

Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Arbeit und Gesundheit in der Berliner Verwaltung

Grundlage

Die Gesundheit der Beschäftigten spielt auch im öffentlichen Dienst eine immer wichtigere Rolle. Angesichts des demografischen Wandels und des damit verbundenen längeren Verbleibs im Erwerbssystem

Die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Arbeit und Gesundheit spielt in Unternehmen, aber zunehmend auch in der öffentlichen Verwaltung, eine immer größere Rolle. In der Berliner Verwaltung wurde eine einzigartige Struktur geschaffen, die auf einem prozessualen Verständnis beruht und auch die Umsetzung der Ergebnisse im Blick hat.

ist die Implementierung gesundheitsfördernder Maßnahmen bzw. der Aufbau eines Gesundheitsmanagements eine immer drängendere Aufgabe.

Für den zielorientierten Einsatz gesundheitsfördernder Maßnahmen und Initiativen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit ist jedoch die Analyse des Status-Quo äußerst wichtig. Hier setzen Mitarbeiter/-innen-Befragungen an. Einerseits lassen sich so die Bedürfnisse und Be-

schwerden der Beschäftigten nachvollziehen, andererseits trägt die Befragung selbst bereits zur Steigerung der Teilhabe an der Entwicklung des eigenen Arbeitsplatzes und der Dienststelle bei.

Dennoch birgt eine Mitarbeiter/-innen-Befragung auch Tücken: Sobald der Eindruck entsteht, dass die Befragungen lediglich um ihrer selbst Willen durchgeführt werden, kann daraus Missmut und Unzufriedenheit unter den Beschäftigten entstehen. Wichtig ist daher, dass die Befragung keine Alibifunktion hat, sondern tatsächlich prozessual verankert ist. Insbesondere für Verwaltungen, deren finanzieller Spielraum meist sehr begrenzt ist, muss daher ein Prozess geschaffen werden, der sicherstellt, dass auch nach Abschluss der Befragung mit den Ergebnissen weitergearbeitet wird. Ein weiterer bedeutsamer Aspekt der Mitarbeiter/-innen-Befragung ist der Datenschutz, der im Prozess berücksichtigt und den Beschäftigten vermittelt werden muss.

In der Berliner Verwaltung wurde daher eine Struktur geschaffen, die im Bundesgebiet einzigartig ist. Sie beruht auf dem Verständnis, dass Mitarbeiter/-innen-Befragungen einen Teil in einem komplexen Prozess des behördlichen Gesundheitsmanagements darstellen, dem neben einer rechtlichen Struktur auch ein Datenschutz- und Geheimhaltungssystem zur Seite gestellt werden. Die Fragen nach der Ergebnisverwertung im Anschluss an die Befragung sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Dem Berliner Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG) ist in § 6 Abs. 6 Folgendes zu entnehmen: „Mitarbeiterbefragungen [...] sind regelmäßig, mindestens jedoch alle drei Jahre durchzuführen [...]“. Mitarbeiter/-innen-Befragungen haben demnach in der Berliner Verwaltung auch eine rechtliche Grundlage. Dienststellen und Behörden sind daher verpflichtet, den Anliegen und Bedürfnissen der Beschäftigten im Rahmen einer freiwilligen Befragung regelmäßig Gehör zu verschaffen.

Auch in der Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit) wird in Punkt 7.1 auf Mitarbeiter/-innen-Befragungen als Grundlage für „[...] auf eine regelmäßige systematische Bedarfsanalyse und ein darauf abgestimmtes zielgerichtetes Aktionsprogramm“ (Senatsverwaltung für Inneres und Sport Berlin 2007: S. 6) hingewiesen.

Die Befragung erfolgt auf freiwilliger Basis und es kann nicht zurückverfolgt werden, wer an der Befragung teilgenommen bzw. wer die Teilnahme verweigert hat.

Die Einwilligung der Beschäftigten ist nur dann wirksam, wenn sie auf der freien Entscheidung der Betroffenen beruht. Zwar wird zum Teil die Ansicht vertreten, dass aufgrund des Machtgefälles zwischen der Dienststelle als Arbeitgeberin und den Beschäftigten im Arbeitsverhältnis eine Freiwilligkeit nicht gegeben ist. Allerdings ist hier eine differenziertere Betrachtung vorzunehmen, d.h. es kommt darauf an, ob der/die Mitarbeiter/in in dem konkreten Fall tatsächlich frei entscheiden kann (vgl. Gola und Wronka 2007: S. 77ff.). Dies dürfte im Fall der Mitarbeiter/-innen-Befragung gegeben sein. Die/der Beschäftigte hat die freie Entscheidung darüber, ob sie/er überhaupt an der Befragung teilnimmt. Keine der beteiligten Stellen kann feststellen, ob ein/e konkrete/r Beschäftigte/r überhaupt an der Befragung teilgenommen hat. Somit sind seitens des Arbeitgebers auch keine Nachteile für den Einzelnen für den Fall der Nichtteilnahme möglich und mithin nicht zu befürchten. Die Entscheidung der Beschäftigten erfolgt demnach ohne „Zwang“, ist also absolut freiwillig und somit wirksam.

Das Befragungsinstrument

Unter wissenschaftlicher Begleitung (Frau Prof. Dr. Ducki) und mit Beteiligung des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg (AFS) wurde von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport Berlin (SenInnSport) ein Standardfragebogen für die Mitarbeiter/-innen-Befragungen in den Berliner Behörden entwickelt. Seit dem Jahr 2010 bietet SenInnSport allen Dienststellen der Berliner Verwaltung dieses erprobte Instrument an.

Der Fragebogen umfasst einerseits einen Block zur Soziodemografie bestehend aus 13 Fragen beispielsweise zum Alter, Geschlecht und zur Kinderbetreuung sowie Fragen zu „Arbeit und Gesundheit“.

Durch eine Kategorisierung im Vorfeld müssen Befragte jedoch nicht ihr konkretes Geburtsdatum angeben (siehe Abbildung 1). Ebenfalls kategorisiert abgefragt wird das Merkmal Eingruppierung. Wichtig ist, dass teilweise eine Kategorisierung und somit Anonymisierung bereits im Fragebogen vorgenommen wird.

Abb. 1 Kategorisierung der Altersfrage

1.1	Alter		
	bis 29 Jahre	<input type="checkbox"/>	1
	30 bis 39 Jahre	<input type="checkbox"/>	2
	40 bis 49 Jahre	<input type="checkbox"/>	3
	50 Jahre und älter	<input type="checkbox"/>	4

Den Großteil der Fragen bilden die Items zu „Arbeit und Gesundheit“, die Themen wie Belastungen, Ressourcen, gesundheitliche Beschwerden und Wohlbefinden erfassen. Die Einzelfragen sind mit einer fünfstufigen Antwortskala versehen, die je nach Inhalt der Fragen von trifft nicht zu bis trifft völlig

zu, von sehr unzufrieden bis sehr zufrieden, von nie bis fast täglich oder von sehr schlecht bis sehr gut reichen. Im Rahmen der Analyse werden diese Items nach Reliabilitätsanalysen zu Skalen zusammengefasst (siehe Tabelle 1).

Der standardisierte Fragebogen eröffnet zusammengesetzt aus soziodemographischen Fragen und Fragebatterien zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ die Möglichkeit, die Bedürfnisstruktur der Beschäftigten differenziert nachzuvollziehen und daraus ge-

sundheitsfördernde Maßnahmen abzuleiten. Durch die Gewährleistung der Vergleichbarkeit bei Wiederholungsbefragungen mit dem gleichen Fragebogen sind darüber hinaus auch Maßnahmenevaluationen im Längsschnitt denkbar. Der Standardfragebogen bietet ein Grundgerüst, das auch die Abbildung eines Querschnitts der Berliner Verwaltung ermöglicht.

Der Datenschutz wird durch die Anwendung von Mindestfallzahlregeln für soziodemographische Merkmale und gesundheitsbezogene Items eingehalten. Somit kommen hinsichtlich der Datenschutzregeln jeweils spezifizierte Fragebögen zum Einsatz. Um den Spezifika der einzelnen Dienststellen gerecht zu werden, besteht darüber hinaus die Option, den Standardfragebogen entsprechend anzupassen. So werden die soziodemographischen Merkmale je nach Gestaltung der Behörde kategorisiert, um den Regeln des Datenschutzes gerecht zu werden. Darüber hinaus werden an keiner Stelle personenbezogene Daten, wie Namen, Anschrift o. Ä. abgefragt. Generell können Dienststellen in gewissem Umfang inhaltlich relevante Zusatzfragen in den Fragebogen aufnehmen. Vorstellbar wären hier beispielsweise für Justizvollzugsanstalten Items zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“, da hieraus auch Folgen für das individuelle Gesundheitsempfinden entstehen können.

Ablauf der Befragung und beteiligte Akteure

Zur Gewährleistung des Datenschutzes ist die Mitarbeiter/-innen-Befragung in der Berliner Verwaltung als Kooperation über mehrere Stellen konzipiert (siehe Abbildung 2). Kunden bzw. Auftraggeber sind die jeweiligen Dienststellen bzw. externen Behörden. Ansprechpartner/-innen in den Dienststellen sind zumeist ausgebildete Gesundheitskoordinator/-innen. SenInnSport ist insoweit involviert, als sie den Standardfragebogen zur Verfügung stellt und soweit möglich auf Antrag die Befragungen im Rahmen der Förderung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung finanziell unterstützt. Im IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) werden die Erhebungsdaten aus der Befragung gesammelt und die Erstellung des Datensatzes koordiniert. Das AFS, als zentraler Dienstleister auf dem Gebiet der amt-

lichen Statistik für die Region Berlin und Brandenburg, leistet die Auswertung sowie die Berichterstellung der Untersuchungsergebnisse inklusive der Geheimhaltungsprüfung. Darüber hinaus wurde von SenInnSport ein Pool mit Gesundheitsexpert/-innen eingerichtet, der die Dienststellen bei der Vorbereitung, Durchführung der freiwilligen Mitarbeiter/-innen-Befragung und der dem daran anschließenden Prozess der Maßnahmenableitung und Umsetzung begleitet.

Der Befragungsprozess selbst lässt sich in groben Zügen folgendermaßen skizzieren: Die Behörde signalisiert SenInnSport die Planung einer freiwilligen Mitarbeiter/-innen-Befragung mit dem Standardfragebogen und beauftragt anschließend eine/n Gesundheitsexpertin/en aus dem Expertenpool. Gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Expert/-innen wird

Tab. 1 Skalenübersicht

Ressourcen	Belastungen	Gesundheit
Transparenz	Soziale Belastungen im Bürger/innenkontakt	Arbeitsfreude
Partizipation	Zeitdruck	Arbeitszufriedenheit
Arbeitsklima	Unterbrechungen	Somatische Beschwerden
Wertschätzung	Unzureichende Ausstattung	Psychosomatische Beschwerden
Entwicklungsmöglichkeiten	Informationsdefizite	Gereiztheit
Handlungsspielraum	Umgebungsbedingte Belastungen	Allgemeiner Gesundheitszustand
Anforderungsvielfalt	Mobbing	
Work-Life-Balance	Restruktierungsbedingte Belastung	
Soziale Ressourcen im Bürger/innenkontakt		
IT-Ressourcen		
Arbeitsorganisation		
+ Gesundheitsverhalten		

Abb. 2
Beteiligte der Mitarbeiter/-innen-Befragung in der Berliner Verwaltung



der Standardfragebogen behördenspezifisch angepasst und die Befragung bereits in Kooperation mit dem AFS und dem ITDZ geplant bzw. in Auftrag gegeben. Im Rahmen des Auftrags sind Regelungen zu den Mindestfallzahlen und dem Verbot der Einsichtnahme in die Einzeldaten durch den Auftraggeber, sprich die Behörde, die die Mitarbeiter/-innen-Befragung durchführen möchte, festgeschrieben.

Die Dienststellen können die Befragung als Online- und/oder Papierbefragung konzipieren. Das ITDZ stellt im Falle der Onlinebefragung den Fragebogen unter Berücksichtigung der Konventionen und Sicherheitsanforderungen für die Dienststelle im Internet oder landesweiten Intranet bereit. Der Fragebogen wird unter einer speziell dafür erzeugten URL erreicht.

Entscheidet sich die Dienststelle für eine Internetbefragung, können die Beschäftigten die Onlinefragebögen, wie die Papierfragebögen, auch außerhalb der Dienststelle ausfüllen. Dies impliziert, dass der Dienstherr nicht feststellen kann, wer zu welchem Zeitpunkt wie den Fragebogen ausgefüllt hat. Diese Informationen sind nicht im Verfügungsbereich des Dienstherrn.

Während des Befragungszeitraums werden die Daten im ITDZ erhoben und anschließend unter Entfernung der Kennungen an das AFS übermittelt, wo die Auswertung und Berichtslegung stattfinden. Der Auftraggeber erhält anschließend die Ergebnisberichte, nicht aber die Einzeldaten. Auf Basis der Berichte werden dann in der beauftragenden Dienststelle mit den Expert/-innen Maßnahmen entwickelt, wobei beispielsweise auch Fokusgruppen zum Einsatz kommen können. Diese Verfahrensweise, eine Mitarbeiter/-innen-Befragung über mehrere Stellen zu konzipieren, wird im Übrigen auch in anderen Bundesländern und Städten praktiziert. München führt beispielsweise Mitarbeiter/-innen-Befragungen in städtischen Verwaltungen ebenfalls in Kooperation mit dem Statistischen Amt durch, welches die Auswertung übernimmt (vgl. Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement 2009: S. 18).

Angebotsportfolio des AFS Berlin-Brandenburg

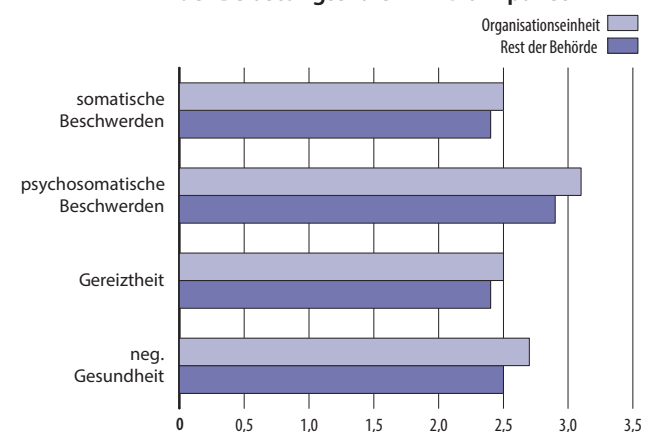
Das AFS ist im Rahmen der Mitarbeiter/-innen-Befragungen insbesondere für die Auswertung und Berichtslegung verantwortlich und hält dementsprechende bewährte Standardangebote bereit. Das Angebotsportfolio umfasst zunächst ein sogenanntes Basispaket, das die Ergebnisse aller Teilnehmer/-innen beinhaltet. Hierzu wird in einem ersten Schritt ein Expertenbericht erstellt, der tieferegehende sta-

tistische und methodische Informationen wie Analysen zur Repräsentativität und der Reliabilität, also Zuverlässigkeit der Skalen enthält. Diese Berichte unterstützen insbesondere die Arbeit der von den Behörden beauftragten Gesundheitsexpertinnen und -experten und dienen auch der Vorbereitung von Folgeprozessen. Die tatsächliche Auswertung der einzelnen Fragen mit der Erstellung von Grafiken und Tabellen sowie der Darstellung von Mittelwerten und Korrelationen findet sich jedoch im zweiten Teil des Basispaketes, dem Gesamtbericht.

Auf Kundenwunsch sind noch weitere Berichte möglich, die nach Lieferung des Basispaketes bestellt werden können und deren Erstellung immer auch von der Erfüllung der Mindestfallzahlregeln abhängt. Neben Gruppenberichten, die Auswertungen analog zum Gesamtbericht, jedoch für bestimmte Gruppen, z. B. für eine Abteilung oder für die Gruppe der Schichtarbeiter (nach Geschlecht und Alter), darstellen, sind noch Vergleichsberichte und Kurzberichte möglich. Während erstere sich auf den Vergleich zwischen z. B. Organisationseinheiten konzentrieren, wird in Kurzberichten dem Ergebnis einer Gruppe das Ergebnis der gesamten Dienststelle gegenübergestellt.

Neu im Angebot sind die sogenannten Grafikpakete (siehe Abbildung 3). Hierbei handelt es sich um Excelgrafiken, die den Behörden die Aufbereitung der Ergebnisse für Präsentationen erleichtern. Darüber hinaus enthalten die Grafikpakete zusätzliche Informationen, wie Hinweise auf signifikante Abweichungen der Mittelwerte einer untersuchten Gruppe zu den übrigen Befragten.

Abb. 3 Darstellung der Mittelwerte der Belastungsskalen im Grafikpaket



Datenschutz und Geheimhaltung

Um die Berücksichtigung des Datenschutzes und der Geheimhaltung im Rahmen der Mitarbeiter/-innenbefragung zu verdeutlichen, werden nach den Erläuterungen zum Fragebogen die Aufgaben des ITDZ und des AfS im Folgenden näher skizziert.

Datenschutz im Fragebogen

Bereits die Gestaltung des Fragebogens dient dem Schutz der Mitarbeiter/-innen der Dienststelle, die an der Befragung teilnehmen. Es werden keinerlei personenbezogene Daten wie Namen, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse oder „Abteilungsleitung der Abteilung XY“ erhoben, die einen einzelnen Beschäftigten klar identifizieren. Soziodemographische Merkmale wie Alter und Eingruppierung werden grundsätzlich nur klassiert, d.h. in groben Kategorien erfasst.

Datenschutz im ITDZ

Das ITDZ ist bereits vor Befragungsbeginn am Prozess beteiligt. Einerseits findet dort die Programmierung des Onlinefragebogens statt, andererseits werden hier auch die Kennungen generiert, die später den Zugang zum Onlinefragebogen ermöglichen. Um einen Missbrauch und eine Verfälschung des Fragebogens zu verhindern und um die spätere Auswertung zu gewährleisten, werden Kennungen generiert, die es erlauben, unter der eingerichteten URL den Fragebogen aufzurufen und online zu beantworten. Ohne die Eingabe einer Kennung und nach Abschluss der Beantwortung des Fragebogens ist der Gebrauch der Kennung und somit das Aufrufen des Fragebogens nicht (mehr) möglich.

Finden Papierbefragungen statt, werden die Kennungen direkt auf die Fragebögen gedruckt. Zur Generierung der Kennungen wird lediglich die Anzahl der Beschäftigten benutzt. Es existieren keine Listen mit Namen oder sonstigen Personendaten. Die systemfreien Kennungen, die dem allgemeinen Grundsatz für Kennungen entsprechen, werden anschließend zusammen mit einem allgemeinen Informationsschreiben (ohne Namensnennung) kurtiert und nach dem Zufallsprinzip an die Beschäftigten in der Dienststelle verteilt. Somit kann weder die Dienststelle noch das ITDZ die Zuordnung von Kennung und Beschäftigtem nachvollziehen. Personenidentifizierende Angaben wie Name, Adresse oder Büronummer werden zu keinem Zeitpunkt der Befragung erfasst. Nachdem die Befragung abgeschlossen ist, wird vom ITDZ unter Entfernung der Kennungen aus den Online- und Papierbefragungen ein Datensatz erstellt. Hierzu wird aus der Fragestellung und der jeweiligen Antwort mit einem Algorithmus eine Zeichenkette gebildet, die im Server des ITDZ abgelegt wird. Der dazu benutzte Algorithmus wird nach einer Verodungsvorschrift des AfS erzeugt. Anschließend erfolgt die verschlüsselte Übermittlung der Einzeldatensätze an das AfS, nicht aber an die Dienststellen. Der Auftraggeber hat demnach zu keinem Zeitpunkt Zugang zu bzw. Einsicht in die Einzeldaten. Da die Befragung für die Beschäftigten freiwillig ist und nicht zurückverfolgt werden kann, wer an der Befragung teilgenommen bzw. wer die Teilnahme verweigert hat, ist darüber hinaus das

Machtgefälle zwischen der Dienststelle als Arbeitgeberin und den Beschäftigten nicht als Einflussfaktor für die Teilnahme zu sehen. Die Teilnahme an der Befragung findet somit voll und ganz im Rahmen des Rechts der informationellen Selbstbestimmung der Beschäftigten statt.

Nach der erfolgreichen Übermittlung der Daten an das AfS wird das Datenmaterial im ITDZ gelöscht.

Datenschutz im AfS

Das AfS ist bereits vor Befragungsbeginn in den Prozess involviert. Die Dienststellen setzen sich noch vor dem Start der Befragung mit den Ansprechpartner/-innen des AfS in Verbindung und treffen unter Einbeziehung der beauftragten Gesundheitsexpertinnen und -experten Entscheidungen bezüglich der Zugehörigkeit zu bestimmten Organisationseinheiten, die im soziodemographischen Teil des Fragebogens abgefragt werden. Durch die Beratung des AfS wird sichergestellt, dass die Organisationseinheiten angemessen groß gewählt und somit die Mindestfallzahlen bereits vor Beginn der Mitarbeiter/-innen-Befragung eingehalten werden.

Ist die Befragung beendet, erfolgt die verschlüsselte Übermittlung der Einzeldatensätze von Seiten des ITDZ an das AfS, wo die Aufbereitung und Auswertung mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS stattfindet. Im Zuge dessen werden auch die Antworten auf die offene Frage („9. Was Sie uns über die beantworteten Fragen hinaus noch mitteilen möchten:“) anonymisiert. Hierzu werden beispielsweise sämtliche Angaben zu Namen, genaue Funktionsbezeichnungen, Büronummern, Krankheiten u.Ä., die eine Reidentifizierung einer Einzelperson ermöglichen würden, entfernt. Insgesamt ist zu betonen, dass dem AfS als datenverarbeitende Stelle keine Personenmerkmale (Alter, Eingruppierung o. Ä.) der in der Dienststelle angestellten Personen bekannt sind. Darüber hinaus sind die Beschäftigten des AfS aufgrund ihrer Tätigkeit in der amtlichen Statistik kompetent in statistischer Geheimhaltung und zudem auf das Datengeheimnis verpflichtet. Die Dienststelle als Auftraggeber erhält ausschließlich Berichte, die lediglich auf Geheimhaltung geprüfte Informationen auf Aggregatsebene enthalten. Dabei werden spezifische Mindestfallzahlen beachtet, die im folgenden Kapitel erläutert werden. Somit ist keinerlei Rückschluss auf Einzelpersonen möglich.

Mindestfallzahlenregeln

Nicht alle Beschäftigten, die an der Mitarbeiter/-innen-Befragung auf freiwilliger Basis teilnehmen können, nutzen diese Möglichkeit auch. Basis für die Mindestfallzahlen ist daher nicht die Zahl der potenziell Befragten (=Grundgesamtheit), sondern die Zahl derjenigen, die tatsächlich an der Befragung teilgenommen haben.

Es existieren grundsätzlich zwei verschiedene Ebenen, an denen die Mindestfallzahlen angelegt werden. Einerseits werden Ergebnisberichte erst ab einer Mindestteilnehmerzahl von 20 Personen erstellt. Haben beispielsweise nur 19 Beschäftigte der Organisationseinheit A den Fragebogen beantwortet, kann keine Auswertung bzw. kein gesonderter Bericht für die Organisationseinheit A erstellt werden. Diese

Tab.2 Unterschreitung der Mindestzellbesetzung

3.1 Ich werde über anstehende Veränderungen und Entscheidungen gut informiert					
		Häufig- keit	%	Gültige in %	Kumulierte %
Gültig	trifft nicht zu.....	10	38,5	38,5	38,5
	trifft wenig zu.....	3	11,5	11,5	50,0
	trifft teilweise zu.....	7	26,9	26,9	76,9
	trifft überwiegend zu...	1	3,8	3,8	80,8
	trifft völlig zu.....	5	19,2	19,2	100,0
	Insgesamt	26	38,5	38,5	

Tab.3 Sperrung bei Unterschreitung der Mindestzellbesetzung

3.1 Ich werde über anstehende Veränderungen und Entscheidungen gut informiert					
		Häufig- keit	%	Gültige in %	Kumulierte %
Gültig	trifft nicht zu.....	10	38,5	38,5	38,5
	trifft wenig zu.....	3	11,5	11,5	50,0
	trifft teilweise zu.....	7	26,9	26,9	76,9
	trifft überwiegend zu				
	trifft völlig zu.....				100,0
	Insgesamt	26	38,5	38,5	

Mindestfallzahl wurde auch vom Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (BlnBDI) als ausreichend eingestuft.

Neben den Mindestfallzahlen für die Berichterstellung wurden auch Fallzahlgrenzen für die Auswertung einzelner Merkmale innerhalb eines Berichtes festgelegt:

Soziodemographische Merkmale (Alter, Geschlecht, Eingruppierung etc.) werden in Tabellen und Grafiken nur dargestellt, sofern in den Antwortkategorien die Mindestfallzahl von acht nicht unterschritten wird. Dies kann unter Umständen auch durch Gruppierungen, beispielsweise durch Zusammenfassung zweier benachbarter Alterskategorien, erreicht werden.

Für die Einzelitems zu „Arbeit und Gesundheit“ gilt ebenfalls eine Mindestfallzahlregel, wobei hier nicht acht, sondern drei Antworten pro besetzte Kategorie zugrunde gelegt werden (siehe Markierung in Tabelle 2).

Hintergrund ist hier, dass das Reidentifikationsrisiko im Vergleich zu den soziodemographischen Merkmalen noch geringer ist. Wird in einer Tabelle die Zellbesetzung unterschritten, werden Zusammenfassungen oder Sperrungen vorgenommen (siehe Tabelle 3).

Zusammenfassung

Zusammengefasst werden der Datenschutz und die Geheimhaltung während des gesamten Befragungsprozesses gewährleistet. Behörden erhalten zu keinem Zeitpunkt Zugang zu den Einzeldaten. Die Befragung ist vollständig externalisiert. Die soziodemographischen Merkmale, die in der Befragung erfasst werden, sind soweit anonym, als sie weitestgehend kategorisiert angefragt und je nach Größe der Dienststelle im Vorfeld vergrößert werden. Persönliche Angaben wie der Name der Befragten werden nicht erfasst. Bei dem Fragebogen handelt es sich nicht um einen Personalfragebogen. Die Verteilung der Kennungen erfolgt nach dem Zufallsprinzip, so dass weder in der Behörde, noch im ITDZ, noch im AfS, ein Personenbezug zwischen Behördenmitarbeiter/-innen und Fragebogenrückmeldung hergestellt werden kann. Das AfS verfügt über keinerlei Wissen bezüglich der Personenmerkmale der in der Dienststelle Beschäftigten und unterliegt dem Daten-

geheimnis. In der Auswertung des AfS finden eine Reihe von zusätzlichen Maßnahmen zur Geheimhaltung Anwendung: Entfernung personenbezogener Informationen aus den Antworten auf die offene Frage; Gruppierungen für Einzelitems; Einhaltung der Mindestfallzahlregeln. Der gesamte Prozess der Befragung ist insgesamt als anonym einzustufen. Eine Personenbeziehbarkeit ist absolut ausgeschlossen.

Bisherige Umsetzung und Ausblick

Die seit 2010 bestehende Befragung hat sich in der Zwischenzeit etabliert und wurde in den verschiedensten Berliner Verwaltungen als Instrument im behördlichen Gesundheitsmanagement angewandt.

Neben einer Reihe von Bezirksämtern und Senatsverwaltungen kam der Standardfragebogen auch in einer Justizvollzugsanstalt, einer Reihe von Finanzämtern, dem Landesverwaltungsamt, dem Verwaltungsgericht, dem Amtsgericht Wedding sowie den Sozialen Diensten der Justiz und dem Amt für Statistik Berlin-Brandenburg zum Einsatz. Die große Akzeptanz des Fragebogens, wie auch des gesamten Befragungsprozesses, zeigt sich unter anderem auch in den Teilnahmequoten, die bis zu 79 % der Befragten erreichten.

Entwicklungspotenzial bietet die Berliner Mitarbeiter/-innen-Befragung im Rahmen des Fragebogens. Das Standardformat ist zwar auf zahlreiche Verwaltungen anwendbar, greift jedoch für bestimmte Berufsgruppen zu kurz. Daher wurde im Jahr 2011 begonnen die Befragung auf das pädagogische Personal an Schulen und damit Lehrer/-innen bzw. Erzieher/-innen auszuweiten. Dieser neue und erweiterte Fragebogen wurde anschließend im Herbst 2012 im Rahmen einer Pilotbefragung an Schulen im Berliner Bezirk Mitte erfolgreich getestet und befindet sich derzeit in der Evaluierung. Wie im Schulbereich sind auch Erweiterungen für andere Berufsgruppen, wie beispielsweise Richter, denkbar.

Nachdem der Standardfragebogen in vielen Dienststellen eingesetzt wurde und Erfahrungen mit dem Instrument gesammelt werden konnten, steht im Jahr 2014 eine erste Revision des Fragebogens an. Die Überarbeitung dient der Optimierung der Skalen, wobei jedoch die Grundstruktur des Standardfragebogens erhalten bleiben soll, um die Vergleichbarkeit für Folgebefragungen zu gewährleisten.

Autorinnen: *Antje Ducki, Anja Hlawatsch,
Marion-Marianne Siebert,
Ramona Voshage*

Antje Ducki ist Professorin an der Beuth Hochschule für Technik Berlin,
Marion-Marianne Siebert ist Mitarbeiterin bei der Senatsverwaltung
für Inneres und Sport – zentrale Stelle Gesundheitsmanagement.

Quellen:

- Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit: URL:www.berlin.de/imperia/md/content/hvp/gesetzeurteile/dv_gesundheit_12.11.07.pdf?start&ts=1195735729&file=dv_gesundheit_12.11.07.pdf; geprüft am 07.10.2013)
- Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadt München: URL:www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Gesundheit/Dienstvereinbarung-Betriebliches-Gesundheitsmanagement-.html; geprüft am 07.10.2013
- Gola, P. und Wronka, G. (2007): Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz. Rechtsfragen und Handlungshilfen für die betriebliche Praxis, 4. Auflage.