

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Doris Bures
Parlament
1017 Wien

BMB-10.000/0354-Präs.3/2016

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 11022/J-NR/2016 betreffend Burn-out, die die Abg. Rupert Doppler, Kolleginnen und Kollegen am 24. November 2016 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 bis 3:

- *Bei wie vielen Personen, welche in Ihrem Verantwortungsbereich beschäftigt sind/waren, wurde ein Burnout-Syndrom diagnostiziert? (aufgegliedert auf Jahre seit 1.1.2015, Geschlecht sowie Alter der Betroffenen)*
- *Wie viele Krankenstandstage fielen seit 1.1.2015 auf Grund eines Burnout-Syndroms an?*
- *Was unternehmen Sie, um streßbedingtes Burn-out von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu verhindern.*

Bemerkt wird, dass in den zentralen Personalinformationssystemen Auswertungen nach dem Merkmal „Burn-Out“ und darauf abstellende Fragestellungen nicht möglich sind, dies auch vor dem Hintergrund, dass Gesundheitsdaten grundsätzlich als sensibel einzustufen sind und ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbestätigungen vorderhand keine Angaben zum konkreten Erkrankungsgrund enthalten. Es wäre eine detaillierte händische Analyse jedes Personalaktes (sofern diese überhaupt derartige Hinweise enthalten) erforderlich, welches mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wäre, sodass um Verständnis ersucht wird, dass von einer Beantwortung Abstand genommen werden muss. Unabhängig davon würde eine weitergehende Beantwortung die Gefahr der Rückführbarkeit auf konkrete Bedienstete mit sich bringen.

Zum Umgang des Dienstgebers mit Fragen psychischer Belastung der Bediensteten ist generell Folgendes auszuführen: Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz regelt die Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Bediensteten in Dienststellen des Bundes. Schon bisher war die Gesundheit der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer umfassend vor Gefahren zu schützen und waren beeinträchtigende Arbeitsbedingungen (auch psychische Fehlbelastungen) zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen entsprechend zu verbessern. Durch die Dienstrechtsnovelle 2013 (BGBl. I Nr. 210/2013) erfolgte – analog zu den Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – eine diesbezügliche Klarstellung, die zur verstärkten Prävention von derartigen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz beitragen und die Auseinandersetzung mit diesem Thema in den Dienststellen fördern soll.

Was das laufende Personalmanagement anbelangt, ist festzuhalten, dass im Sinne einer verantwortlichen Personalführung von den zuständigen Dienstbehörden bzw. Personalstellen des Bundes jährlich zahlreiche Maßnahmen zur Erhaltung des psychischen und physischen Wohls der Bediensteten erfolgen, die von beratenden Gesprächen vor Ort über präventive Maßnahmen, Fördermaßnahmen bis hin zur Inanspruchnahme der arbeitsmedizinischen Beratung und kompetenten weiteren Abklärung bei Problemsituationen reichen. Seitens des Bundesministeriums für Bildung wurden in den Jahren 2015 und 2016 auch mehrere ressortspezifische Ausbildungsaktivitäten zur Prävention initiiert. Darüber hinaus können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschlägige Veranstaltungen der Verwaltungsakademie des Bundes besuchen. Zudem wurden entsprechend dem Bundes-Bedienstetenschutzgesetz auf Basis einer Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt.

Wien, 23. Jänner 2017
Die Bundesministerin:

Dr.ⁱⁿ Sonja Hammerschmid eh.

