche Gymnasien und Berufsschule bzw. Ausbildungs-, Berufsvorbereitung).

33. Studienleitungen des IQSH

Als eigene Gruppe wurden die Studienleitungen des IQSH ausgewertet³⁵. Die Befunde sind in den folgenden Abbildungen dargestellt und können analog zu den bisherigen Ausführungen interpretiert werden.

49% der IQSH Studienleitungen geben eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit, 74% eine gute bis ausgezeichnete Gesundheit, 80% eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit und 31% kritischen Präsentismus³⁶ an.

Abbildung 33-1: Zielgrößen für die Studienleitungen des IQSH (N=99).



* Bei zu wenigen Antwortenden werden die Antwortkategorien am inhaltlich ungünstigen Rand wegen Datenschutz zusammengefasst.

Termin-/Leistungsdruck und zunehmende Aufgaben stellen die am häufigsten von den IQSH Studienleitungen genannten Belastungen, Bedeutsamkeit und Handlungsspielraum Arbeit die am deutlichsten wahrgenommenen Schutzfaktoren dar.

³⁵ Die im Verwaltungsbereich des IQSH tätigen Mitarbeitenden sind hier nicht enthalten, sondern sind beim MBWK berichtet.

³⁶ Zudem wurden die Studienleitungen gefragt, wie viele Tage sie in den letzten 12 Monaten in der unterrichtsfreien Zeit erkrankt waren, ggf. auch ohne Krankschreibung. Es waren Antwortkategorien vorgegeben. 33% der Antwortenden der Studienleitungen waren an 10 Tagen oder mehr erkrankt.

Abbildung 33-2: Belastungsfaktoren für die Studienleitungen des IQSH (N=99).

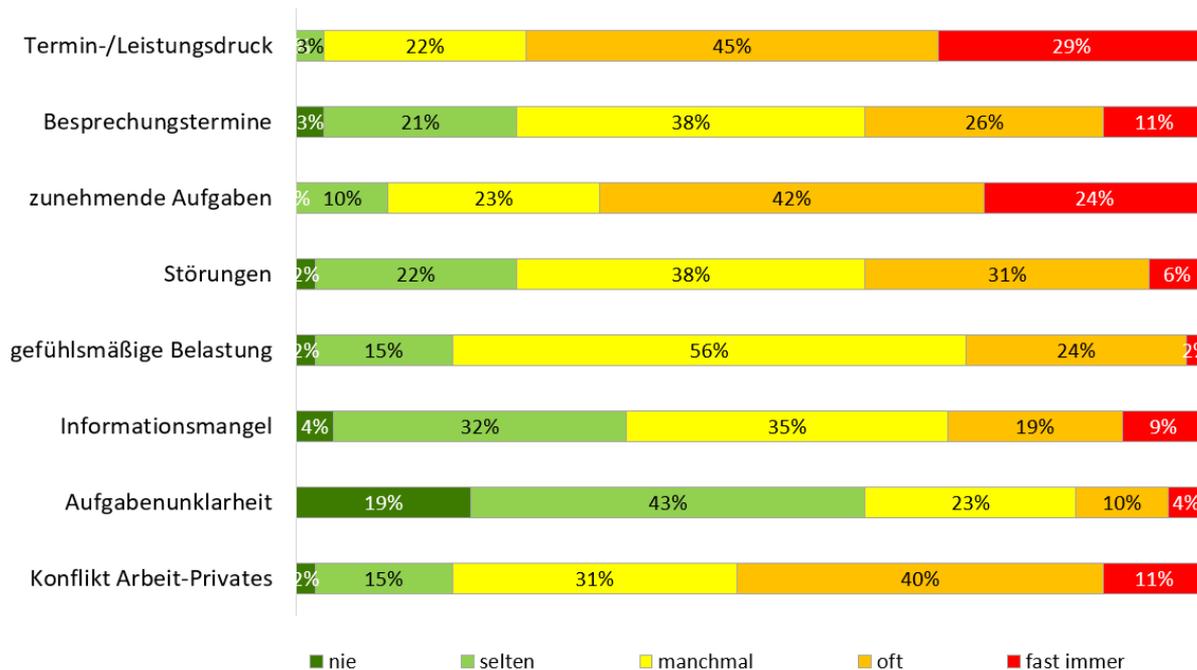
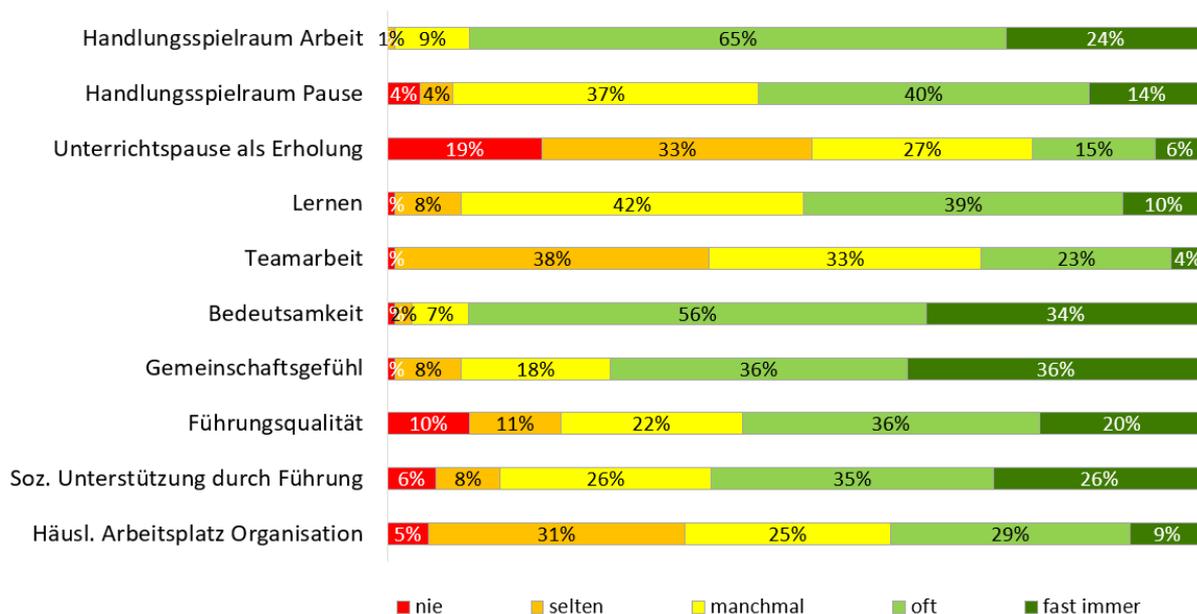
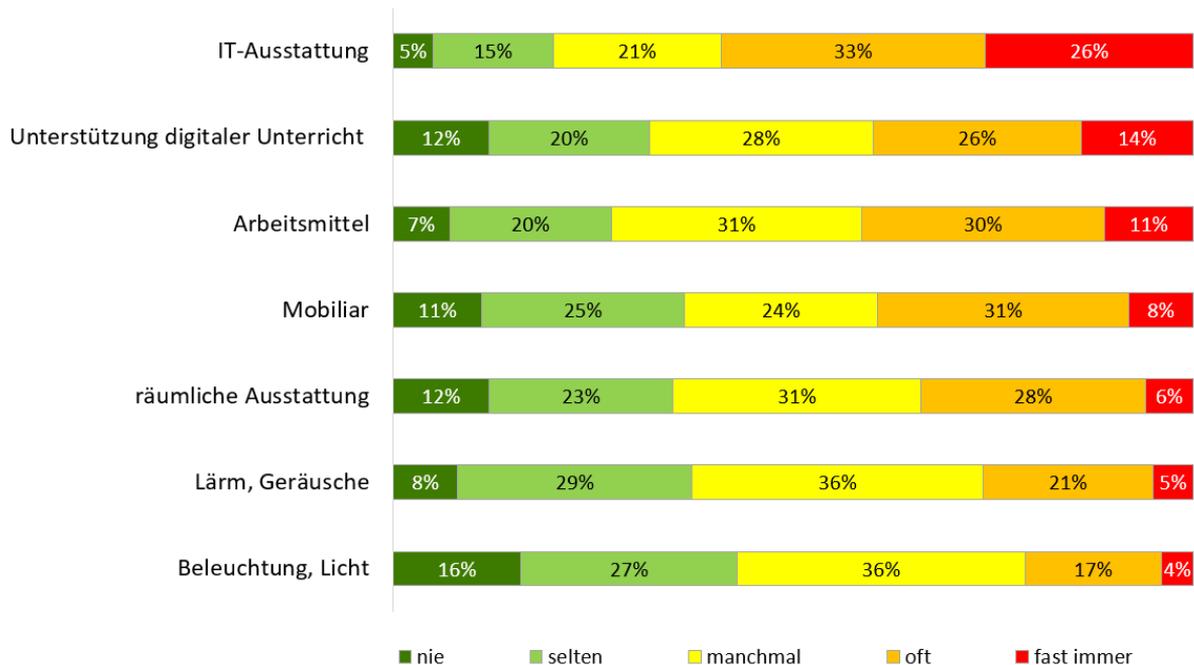


Abbildung 33-3: Schutzfaktoren für die Studienleitungen des IQSH (N=99).



Unter den Umgebungsbedingungen ist es für die IQSH Studienleitungen vor allem die mangelhafte IT-Ausstattung, die im Arbeitsalltag als störend empfunden wird.

Abbildung 33-4: Umgebungsbedingungen für die Studienleitungen des IQSH (N=99).



Bekanntheit und Inanspruchnahme BGM

Nachfolgend sind die Anteile der Befragungsteilnehmenden aufgeführt, denen die jeweilige Säule des BGM mindestens teilweise bekannt ist:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement: 97%
- Psychosoziales Hilfesystem: 84%
- Arbeitsschutz: 82%
- Betriebliche Gesundheitsförderung: 72%

83% der Teilnehmenden, die die BGF-Angebote (teils) kennen, haben in den letzten 12 Monaten kein solches Angebot genutzt.

Nach Handlungsbedarfen in gesundheitsrelevanten Bereichen gefragt, geben 67% Bedarf bei Stressbewältigung und Ressourcenstärkung, 53% bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen, 41% Bedarf hinsichtlich Entspannungsmethoden und 40% hinsichtlich Sport an. Deutlich darunter sind die Anteile für bewegungsförderliches Arbeiten sowie Ernährung.

34. Stellschrauben für den Schulbereich

Bis hierhin wurden die Ergebnisse für die Zielgrößen sowie die Belastungs- und Schutzfaktoren separat berichtet, und nur vereinzelt auf ausgewählte Zusammenhänge eingegangen. Zusammenhänge zwischen einzelnen Belastungs-/Schutzfaktoren und den Zielgrößen machen Stellschrauben mit besonderer Hebelwirkung sichtbar.

Welche der erhobenen Arbeitsbedingungen wirken am stärksten auf die vier Zielkriterien und sind daher die effektivsten Stellschrauben für anzusetzende Maßnahmen? Zeigen sich die im Modell beschriebenen Zusammenhänge (vgl. Abbildung 2-1) auch in den Daten?

Im Weiteren wird der Begriff der „Stellschraube“ daher wie folgt verwendet: Wenn eine Arbeitsbedingung (Belastungs-/Schutzfaktor) infolge einer möglichen Maßnahme verändert werden würde, wie reagiert darauf dann die jeweils betrachtete Zielgröße?

Methodisch werden dazu Regressionen gerechnet³⁷. Dabei werden nicht alle einzelnen Arbeitsbedingungen verwendet, weil manche Themen inhaltlich sehr ähnlich sind (z.B. Aufgabenunklarheit und Informationsmangel) und diese Redundanz zu statistischen Schwierigkeiten führt. Für inhaltlich ähnliche Themen (siehe Clusterstruktur in Kapitel 38.3) werden daher Stellvertreter ausgewählt. Zudem wurden Themen ausgeschlossen, die im Modell nur einen sehr geringen Hebel haben. Dies betraf aber nur das Thema „Teamarbeit“³⁸.

Anders als für die Verwaltung und die Landespolizei wurden im Schulbereich zusätzlich erfragt, wie oft am Dienstort eine Belastung durch verschiedene Umgebungsbedingungen wahrgenommen wird. Analysen dazu erfolgen getrennt, aber mit derselben Methode.

Ergebnisse

Die Richtung der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Belastungs-/Schutzfaktoren und Zielgrößen (siehe Tabelle 34-1) entspricht nahezu durchgängig den Erwartungen. Das bedeutet: In der Regel hemmen höhere Belastungsfaktoren die Zielgrößen und höhere Schutzfaktoren fördern die Zielgrößen im inhaltlichen Sinne (Präsentismus hat wegen der inhaltlichen Bedeutung umgekehrte Vorzeichen im Vergleich zu den übrigen Zielgrößen).

In Tabelle 34-1 ist auch die Stärke des Zusammenhangs ersichtlich. Je größer die dort aufgeführte Zahl im Betrag ist, desto stärker ist der Zusammenhang. Dies ist in reduzierter und sortierter Form auch in Abbildung 34-1 dargestellt. Die inhaltliche Lesart ist folgende: Kann beispielsweise die Aufgabenzunahme um eine Antwortstufe gesenkt (also reduziert) werden, erhöht sich die mittlere Arbeitsfähigkeit um 4 Punkte – bei Konstanz der übrigen Merkmale. Dies ist zwar nur ein „was-wäre-wenn-Spiel“, erlaubt aber eine Abschätzung der Hebelwirkung von möglichen Maßnahmen

³⁷ Für die Methodik im Einzelnen sei auf Kapitel 38.4 im Methodencheck verwiesen.

³⁸ Das Ausmaß der Hebelwirkung lag bei allen vier Zielgrößen ≤ 1 Punkt. Das bedeutet aber nicht, dass das Thema nicht relevant ist. Vielmehr ist die Hebelwirkung bereits bei den übrigen Merkmalen im Modell eingepreist. Inhaltlich dürfte dies auf Gemeinschaftsgefühl und Führungsqualität zutreffen.

beispielsweise auf die Arbeitsfähigkeit der Landesbeschäftigten im Schulbereich (im genannten Beispiel 1:4).

Für alle Zielgrößen ist jeweils die deutlichste Stellschraube die Aufgabenzunahme. Je nach Zielgröße beträgt ihre Hebelwirkung 1:4 bis 1:6. Wichtig dabei ist, dass die Aufgabenzunahme inhaltlich ein Stellvertreter für das Clusterthema „Arbeitsverdichtung“ ist. Analysen an anderer Stelle zeigten einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Einzelfragen zu Termin-/Leistungsdruck, zunehmende Aufgaben, gefühlsmäßige Belastung und Konflikt Arbeit-Privates. Maßnahmen zur Senkung der Aufgabenzunahme dürften in sehr ähnlichem Maße das gesamte Clusterthema beeinflussen.

Eine Steigerung der Schutzfaktoren insbesondere Lernen, Gemeinschaftsgefühl, Bedeutsamkeit, Handlungsspielräume, Pause als Erholung und Führungsqualität beeinflusst die Arbeitszufriedenheit vergleichsweise am deutlichsten. Auch dies entspricht den Erwartungen, weil den Schutzfaktoren vorrangig ein Einfluss auf die Arbeitsmotivation zugesprochen wird.

Die Hebelwirkung der Schutzfaktoren ist nicht zu unterschätzen, da potenzielle Maßnahmen in der Regel mehrere Schutzfaktoren gleichzeitig adressieren und sich deren Einzelwirkungen aufsummieren. Das bedeutet: Können durch potenzielle Maßnahmen sämtliche Schutzfaktoren um eine Antwortstufe gesteigert werden, ist die gemeinsame Hebelwirkung ähnlich deutlich wie der Hebel bezüglich Arbeitsverdichtung – bezüglich der Arbeitszufriedenheit sogar noch wesentlich deutlicher. Dies ist vor allem deswegen von besonderer Relevanz, weil die Arbeitsverdichtung zumindest in Teilen vorgegeben und damit nur bedingt direkt beeinflussbar ist.

Ferner können klug geplante Besprechungen, eine Reduktion von Störungen sowie gute Kommunikation die Arbeitsverdichtung direkt reduzieren, selbst wenn diese Merkmale die Zielgrößen selbst nicht oder nur schwach beeinflussen.

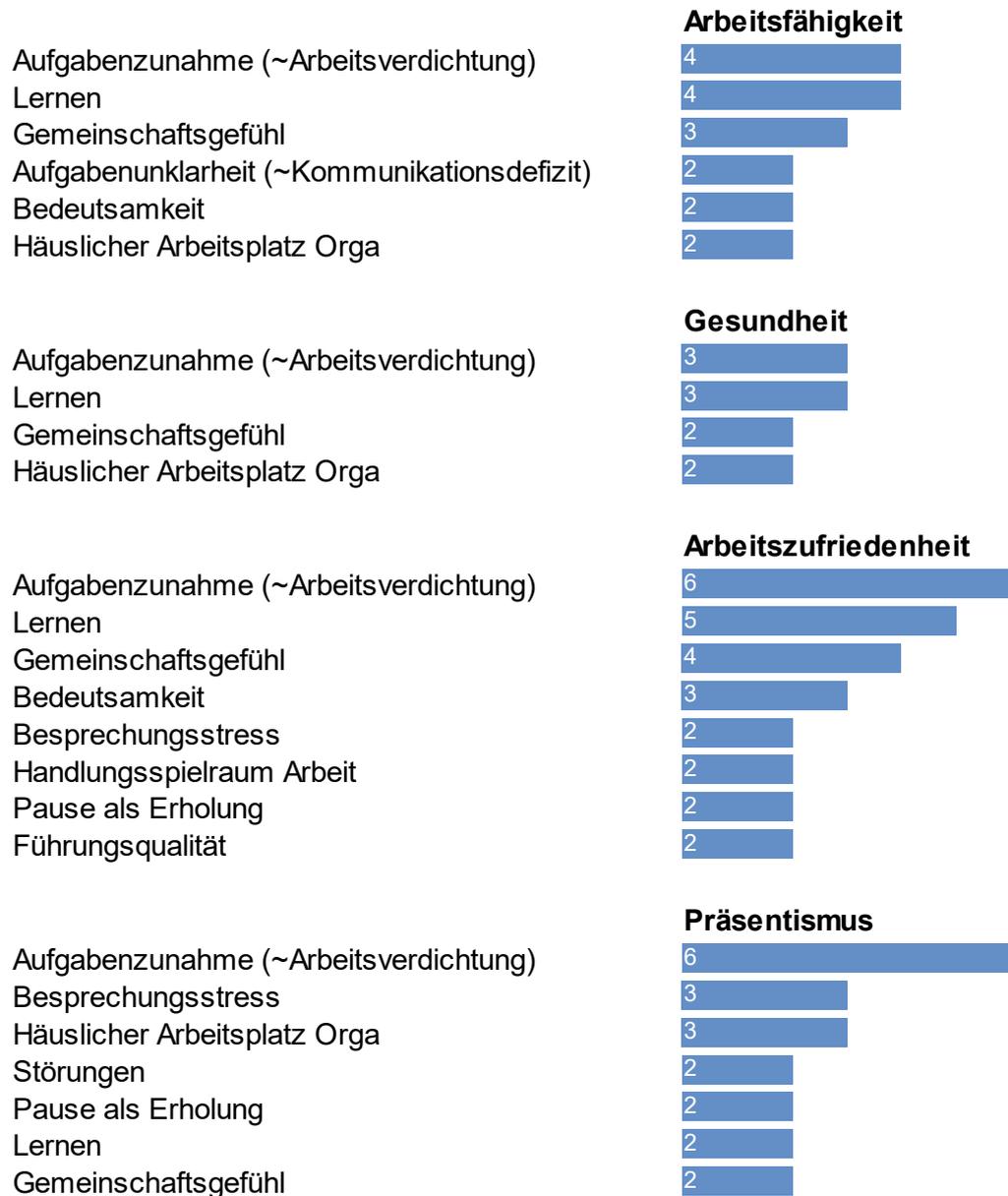


Abbildung 34-1: Vorrangige Stellschrauben für die Zielgrößen im Schulbereich (betragsmäßig mindestens 2 Punkte).

Tabelle 34-1: Stellschrauben für die jeweiligen Zielgrößen im Schulbereich.

	Arbeitsfähigkeit	Gesundheit	Arbeitszufriedenheit	Präsentismus*
Aufgabenzunahme (~Arbeitsverdichtung)	-4	-3	-6	6
Besprechungsstress	-1	-1	-2	3
Störungen	-1	0	-1	2
Aufgabenunklarheit (~Kommunikationsdefizit)	-2	-1	-1	0
Handlungsspielraum Arbeit	1	1	2	-1
Pause als Erholung	1	1	2	-2
Bedeutsamkeit	2	1	3	0
Lernen	4	3	5	-2
Führungsqualität	1	0	2	0
Gemeinschaftsgefühl	3	2	4	-2
Häuslicher Arbeitsplatz Orga	2	2	1	-3

Lesebeispiel: „Kann die Aufgabenzunahme um eine Antwortstufe gesenkt (also reduziert) werden, erhöht sich die mittlere Arbeitsfähigkeit um 4 Punkte – bei Konstanz der übrigen Merkmale.“

*Anmerkung: Regression der einzelnen Arbeitsbedingungen (jeweils fünf Antwortstufen wie im Fragebogen) auf die Zielgrößen (0-100), adjustiert für Alter, Geschlecht und Arbeitsumfang sowie die Gruppierung in Organisationseinheiten. * Präsentismus hat wegen der inhaltlichen Bedeutung umgekehrte Vorzeichen im Vergleich zu den übrigen Zielgrößen.*

Von den Umgebungsbedingungen sind die wichtigsten Stellschrauben für die vier Zielgrößen die Reduktion von Lärm/Geräusche sowie die Unterstützung beim digitalen Unterricht (siehe Tabelle 34-2). Die übrigen Merkmale sind nur von nachrangiger Bedeutung für die gesundheitlichen Zielgrößen.

Tabelle 34-2: Umgebungsbezogene Stellschrauben für die jeweiligen Zielgrößen im Schulbereich.

	Arbeitsfähigkeit	Gesundheit	Arbeitszufriedenheit	Präsentismus*
Unangemessene IT-Ausstattung	1	1	0	0
Fehlende Unterstützung beim digitalen Unterricht	-2	-2	-3	2
Unzureichende Arbeitsmittel, nicht IT-Ausstattung	-1	-1	-2	1
Unangemessenes Mobiliar	-1	-1	-1	1
Ungenügende räumliche Ausstattung, nicht das Mobiliar	0	0	-1	0
Lärm, Geräusche	-3	-3	-5	4
Ungünstige Beleuchtung, Lichtverhältnisse	0	0	1	1

Lesebeispiel: „Kann die erlebte Belastung, die aus Lärm/Geräuschen resultiert, um eine Antwortstufe gesenkt (also reduziert) werden, erhöht sich die mittlere Arbeitsfähigkeit um 3 Punkte – bei Konstanz der übrigen Merkmale.“

*Anmerkung: Regression der einzelnen Arbeitsbedingungen (jeweils fünf Antwortstufen wie im Fragebogen) auf die Zielgrößen (0-100), adjustiert für Alter, Geschlecht und Arbeitsumfang sowie die Gruppierung in Organisationseinheiten. * Präsentismus hat wegen der inhaltlichen Bedeutung umgekehrte Vorzeichen im Vergleich zu den übrigen Zielgrößen.*

Zwischenresümee für die Stellschrauben im Schulbereich:

- Für alle Zielgrößen ist jeweils die deutlichste Stellschraube die Aufgabenzunahme. Aufgabenzunahme ist der Stellvertreter für das Clusterthema Arbeitsverdichtung – wird sie reduziert, steigen die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit und der Präsentismus sinkt.
- Der Arbeitsverdichtung kann insbesondere durch klug geplante Besprechungen, eine Reduktion von Störungen und gute Kommunikation entgegengewirkt werden.
- Können alle Schutzfaktoren zusammen gesteigert werden, ist ihre gemeinsame Hebelwirkung auf die Zielgrößen aber mindestens genauso hoch wie die der Arbeitsverdichtung. Ihre stärkste Wirkung besitzen sie dabei hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit.
- Maßnahmen sollten daher nicht nur auf den Abbau von Belastungen, sondern auch auf den Auf- und Ausbau von Schutzfaktoren abzielen.
- Von den Umgebungsbedingungen sind die wichtigsten Stellschrauben die Reduktion von Lärm und Geräuschen sowie die Unterstützung beim digitalen Unterricht.

35. Welche Handlungsbedarfe lassen sich für den Schulbereich ableiten?

Aus Sicht des durchführenden Instituts lassen sich folgende Handlungsbedarfe ableiten.

Für den Schulbereich zeigen sich Handlungsbedarfe mit Blick auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie den (gegenüber 2017/18 in vielen Schularten noch weiter gestiegenen) Präsentismus. Bei den allgemeinbildenden Schulen sollte zudem auch der vierten der Zielgrößen, der Arbeitszufriedenheit, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden³⁹.

Arbeitsverdichtung (zunehmende Aufgaben, Termin-/Leistungsdruck) stellt auch im Schulbereich die größte Belastung, die Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit den größten Schutzfaktor dar.

Folgt man den Zusammenhangsanalysen, stellt neben der Arbeitsverdichtung vor allem das Lernen eine große Stellschraube für die vier Zielgrößen dar. Demnach sollten Maßnahmen vor allem darauf abzielen, zunehmende Aufgaben zu reduzieren und das Lernen zu befördern und weitere Schutzfaktoren (vor allem das Gemeinschaftsgefühl und die Bedeutsamkeit der Arbeit) auszubauen.

Ergänzend zu Maßnahmen, die über die genannten Stellschrauben positiv auf Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Präsentismus wirken, können diese auch direkt adressiert werden: die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit über geeignete BGF-Angebote (hier wird vor allem Bedarf an Angeboten zur Stressbewältigung und Ressourcenstärkung geäußert) sowie über Anpassungen von Arbeitsbedingungen und -anforderungen, der Präsentismus beispielsweise mit einer entsprechenden Kampagne. Dazu zählt auch die wiederkehrende Information über das psychosoziale Beratungsangebot (PSB) der LGS.

Für BGM-Maßnahmen wie diesen gilt jedoch: Information, Bewerbung und Ausgestaltung sind adressatenorientiert vorzunehmen, d.h. auch verschiedene Informationskanäle und -medien zu nutzen, und bei der Dissemination von Informationen und Angeboten die dezentrale Struktur systematisch mitzudenken. Dies gelingt in den verschiedenen Regionen für die allgemeinbildenden Schulen aktuell sehr unterschiedlich (eine entsprechende Aussage für die berufsbildenden Schulen lässt nicht treffen, da hier keine Auswertungen nach Region erfolgte).

Auch bei den erhobenen belastenden Umgebungsbedingungen zeigen sich in den Zusammenhangsanalysen negative Effekte auf die Zielgrößen – insbesondere auf die Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit. Am deutlichsten gilt dies für Lärm/Geräusche (unter den Umgebungsbedingungen bei den allgemein- und berufsbildenden Schulen die am häufigsten wahrgenommene Belastung), gefolgt von fehlender Unterstützung beim digitalen Unterricht und ungenügenden Arbeitsmitteln. Bei den allgemeinbildenden Schulen zeigen sich bei den Umgebungsbedingungen deutliche regionale Unterschiede – insbesondere für einzelne Schularten. Bei den IQSH Studienleitungen

³⁹ Nur 64% der Befragungsteilnehmenden aus allgemeinbildenden Schulen sind mit ihrer Arbeit (sehr) zufrieden. Das sind deutlich weniger als bei den Teilnehmenden aus berufsbildenden Schulen (74%) und auch deutlich weniger als im Schulbarometer 2023, bei dem 75% der befragten Lehrkräfte aus ganz Deutschland angaben, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein (Robert-Bosch-Stiftung 2024).

Auch wenn die erfassten Umgebungsbedingungen nicht an die Wirkung der o.g. Stellschrauben heranreichen, sollte weiter auf eine Verbesserung hingewirkt werden.

Die hier gezogenen Schlussfolgerungen basieren auf den Ergebnissen für die allgemein- und die berufsbildenden Schulen, ihren Schularten, bei den allgemeinbildenden Schulen zusätzlich auf regionale Unterschiede, sowie auf den Ergebnissen für die IQSH Studienleitungen. Sie sind daher vor allem für übergeordnete Instanzen relevant.

Die Schulen haben darüberhinaus weitere Ergebnisse erhalten – bis auf die reinen Grundschulen auch einen schulindividuellen Ergebnisbericht bzw. mehrere bei Verbundschulen (siehe Kapitel 25.2).

Auf dieser Basis können sie ihre spezifischen Handlungsbedarfe identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen adressieren bzw. je nach Handlungsbedarf diesen an die zuständige Stelle kommunizieren. An wen sich die Schulen im weiteren Prozess wenden können bzw. wo sie auf welche (Unterstützungs-)Angebote zurückgreifen können, wird im nachfolgenden Kapitel dargestellt.

Die Stuserhebung hat orientierenden Charakter und ist in der Anzahl der gestellten Fragen und damit adressierten Themen limitiert. Weiterführende Themen, die Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit von Lehrkräften haben könnten, sind statistisch nicht berücksichtigt. Dazu zählen insbesondere gesellschaftliche und bildungspolitische Veränderungen, generelle Merkmale des Lehrberufs und Bedeutung der Persönlichkeit der Lehrkraft. Hier sei auf die Literatur zur Belastung und Gesundheit im Lehrberuf verwiesen.

36. Wie geht es für den Schulbereich weiter?

Die konkrete Ausgestaltung des Folgeprozesses, in dem es um die Kommunikation der Ergebnisse an die Mitarbeitenden, die Präzisierung und Priorisierung von Handlungsbedarfen sowie die Ableitung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen geht, liegt in Verantwortung des Bildungsministeriums, des IQSH und des SHIBB sowie in Bezug auf die schulindividuellen Berichte bei den einzelnen Schulen.

Die Übermittlung der Berichte legte zusammen mit den Ergebnisschulungen die Basis für die vertiefte Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Stuserhebung und die Ableitung von Maßnahmen seitens des Ministeriums, des IQSH und SHIBB sowie der Schulen. Die Ergebnisse der Stuserhebung und der Umgang mit diesen wurden auf Dienstversammlungen und in anderen Austauschformaten thematisiert.

Den einzelnen Schulen stehen bei Fragen das IQSH und im Bereich der berufsbildenden Schulen das SHIBB unterstützend zur Seite. So gibt es neben einer zentralen Anlaufstelle (Funktionspostfach beim IQSH und beim SHIBB), welche individuelle Anliegen sammelt und koordiniert, auch themenbezogen Ansprechpersonen, die direkt kontaktiert werden können. Die dort eingegangenen Anfragen bezogen sich vor allem auf die Aufarbeitung der schulischen Ergebnisse der Stuserhebung im Rahmen von Schulentwicklungsprozessen. Hierfür bietet das Zentrum für Prävention beim IQSH die Möglichkeit der fachlichen Beratung und Unterstützung an, überwiegend in Form von Workshops.

Durch die Bereitstellung des Fragebogens zur Stuserhebung über das Portal LeOniE.SH wurde es interessierten Schulen ermöglicht, bei Bedarf über dieses Onlinebefragungssystem ergänzende schulindividuelle Erkenntnisse einzuholen.

Im Ministerium, IQSH und SHIBB wurde das Thema der Gesunderhaltung in Aus-, Fort- und Weiterbildung verstärkt aufgegriffen. So lag z.B. der Schwerpunkt der Jahresarbeitstagung für stellvertretende Schulleitungen an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen im Februar im Bereich BGM. Am 8. Juni fand ein Fachtag „Gesunderhaltung im Schulalltag“ statt. Zu den Themen der dort angebotenen Workshops sollen Videos für den Online-Abruf durch Lehrkräfte produziert werden, die sowohl Input zu Bewegungspausen als auch zum Umgang mit Stress liefern. Für alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst wird ein kostenloses Online-Training im Rahmen des Forschungsprojekts „Gelassen im Referendariat“ angeboten.

Das Zentrum für Prävention beim IQSH und das SHIBB stellen folgende strukturelle Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich der Gesundheitsförderung bereit:

- Unterstützung durch Beraterinnen und Berater im Bereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- Unterstützung durch die betrieblichen Ansprechpersonen bei Sucht und psychischen Auffälligkeiten (BAP SP)

Das Zentrum für Prävention beim IQSH plant zudem in den nächsten Jahren eine Reihe von regionalen Fachtagen, um die fachliche Auseinandersetzung mit verschiedenen Gesundheitsthemen zu unterstützen und die Vernetzung der Schulen untereinander weiter voranzubringen. Geplant ist auch ein Ausbau der Kooperation mit Partnern und Institutionen aus dem Gesundheitssektor, um das Fortbildungsangebot insbesondere zu den Themen Stressmanagement und Achtsamkeit zu erweitern. Im Bereich der berufsbildenden Schulen gibt es einen Austausch von

Personen, die sich regelmäßig im Rahmen von Landesfachtagen über Maßnahmen zur Unterstützung der Lehrkräftegesundheit austauschen und fortbilden.

Auch im Rahmen der Fortbildungen des SHIBB sind Resilienz und Stressmanagement zentrale Themen.

Potenziale für die nächste Stuserhebung

Für den Schulbereich wurden bereits ergänzende Themen in den Fragebogen aufgenommen. Wie für die Verwaltung und für die Landespolizei bereits konstatiert (siehe Kapitel 14), könnte geprüft werden, ob die Stuserhebung auch im Schulbereich mit der GBU psych verknüpft werden könnte. Ebenfalls gilt es (weiter) auf die Bereitstellung von Mitteln zur Umsetzung notwendiger Maßnahmen hinzuwirken. Für den Schulbereich sind zudem weitere Formen und Wege zu eruieren, um die Stuserhebung noch bekannter zu machen und noch mehr Beschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen.

Auf gute Resonanz stießen die schulindividuellen Berichte. Für die nächste Stuserhebung könnte überlegt werden, ob diese auch für reine Grundschulen erstellt werden sollen, insofern die Mindestbeteiligung innerhalb der Schule erfüllt ist. Bei den Berufsbildenden Schulen könnte eine abteilungsbezogene Auswertung in Erwägung gezogen werden.

Teil V:

Anhang

Teil VI: Anhang

37. Abkürzungen

Allgemein

BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BSI	Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik
GBU psych	Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung
IMAG BGM	Interministerielle Arbeitsgruppe BGM
LGS	Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention in der Staatskanzlei
OE	Organisationseinheit
PSB	Psychosoziales Beratungsangebot

Berichtsteil Verwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schule)

FM	Finanzministerium
MBWFK	Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur
MEKUN	Ministerium für Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur
MIKWS	Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport
MJG	Ministerium für Justiz und Gesundheit
MLLEV	Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz
MSJFSIG	Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung
MWVATT	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus
StK	Der Ministerpräsident, Staatskanzlei

Berichtsteil Schule

AS	Allgemeinbildende Schulen
AVSH, BV	Ausbildungs-, Berufsvorbereitung
BBS	Berufsbildende Schulen
BFS	Berufsfachschule
BGym	Berufliches Gymnasium

BIK DaZ	Berufsintegrationsklasse
BS dual/BGJ	Berufsschule (dual oder Berufsgrundbildungsjahr)
FOS/BOS	Fachoberschule, Berufsoberschule
FöZ Präv/Inkl	Förderzentrum, Prävention/Inklusion
FöZ Unt	Förderzentrum, Unterricht
FS	Fachschule
GemSmO	Gemeinschaftsschule mit Oberstufe
GemSoO	Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe
GS	Grundschule
Gym	Gymnasium
IQSH	Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein

Die Regionen im Berichtsteil Schule:

HEI	Dithmarschen
FL	Flensburg
RZ	Hzgt. Lauenburg
KI	Kiel
HL	Lübeck
NMS	Neumünster
NF	Nordfriesland
OH	Ostholstein
PI	Pinneberg
PLÖ	Plön
RD	Rendsburg-Eckernförde
SL	Schleswig-Flensburg
SE	Segeberg
IZ	Steinburg
OD	Stormarn

Berichtsteil Landespolizei

LKA	Landeskriminalamt
LPA	Landespolizeiamt
PD	Polizeidirektion

38. Methodencheck

38.1 Fragebogen

Belastungen und Schutzfaktoren

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass ...	
... Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	<i>[Termin-/Leistungsdruck]</i>
... Sie die Anzahl an Besprechungsterminen als zu hoch empfinden?	<i>[Besprechungstermine]</i>
... Sie sich durch zusätzliche Aufgaben belastet fühlen?	<i>[zunehmende Aufgaben]</i>
... Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. schlechtes Material, Telefonate oder technische Störungen?	<i>[Störungen]</i>
... Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?	<i>[gefühlsmäßige Belastung]</i>
... Sie nicht alle notwendigen Informationen erhalten, um Ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können?	<i>[Informationsmangel]</i>
... Sie nicht genau wissen, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	<i>[Aufgabenunklarheit]</i>
... durch die Arbeit Ihr Privat- und Familienleben gestört wird.	<i>[Konflikt Arbeit-Privates]</i>
... Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?	<i>[Handlungsspielraum Arbeit]</i>
... Sie entscheiden können, wann Sie Pause machen?	<i>[Handlungsspielraum Pause]</i>
... Sie die Unterrichtspause als Erholung empfinden?	<i>[Unterrichtspause Erholung] nur Schule</i>
... Sie neue Aufgaben als positive Herausforderung empfinden?	<i>[Lernen]</i>
... Ihre Tätigkeit als wichtig empfinden?	<i>[Bedeutsamkeit]</i>
... Sie Aufgaben im Team bearbeiten können?	<i>[Teamarbeit] nur Schule</i>
... für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeitenden sorgt.	<i>[Führungsqualität 1]</i>
... der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?	<i>[Führungsqualität 2]</i>
... die Arbeit gut plant?	<i>[Führungsqualität 3]</i>
... hilfreich zur Konfliktlösung beiträgt?	<i>[Führungsqualität 4]</i>
... erhalten Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrer unmittelbaren Führungskraft, wenn Sie diese brauchen?	<i>[soz. Unterstützung durch Führung]</i>
... Sie im Falle von Wohnraumarbeit auf Distanz gut führt?	<i>[Wohnraumarbeit Führ.] nur Verw./ Landespolizei</i>
... Ihnen während der Wohnraumarbeit die Trennung von beruflichen und privaten Interessen gelingt?	<i>[Wohnraumarbeit Orga.] nur Verw./ Landespolizei</i>
... Ihnen bei der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz die Trennung von beruflichen und privaten Interessen gelingt?	<i>[Häuslicher Arbeitsplatz Organisation] nur Schule</i>
Ist die kollegiale Atmosphäre gut?	<i>[Gemeinschaftsgefühl 1]</i>
Ist die kollegiale Zusammenarbeit gut?	<i>[Gemeinschaftsgefühl 2]</i>
Fühlen Sie sich an Ihrer Arbeitsstelle als Teil einer Gemeinschaft?	<i>[Gemeinschaftsgefühl 3]</i>

Umgebungsbedingungen (dieser Block nur Schule)

Wie oft erleben Sie an Ihrem Dienstort eine Belastung durch folgende Dinge?	
Unangemessene IT-Ausstattung	<i>[IT-Ausstattung]</i>
Fehlende Unterstützung beim digitalen Unterricht	<i>[Unterstütz. dig. Unterricht]</i>
Unzureichende Arbeitsmittel, nicht IT-Ausstattung	<i>[Arbeitsmittel]</i>
Unangemessenes Mobiliar	<i>[Mobiliar]</i>
Ungenügende räumliche Ausstattung, nicht das Mobiliar	<i>[Räumliche Ausstattung]</i>
Lärm, Geräusche	<i>[Lärm, Geräusche]</i>
Ungünstige Beleuchtung, Lichtverhältnisse	<i>[Beleuchtung, Licht]</i>

Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ist es Ihnen bekannt, dass es folgende Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gibt?	
Maßnahmen des Arbeitsschutzes, z.B. Ergonomieberatung, Unterweisung an Maschinen	<i>[Kenntnis Arbeitsschutz]</i>
Unterstützung für Personen nach längerer Krankheit (betriebliches Eingliederungsmanagement)	<i>[Kenntnis BEM]</i>
Das psychosoziale Hilfesystem, z.B. Ansprechperson für Sucht und psychische Auffälligkeiten, psychosoziales Beratungsangebot (PSB)	<i>[Kenntnis psychosoz. Hilfe]</i>
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (z.B. Gesundheits-Fortbildung, Rückenschule, bewegte Pause) in Ihrer Dienststelle?	<i>[Kenntnis Gesundheitsförderung]</i>

Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten solche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung genutzt?	<i>[Nutzung BGF]</i>
Was hindert Sie daran solche Angebote öfter zu nutzen? (Antwort: Vorgabe verschiedener Gründe)	<i>[Barrieren]</i>
In welchen der folgenden Bereiche sehen Sie für sich Handlungsbedarf? (Antwort: Vorgabe verschiedener Bereiche)	<i>[Handlungsbedarf]</i>

Status - Arbeitsfähigkeit

Sind Sie bei Ihrer Arbeit vorwiegend geistig / vorwiegend körperlich / etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig?	<i>[Art der Tätigkeit]</i>
Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?	<i>[Arbeitsfähigkeit 1]</i>
Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein in Bezug auf die körperlichen / psychischen Anforderungen ein?	<i>[Arbeitsfähigkeit 2]</i>
Wie viele ganze Tage blieben Sie aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Gesundheitsvorsorge oder Untersuchung) in den letzten 12 Monaten der Arbeit fern?	<i>[Arbeitsfähigkeit 3]</i>
Wie viele Tage waren Sie in den letzten 12 Monaten in der unterrichtsfreien Zeit erkrankt (ggf. auch ohne Krankschreibung)?	<i>[Arb.unfähigkeit in unterrichtsfreier Zeit] nur Schule</i>
Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?	<i>[Arbeitsfähigkeit 4]</i>
Wie häufig haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?	<i>[Arbeitsfähigkeit 5a]</i>
Wie häufig waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?	<i>[Arbeitsfähigkeit 5b]</i>
Wie häufig waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?	<i>[Arbeitsfähigkeit 5c]</i>

Status – Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Präsentismus

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	<i>[Arbeitszufriedenheit]</i>
Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?	<i>[Gesundheit]</i>
Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet und dabei das Gefühl gehabt, dass Sie krankheitsbedingt nicht hätten arbeiten sollen?	<i>[Präsentismus]</i>

38.2 Plakat zur Bewerbung der Teilnahme an der Stuserhebung

Ihre Gesundheit im Fokus!

Die Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit 2023/24

Die Stuserhebung ist

- eine wissenschaftlich begleitete Online-Befragung aller Landesbeschäftigten mit Fragen zu den Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen / Führung sowie zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit,
- anonym, freiwillig und dauert ungefähr 15 Minuten.

Ziel der Befragung

- die aktuelle Situation der Beschäftigten analysieren,
- gemeinsam gesundheitsfördernde Maßnahmen erarbeiten.

Jede Meinung zählt - machen auch Sie mit!

lgs
Landesgesundheitsforschung
Schleswig-Holstein

Hier erfahren Sie mehr über die zweite Stuserhebung Arbeitsfähigkeit und Gesundheit:
www.schleswig-holstein.de/stuserhebung

SH
Schleswig-Holstein
Landesregierung

Schleswig-Holstein. Der echte Norden.

Abbildung 38-1: Plakat zur Bewerbung der Teilnahme an der Stuserhebung.

38.3 Inhaltliche Cluster der Fragen

Die Zusammenfassung in Cluster (siehe Tabelle 38-1 und Kapitel 8 und 9) folgte inhaltlichen Überlegungen und empirischen Befunden. Fragen eines Clusters sollten innerhalb des Clusters eng und zwischen den Clustern wenig miteinander zusammenhängen. Dazu wurden Hauptkomponentenanalysen gerechnet. Die Struktur ist dann empirisch sinnvoll, wenn die einzelnen Werte hoch auf einem Cluster laden und gering auf den anderen. Dies ist sowohl für die Belastungsfaktoren als auch für die Schutzfaktoren gegeben (siehe Tabelle 38-2 und Tabelle 38-3). Im Einzelnen siehe dazu die gängige Methodenliteratur.

Tabelle 38-1: Zusammenfassung einzelner Fragen zu Clustern.

Thema	Cluster	Einzelne Frage
Belastungs- faktoren	Arbeitsverdichtung	1 Termin-/Leistungsdruck 1 zunehmende Aufgaben 1 gefühlsmäßige Belastung 1 Konflikt Arbeit-Privates
	Besprechungsstress	1
	Störungen	1
	Kommunikationsdefizit	1 Informationsmangel 1 Aufgabenunklarheit
Schutz- faktoren	Führungsqualität	4 (vorgegebener Standard siehe Text)
	Gemeinschaftsgefühl	3 (vorgegebener Standard siehe Text)
	Handlungsspielraum	1 Handlungsspielraum Arbeit 1 Handlungsspielraum Pause
	Bedeutsamkeit	1
	Lernen	1
	Wohnraumarbeit Orga	1

Tabelle 38-2: Clusterstruktur einzelner Fragen bezüglich Belastungsfaktoren.

	Arbeits- verdichtung	Kommuni- kationsdefizit	Störungen	Besprechungs- stress	Lernen
Termindruck	0,714				
Aufgabenzunahme	0,622				
Besprechungen				0,975	
Gefühlsbelastung	0,758				
KonfliktPrivat	0,827				
Störungen			0,889		
Lernen					0,982
InfoMangel		0,782			
AufgabenUnklarheit		0,821			

Anmerkungen: Dargestellt sind die Ladungen >0,450 (Wertebereich 0-1) aus der Hauptkomponentenanalyse mit schiefwinkliger (oblimin) Rotation; die Cluster erklären 73,9% der Gesamtvarianz.

Tabelle 38-3: Clusterstruktur einzelner Fragen bezüglich Schutzfaktoren.

	Führung	Handlungs- spielraum	Wohnraum- arbeit	Lernen	Bedeut- samkeit	Gemein- schaft
Lernen				1,000		
Bedeutsamkeit					0,994	
Gemein (3 Fragen)						0,972
Führung (4 Fragen)	0,831					
FührungSozUnterst	0,863					
FührungDistanz	0,911					
WohnraumVereinbar			0,989			
SpielraumArbeit		0,807				
SpielraumPause		0,860				

Anmerkungen: Dargestellt sind die Ladungen $>0,450$ (Wertebereich 0-1) aus der Hauptkomponentenanalyse mit schiefwinkliger (oblimin) Rotation; die Cluster erklären 85,5% der Gesamtvarianz.

Inhaltlich zu diskutieren war, ob eine gröbere oder andere Struktur sinnvoller wäre. Inhaltlich könnte man beispielsweise „Lernen“ zur Arbeitsverdichtung (rekodiert) oder zur Bedeutsamkeit hinzufügen, empirisch war jedoch beides nicht tragfähig. Zudem war der Zusammenhang zwischen den beiden Fragen zur Wohnraumarbeit (Führung auf Distanz und Vereinbarkeit) nur gering, so dass beide besser getrennt betrachtet werden. Gleichzeitig korrelierten aber Führung auf Distanz, soziale Unterstützung durch Führung und die bestehende Skala „Führungsqualität“ sehr deutlich ($r > 0,7$). Um die etablierte Skala zur Führungsqualität nicht zu verwässern, wurde sie im Original beibehalten.

Die Reliabilität (Cronbach alpha) liegt für die Arbeitsverdichtung bei 0,79, für Gemeinschaftsgefühl bei 0,89 und für Führung bei 0,91 – damit in einem sehr guten Bereich. Für die Cluster mit nur zwei Fragen sind diese Werte nicht sinnvoll zu interpretieren, sie werden aber durch hohe Interkorrelationen bestätigt.

38.4 Regressionen bei den Stellschrauben und Gruppenunterschieden

Bei den Analysen zu den Stellschrauben werden Regressionen eingesetzt. Eine Regression beschreibt den Zusammenhang von einer oder mehreren unabhängigen Merkmalen – auch Prädiktoren genannten, z.B. Arbeitsverdichtung, Altersgruppe – auf ein Zielkriterium, z.B. Arbeitsfähigkeit. Darüber lässt sich ableiten, bei welchen Arbeitsbedingungen die vielversprechendste Wirkung von Maßnahmen zu erwarten ist und bei welchen Gruppen besonders große Unterschiede vorliegen.

Das jeweilige Zielkriterium wird in die zwei im Text berichteten Kategorien des jeweiligen Zielkriteriums eingeteilt, z.B. (sehr) gute Arbeitsfähigkeit versus mäßige/schlechte Arbeitsfähigkeit. Dieses zweistufige Zielkriterium wird dann mit verschiedenen Prädiktoren aus dem Datensatz für jede Person vorhergesagt.

Das Vorgehen hat folgende Potenziale:

- Da im statistischen Modell mehrere Prädiktoren verwendet werden, sind die ermittelten Schätzer „adjustiert“. Das bedeutet, dass beispielsweise der Einfluss der Arbeitsverdichtung auf die Arbeitsfähigkeit unabhängig von der

Geschlechter- oder Altersstruktur einer Organisationseinheit errechnet wird. Dies ermöglicht einen fairen Vergleich von Ergebnissen.

- Die Zweiteilung der Zielgröße ermöglicht es in denselben Einheiten zu berichten wie in den einzelnen Kapiteln zuvor. Beispiel: Ist der Schutzfaktor Handlungsspielraum um eine Einheit höher, dann ist der Anteil der Personen mit (sehr) guter Arbeitsfähigkeit um beispielsweise 10%-Punkte höher⁴⁰. Kausal interpretiert, stellt dies die Hebelwirkung potenzieller Maßnahmen dar. Je größer umso deutlicher ist der Hebel bzw. der Gruppenunterschied.

Bei der Statuserhebung liegt eine hierarchische Datenstruktur zugrunde, weil Personen in Organisationseinheiten gruppiert sind. Personen innerhalb einer Organisationseinheit sind sich in der Regel ähnlicher als Personen zwischen Organisationseinheiten. Dies wird statistisch mit sogenannten Mehrebenenregressionen berücksichtigt. Es werden die Schätzer aus den linearen Modellen berichtet. Diese Schätzer unterscheiden sich praktisch nicht von den average marginal means (AME) aus den logistischen Modellen⁴¹.

Sämtliche Prädiktoren gehen linear in die Modelle ein. Dies ermöglicht Aussagen wie „steigt beispielsweise das Gemeinschaftsgefühl um eine Antwortstufe, dann steigt die Arbeitsfähigkeit um x Prozentpunkte“. Nichtlineare Zusammenhänge wurden nicht untersucht, beispielsweise könnte diese Steigerung bei hohem Gemeinschaftsgefühl anders sein als bei einem geringen. Bei begründeten Annahmen könnten hier weitere Analysen ansetzen.

Für die Verwaltung (ohne Schulbereich und ohne Landespolizei) besteht folgendes Mengengerüst:

- Ebene 1: Personenzahl variiert durch den Ausschluss von fehlenden Werten je nach Modell, $n \sim 9600$
- Ebene 2: Behörden oder Ämter in den großen Behörden (FM und MJG) $n=76$
- Ebene 3: Ressort $n=9$

Für die Landespolizei werden auf der ersten Ebene nach Ausschluss von fehlenden Werten rund 3500 Personen analysiert, die in der zweiten Ebene in den Abteilungen im LPA bzw. LKA sowie in den einzelnen Polizeidirektionen gruppiert sind ($n=18$).

Für den Schulbereich werden die meisten Analysen auf Basis von Mittelwerten erstellt, so dass auch für die Zielgrößen Mittelwerte verwendet werden. Zwar werden dieselben statistischen Verfahren wie oben eingesetzt. Aber die Interpretation bezieht sich jetzt auf Mittelwerte von 0 bis 100.

Für den Schulbereich werden auf der ersten Ebene nach Ausschluss von fehlenden Werten rund 11700 Personen analysiert, die in der zweiten Ebene in 711 Schulen sowie in der dritten Ebene in 14 Schularten gruppiert sind.

⁴⁰ Alternativ hätte man auch mit Mittelwerten beim Zielkriterium rechnen können, um nicht künstlich das Zielkriterium in zwei Kategorien zu vergrößern. Dies wäre aber dann nicht konsistent zu der Berichtslogik in den vorherigen Kapiteln gewesen. Zudem sind für beide Operationalisierungen die Prioritäten der einzelnen Prädiktoren identisch, so dass hier keine Methodenabhängigkeit besteht.

⁴¹ Dies wurde für das Modell mit der Zielgröße „Arbeitsfähigkeit (sehr) gut“ überprüft. Auf Null Nachkommastellen gerundet waren die Ergebnisse identisch. Der pragmatische Ansatz des linearen Modells ist in der Methodenliteratur diskutiert.

38.5 Matching der aktuellen mit der „alten“ Statuserhebung

Beim Vergleich der Ergebnisse der aktuellen mit denen der ersten Statuserhebung ist unter anderem zu beachten, dass sich die Struktur bezüglich Geschlecht, Alter etc. in beiden Erhebungen unterscheidet. Werden nun Unterschiede bezüglich der Arbeitsfähigkeit, Gesundheit etc. beobachtet, bleibt unklar inwieweit dies von solchen Strukturunterschieden überlagert ist.

In den Berichten für die Organisationseinheiten wurden Altersstandardisierungen vorgenommen, so dass mögliche Entwicklungen bezüglich der Arbeitsfähigkeit, Gesundheit etc. nicht mehr auf zeitlich unterschiedliche Alterszusammensetzungen zurückzuführen. Dieses Vorgehen war gerechtfertigt, da nahezu bei allen Merkmalen die Altersunterschiede recht deutlich waren (siehe Kapitel 12).

Im Folgenden gehen wir einen Schritt weiter und machen die beiden Erhebungen nicht nur bezüglich unterschiedlicher Alterszusammensetzungen vergleichbar, sondern auch bezüglich Geschlecht, Laufbahn, Anstellungsstatus, Umfang der Arbeitszeit sowie die grundsätzliche Tätigkeitsanforderung (körperlich, geistig und beides etwa gleich)⁴². Zudem werden aus der aktuellen Statuserhebung die Ergebnisse des Schulbereichs sowie der Einheiten ausgeschlossen, die bei der ersten Erhebung nicht beteiligt waren (LBV, Behörden des MJG, DLZP, Landespolizei).

Methodisch wird ein Propensity Score Matching angewendet. Vereinfacht ausgedrückt sucht das Verfahren nach „Zwillingen“ zwischen den beiden Erhebungen. Ein Zwilling wird dabei von den oben genannten Merkmalen definiert. Die Suche beginnt aus Sicht des alten Datensatzes (weil er weniger umfangreich ist) und für jede Person wird ein Zwilling im neuen Datensatz gesucht. Nach dem Matching liegen zwei vergleichbare Gruppen vor. Dies zeigt sich in der sehr ähnlichen Verteilung von „alt“ und „neu“ (siehe Tabelle 38-4) sowie in sehr geringen standardisierten Mittelwertsdifferenzen (siehe Abbildung 38-2).

Sämtliche historische Vergleiche werden nun mit dem gematchten Datensatz ermittelt. So wird ausgeschlossen, dass beobachtete Unterschiede bei der Arbeitsfähigkeit, Gesundheit etc. von Strukturmerkmalen wie Geschlecht, Alter etc. überlagert sind.

⁴² Auf Führungsverantwortung haben wir verzichtet, weil der Führungsbegriff in der aktuellen Statuserhebung weiter gefasst ist. Auch auf die Beteiligungsquoten der Ressorts haben wir verzichtet, weil es teils Verschiebungen zwischen den Ressorts sowie die Neugründung des MLLEV gab.

Tabelle 38-4: Struktur der beiden Stuserhebungen vor und nach dem Matching.

Merkmale	alt N = 4882	Vor Matching aktuell N = 6855	Nach Matching aktuell N = 4882
Geschlecht			
Mann	2237 (46%)	2962 (43%)	2276 (47%)
Frau	2645 (54%)	3893 (57%)	2606 (53%)
Alter			
bis 34	922 (19%)	1597 (23%)	902 (18%)
35-54	2592 (53%)	3311 (48%)	2610 (53%)
55 und älter	1368 (28%)	1947 (28%)	1370 (28%)
Laufbahn			
einfacher und mittlerer D.	2075 (43%)	2615 (38%)	2060 (42%)
gehobener Dienst	2154 (44%)	3147 (46%)	2169 (44%)
höherer Dienst	653 (13%)	1093 (16%)	653 (13%)
Umfang			
bis unter 30 Std.	763 (16%)	877 (13%)	716 (15%)
30 Std. und mehr	4119 (84%)	5978 (87%)	4166 (85%)
Status			
verbeamtet	3036 (62%)	3932 (57%)	3051 (62%)
tarifbeschäftigt	1846 (38%)	2923 (43%)	1831 (38%)
Tätigkeitsanforderung			
vorwiegend geistig	4356 (89%)	6253 (91%)	4382 (90%)
vorwiegend körperlich	67 (1.4%)	73 (1.1%)	66 (1.4%)
beides etwa gleichermaßen	459 (9.4%)	529 (7.7%)	434 (8.9%)

Anmerkung: Propensity Score Matching (1:1 nearest neighbor matching without replacement), Personen ohne Werte bei den Matchingmerkmalen sind ausgeschlossen.

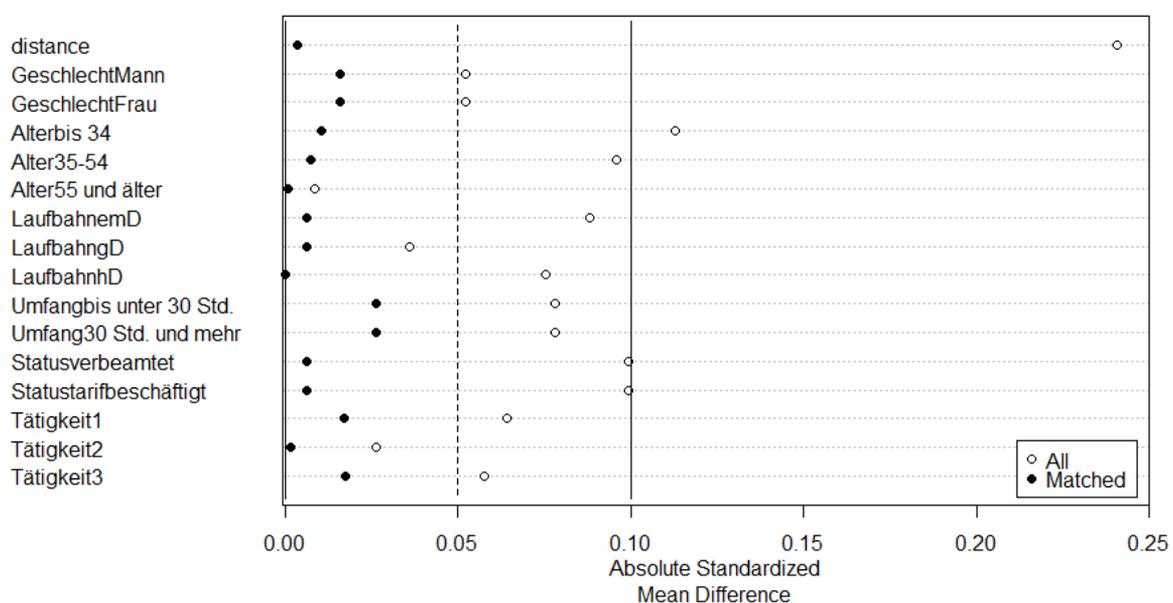


Abbildung 38-2: Standardisierte Mittelwertsdifferenzen vor und nach dem Matching.

38.6 Mittelwerte und Altersstandardisierung

Mittelwerte und Altersstandardisierungen werden in sämtlichen Berichten für die Organisationseinheiten sowie in der vorliegenden Arbeit im Schulbereich eingesetzt.

Mittelwerte sind durchschnittliche Ausprägungen eines Merkmals. Möglich sind Werte von 0 bis 100. Hohe Werte entsprechen hohen Ausprägungen: bei Belastungen sind hohe Werte negativ zu werten (mit Minus versehen) und bei Schutzfaktoren positiv zu werten.

Ein Mittelwert ist eine durchschnittliche Ausprägung eines Merkmals wie etwa eine durchschnittliche Körpergröße von einer Gruppe von Menschen – es ist kein Prozentwert.

Die Mittelwerte sind altersstandardisiert, um nicht „Äpfel mit Birnen“ zu vergleichen. Dabei werden die Werte in einzelnen Organisationseinheiten so berechnet, als würde in allen Organisationseinheiten die Altersverteilung von Gesamt vorliegen. Damit sind Unterschiede nicht mehr auf unterschiedliche Alterszusammensetzungen zurückzuführen.

38.7 Zeitliche Entwicklungen

Einige Arbeitsbedingungen wurden damals vierstufig und jetzt fünfstufig erfasst⁴³. Fraglich ist, wie eine Person antwortet, wenn eine Antwortstufe mehr oder weniger zur Verfügung steht. Mehrere Varianten sind denkbar.

Bei den Entwicklungen, die über Prozentwerte ermittelt werden (Verwaltungsbereich), wird beim vierstufigen Antwortformat die eine Randkategorie mit den beiden aggregierten Randkategorien im fünfstufigen Format verglichen.

Bei den Entwicklungen, die über Mittelwerte ermittelt werden (Schulbereich), wird jeweils der Mittelwert in gleichen Abständen der Antwortstufen ermittelt und dann auf 0 bis 100 normiert.

Beide Verfahren haben ihre Berechtigung, sind aber nicht frei von möglichen Verzerrungen in beide Richtungen. Im Haupttext sind nur die Fragen mit gleichem Antwortformat dargestellt, weil sie frei von Verzerrungen sind. Nachfolgend sind die Werte der betroffenen Fragen für die Verwaltung sowie für den Schulbereich aufgeführt. Die berichteten Befunde sollten wegen der möglichen Verzerrungen vorsichtig interpretiert werden.

Tabelle 38-5: Belastungsfaktoren in der Verwaltung – zeitliche Entwicklung.

Merkmal	„alt“	Vor Matching „aktuell“	Nach Matching „aktuell“
Arbeitsverdichtung oft oder fast immer	23%	33%	33%
Störungen oft oder fast immer	49%	50%	48%
Kommunikationsdefizit oft oder fast immer	13%	20%	20%

*Anmerkung: Der Vergleichbarkeit wegen sind aus dem aktuellen Ergebnis die damals nicht befragten Einheiten (Landespolizei, Behörden des MJG, LBV, DLZP) sowie Personen mit fehlenden Angaben bei Strukturmerkmalen ausgeschlossen;
„Nach Matching“ bedeutet nach Kontrolle von Strukturunterschieden, siehe Methodencheck.*

Tabelle 38-6: Schutzfaktoren in der Verwaltung – zeitliche Entwicklung.

Merkmal	„alt“	Vor Matching „aktuell“	Nach Matching „aktuell“
Handlungsspielraum Arbeit bzw. Pause oft oder fast immer	76%	86%	86%
Bedeutsamkeit oft oder fast immer	62%	65%	65%

*Anmerkung: Der Vergleichbarkeit wegen sind aus dem aktuellen Ergebnis die damals nicht befragten Einheiten (Landespolizei, Behörden des MJG, LBV, DLZP) sowie Personen mit fehlenden Angaben bei Strukturmerkmalen ausgeschlossen;
„Nach Matching“ bedeutet nach Kontrolle von Strukturunterschieden, siehe Methodencheck.*

⁴³ Dies betrifft alle Fragen zu den Arbeitsbedingungen außer Führungsqualität und Gemeinschaftsgefühl. Die vier Zielgrößen wurden identisch erfasst.

Tabelle 38-7: Zeitlich Entwicklung für die allgemeinbildenden Schulen nach Schulart (nur die Fragen die von damals vier auf aktuell fünf Antwortstufen gewechselt sind).

Merkmal	AS	GS	FöZ Unt	FöZ Präv/ Inkl	GemS oO	GemS mO	Gym
BELASTUNG	Termin-/Leistungsdruck	++	++	++	++	++	++
	zunehmende Aufgaben	++	+	++	++	++	++
	Störungen	++	++	++	++	++	++
	gefühlsmäßige Belastung	++	++	++	++	++	++
	Informationsmangel	++	++	++	++	++	++
	Aufgabenunklarheit	++	++	++	++	++	++
	Konflikt Arbeit-Privates	++	++	++	++	++	++
SCHUTZ	Handlungsspielraum Arbeit	-	--	--	-	-	--
	Handlungsspielraum Pause					-	
	Unterrichtspause als Erholung	-	-			-	
	Bedeutsamkeit	--	--	--	--	--	--
UMG	Mobiliar						
	Lärm, Geräusche	++	++	++	++	++	++
	Beleuchtung, Licht	+	+	+	+	+	+

Dargestellt sind schematisch die Änderung der Mittelwerte (0-100) über die Zeit. Dabei ist der historische Wert jeweils altersstandardisiert auf die aktuelle Altersverteilung der jeweiligen Einheit.

Symbole: - bzw. -- steht für ≥ 5 bzw. ≥ 10 Punkte in die ungünstige Richtung, + bzw. ++ entsprechend umgekehrt, ein freies Feld bedeutet keine oder eine sehr kleine Änderung.

Tabelle 38-8: Zeitlich Entwicklung für die berufsbildenden Schulen nach Schulart (nur die Fragen die von damals vier auf aktuell fünf Antwortstufen gewechselt sind).

Merkmal	BBS	BS dual/ BGJ	AVS H, BV	BIK DaZ	BFS	FOS/ BOS *	BGym	FS *
BELASTUNG	Termin-/Leistungsdruck	++	++	+	++	++	++	
	zunehmende Aufgaben	++	++	++	++	++	+	
	Störungen	++	++	++	++	++	++	
	gefühlsmäßige Belastung	++	++	++	++	++	++	
	Informationsmangel	++	++	++	++	++	++	
	Aufgabenunklarheit	++	+	++	++	++	+	
	Konflikt Arbeit-Privates	++	++	+	++	++	++	
SCHUTZ	Handlungsspielraum Arbeit	-	-	--	--	-	--	
	Handlungsspielraum Pause				-			
	Unterrichtspause als Erholung	-	-		-	-	--	
	Bedeutsamkeit	--	--	--	--	--	--	
UMG	Mobiliar			+	+	+		
	Lärm, Geräusche	++	++	++	++	++	++	
	Beleuchtung, Licht	++	++	++	+	+	++	

Dargestellt sind schematisch die Änderung der Mittelwerte (0-100) über die Zeit. Dabei ist der historische Wert jeweils altersstandardisiert auf die aktuelle Altersverteilung der jeweiligen Einheit.

Symbole: - bzw. -- steht für ≥ 5 bzw. ≥ 10 Punkte in die ungünstige Richtung, + bzw. ++ entsprechend umgekehrt, ein freies Feld bedeutet keine oder eine sehr kleine Änderung.

* Zuletzt wurden FOS/BOS/FS als eine Gruppe erhoben, so dass kein Vergleich möglich ist.

39. Weitere Befunde

Für die Landesverwaltung (ohne Landespolizei und ohne Schulbereich) wurden im Haupttext die Ergebnisse für 2023/24 sowie der historische Vergleich berichtet, zudem die Befunde nach Ressorts für 2023/24. Nachfolgend sind die Zielgrößen für die einzelnen Ressorts bei beiden Statuserhebungen im Vergleich dargestellt, und zwar die rohen Werte, also ohne statistische Strukturbereinigungen (z.B. durch Matching, Standardisierung, Adjustierung). Personen mit einzelnen fehlenden Angaben bleiben im Datensatz, aber ohne Ersetzung.

Tabelle 39-1: Zeitliche Entwicklung der Zielgrößen nach Ressorts.

Jahr - Ressort	Anzahl	Arbeitsfähigkeit (sehr) gut	Gesundheit mindestens gut	Arbeitszufriedenheit ja	Präsentismus kritisch*
23/24 - StK	220	74%	88%	89%	14%
17/18	114	81%	82%	86%	6%
23/24 - MJG	2774	60%	80%	77%	24%
17/18	-	-	-	-	-
23/24 - MBWFK	486	64%	82%	81%	18%
17/18	419	69%	81%	80%	20%
23/24 - MIKWS	802	63%	84%	79%	16%
17/18	744	66%	84%	81%	-
23/24 - MEKUN	926	62%	80%	81%	13%
17/18	1137	68%	83%	85%	-
23/24 - FM	3298	57%	81%	71%	21%
17/18	2397	67%	82%	81%	-
23/24 - MWVATT	1035	62%	82%	76%	16%
17/18	-	-	-	-	-
23/24 - MSJFSIG	630	58%	77%	76%	24%
17/18	340	64%	81%	77%	19%
23/24 - MLLEV	597	58%	81%	73%	22%
17/18	-	-	-	-	-

Anmerkungen: * „mehr als fünfmal krank zur Arbeit“. Sämtliche Angaben sind rohe Werte. Teils gab es Strukturänderungen zwischen den Erhebungszeitpunkten (z.B. Neuordnungen von Abteilungen), was in den Methodenberichten für die Ressorts ausführlich dokumentiert ist. Nachfolgend sind wesentliche Strukturänderungen zu 2017/18 genannt:

- StK: Aktuelle Abt3 hat damals nicht teilgenommen.
- MJG: kein historischer Vergleich, weil in 2018 die Gerichtsbarkeit, Fachgerichte, StA und JVA nicht erhoben wurden und dort sehr viele Mitarbeitende sind.
- MBWFK (ohne Schulbereich): damaliges MBWK im Wesentlichen vergleichbar (ohne IQSH Studienleitungen)
- MIKWS (ohne Landespolizei): damaliges MILI ohne LfA, AbtIV.2
- MEKUN: damaliges MELUR (ohne LSH und ohne MELUR Min V2)
- FM: DLZP hat damals nicht teilgenommen
- MWVATT: kein historischer Vergleich, weil in 2018 LBV.SH nicht erhoben wurde und dort sehr viele Mitarbeitende sind
- MSJFSIG: damaliges MSGJFS(Min) + LAsD + LfA (LfA war im damaligen MILI)
- MLLEV gab es 2017/18 noch nicht, wegen der Umstrukturierung keine sinnvollen Vergleiche möglich.

40. Literatur

- Bachert P, Walter UN, Mess F (2017) Präsentismus innerhalb der Landespolizei. Prävention und Gesundheitsförderung, 12(2):137–144.
- Badura B, Ducki A, Baumgardt J, Meyer M, Schröder H (Hrsg.) (2023) Fehlzeiten-Report: Bd. 2023. Fehlzeiten-Report 2023: Zeitenwende - Arbeit gesund gestalten. Springer Berlin Heidelberg; Springer.
- Badura B, Ducki A, Schröder H, Meyer M, Schröder H (Hrsg.) (2021) Fehlzeiten-Report: Bd. 2021. Fehlzeiten-Report 2021: Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie. Springer Berlin Heidelberg; Springer.
- Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J, Meyer M (Hrsg.) (2019) Fehlzeiten-Report: Bd. 2019. Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Springer Berlin Heidelberg; Springer.
- Badura B, Munko T (2022) Auf die Bindung der Mitarbeitenden kommt es an! Innovative Verwaltung 44(12):12–15.
- Bakker AB, Demerouti E (2024) Job demands-resources theory: Frequently asked questions. Journal of occupational health psychology 29(3):188–200.
- Bethge M, Radoschwewski FM (2010) Work Ability und Rehabilitationsbedarf: Ergebnisse des Sozialmedizinischen Panels für Erwerbspersonen (SPE). Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation 86:25–32.
- Bretschneider M (1997) Die Mitarbeiterbefragung in der Kommunalverwaltung. Eine Methodenanalyse von Praxisbeispielen. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2013) Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention; Erfahrungsberichte aus der Praxis (Inqa.de - Initiative Neue Qualität der Arbeit).
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB (2001) The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology 86(3):499–512.
- Deutscher Beamtenbund und Tarifunion [DBB] (2020). Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) nach Bundesländern geordnet. Im Internet: https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2021/210121_Synopse_zum_Betrieblichen_Gesundheitsmanagement_Stand_November_2020.pdf
- Ebener M, Hasselhorn HM (2019) Validation of Short Measures of Work Ability for Research and Employee Surveys. International journal of environmental research and public health 16(18).
- Freyer M (2019) Eine Konstruktvalidierung des Work Ability Index anhand einer repräsentativen Stichprobe von Erwerbstätigen in Deutschland. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Hermeier B, Heupel T, Fichtner-Rosada S (2018). Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitswelten verändert. Springer.

- Hetzel C, Baumann R, Bilhuber H, Mozdzanowski M (2014) Ermittlung der Arbeitsfähigkeit anhand eines reduzierten Work Ability Index (WAI-r). ASU Zeitschrift für medizinische Prävention 49(05).
- Hetzel C, Mozdzanowski M, Baumann R (2013) Beschäftigtenbefragung der Stadt Köln. Köln: iqpr
- Hetzel C, Syring N, Kliewe H (2019) Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein. Innovative Verwaltung 41(6):30–33.
- Nübling M, Stößel U, Hasselhorn H-M, Michaelis M, Hofmann F (2005) Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen: Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ): Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Forschung. Wirtschaftsverl. NW Verl. für Neue Wiss, Bremerhaven.
- PwC Deutschland (2022) Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor. Warum wir dringend handeln müssen. Zehn Handlungsempfehlungen als Impuls für Entscheider:innen. Im Internet: <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/pwc-fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.pdf>
- Robert Bosch Stiftung (2024). Deutsches Schulbarometer: Befragung Lehrkräfte. Ergebnisse zur aktuellen Lage an allgemein- und berufsbildenden Schulen.
- Schwarz B, Hetzel C, Seidel A, Kliewe H (2023) Die Gesundheit der Belegschaft managen. Innovative Verwaltung 45(11):38–41.
- Steinke M, Badura B (2011) Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Tempel N, Weiß B, Claus M (2015) Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung. Gesundheitsimpulse für die Praxis. Hannover: Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen.
- Velasco-Garrido M, Herold R, Rohwer E, Mache S, Terschürenm C, Preisser AM., Harth V (2022) Evolution of work ability, quality of life and self-rated health in a police department after remodelling shift schedule. BMC public health 22(1), 1670.
- Vetter C, Redmann A (2007) Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen in mehr als 150 Betrieben. Bonn: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO).