

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Doris Bures  
Parlament  
1017 Wien

GZ: BMGF-11001/0169-I/A/5/2017

Wien, am 30. Mai 2017

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische  
**Anfrage Nr. 12665/J des Abgeordneten Doppler und weiterer Abgeordneter** nach  
den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

**Fragen 1 und 2:**

- *Welche gesundheitsfördernden Maßnahmen bieten Sie Ihren Arbeitnehmern an?*
- *Welche Personengruppen haben Zugang zu diesen Maßnahmen? (aufgegliedert auf Ressort und Kabinett)*

Das Wohlbefinden jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters am Arbeitsplatz zu verbessern und das Gesundheitsbewusstsein zu stärken ist schon seit vielen Jahren ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik und Führungspraxis im Ressort, wobei der Zugang aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den einzelnen Angeboten immer besonders wichtig war und es nach wie vor ist.

Eine erfolgreiche Gesundheitsförderung zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen angepasst sind und diese in den Entscheidungsprozessen mit einbezogen werden.

Dieses Ziel wird in meinem Ressort durch die Verknüpfung folgender Ansätze erreicht:

- Regelmäßig einberufene Gesundheitszirkel im Beisein und Mitwirkung der Personalvertretung, des Arbeitsmediziners/der Arbeitsmedizinerin und der Behindertenvertrauensperson
- Regelmäßige Fragebogenerhebungen
- Regelmäßige Umsetzung zielgruppenspezifischer Maßnahmen

**In den vergangenen drei Jahren 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 vor Ort:**  
Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für jede Organisation ein Gewinn, sowohl in Bezug auf die persönliche Motivation als auch für die betrieblichen Abläufe.

In den vergangenen drei Jahren wurden beispielsweise zu den Themen „Gesundes Führen“ und „Work life balance“ Seminare angeboten, sowie Vorträge zum Themenbereich „seelische Gesundheit und Ernährung“.

- Als kleinen Beitrag zur gesunden Jause erhalten die Mitarbeiter/innen in den Monaten September bis März jeden Jahres täglich einen Apfel; für die Verteilung sorgen freiwillige Helfer/innen, die an den zehn Apfelstationen regelmäßig frische Äpfel auflegen.
- **Vorsorgeuntersuchungen und Impfaktionen:**  
Im Gesundheits- und Frauenministerium werden regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen wie z.B. Melanomcheck, Sehtests, Ortho-Checks, Venenmessungen sowie Impfaktionen (FSME-Impfung, saisonale Grippeschutzimpfung und heuer Masernimpfung) durchgeführt.
- **Bewegungsangebote vor Ort:**  
Um Bewegung in den Arbeitsalltag zu integrieren gibt es verschiedene Bewegungsangebote in meinem Ressort, z.B. Wirbelsäulengymnastik.

**Folgende verhältnispräventive Maßnahmen wurden in den letzten drei Jahren umgesetzt:**

- Der Ankauf von Büromobiliar erfolgt in Absprache mit der Arbeitsmedizinerin, wobei besonders auf die Ergonomie geachtet wird.
- Zur Optimierung der internen Organisation hat die IT-Abteilung z.B. ein einfaches und übersichtliches Online-Anmeldesystem programmiert. Damit sehen alle Mitarbeiter/innen auf einen Blick aktuelle Angebote der internen Veranstaltungen sowie die Anzahl der freien Plätze und werden sofort vorgemerkt.

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. Dafür wurde mein Ressort im März 2017 bereits zum 3. Mal mit dem Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“ ausgezeichnet.

**Frage 3:**

- *Wie wirkten sich diese gesundheitsfördernden Maßnahmen auf die Krankenstände aus?*

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:**

- *Wie hoch waren die Kosten für diese Maßnahmen in den letzten drei Jahren? (aufgegliedert auf Maßnahmen und Jahre)*

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:**

- *Waren/sind diese gesundheitsfördernden Maßnahmen auch ressortfremden Personen zugänglich?*
- *Wenn ja, welchen Personen?*
- *Wenn ja, welche gesundheitsfördernden Maßnahmen?*
- *Wenn ja, wie hoch waren die Kosten dafür in den letzten drei Jahren?*

Die Maßnahmen im Rahmen der ressortinternen Gesundheitsförderung beziehen sich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen.

Dr. <sup>in</sup> Pamela Rendi-Wagner, MSc

