

Mitteilung des Senats vom 23. Oktober 2012**Altersgerechte Beschäftigung im öffentlichen Dienst**

Die Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen und der SPD haben unter Drucksache 18/581 eine Große Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die vorgenannte Große Anfrage wie folgt:

1. Wie hat sich in den letzten zehn Jahren der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst entwickelt, die zwischen 60 Jahren und dem Renten-Pensionseintrittsalter noch im Dienst sind (sofern möglich, nach Status und Geschlecht differenziert)? Welche Entwicklung erwartet der Senat für die nächsten Jahre unter den Bedingungen der veränderten Renten- und Beamtengesetzgebung?

Der Anteil der Beschäftigten und ehemaligen Beschäftigten zwischen dem 60. Lebensjahr und dem Renten-/Ruhestandseintrittsalter (noch in der Regel: 65 Jahre), die in dem jeweiligen Jahr noch im Dienst sind, hat sich seit dem Jahr 2002 deutlich erhöht (in der Kernverwaltung, in den Eigenbetrieben, Sonderhaushalten sowie Stiftungen). Im Jahr 2002 arbeiteten rd. 45 % der über 60-Jährigen, während es im Jahr 2011 rd. 52 % waren. Diese Beobachtung stützt sich auf Auswertungen des Personalbestandes, bei denen die aktuell Beschäftigten der entsprechenden Altersgruppe den aktuellen und ehemaligen Beschäftigten in dieser Altersgruppe gegenübergestellt werden. Die Abgangsgründe der ehemaligen Beschäftigten bestanden zum großen Teil in Abgängen in die Rente/den Ruhestand (andere Abgangsgründe wie freiwilliges Ausscheiden, Wechsel zu anderen öffentlichen Arbeitgebern etc. sind in dieser Altersgruppe kaum vertreten). Diese Veränderung ist vor allem bei den Angestellten (33 % in 2002, 51 % in 2011) und bei weiblichen Beschäftigten (35 % in 2002, 53 % in 2011) zu beobachten, die vermehrt in der Altersklasse der über 60-Jährigen in der bremischen Verwaltung arbeiten. Diese Besonderheit gründet sich auf frühere Regelungen, wie z. B. die sogenannte 58er-Regelung für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und die Möglichkeit für Frauen mit 62 Jahren in den Ruhestand zu gehen. Bei Beamtinnen/Beamten bleibt der Anteil über zehn Jahre nahezu gleich (55 % in 2002, 53 % in 2011). Die nach Status und Geschlecht differenzierte Auswertung wird in der Anlage in den Tabellen 1 bis 5 dargestellt. Die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre lässt den Schluss zu, dass Beschäftigte mittlerweile von der Möglichkeit zu einem vorzeitigen Beginn der Renten/Pensionsphase in geringerem Maße Gebrauch machen.

Insgesamt nimmt die Zahl der Beschäftigten und ehemaligen Beschäftigten in dieser Altersgruppe zu. Die absolute Anzahl der Beschäftigten in einer Altersstufe spiegelt aber weniger die allgemeine demografische Entwicklung, sondern die Einstellungspraxis vergangener Perioden wider. Diese hat in der Vergangenheit u. a. auch dazu geführt, dass zumindest in der Kernverwaltung ein sehr hoher Anteil von Beschäftigten 60 Jahre und älter sind (siehe Schaubild 1 in der Anlage).

Für die nächsten Jahre erwartet der Senat zwei gegenläufige Effekte: Einerseits wird sich die absolute Zahl der Beschäftigten im höheren Alter verringern, da sich die bremenspezifische Altersstruktur durch hohe Abgangszahlen in Richtung auf eine in allen Altersgruppen ausgeglichene Struktur hin entwickeln wird. Ein erstes Absenken des Durchschnittsalters der bremischen Beschäftig-

ten hat der Senat im Personalbericht für das Jahr 2010 bereits dargelegt. Andererseits wird die veränderte Renten- und Beamtenversorgungsgesetzgebung zu einem wachsenden Anteil von Beschäftigten im Alter über 60 Jahren führen. Eine Veränderung des Anteils der Beschäftigten, die in den letzten fünf Jahren vor der Verrentung/Eintritt in den Ruhestand noch im Dienst sind, erwartet der Senat durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit nicht.

2. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen derzeit (in der aktiven oder passiven Phase) an Altersteilzeitmodellen teil? Wie war die Entwicklung in den vergangenen Jahren? Beabsichtigt der Senat, weiterhin Möglichkeiten zur Altersteilzeit beizubehalten oder neu zu schaffen, wenn ja, mit welchen Konditionen?

Im Jahr 2011 nahmen 1 874 Beschäftigte im öffentlichen Dienst die Möglichkeit zur Altersteilzeit wahr. Altersteilzeit wurde in den vergangenen Jahren trotz der Änderungen der Regelungen für Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer weiterhin von den Beschäftigten als attraktives Mittel zur Gestaltung des Eintritts in die Rente/Ruhestand in Anspruch genommen. Die höchste Inanspruchnahme ist in den Jahren 2003 und 2004 zu verzeichnen. In diesen Jahren lief bei den bremischen Beamtinnen/Beamten die Zehn-Jahres-Regelung mit fünf Jahren Ansparphase und fünf Jahren Freistellungsphase aus. Die Zahl der Beschäftigten, die sich in der Freistellungsphase befinden, sinkt seit dem Auslaufen der Zehn-Jahres-Regelung ab. Mit der Neuregelung der Altersteilzeit für Beamtinnen/Beamte nach dem Fünf-Jahres-Modell (mit 60 % Anspar- und 40 % Freistellungsphase) nimmt die Zahl der Beschäftigten in der Ansparphase seit 2008 wieder zu.

In dem aktuellen Altersteilzeitmodell für Beamtinnen/Beamte sieht der Senat ein gutes und erprobtes Instrument, welches die Interessen der Beamtinnen/Beamten und der Dienststellen, einen Übergang in die Pensionsphase einvernehmlich zu gestalten, gewährleistet. Der Senat beabsichtigt derzeit nicht, dieses Modell zu verändern.

3. Wie viele Beschäftigte nehmen derzeit die Möglichkeit wahr, über das Pensionseintrittsalter hinaus zu arbeiten? Wie viele davon bei den Vollzugsdiensten, also über 60 Jahre hinaus? Sollen diese Möglichkeiten erweitert werden, z. B. für Mentorentätigkeit in Teilzeit?

Insgesamt (Basis: Dezember 2011) nehmen rd. 105 Beschäftigte im öffentlichen Dienst – ohne Vollzugsdienste – die Möglichkeit wahr, über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. Bei den Vollzugsdiensten sind es weitere 51 Beschäftigte, die über das dort gültige Ruhestandseintrittsalter von 60 Jahren hinaus weiter arbeiten. Der Senat bewertet die Möglichkeit, über das Ruhestandseintrittsalter hinaus für die Freie Hansestadt Bremen tätig zu sein, als positiv, da hierdurch länger auf das Fachwissen erfahrener Beamtinnen/Beamten zurückgegriffen werden kann. Eine Ausweitung der Möglichkeit, diese freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Anspruch zu nehmen, sollte nach Ansicht des Senats nur vorbehaltlich einer Analyse der empirischen Effekte der gesetzlichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit unternommen werden. Ob es nach der Umsetzung der Lebensarbeitszeitverlängerung für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte noch den Wunsch nach weiterer individueller Verlängerung gibt, ist für den Senat zum jetzigen Zeitpunkt nicht absehbar.

4. Wie beurteilt der Senat Modelle von Lebensarbeitszeitkonten, die gegebenenfalls ein früheres Ausscheiden ohne Abschläge möglich machen (Beispiel Chemieindustrie seit 2009)? Gibt es Modelle auch für den öffentlichen Dienst, sollte es sie geben?

Es gibt derzeit noch keine grundsätzlichen Überlegungen zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten. Neben den bereits ausdrücklich vorgesehenen Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (Gleitzeitregelungen, Sabbatical, Altersteilzeit und voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit) werden bei Bedarf in den Dienstvereinbarungen einzelner Ressorts und Behörden auf der Grundlage der Grundsätze zur gleitenden Arbeitszeit weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten angeboten und umgesetzt.

Gegen die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten spricht, dass die in die Zukunft verlagerten Freistellungsansprüche eventuell Mehrkosten verursachen kön-

nen und dass sich personalwirtschaftliche Probleme durch die Freistellung in der Zukunft ergeben, was die Personalplanung erschweren könnte, dies insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich dadurch abzeichnenden Fachkräftemangels. Außerdem können Fehlanreize ausgelöst werden, die zu einer gesundheitsgefährdenden Überbelastung oder zu einer ineffizienten Arbeitsgestaltung führen. Von der Einführung wurde daher bisher abgesehen und die vorhandenen Instrumente werden derzeit als ausreichend erachtet.

Der Senat schließt jedoch nicht aus, unter geänderten Bedingungen in Abstimmung mit den Tarifvertragsparteien und den anderen öffentlichen Arbeitgebern wie in den vergangenen Jahren weiterhin zu prüfen, ob die bereits eingeführten Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung insbesondere im Hinblick auf eine alternsgerechte Beschäftigung einer Weiterentwicklung und Ergänzung bedürfen. In diesem Zusammenhang könnten bereits bestehende Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung aus anderen Bundesländern für bestimmte Personalgruppen, wie z. B. die der Lehrkräfte, im Hinblick auf ihre Übertragbarkeit für den bremsischen öffentlichen Dienst bewertet werden.

5. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, das gegenwärtig wieder länger werdende Arbeitsleben neu zu strukturieren und zu rhythmisieren, z. B. durch stärkere Nutzung von Sabbaticals, regelmäßigeren Wechsel von Tätigkeiten, Vermeidung monotoner Tätigkeiten durch wechselnde Tätigkeiten oder Rotation u. a.?

Auf die Verlängerung des Arbeitslebens, als auch auf den Wunsch der Beschäftigten nach mehr Arbeitszeitflexibilität, insbesondere auch vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, reagiert der Senat lösungsorientiert durch die Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten. Das Bremische Beamtengesetz sowie Regelungen im TVöD und TV-L ermöglichen den Beschäftigten unterschiedliche Teilzeitregelungen. Dazu gehört auch die Inanspruchnahme eines Sabbaticals. Seit dem 21. Dezember 2010 sieht die Arbeitszeitverordnung darüber hinaus vor, dass neben der Möglichkeit einer einjährigen Freistellungsphase auch eine Teilzeitbeschäftigung in Form einer halbjährigen bezahlten Freistellung vom Dienst, dem sogenannten Sabbatical für unterjährige Zeiträume, möglich ist.

Um die Motivation und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, werden zum einen die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung immer weiter ausgebaut, zum anderen unterstützt der Senat durch seine Beschlüsse an verschiedenen Stellen die Förderung der Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten. Dies geschieht u. a. dadurch, dass der Senat am 8. März 2010 folgenden Beschluss gefasst hat: „Zur Förderung der internen Mobilität zwischen den Dienststellen des Landes Bremen soll zukünftig ein Laufbahnwechsel, ein Beförderungsumsatz ab A 13 und A 15, grundsätzlich erst im Einsatz im dritten Aufgabengebiet erreicht werden.“ Die Intention dieses Beschlusses ist, dass Mobilität zum Normalfall und der Wechsel in andere Aufgabenbereiche ohne eine konkrete Beförderungsperspektive ein selbstverständlicher Teil der individuellen Karriereplanung wird.

Weiterhin hat die Senatorin für Finanzen das Konzept „Mobilität in der bremsischen Verwaltung – Konzept zur Umsetzung ressortübergreifender Maßnahmen zur Förderung der Mobilität in der bremsischen Verwaltung“ (Stand: Juli 2012) erarbeitet. Dieses Konzept wird im vierten Quartal 2012 in der neu konstituierten Arbeitsgruppe „Mobilität“, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der obersten Dienststellen zusammensetzt, diskutiert, um zu prüfen, ob es die Arbeitsgrundlage für die weitere gemeinsame Beschäftigung mit dem Thema Mobilität sein kann.

Aufgaben der Arbeitsgruppe Mobilität werden sein:

- Ressortübergreifende Möglichkeiten zu entwickeln und Wege aufzuzeigen, um den erforderlichen Mobilitätsanliegen der Ressorts zu entsprechen,
- Koordination aktueller Mobilitätsanliegen,
- Erfahrungen mit Mobilität auszuwerten,
- Mobilitätshindernisse zu identifizieren und Vorschläge zur Beseitigung zu entwickeln,

- neue Maßnahmen zur Förderung von Mobilität zu erarbeiten,
- über Mobilitätswünsche von Beschäftigten zu beraten,
- Mobilitätsangebote für Beschäftigte zu entwickeln,
- Lösungen für Einzelfälle zu entwickeln, in denen der Dienstherr die Verpflichtung der Prüfung einer anderweitigen amtsangemessenen Verwendung für Beamtinnen und Beamte hat, weil dies aus amtsärztlicher Sicht geboten ist. Dies gilt analog auch für Tarifbeschäftigte.

Die durch die Gründung der Arbeitsgruppe Mobilität eingeleitete ressortübergreifende Beschäftigung mit dem Thema Mobilität soll die Bremische Verwaltung bei der systematischen Verankerung von Mobilität und Flexibilität unterstützen.

6. Wie schätzt der Senat die Bedeutung altersgemischter Teams für die Erhöhung der Produktivität ein? Welche Rolle können nach Ansicht des Senats Mentorenprogramme spielen?

Aufgrund des demografischen Wandels kommen auf einige Bereiche des bremischen öffentlichen Dienstes veränderte Alterszusammensetzungen mit einem tendenziell erhöhten Durchschnittsalter des Personals zu. Zum Teil waren Organisationseinheiten und Teams in der Vergangenheit aufgrund von Einstellungswellen in den Siebziger- und Achtzigerjahren und Einstellungsstop in den Neunzigerjahren häufig eher altershomogen zusammengesetzt. Durch die jetzt anstehende vermehrte Neueinstellung jüngerer Menschen aufgrund des demografischen Wandels entstehen jetzt zum Teil sehr altersheterogene Personalkörper, weil zeitgleich die Erhöhung des Renten- und Ruhestandseintrittsalters ihre Wirkung entfaltet. Eine Aufgabe der Dienststellen und Betriebe wird es daher zukünftig sein, dazu beizutragen, dass die Zusammenarbeit der verschiedenen Beschäftigtengruppen gelingt.

Der Senat sieht in der bewussten Bildung von altersgemischten Teams eines der Werkzeuge zur Bewältigung des demografischen Wandels. Es ist ein Instrument des Personalmanagements und der Führung, das Organisationen auf die oben genannte Veränderung hin orientiert und sensibilisiert. Es wird als Wert an sich angesehen, dass durch altersgemischte Teams die Generationen zusammengebracht werden und einer Entfremdung der Altersgruppen vorgebeugt wird.

Als Vorteil altersgemischter Teams wird vor allem angesehen, dass sie die alterstypisch verschiedenen Kompetenzen und Stärken miteinander verknüpfen: während die Jungen z. B. eher aktuelleres Fachwissen, neuere Methoden und oft auch höhere Geschwindigkeit mit einbringen, zeichnet die Älteren z. B. eher ein größerer Erfahrungsschatz, ein höheres Qualitätsbewusstsein und Prozesswissen sowie Beständigkeit aus. Es wird davon ausgegangen, dass altersgemischte Teams durch die Verknüpfung dieser vielfältigeren Kompetenzen und Stärken eine größere Vielfalt an Lösungsansätzen und eine größere Dynamik für ein zu bearbeitendes Problem erschließen können. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass altersgemischte Teams das wechselseitige Lernen zwischen den Generationen und damit einen Wissens- und Erfahrungstransfer ermöglichen. So konnte in einer Untersuchung des Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH gezeigt werden, dass altersgemischte Teams zu einer höheren Produktivität älterer und jüngerer Beschäftigter führen, wenn sie mit einer Anpassung der Arbeitsanforderungen und einer speziellen Ausstattung der Arbeitsplätze älterer Beschäftigter verbunden sind (C. Göbel, T. Zwick [2010]: „Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers“).

Um auf eine gute Altersdurchmischung von Teams hinzuwirken, will der Senat das Instrument der Altersstrukturanalyse feingliedrig nutzen, um solche Bereiche zu identifizieren, in denen die Mischung der Generationen verbesserungsbedürftig ist. Dann sind Maßnahmen der Rekrutierungs- und Personaleinsatzpolitik möglich, um gegensteuern zu können.

Insbesondere zur Vorbereitung des Ausscheidens von Schlüsselpersonen hält der Senat die frühzeitige Planung des Wissens- und Erfahrungstransfers für notwendig. Dazu kann die Bildung von Tandems (Jung und Alt) oder Mentorenlösungen erprobt werden, in denen durch persönliche Einarbeitung, Geschichten und Situationen erzählen bzw. niederschreiben („Storytelling“) das implizite Wissen der Dienststellen und Betriebe erhalten werden soll.

7. Welche Änderungen in der Arbeitsorganisation plant der Senat, um den älteren Beschäftigten eine dem steigenden Alter angemessenere Tätigkeit zu ermöglichen (bitte nach Gruppen wie Vollzugsdienste, Lehrpersonal, Innen-/Außendienste differenzieren)? Welche Maßnahmen hält der Senat in welchen Bereichen für erforderlich, um das Arbeitsumfeld und die Arbeitsmaterialien altersgerecht bereitzustellen?

Angesichts der gesamtgesellschaftlichen demografischen Entwicklung und der Anforderungen, die sich daraus für den öffentlichen Dienst auf verschiedenen Ebenen ergeben, gehört die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit zu den zentralen strategischen Zielsetzungen des Personalmanagements der Freien Hansestadt Bremen (vergleiche Personal 2020, Kapitel 3.3.2, 4.2 und 4.4.1). Diese erfordert Initiativen in den Handlungsfeldern Gesundheitsmanagement (siehe Antwort zu Frage 9), Fort- und Weiterbildung (siehe Antwort zu Frage 8), Arbeitsgestaltung sowie Führungsverhalten.

Die Aktivitäten in den Dienststellen und Betrieben dürfen dabei allerdings nicht nur auf die älteren Beschäftigten ausgerichtet sein. Eine Förderung der Beschäftigungsfähigkeit muss über die gesamte Erwerbsbiografie gewährleistet werden. Erhalt von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter bedeutet auch Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Jungen. Die Zielsetzung von alters- und alternsgerechten Arbeitsbedingungen muss deshalb alle Beschäftigten einbeziehen, und die notwendigen Ressourcen sollten vorrangig in ganzheitliche Strategien investiert werden, nicht nur in demografiezentrierte Aktivitäten.

Gleichwohl ist eine altersgerechte der Arbeitsbedingungen speziell für die Gruppe der älteren Beschäftigten dort sinnvoll, wo gesicherte Erkenntnisse ein verändertes Leistungsspektrum im Alter belegen und dies durch entsprechende Maßnahmen kompensiert werden kann. Hierbei geht es im bremischen öffentlichen Dienst mit seiner großen Anzahl von Büroarbeitsplätzen zukünftig vor allem um Maßnahmen der ergonomischen Gestaltung und Optimierung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung. Zu nennen sind vor allem Maßnahmen, die der Erhaltung des Sehvermögens dienen (Überprüfung von Lichtquellen und Lichtstärke, Bildschirmgröße, Blendfreiheit und Softwareergonomie) sowie Maßnahmen zur Gestaltung von dynamischen Arbeitsabläufen, um einen Wechsel der Körperhaltungen und Bewegungsfreiheiten zu ermöglichen, damit die Bewegungsfähigkeit des Stütz- und Halteapparats unterstützt und Fehlbelastungen vermieden werden können.

Bezogen auf diese Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung ist geplant, dass insbesondere die Fachdienste für Arbeitsschutz (FAS) gemeinsam mit der Senatorin für Finanzen Empfehlungen erarbeiten

- für die Arbeitsplatzausstattung älterer Beschäftigter,
- für entsprechende Ergänzungen der Beschaffungslisten (gemeinsam mit Immobilien Bremen) mit zusätzlichen Produkten und Hinweisen auf altersgerechte Gestaltung,
- für Qualifizierungsangebote für Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte aus den Dienststellen.

Um den Auswirkungen von Belastungen in verlängerten Berufsbiografien entgegenzuwirken und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten möglichst lange zu erhalten, sollen zukünftig bestehende Ansätze in der Schnittstelle von betrieblichem Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz verstärkt und systematisch genutzt werden. Zu nennen sind hier:

- Verstärkte Information zu Alterungsprozessen und Möglichkeiten der gesundheitlichen Prävention, z. B. im Rahmen der Vortragsreihe „IMPULS Gesundheit“ oder innerhalb der Benutzer-Group im Intranet für die Akteurinnen/Akteure des betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Dienststellen;
- Nutzung und Aufbereitung von bundesweiten Kampagnen im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung (z. B. zur Rückenprävention für das Jahr 2013) und Kooperation mit entsprechenden Institutionen.

Weitere Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeitsorganisation und -gestaltung beziehen sich auf die Erweiterung und Optimierung der vorhandenen Maßnah-

men zur Arbeitszeitflexibilisierung und zur Mobilität. Hier soll verstärkt auf die Möglichkeiten zur individuellen gesundheitsförderlichen Gestaltung der Erwerbsbiografie und auf mobilitätsfördernde Maßnahmen hingewiesen werden und die bestehenden Konzepte auch gerade unter gesundheitsförderlichen Aspekten besser in entsprechende Diskurse eingebracht werden.

Auch für Tätigkeitsbereiche im bremischen öffentlichen Dienst, in denen besondere Belastungen gegeben sind (wie Justizvollzugsdienst, Reinigungskräfte, Polizei, Lehrpersonal u. a.), gilt als strategische Ausrichtung die übergreifende Zielsetzung des Personalmanagements, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Wahrnehmung der Aufgaben auch in höherem Alter im bisherigen Arbeitssystem ermöglicht. Denn aufgrund der Größe der jeweiligen Personalkörper sind Lösungswege im Sinne eines strukturierten Tätigkeitswechsels im größeren Umfang nur schwer darstellbar.

Als einzelfallbezogene Maßnahme wurden und werden solche Tätigkeitswechsel in den genannten Personalgruppen jedoch erfolgreich durchgeführt. Exemplarisch sei hier die erfolgreiche Arbeit der Arbeitsgruppe Justiz (mit Vertreterinnen/Vertretern des Senators für Justiz und Verfassung, des Amtsgerichts, der Justizvollzugsanstalt, der Senatorin für Finanzen und des Gesamtpersonalrats) genannt, die regelmäßig tagt und über passende Maßnahmen für gesundheitlich beeinträchtigte oder justizvollzugsuntaugliche Beschäftigte berät. Eine Maßnahme für diese Personengruppe ist neben der Unterweisung, im Einzelfall eine Umschulung zur/zum Verwaltungsfachangestellten/Justizfachangestellten im Sinne einer geteilten Berufsbiografie, die es den Justizvollzugsbeamtinnen/-beamten ermöglicht, Positionen der Fachrichtung allgemeine Dienste/Justiz wahrzunehmen.

Im Rahmen eines Konzepts zum altersgerechten Arbeiten im bremischen öffentlichen Dienst bei der Senatorin für Finanzen ist ein Modellprojekt geplant, das sich exemplarisch um eine Personalgruppe bemüht, die besonders belastende Tätigkeiten zu verrichten hat und einen hohen Altersdurchschnitt aufweist. Hier könnte der Bereich der Raumpflege in Betracht kommen, wobei durch Maßnahmen zur Grundbildung und tätigkeitsspezifischen Qualifizierung (in Richtung Hilfschausmeisterin/Hilfschausmeister oder bürokaufmännische Kompetenzen) Möglichkeiten für einen bedarfsorientierten Tätigkeitswechsel in andere Bereiche geschaffen wird. In der weiteren Ausgestaltung des geplanten Projekts werden mögliche Inhalte und Zielsetzungen einer solchen Qualifizierung noch genauer zu bestimmen sein. Solche Maßnahmen sind jedoch nur sinnvoll, wenn eine Verwendung mit der neuen Qualifikation gewährleistet werden kann.

8. Welche neuen Anforderungen ergeben sich für den Senat aus der Notwendigkeit altersgerechter Arbeit für die Weiterbildung im öffentlichen Dienst?

Bereits seit vielen Jahren finden sich im Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen unterschiedliche Angebote, die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter dabei unterstützen sollen, gesund, leistungsfähig und motiviert die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes zu verrichten. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sind diese Angebote in den vergangenen Jahren sukzessive ausgebaut worden.

Aktuell gibt es eine Bandbreite von Fortbildungsangeboten, die sich an Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter richten. Neben einer Vielzahl von Seminaren zu Themen wie Kommunikation und Zusammenarbeit, die eine fördernde Arbeitsatmosphäre unterstützen sowie die Motivation und Mobilität der Beschäftigten fördern sollen, gibt es auch eine Reihe von Angeboten, die sich noch spezieller mit dem Thema „Altersgerechtes Arbeiten“ beschäftigen. Einige Beispiele hierfür sind:

- Motivation älterer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter – eine Führungsaufgabe,
- Gesund führen: Sich selbst und andere,
- psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz, was tun?,
- Integration eines gesunden Lebensstils in den Berufsalltag,
- „45 Plus“: Die Chancen der Lebensmitte – Standortbestimmung und Motivation,
- Du bist dein Arbeitsplatz – Selbstmotivation,

- Gedächtnistraining,
- Work-Life-Balance: Beruf und Privates lebenslang balancieren,
- Gesundes arbeiten – Mit 30 Luxus, mit 50 Pflicht?,
- Resilienz „Schutzimpfung vor Burnout“,
- Gut in Form sein – älter werden im Beruf,
- Umgang mit Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz.

Ein Ziel, das alle Seminare in diesem Kontext verfolgen, ist die Beschäftigten dabei zu unterstützen, individuelle Wege zu entwickeln, die ein optimales Arbeiten bei gleichzeitiger Gesundheit über die ganze Spanne des Berufslebens hinweg ermöglichen. Dieser bereits beschrittene Weg wird weiter fortgesetzt.

9. Wie und mit welchen Schwerpunkten sollen die Gesundheitsförderung und das Gesundheitsmanagement in den einzelnen Dienststellen ausgebaut werden? Wie sollen die Effekte der Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements evaluiert werden? Wie soll ein koordiniertes Angebot zur Gesundheitsförderung sichergestellt werden?

Der Aufbau des Gesundheitsmanagements in den Dienststellen und Betrieben des bremischen öffentlichen Dienstes wird durch die Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement vom 23. September 2009 geregelt. Sie zielt auf eine Integration des Gesundheitsmanagements in das Personal- und Organisationsmanagement, auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den Abbau von vermeidbaren Belastungen sowie auf die Unterstützung und Entwicklung von Gesundheitspotenzialen der Beschäftigten ab. Die Dienstvereinbarung beschreibt die Strukturen, die dazu in den Dienststellen und Betrieben aufzubauen sowie die Vorgehensweisen und Abläufe, die kontinuierlich zu betreiben sind.

Wie im ersten Gesundheitsbericht des bremischen öffentlichen Dienstes dokumentiert, hat die Umsetzung der Dienstvereinbarung in den meisten Dienststellen begonnen und wird kontinuierlich weiter ausgebaut. Sie wird zentral unterstützt durch das zunächst auf drei Jahre befristete, bei der Senatorin für Finanzen eingerichtete, Kompetenzzentrum. Durch die im August 2012 im Senat beschlossene dauerhafte Einrichtung des Kompetenzzentrums ist jetzt auch zukünftig ein kontinuierliches Unterstützungsangebot für die Dienststellen sichergestellt.

Die Schwerpunkte des Gesundheitsmanagements und der Aktivitäten zur Gesundheitsförderung werden sich in den einzelnen Dienststellen bedarfsspezifisch unterschiedlich entwickeln müssen. Als Grundlage für die Festlegung von Schwerpunkten sind dienststellenbezogene Analysen der Ausgangslage und die regelmäßige Überprüfung der Handlungsfelder in den Dienststellen zu etablieren. Basis hierfür kann die alterssensible Auswertung gesundheitsbezogener Daten sein. Sie kann ergänzt werden wie bisher durch Erkenntnisse aus beteiligungsorientierten Analyseverfahren, wie z. B. Gesundheitszirkeln oder Arbeitssituationsanalysen, die das Kompetenzzentrum anbietet und in vielen Dienststellen schon durchgeführt hat. Ab 2013 soll zusätzlich auch ein zentrales Angebot für Beschäftigtenbefragungen im Gesundheitsmanagement zur Verfügung stehen, das Dienststellen, die ein solches Instrument einsetzen wollen, eine qualitätsgesicherte und kostengünstige Durchführung ermöglicht.

Die sich aus der Analyse ergebenden dienststellenspezifischen Schwerpunkte können Handlungsfelder im Bereich der Verhältnis- sowie der Verhaltensprävention nach sich ziehen, wobei verhältnispräventive Ansätze, gegebenenfalls in Kombination mit Maßnahmen der Verhaltensprävention, in der Regel effektiver und nachhaltiger sind, als solche Maßnahmen, die allein auf individuelle Verhaltensänderungen abzielen.

Allgemeine Schwerpunkte in der Gesundheitsförderung setzt der Senat vor allem bei der Entwicklung einer Gesundheits- und Präventionskultur in den Dienststellen und Betrieben sowie bei Maßnahmen zur Prävention von lebensstilbezogenen Risiken, wie z. B. durch Maßnahmen zur Verringerung von Muskel-Skelett-Erkrankungen, zur Verbesserung der Stressbewältigung, zur Förderung von regelmäßigen körperlichen Aktivitäten, zur Sensibilisierung für einen mäßigen Alkoholkonsum sowie zur Motivation rauchender Beschäftigter für einen Rauchstopp.

Eine erste Evaluation der Umsetzung der Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement hat im Rahmen einer zentralen Abfrage im ersten Quartal 2011 stattgefunden. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse wurde im Gesundheitsbericht des bremischen öffentlichen Dienstes 2011/2012 veröffentlicht. Eine erneute Auswertung der Umsetzung der Dienstvereinbarung ist für Mitte 2013 geplant. Die Überprüfung der Effekte des Gesundheitsmanagements und der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung muss auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Methoden angestrebt werden. Sie muss in erster Linie dezentral in den Dienststellen erfolgen. Lineare Ursache-Wirkungs-Effekte oder eindeutige Kosten-Nutzen-Berechnungen wären dabei jedoch nur zum Teil und nur mit ganz erheblichen Aufwänden, in der Regel im Rahmen von Forschungsprojekten, nachweisbar. In der betrieblichen Praxis muss sich die Evaluation von Effekten daher eher an der Beobachtung der Entwicklung gesundheitsrelevanter Indikatoren bzw. dem Erreichungsgrad operativer Ziele orientieren. Messbare operative Ziele können z. B. Teilnehmerzahlen an bestimmten Angeboten, Anzahl der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen, beobachtbare gesundheitsbezogene Verhaltensänderungen etc. sein. Als geeignete Indikatoren kommt eine Kombination aus Daten in Betracht, z. B. zum Fehlzeitengeschehen und zu Arbeitsunfällen (Spätindikatoren), zum Befinden der Beschäftigten und deren Identifikation mit der Organisation (Frühindikatoren) sowie zur Qualität der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, der Führung und der Arbeitsbedingungen (Treiber). Möglichkeiten zur Messung derartiger Indikatoren bieten vor allem Befragungsinstrumente oder Checklisten. Ein geeignetes Befragungsangebot soll, wie schon aufgezeigt, ab 2013 vorgehalten werden.

Eine Koordinierung der Angebote zur Gesundheitsförderung ist aufgrund der dezentralen Personalverantwortung in bestimmten Grenzen möglich. Im Rahmen des zentralen Fortbildungsprogramms der Senatorin für Finanzen wird allen Beschäftigten dienststellenübergreifend ein Angebot zur Gesundheitsförderung zugänglich gemacht, das sich schon jetzt hoher Nachfrage erfreut. Darüber hinaus sollen sich dezentral Angebote in den Dienststellen entwickeln, die auf den jeweiligen Bedarf und die jeweiligen Bedingungen vor Ort zugeschnitten sind und somit auch Teil der Dienststellenkultur werden können. Die zum Aufbau solcher Angebote notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen können dezentrale Akteure des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Rahmen der Beratung und Begleitung durch das Kompetenzzentrum oder über die Fortbildungs- und Vernetzungsangebote vermittelt bekommen. Darüber hinaus plant das Kompetenzzentrum ab 2013 Kampagnen im Gesundheits- und Arbeitsschutz aufzugreifen und zentral durch mediale und organisatorische Unterstützungsleistungen für die Durchführung in den Dienststellen aufzubereiten.

10. Mittels welcher Angebote will der Senat insbesondere der Zunahme von seelischen Erkrankungen am Arbeitsplatz entgegenwirken?

Sowohl ressortübergreifende als auch dienststelleninterne Handlungsansätze sollten nicht darauf beschränkt sein, erst bei gravierenden Störungen oder bereits bekannten und diagnostizierten psychischen Erkrankungen zu wirken. Vielmehr muss die Zielsetzung im präventiven Sinn weiter gefasst werden. Um seelischen Erkrankungen am Arbeitsplatz entgegen zu wirken, ist auf drei Handlungsebenen anzusetzen:

- Strategien zur Reduzierung und Vermeidung von (psychischen) Belastungen am Arbeitsplatz,
- Stärkung von organisationellen und individuellen Ressourcen für psychische Gesundheit,
- Unterstützung von psychisch fehlbelasteten oder psychisch erkrankten Beschäftigten im betrieblichen Alltag.

Die Entwicklung von Handlungsansätzen zur Verringerung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sowie im Umgang mit psychischen Erkrankungen stellt ein Aufgabenfeld des Gesundheitsmanagements dar. Seit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement ist in vielen Dienststellen das Thema psychische Belastungen im Rahmen von Bestandsaufnahmen unter Beteiligung der Beschäftigten thematisiert worden (siehe auch Frage 9). Auch zukünftig wird dies mit der Zielsetzung der Prävention von psychischen Erkrankungen sowie der Stärkung von organisationellen Ressourcen ein wesentliches Hand-

lungsfeld bleiben und auch im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen und Mitarbeiterbefragungen aufgegriffen werden.

Um die individuellen Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten zu fördern, werden im Rahmen des Fortbildungsprogramms eine Vielzahl von Veranstaltungen angeboten, die unmittelbar einen gesundheitsgerechten Umgang mit Stressbelastungen unterstützen sollen und damit mittelbar psychischen Erkrankungen vorbeugen helfen. Für Führungskräfte gibt es ein spezielles Fortbildungsangebot zum angemessenen Umgang mit psychisch erkrankten Beschäftigten. Für alle Beschäftigten gibt es das Angebot zum Thema „Umgang mit Menschen in Krisen“.

Auch die Regelungen, Handlungshilfen und Fortbildungsangebote zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) leisten einen Beitrag zum besseren Umgang mit psychischen Erkrankungen, da ein Teil der Anlässe für BEM-Gespräche auf psychische Erkrankungen zurückzuführen sind. Im Rahmen der BEM-Gespräche zu Vereinbarungen zu gelangen, die die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern, trägt dazu bei, einer erneuten Erkrankung vorzubeugen.

Neben den bereits vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangeboten in den Ressorts/Dienststellen (z. B. Sprechstunde Arbeitsplatz bei der Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit, Sozialberatung an der Universität Bremen, Sozialer Dienst der Polizei, Sozial- und Konfliktberatung durch die FAS) hat die Senatorin für Finanzen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Februar 2010 ressortübergreifend Beratungsangebote für Führungskräfte in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst Bremen (ifd Bremen) zur modellhaften Erprobung eingerichtet. Das Beratungsangebot „Five“ (Führungskräfte in Verantwortung) soll Führungskräften, die erste Auffälligkeiten und Veränderungen bei ihren Beschäftigten wahrnehmen, schon frühzeitig Unterstützung anbieten im Umgang mit psychisch beeinträchtigten oder erkrankten Beschäftigten und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Im Zusammenhang mit gesundheitsbezogenen und insbesondere psychischen Beeinträchtigungen sind frühzeitige Interventionen erwiesenermaßen ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Chance auf Genesung und positive Veränderungen. Gleichzeitig soll das Beratungsangebot die besondere eigene Belastungssituation der Führungskräfte in ihrer „Sandwich“-Position berücksichtigen und auch dafür ein Beratungsangebot vorhalten. Es ist ein niedrigschwelliges Beratungsangebot, das fachlich auf der systemischen Kurzzeitberatung basiert und für die Führungskräfte sowohl eine anonyme telefonische Kontaktaufnahme ermöglicht, als auch eine zeitlich begrenzte persönliche Beratung und die Möglichkeit der Weiterverweisung vorsieht. Das Angebot wurde von den Führungskräften bisher positiv und genau im Sinne der Zielsetzung angenommen. Deshalb ist die Fortsetzung eines solchen Beratungsangebots für Führungskräfte über das Jahr 2012 hinaus geplant.

Darüber hinaus ist vorgesehen, eine Handlungshilfe „Wegweiser für den Umgang mit Beschäftigten mit verhaltens- oder personenbedingten Einschränkungen“ zu erarbeiten, um als weiteres Unterstützungsinstrument für Führungskräfte genutzt zu werden.

Das Beratungsangebot „Five“ ergänzt das bereits seit 2001 bestehende ressortübergreifende Beratungsangebot des ifd in Kooperation mit der Senatorin für Finanzen. Der ifd hält im Rahmen dieser Kooperation ein Beratungs- und Unterstützungsangebot vor, um Beschäftigte mit psychosozialen Problemen und den daraus resultierenden Folgen innerhalb des Arbeitsprozesses bei der Klärung und Veränderung der Belastungssituation zu unterstützen und zum Erhalt des Arbeitsplatzes beizutragen. Die Unterstützung bezieht sich u. a. auf folgende Bereiche: Schwierigkeiten am Arbeitsplatz mit Vorgesetzten und/oder Kolleginnen/Kollegen, Über- oder Unterforderung am Arbeitsplatz, beruflicher Wiedereinstieg nach längerer Erkrankung. Das Angebot des ifd Bremen umfasst Einzelgespräche, Besuche am Arbeitsplatz, Informationen über professionelle Hilfsangebote, gemeinsame Gespräche mit dem betrieblichen Umfeld. Seit Beginn der Maßnahme wird dieses Angebot zunehmend nachgefragt, sodass das Betreuungsvolumen in diesem Jahr erneut erhöht wurde.

11. Hält der Senat Angebote zur kulturellen Bildung in Dienststellen des öffentlichen Dienstes zur Förderung und zum Erhalt der Gesundheit und Produktivität

der Erwerbstätigen für sinnvoll? Wenn ja, welche Angebote gibt es, welche sollten noch gefördert werden?

Angebote zur kulturellen Bildung können einen Beitrag zur Förderung und zum Erhalt der Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten leisten und sollten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes wahrgenommen werden.

Eine Veranstaltungsform, die insbesondere auch von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes genutzt wird, ist der Bildungsurlaub. Der Anteil der Angehörigen des öffentlichen Dienstes an Bildungsurlaubsveranstaltungen beträgt ca. 20 %. Es können sowohl Bildungsurlaubsangebote der allgemeinen (und damit auch der kulturellen), der beruflichen als auch der politischen Weiterbildung genutzt werden. Damit existiert ein vielfältiges Angebot, das entsprechend der individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten genutzt werden kann und auch genutzt wird.

Die Angebote der Fort- und Weiterbildung des bremischen öffentlichen Dienstes sind in der Regel berufsorientiert und sollen insbesondere dazu beitragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten erhalten und weiterentwickeln, darüber hinaus sollen sie die Anpassung an die technische und gesellschaftliche Entwicklung unterstützen. Weiterhin dienen sie dem Erhalt der Gesundheit, der Förderung der Mobilität und dem Aufstieg.

Zwischen Angeboten der beruflichen und der kulturellen Fortbildung gibt es jedoch auch Schnittstellen. So findet sich im Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen z. B. das Seminar „Offenheit, Kreativität und Wahrnehmungsfähigkeit für Führungskräfte“, das in Kooperation mit dem neuen Museum Weserburg durchgeführt wird. Ziele dieser Veranstaltung sind u. a. die Sensibilisierung für das Unerwartete, für assoziative Zusammenhänge und für die Wahrnehmung von Differenzen sowie die Überprüfung des Bezuges zur eigenen Welt und zu den Herausforderungen der Berufswelt.

Analog zur Zielgruppe der Führungskräfte wird dieses Seminar auch mit Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten durchgeführt.

ANLAGE

Tabelle 1: Beschäftigte über 60 Jahre im öffentlichen Dienst

	Aktuelle und ehemalige Beschäftigte über 60 Jahre insgesamt	Davon im jeweiligen Jahr im Dienst	Anteil der Beschäftigten im Dienst
2002	4 585	2 058	45 %
2005	4 822	2 562	53 %
2008	5 949	2 961	50 %
2011	6 615	3 442	52 %

Tabelle 2: Weibliche Beschäftigte über 60 Jahre im öffentlichen Dienst

	Aktuelle und ehemalige weibliche Beschäftigte über 60 Jahre insgesamt	Davon im jeweiligen Jahr im Dienst	Anteil der weiblichen Beschäftigten im Dienst
2002	1 911	678	35 %
2005	1 999	944	47 %
2008	2 723	1 361	50 %
2011	3 304	1 741	53 %

Tabelle 3: Männliche Beschäftigte über 60 Jahre im öffentlichen Dienst

	Aktuelle und ehemalige männliche Beschäftigte über 60 Jahre insgesamt	Davon im jeweiligen Jahr im Dienst	Anteil der männlichen Beschäftigten im Dienst
2002	2 674	1 380	52 %
2005	2 823	1 618	57 %
2008	3 226	1 600	50 %
2011	3 311	1 701	51 %

Tabelle 4: Beamte über 60 Jahre im öffentlichen Dienst

	Aktuelle und ehemalige Beamte über 60 Jahre insgesamt	Davon im jeweiligen Jahr im Dienst	Anteil der Beamten im Dienst
2002	2 494	1 375	55 %
2005	2 729	1 647	60 %
2008	3 219	1 694	53 %
2011	3 258	1 725	53 %

Tabelle 5: Tarifbeschäftigte über 60 Jahre im öffentlichen Dienst

	Aktuelle und ehemalige Angestellte über 60 Jahre insgesamt	Davon im jeweiligen Jahr im Dienst	Anteil der Angestellten im Dienst
2002	2 091	683	33 %
2005	2 093	915	44 %
2008	2 730	1 267	46 %
2011	3 357	1 717	51 %

Schaubild 1: Altersstruktur in der bremischen Kernverwaltung 2010

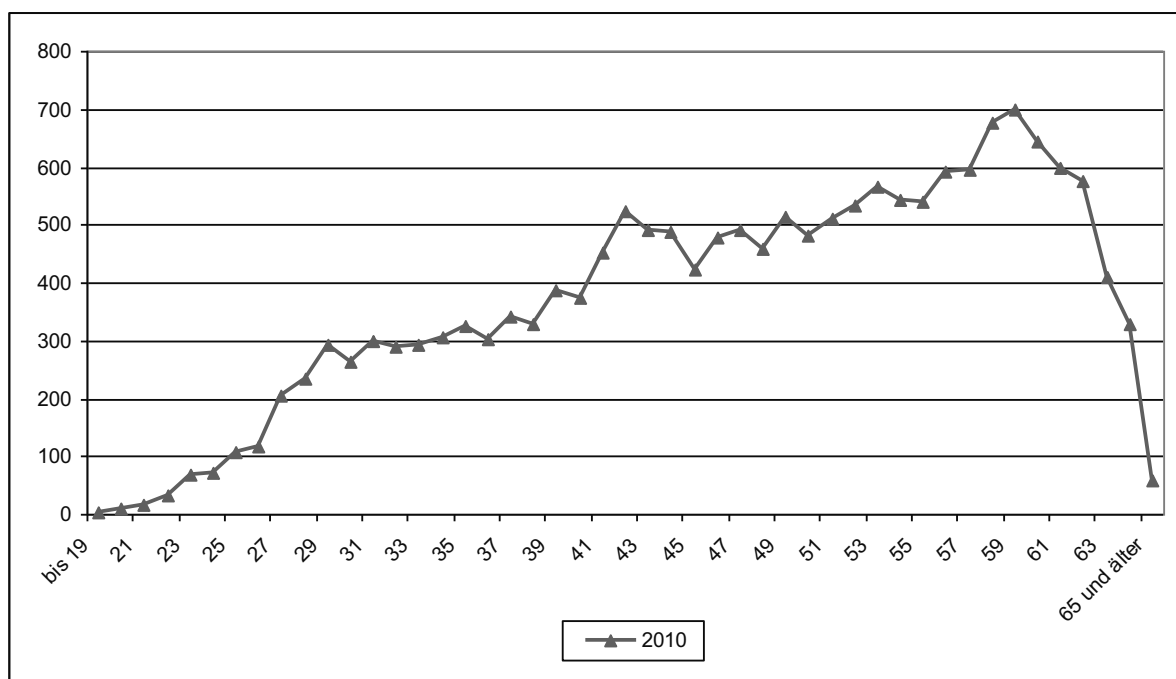


Tabelle 6: Entwicklung der Altersteilzeit in der bremischen Verwaltung

Altersteilzeit	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Blockmodell – aktiv	1 197	1 532	1 758	1 526	1 090	875	643	496	859	998	912
Blockmodell – abwesend	189	298	507	817	1 089	1 047	1 066	1 068	939	856	788
Teilzeitmodell	218	234	235	204	174	149	129	175	153	180	174
Insgesamt	1 604	2 064	2 500	2 547	2 353	2 071	1 838	1 739	1 951	2 034	1 874