
11636/AB XXIV. GP

Eingelangt am 08.08.2012

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Gesundheit

Anfragebeantwortung



Alois Stöger
Bundesminister

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Mag.^a Barbara Prammer
Parlament
1017 Wien

GZ: BMG-11001/0159-I/A/15/2012

Wien, am 7. August 2012

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 11854/J des Abgeordneten Doppler und weiterer Abgeordneter** nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Fragen 1 und 2:

Ich möchte eingangs darauf hinweisen, dass jeder Dienstgeber, jede Dienstgeberin soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trägt. In dieser Verantwortung ist dafür zu sorgen, dass arbeitsbedingte Gefährdungen und Belastungen so weit wie möglich reduziert und Gesundheitspotenziale gestärkt werden.

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Das Gesundheitsministerium als Arbeitgeber nimmt diese Verantwortung sehr ernst und war immer besonders bemüht, nicht nur die gesetzlichen Mindestanforderungen zu erfüllen, sondern darüber hinaus zusätzliche innovative Maßnahmen zu setzen, die darauf abzielen, den Betrieb in Richtung „gesunder Organisation“ zu entwickeln. Die Ausgewogenheit von verhältnis- und verhaltenspräventiven Maßnahmen sowie der Zugang aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheitsministeriums zu den einzelnen Angeboten waren und sind mir dabei besonders wichtig.

Seit Jänner 2009 wurden Maßnahmen zu folgenden Themen umgesetzt:

- Maßnahmen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, wurde bereits vor einiger Zeit eine bis heute bewährte Gleitzeitregelung eingeführt, die sämtliche Teilzeitmöglichkeiten umfasst.

Darüber hinaus wurden nach Maßgabe der Notwendigkeit Telearbeitsplätze geschaffen und auf bedienstetenfreundliche Sitzungszeiten geachtet.

- Förderung der persönlichen Stärken durch ein auf die Bedürfnisse der Bediensteten angepasstes Aus- und Weiterbildungsprogramm:
Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für jede Organisation ein Gewinn, sowohl in Bezug auf die persönliche Motivation als auch für die betrieblichen Abläufe.
- Hausinterne Vorträge zu den Themen Augen, Ernährung sowie seelische Gesundheit:
Hier wäre besonders das Projekt „Fit with food im Bundesministerium für Gesundheit“ hervorzuheben. Dem Kick-off folgten eine individuelle Ernährungsberatung sowie eine auf Wunsch der Mitarbeiter/innen durchgeführte Bioimpedanzmessung.
Als kleinen Beitrag zur gesunden Jause erhielten die Mitarbeiter/innen in den Monaten September bis März jedes Jahres täglich einen Apfel; für die Verteilung sorgen freiwillige Helfer/innen, die an den 10 Apfelstationen regelmäßig frische Äpfel auflegen.
- Vorsorgeuntersuchungen und Impfaktionen:
Im Bundesministerium für Gesundheit wurden regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen, wie z.B. Melanom-Checks, Ortho-Checks, Venenmessungen sowie Impfaktionen (z.B. FSME-Impfung, saisonale Gripeschutzimpfung, Hepatitis-Impfung) durchgeführt.

- Gesundheitstage:
An den Gesundheitstagen konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präventive Angebote aus den Bereichen Ernährung, Bewegung und seelische Gesundheit nutzen. Diese Impulstage sollten zum einen das Umdenken zu einem „gesunden Lebensstil“ fördern, zum anderen aufklären und informieren.
- Bewegung:
Dem Motto „Bewegung in den Arbeitsalltag integrieren“ folgend, wurden in meinem Ressort verschiedene Möglichkeiten, wie z.B. Wirbelsäulengymnastik, Qi Gong-Training sowie Yoga angeboten.
Darüber hinaus wurde eine Bewegungskampagne initiiert, deren Zielsetzung es war, die Bediensteten daran zu erinnern, Bewegung in den Alltag zu integrieren und öfter vom Schreibtischstuhl aufzustehen. Um dies zu erreichen, wurden in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und der Arbeitsmedizinerin Plakate entworfen, die in und vor den Aufzügen sowie im Treppenhaus angebracht wurden, um so im Tagesablauf immer wieder die Aufmerksamkeit auf die Wichtigkeit regelmäßiger Bewegung zu lenken.
- Broschüren:
Zu den einzelnen bereits genannten Themen wurden Broschüren (wie beispielsweise „Gemeinsam im Bundesministerium für Gesundheit“, „Ernährung im Büroalltag“) bzw. Newsletter („Gesunde Füße - starker Auftritt“, „Rückenschule leicht gemacht - Tipps für den Büroalltag“, „Ein strahlendes Lächeln mit gesunden Zähnen“, „Stress lass nach! - Wie kann ich abschalten?“) erarbeitet und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übermittelt.

Folgende verhältnispräventive Maßnahmen wurden seit Jänner 2009 umgesetzt:

- Der Ankauf von Büromobiliar erfolgte in Absprache mit der Arbeitsmedizinerin, wobei besonders auf die Ergonomie geachtet wurde.
- Im Rahmen des Projektes „Productive ageing“ wurden unter besonderer Berücksichtigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Maßgabe der Notwendigkeit größere Bildschirme angekauft.
- Weiters wurden neue Teeküchen eingerichtet.
- Um eine ausreichende Beleuchtung in den Arbeitsräumen sicherzustellen, wurden auf Wunsch der Bediensteten die herkömmlichen Neonröhren der Deckenbeleuchtung gegen solche mit erhöhter Leuchtkraft („Tageslicht“) ausgetauscht.

Um betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig im Gesundheitsministerium zu etablieren, werden die umgesetzten Maßnahmen zyklisch im 2-Jahres-Rhythmus immer wieder den Bedürfnissen der Bediensteten angepasst. Dabei werden regelmäßig Fragebogenerhebungen durchgeführt und themenspezifische Gesundheitszirkel einberufen, die Ergebnisse der Evaluierung fließen in die Entscheidungen der Steuerungsgruppe ein.

Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen konnte das Wohlbefinden der Bediensteten am Arbeitsplatz gesteigert, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert sowie der Kommunikations- und Informationsfluss verbessert werden, was nicht zuletzt dazu führte, dass das Bundesministerium für Gesundheit im März 2011 mit dem Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet wurde.

Frage 3:

Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass die Anzahl der Krankenstandstage keinen Rückschluss auf eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung zulässt.

Die betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt den präventiven Ansatz, das vorhandene Gesundheitspotential zu halten bzw. zu verbessern und Arbeitsbelastungen entgegenzuwirken. Eine Reduktion bzw. Erhöhung von Krankenstandstagen - eine ermittelbare Kennzahl - kann von anderen Einflüssen abhängen und wird nur bedingt als Messgröße verwendet, zumal der Abwesenheitsgrund der Bediensteten in der Regel dem Dienstgeber nicht bekannt ist und eine gesetzte Intervention daher auch nicht daran gemessen werden kann.

Frage 4:

Kosten können nicht angegeben werden, da die Maßnahmen aus verschiedenen Ansätzen, die nicht speziell für Gesundheitsförderung vorgesehen sind, finanziert werden und ein Herausrechnen einzelner Beträge daher nicht möglich ist.

Fragen 5 bis 8:

Die Maßnahmen im Rahmen der ressortinternen Gesundheitsförderung sind ausschließlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheitsministeriums zugänglich.