

Gesundheits- und Sozialbericht 2014 – 2015



© Fancy by Veer/Healthy Urban Couples/FAN2042865

Inhalt

1	Einführung.....	3
2	Begriffsdefinitionen.....	5
3	Organisation des Gesundheits- und Sozialmanagements im Statistischen Bundesamt	6
4	Belastungs-, Gefährdungs- und Gesundheitssituation im Statistischen Bundesamt	8
4.1	Krankenstand.....	8
4.2	Arbeitsunfähigkeitsdaten der Gesetzlichen Krankenkassen	9
4.3	Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz	10
5	Gesundheit stärken – Präventionsangebote des Gesundheitsmanagements	14
5.1	Gesundheitskurse im Fortbildungsprogramm	14
5.2	Gesundheitsangebote des Gesundheitsmanagements außerhalb des Fortbildungsprogramms	15
5.3	Betriebssport	15
5.4	Grippeschutzimpfungen	16
5.5	Gesundheitstage.....	16
5.5.1	Wiesbaden	16
5.5.2	Bonn.....	17
6	Gesundheit wieder herstellen – Rehabilitations- und Fürsorgeangebote.....	18
6.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	18
6.2	Wiedereingliederung	18
7	Arbeitsschutz	19
7.1	Betriebsärzte.....	19
7.2	Fachkräfte für Arbeitssicherheit.....	19
7.3	Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII	19
7.4	Arbeitsschutzausschuss (ASA)	19
7.5	Erste Hilfe	20
7.5.1	Ersthelfer	20
7.5.2	Betriebssanitäter	20
7.6	Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.....	21
7.7	Bildschirmarbeitsplatzbrillen	21
7.8	Elektrisch höhenverstellbare Schreibtische.....	21
7.9	Bürodrehstühle	21
8	Sozialberatung	22

1 Einführung

Gemäß Dienstvereinbarung zum Gesundheits- und Sozialmanagement im Statistischen Bundesamt vom 02.10.2006 ist der Amtsleitung in zweijährigem Abstand ein Gesundheitsbericht vorzulegen und im Hause zu veröffentlichen.

Ein wichtiger Bestandteil vorausschauender Personalpolitik ist ein langfristig ausgerichtetes Gesundheitsmanagement – im Interesse der Beschäftigten und des Amtes. Mit seinem ganzheitlich und präventiv ausgerichteten Gesundheitsmanagement will das Statistische Bundesamt die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern.

Gesundheitsmanagement ist keine einmalige Aktion, sondern eine Daueraufgabe. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die getroffenen Maßnahmen.

Es gibt kein Patentrezept für ein gutes Gesundheitsmanagement. Vielmehr gilt es, das individuelle Gesundheitsverhalten zu unterstützen und die Arbeitsbedingungen im Amt gesundheitsfördernd zu gestalten. Das Thema Gesundheit bildet im Fortbildungsprogramm der Aus- und Fortbildung einen Schwerpunkt. Das erfreulich große Interesse an den Kursen belegt, wie wichtig das Thema Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit für die Beschäftigten ist.

Ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ohne die Mitwirkung des gesamten Amtes nicht möglich. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung sind die aktive Unterstützung durch die Amtsleitung, eine umfassende Mitwirkung des Personalrates, die Bereitschaft der Führungskräfte zur Unterstützung der Beschäftigten und nicht zuletzt die Beschäftigten, die sich einbringen und an ihrer eigenen Gesundheit arbeiten.

Das Statistische Bundesamt hat seit Abschluss der Dienstvereinbarung 2006 das Betriebliche Gesundheitsmanagement systematisch im Sinne eines behördlichen Gesundheitsmanagements aufgebaut und – entsprechend der Rahmendienstvereinbarung des BMI vom September 2013 – zum 01. Januar 2014 in Wiesbaden die Bereiche Arbeitsschutz und -sicherheit sowie Sozialberatung in den bisherigen Bereich Gesundheitsmanagement integriert.

Bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu. Ihre Aufgabe ist es, die Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sich selbst so zu gestalten, dass Gesundheit und Qualifikation gefördert werden und die Belastungen nicht zu Erkrankungen führen. Durch entsprechende Weiterbildungsangebote gilt es, Führungskräfte hierbei zu unterstützen.

Gesunde, motivierte und gut ausgebildete Beschäftigte sind das Rückgrat des Statistischen Bundesamtes. Gesundheitsmanagement ist eine Unternehmensstrategie, die darauf ausgerichtet ist, gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz – einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und psychischer Belastungen – vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Das Gesundheitsmanagement im Statistischen Bundesamt hat im Wesentlichen das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, die Produktivität zu steigern, das Betriebsklima zu verbessern und die Kosten für Krankheiten und frühes Ausscheiden zu senken.

Körperliche Belastungen, z.B. durch schwere körperliche Arbeit oder durch ungünstige Umgebungsbedingungen, spielen eine eher untergeordnete Rolle. Neben der physischen Belastung durch ständiges Sitzen und den visuellen Anforderungen der Bildschirmarbeit haben die psychischen Belastungen herausragende Bedeutung. Psychische Belastungen können durch die Ar-

beitsaufgabe selbst hervorgerufen werden und durch die Bedingungen, unter denen die Arbeit auszuführen ist.

Belastende Merkmale der Arbeitsaufgabe sind beispielsweise fehlende Handlungs- und Entscheidungsspielräume, die Nicht-Übereinstimmung der Anforderungen mit den Fähigkeiten der Beschäftigten im Sinne einer Über- oder Unterforderung oder ein zu hohes Arbeitsvolumen in vorgegebener Zeit, d. h. zu hoher Zeitdruck.

Zu Belastungen im Sinne von Stress werden die Anforderungen der Arbeit erst dann, wenn sie die Fähigkeiten und Bewältigungsmöglichkeiten der Beschäftigten in hohem Maß beanspruchen bzw. übersteigen. Eine zusätzliche Bedingung für die Entstehung von Stress ist gegeben, wenn die Beschäftigten bei Nichtbewältigung der übertragenen Aufgaben negative Folgen für ihr körperliches und seelisches Wohlbefinden befürchten.

Die potenziellen Belastungen der Arbeit sind immer in Zusammenhang mit den individuellen und sozialen Ressourcen zu betrachten. Damit sind Einflussgrößen der Situation und der arbeitenden Person gemeint, die die Wirkungen der Anforderungen mindern können. Zu den wichtigsten Ressourcen gehören die Handlungs- und Entscheidungsspielräume in einer Arbeitssituation, die persönlichen Kompetenzen zur Belastungsbewältigung, das Vorhandensein der Arbeitsmittel und soziale Unterstützung.

2 Begriffsdefinitionen

„Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM)

Systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten. (DIN SPEC 91020)

„Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF)

Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. (WHO, Ottawa Charta, 1986)

Gesundheit

Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit und Behinderung. (WHO Definition of Health)

Verhaltensprävention

Verhaltensorientierte bzw. personenbezogene Interventionen, d.h. Maßnahmen, die darauf abzielen, die Gesundheit durch **Änderung des persönlichen Verhaltens** zu fördern. (DIN SPEC 91020)

Verhältnisprävention

Verhältnisorientierte bzw. bedingungsbezogene Interventionen, d.h. Maßnahmen, die darauf abzielen, durch **Änderung der Arbeitsbedingungen** Gesundheit zu fördern und z.B. krankheitsbedingte Fehlzeiten zu verringern. (DIN SPEC 91020)

Arbeitsschutz

Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. (§ 2 Abs. 1 ArbSchG).

Ziel ist dabei eine ständige Verbesserung der Arbeit, dass diese insgesamt den körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen des Organisationsmitgliedes (gemeint sind der oder die einzelne Beschäftigte) entspricht und auf Bewahrung von Leben und Gesundheit in Verbindung mit der Berufsarbeit zielt. (nach DIN SPEC 91020)

3 Organisation des Gesundheits- und Sozialmanagements im Statistischen Bundesamt

Im Jahr 2006 wurde die **Dienstvereinbarung im Statistischen Bundesamt** unterzeichnet, um ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil des Personalmanagements einzuführen und dauerhaft zu gestalten. Mit der Dienstvereinbarung sind Rahmenbedingungen, Ziele und Vorgehensweisen der betrieblichen Gesundheitsförderung abgestimmt worden. Wesentliche Handlungsfelder sind hierbei die Verhältnisprävention, die Verhaltensprävention, das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die Vertiefung der sozialen Kompetenz auf allen Führungs- und Beschäftigenebenen.

Mit der **Rahmendienstvereinbarung des BMI** vom September 2013 wurde für den Geschäftsbereich eine organisatorisch ganzheitliche Sicht festgelegt. Diese wurde durch die Hausverfügung 8/2013 im Statistischen Bundesamt umgesetzt.

Die **Leitung des Gesundheitsmanagements** hat direktes Vortragsrecht beim Abteilungsleiter A und wird derzeit von einer Hauptsachbearbeiterin wahrgenommen, die für den Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung durch eine Bürosachbearbeiterin unterstützt wird.

Entsprechend den Arbeitsschutzvorschriften ist das **Aufgabengebiet Arbeitsschutz** sowohl in Wiesbaden als auch in der Zweigstelle Bonn vertreten.

In Wiesbaden werden die Aufgaben des Arbeitsschutzes unter der Leitung des Gesundheitsmanagements durch eine Stelle für die Sachbearbeitung und eine Stelle für die Bürosachbearbeitung wahrgenommen.

In Bonn erfolgt die Aufgabenwahrnehmung durch eine halbe Stelle auf Hauptsachbearbeitungsebene und eine Stelle für die Bürosachbearbeitung.

Die Aufgaben der **Sozialberatung** werden in Wiesbaden und Berlin durch eine Sachbearbeiterin, in Bonn durch den Ärztlichen und Sozialen Dienst der obersten Bundesbehörden wahrgenommen.

Das gemeinsame Ziel aller Beteiligten ist, die Gesundheit aller Beschäftigten des Statistischen Bundesamtes zu erhalten und zu fördern sowie Ausfallzeiten zu senken. Zu diesem Zweck wurde der **Arbeitskreis Gesundheit** eingerichtet.

Der Arbeitskreis setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen (§ 2 Abs. 2 DV mit angepassten Organisationsbezeichnungen gem. Hausverfügung 8/2010 „Reorganisation“):

Vertreter/innen des Gesamtpersonalrates sowie der örtlichen Personalräte Wiesbaden und Bonn, die Gleichstellungsbeauftragte Wiesbaden, die Vertrauensfrau der Gleichstellungsbeauftragten Bonn, die Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, der Verwaltungsleiter der Zweigstelle Bonn o.V., der/die Betriebsarzt/ärztin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Mitarbeiter/innen der Gruppe A2 – Personal –, Mitarbeiter/innen der Gruppe A1 – Haushalt, Innerer Dienst – und der/ die Sozialarbeiter/in Wiesbaden.

Nachdem der Arbeitskreis anfänglich viermal pro Jahr getagt hat, wurde die Sitzungshäufigkeit ab dem Jahr 2013 auf Initiative der Mitglieder auf zwei Sitzungen reduziert. Die Ergebnisnotizen zu den Sitzungen werden im Intranet veröffentlicht.

Folgende Themen wurden 2014 – 2015 behandelt:

- Gesundheitsprävention
- Fortbildungsprogramme
- Eckpunktepapier für ein Rahmenkonzept zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Benchmarking des Gesundheitsmanagements mit dem Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen (BADV) und der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD)
- Rahmendienstvereinbarung BMI
- Barrierefreiheit
- Emission von Laserdruckern
- Gesundheitstag

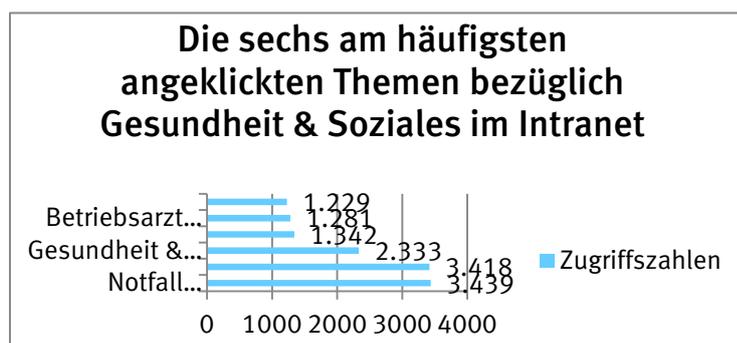
Über **Netzwerkaktivitäten** wird durch den Austausch und die Vermittlung von Erfahrungen und Know-how zu einer erfolgreichen Umsetzung des Gesundheitsmanagements beigetragen.

Das Gesundheitsmanagement ist in verschiedenen Netzwerken der oberen und obersten Bundesbehörden sowie im Netzwerk Wiesbaden vertreten. Folgende Themen wurden in den verschiedenen Netzwerken bearbeitet:

- Gesundheitstage ohne Motto
- Ernährungsberatung
- Fitnessstudio
- Employee assistance programs
- Analyse im BGM
- Mitarbeiterbefragung
- Change Management

Das zentrale **Informationsmedium** ist die Website im **Intranet**. Unter [Personal>Gesundheit und Soziales>Gesundheitsmanagement](#) ist diese zu finden. Auf dieser Seite berichtet das Gesundheitsmanagement über seine Aktivitäten sowie über alle Angebote, die in und außerhalb des Hauses stattfinden. Mit der öffentlichen Darstellung sollen die Beschäftigten zusätzlich motiviert werden, sich aktiv für ihre eigene Gesundheit einzusetzen.

Im Bereich [Personal>Gesundheit und Soziales>Notfall und Arbeitssicherheit](#) findet sich der Einstieg in die gesetzlich vorgegebenen Informationen zum Arbeitsschutz.



4 Belastungs-, Gefährdungs- und Gesundheitssituation im Statistischen Bundesamt

4.1 Krankenstand

Der Krankenstand des Statistischen Bundesamtes wird jährlich veröffentlicht. In der Auswertung wird dabei der Anteil der aufgrund von Krankheit ausgefallenen Tage an den Sollarbeitstagen aller Beschäftigten in Prozent ausgewiesen. Auf Grundlage von Monatszahlen wird der Krankenstand für das jeweilige Kalenderjahr ermittelt.

Der Krankenstand errechnet sich wie folgt: $\text{Summe der tatsächlichen Krankheitstage aller Mitarbeiter/innen} \cdot 100 / \text{Summe der monatlichen Sollarbeitstage (Anzahl aller Mitarbeiter/innen multipliziert mit den monatlichen Arbeitstagen)}$.

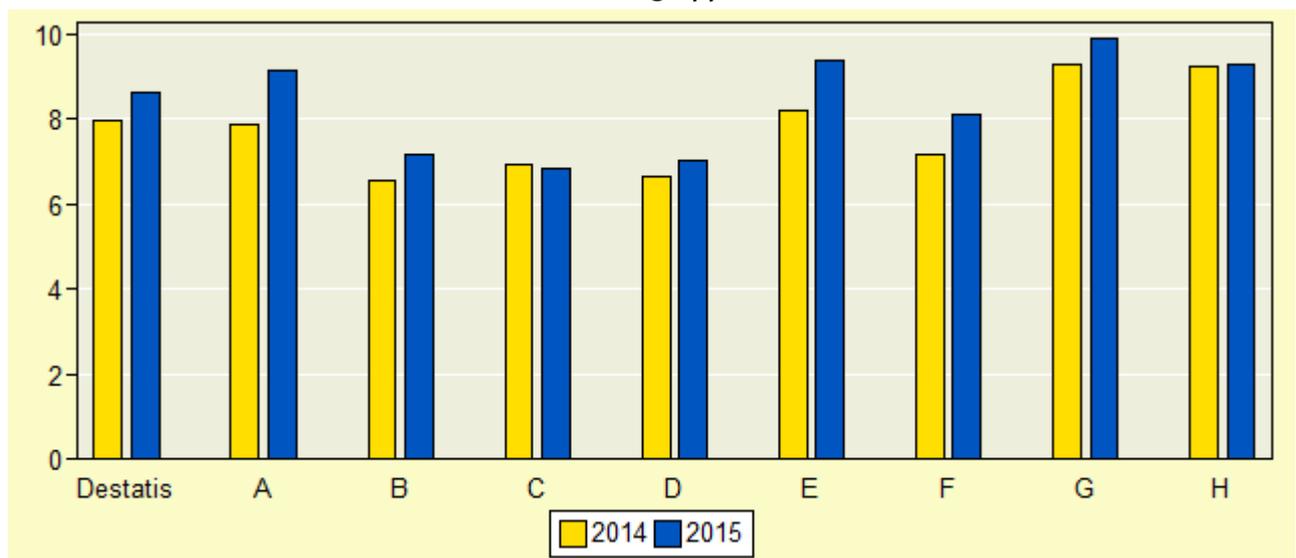
Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich der Krankenstand im Berichtszeitraum 2014 bis 2015 leicht erhöht und betrug amtsweit im Jahr 2015 8,6%.

Krankenquote: Vergleich 2014/2015 (in %)

	Destatis	A	B	C	D	E	F	G	H
2014	8,0	7,9	6,6	6,9	6,6	8,2	7,2	9,3	9,3
2015	8,6	9,2	7,2	6,8	7,0	9,4	8,1	9,9	9,3

Krankenquote: Vergleich 2014/2015 (in %)

– alle Laufbahngruppen –



Die [Krankenstandsauswertung](#) enthält Zahlen und Grafiken für Destatis insgesamt sowie alle Abteilungen.

Ausgewiesen werden auf Amtsebene:

- Krankenstand im Vergleich zum Vorjahr
- Durchschnittliche Zusammensetzung der Krankenquote nach Dauer der Erkrankungen
- Entwicklung der Krankenquoten im Zeitverlauf
- Krankenstand des jeweiligen Kalenderjahres nach Laufbahngruppen und Erkrankungsdauer
- Trendkomponente

Ausgewiesen werden auf Abteilungsebene:

- Entwicklung der Krankenquoten im Zeitverlauf
- Krankenstand des jeweiligen Kalenderjahres nach Laufbahngruppen und Erkrankungsdauer
- Krankenstand des jeweiligen Kalenderjahres und Erkrankungsdauer

Auszubildende werden in den jeweiligen Übersichten nicht berücksichtigt.

4.2 Arbeitsunfähigkeitsdaten der Gesetzlichen Krankenkassen

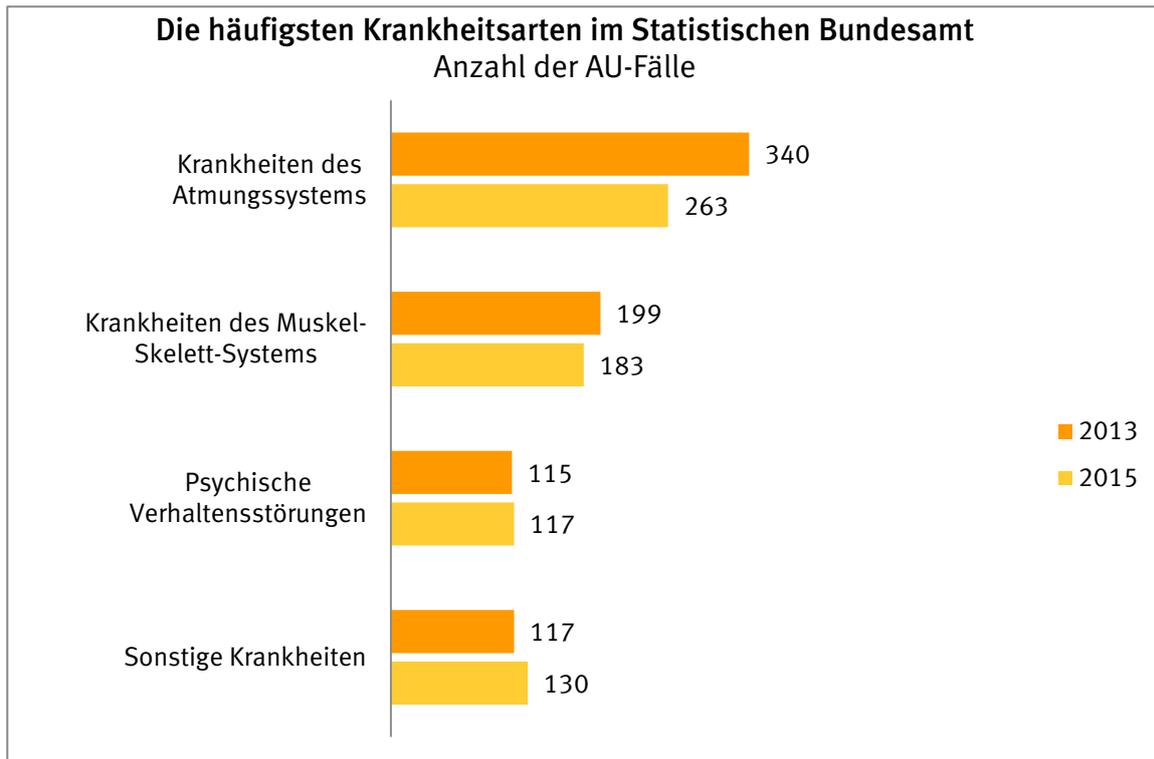
Gesetzliche Krankenkassen bieten den Service betriebsbezogener Analysen des Krankheitsgeschehens.

Im Folgenden werden Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten) mehrerer Krankenkassen (AOK, TK, DAK) zusammengefasst dargestellt. Ausgewertet werden in den Fehlzeitenberichten Daten zu allen pflicht- und freiwilligversicherten berufstätigen Mitgliedern der o. g. Kassen, denen vom Arzt eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wurde.

Dabei werden von den Krankenkassen anonymisierte AU-Daten mit solchen Daten verknüpft, die Informationen über Versicherungszeiten und soziodemographische Merkmale der Versicherten enthalten.

Nach Angaben mehrerer Krankenkassen (AOK-die Gesundheitskasse, Barmer GEK, DAK und Techniker Krankenkassen) entsprechen die Arbeitsunfähigkeitsprofile des Statistischen Bundesamtes von 2013 und 2015 auf der Basis von 1211 bzw. 1156 Beschäftigten im Wesentlichen dem allgemeinen Trend bei Verwaltungen. Bei den AU-Fällen (Arbeitsunfähigkeitsmeldung durch den Arzt an die Krankenkasse) dominieren:

- Krankheiten des Atmungssystems
- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes
- Psychische- und Verhaltensstörungen



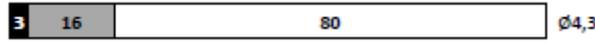
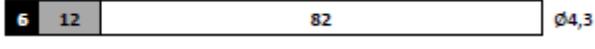
4.3 Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz

Wichtigstes Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefahren zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Gesundheitsgefährdungen und Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

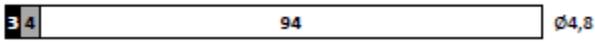
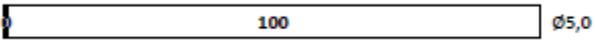
Im Bereich der klassischen Gefährdungsbeurteilungen erfolgten die Wiederholungsbeurteilungen der Dienstgebäude und Arbeitsplätze als Daueraufgabe.

Für die Sanierung des Casinos wurde die Gefährdungsbeurteilung zum Dienstgebäude und seinen Fluchtwegen erstellt. Aufgrund dieser Gefährdungsbeurteilung und der Hinweise der Aufsichtsperson der Unfallversicherung mussten die möglichen Sitzplätze im Casino deutlich reduziert werden. Zusätzlich ist es erforderlich in Zukunft bei Personalversammlungen im Casino eine Brandwache zu stellen. In einer weiteren Gefährdungsbeurteilung wurden die bereitzuhaltenden Feuerlöscher festgelegt.

Eine eigenständige Befragung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist nicht geplant. Vielmehr soll in Zukunft das im Amt etablierte Instrument der Mitarbeiterbefragung (MAB) unter Beachtung der Hinweise der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) und unseres Interesses an einer langfristigen Mitarbeiterbeobachtung optimiert werden. Zurzeit wird das Erhebungsprogramm unter Einbeziehung von Gruppe A2 – Personal, Rechtsfragen der Verwaltung – und Referat B 201 – Fragebogenpretest, Erhebungsmethoden –, mit der Unfallversicherung abgestimmt. 10 der 19 erforderlichen Gefährdungsfaktoren werden bereits durch den aktuellen MAB-Fragebogen abgebildet. Die übrigen befinden sich im Abstimmungsprozess.

Fragestellung aus der Prüfliste psychische Belastung (UVB)...	...wird durch folgende Fragen der MAB abgebildet	Ergebnisse der MAB 2013
Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	Meine Arbeit ist abwechslungsreich.	 65 24 11 Ø2,2
Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und/ oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz?	Ich habe in meinem Büro ausreichend Platz.	 86 8 6 Ø1,6
	Ich bin mit der Möblierung meines Büros zufrieden.	 86 9 5 Ø1,7
Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?	Alles in allen bin ich mit den Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung zufrieden.	 71 23 6 Ø2,2
	Ich kann mir leicht alle Informationen beschaffen, die zur Erledigung meiner Aufgaben notwendig sind.	 68 25 7 Ø2,2
Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?	Mein Fachwissen reicht für meine gegenwärtigen Aufgaben aus.	 87 12 1 Ø1,8
	Ich fühle mich durch meine Aufgaben unterfordert.	 13 18 69 Ø3,9
	Ich fühle mich durch meine Aufgaben überfordert.	 3 16 80 Ø4,3
Ist die Aufgabe/ Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?	Meine Arbeit macht mich krank.	 6 12 82 Ø4,3

	Meine direkte Führungskraft achtet darauf, dass meine Arbeit nicht auf Kosten meiner Gesundheit geht.	 $\bar{x}2,1$
Ist Ihre Aufgabe/ Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, Gerüche)?	Meine Arbeitsplatzbedingungen (z.B. Lautstärke, Temperatur, Geruch) beeinträchtigen mich.	 $\bar{x}3,7$
Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Entwicklung der Dienststelle/ des Betriebes?	Die Inhalte der strategischen Ziele sind mir bekannt.	 $\bar{x}2,4$
	Ich weiß, wie ich mit meiner Arbeit zur Erfüllung der strategischen Ziele beitragen kann.	 $\bar{x}2,4$
Können Sie überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?	Ich bin ständig mit Arbeit überlastet.	 $\bar{x}3,6$
Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?	Meine direkte Führungskraft gibt mir angemessen häufig Rückmeldung über meine Arbeitsleistung.	 $\bar{x}2,3$
Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen/ Kollegen?	Alles in allem bin ich mit der Zusammenarbeit zufrieden.	 $\bar{x}2,3$
	In meiner Organisationseinheit (z.B. Gruppe, Referat, Arbeitsbereich) werden mindestens monatlich Besprechungen durchgeführt, an der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen.	 $\bar{x}1,9$
Besteht ein positives soziales Klima?	In meinem Arbeitsbereich ziehen alle an einem Strang.	 $\bar{x}2,4$
	Ich arbeite gerne mit meinen unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen zusammen.	 $\bar{x}1,7$

	Ich fühle mich als Opfer von Mobbing.	 34 94 Ø4,8
	Ich werde am Arbeitsplatz sexuell belästigt.	 0 100 Ø5,0
	In meiner Gruppe helfen wir uns gegenseitig, auch über die Grenzen des eigenen Arbeitsbereichs hinweg.	 76 18 6 Ø2,0

5 Gesundheit stärken – Präventionsangebote des Gesundheitsmanagements

Das Gesundheitsmanagement des Statistischen Bundesamtes bietet praxisorientierte Veranstaltungen an. Sämtliche Angebote stehen allen Beschäftigten offen. Diese bieten vielfältige Möglichkeiten, einen individuell eigenen Zugang zur Gesundheitsförderung zu entdecken und neue Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Gesundheit kennen zu lernen.

5.1 Gesundheitskurse im Fortbildungsprogramm

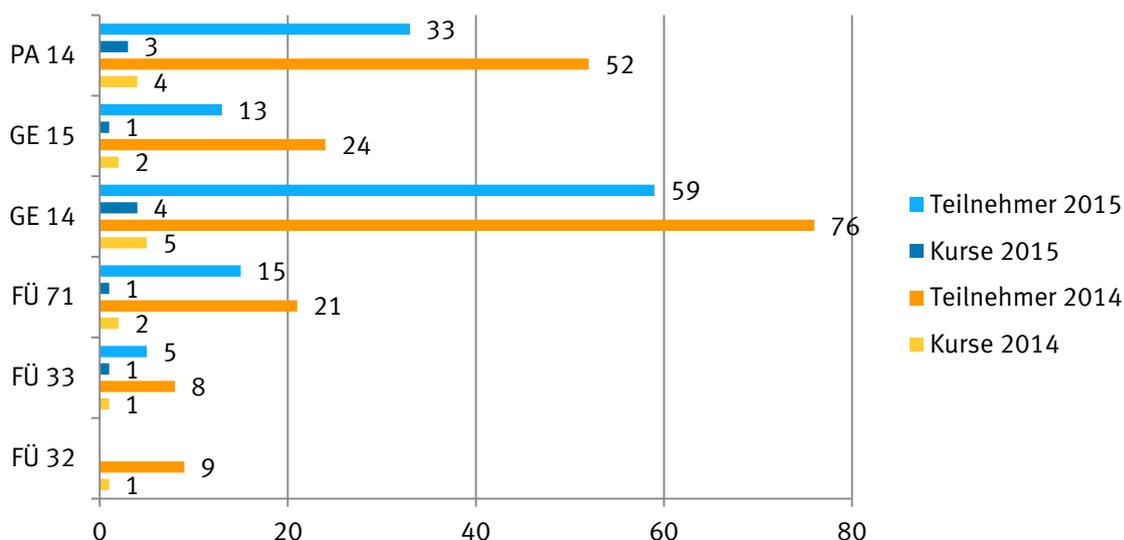
Gesundheitskurse sowie thematisch angrenzende Themen sind feste Bestandteile des Jahresprogramms der Aus- und Fortbildung. Sie werden in der eigenen Rubrik „Gesundheits- und Sozialmanagement sowie Arbeitsschutz“ angeboten. Ergänzende Angebote finden sich in der Rubrik „Fortbildung für Führungskräfte“.

Die Fortbildungen ermöglichen Führungskräften sich sowohl mit eigenen Belastungen als auch mit den verschiedenen Aspekten gesundheitsbezogener Mitarbeiterführung auseinanderzusetzen.

In den Jahren 2014 und 2015 fanden folgende Kurse in Wiesbaden und Bonn statt:

- Hilfe bei Suchterkrankungen (FÜ 32)
- Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe (FÜ 33)
- Burn-out erkennen und vermeiden (FÜ 71)
- Sehtraining bei visueller Dauerbelastung (GE 14)
- Rücken Aktiv Kurse (GE 15)
- Work-Life Balance (PA 14)

Teilnehmende und Anzahl der Kurse



5.2 Gesundheitsangebote des Gesundheitsmanagements außerhalb des Fortbildungsprogramms

- Vorträge zu gesundheitsrelevanten Themen
- Emission von Laserdruckern
- Craniomandibuläre Dysfunktion
- Workshop „Mach Dich locker“

Zusätzlich wurden und werden weiterhin über die [Intranetseite](#) des Gesundheitsmanagements Programme von privaten Dozenten über die des Gesundheitsmanagements angeboten, die von den Beschäftigten des Amtes außerhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten wahrgenommen werden können. Von Seiten des Statistischen Bundesamtes werden der Raum H 04 sowie Gymnastik-(Yoga-)matten, Medizinbälle, Stepper und Therabänder bereitgestellt. Zur technischen Unterstützung stehen ein CD-Player sowie eine Wii-Spielkonsole zur Verfügung.

- Autogenes Training
- Massage am Arbeitsplatz
- Mobiles Shiatsu
- Hatha-Yoga (in 2014 und 2015 je drei Kurse mit insgesamt 48 Teilnehmenden)
- Vinyasa-Yoga (in 2015 ein Kurs mit 9 Teilnehmenden)
- Fitness für Alle (in 2014 und 2015 je drei Kurse mit 76 Teilnehmenden)

5.3 Betriebssport

[Betriebssport](#) hat seine Wurzeln im sozialen Engagement der Arbeiterbewegung des 19. Jahrhunderts. Hintergrund ist die Pflege der sozialen Kontakte zur Verbesserung der Betriebsatmosphäre und die Förderung der körperlichen Bewegung.

Der Betriebssport im Statistischen Bundesamt ist eine Eigeninitiative der Beschäftigten. Die Organisation des Betriebssportes erfolgt an den Standorten traditionell in unterschiedlichen Strukturen. In Wiesbaden treffen sich mehrere Betriebssportgruppen, die keine vereinsmäßige Verbindung aufweisen. In Bonn organisiert die Sportgemeinschaft des BMI e.V. den Betriebssport. Die Unfallversicherung durch die Unfallversicherung Bund und Bahn bei Tarifbeschäftigten bzw. die Unfallfürsorge nach den beamtenrechtlichen Vorschriften für die Beamten ist aufgrund der eigenständigen Organisation des Betriebssportes nicht gegeben. Die betroffenen Beschäftigten müssen sich hier selbst oder über einen Verein versichern.

Die Betriebssportgruppen im Überblick:

- Badminton
- Basketball
- Bowling
- Drachenboot
- Firmenläufe
- Fußball
- Laufftreff
- Schach
- Sportgemeinschaft BMI
- Tennis
- Tischtennis
- Volleyball

5.4 Grippeschutzimpfungen

Im Herbst 2014 und 2015 wurde im Rahmen des Gesundheitsmanagements durch Nutzung des Rahmenvertragsangebotes zur betriebsärztlichen Versorgung allen Beschäftigten des Hauses eine kostenlose Grippeschutzimpfung angeboten.

Teilnehmende an den Grippeschutzimpfungen		
Standort	2014	2015
Wiesbaden	129	153
Bonn	32	35
Berlin	7	8
Insgesamt	168	196

5.5 Gesundheitstage

5.5.1 Wiesbaden

Die in Wiesbaden jährlich stattfindenden Gesundheitstage wurden auch in den Jahren 2014 und 2015 gut angenommen.

Durch die Verteilung von Angeboten mit Voranmeldung auf die kleinen Besprechungsräume im Haus konnte die drangvolle Enge im Foyer reduziert werden. Die Teilnahme an sämtlichen Angeboten der Veranstaltung war kostenlos und wurde auf die Arbeitszeit angerechnet. Die Freistellung erfolgte in Absprache mit der Amtsleitung.



Aufgrund der geringen Nachfrage und der eingegangenen Rückmeldungen wurden die parallel zum Marktplatz im Foyer angebotenen Vorträge in den Besprechungsräumen im Jahr 2015 nicht wieder vorgesehen. Für 2016 sind separat angebotene Vorträge geplant.

Die Programme im Überblick:

Wirbelsäulenmessung	Handkraftmessung
Blutdruck- und Zuckerspiegelmessung	Körperfettmessung
Balance Board Parcours	Mach Dich locker
Balance-Check	Taiji-Qigong
Yoga	Sanfte Manuelle Therapie
Stressmessung	Aktuelles aus der Rentenversicherung
Stretch & Relax in der Mittagspause	Massage am Arbeitsplatz
Vorwärts mit Rückgrat	Azubi-Stand
Gesundheitsinformationen	Frauenselbsthilfe nach Krebs
Deutsche Herzstiftung	Venenmessung
Betriebssportgruppen	Progressive Muskelentspannung
Taping	Mobile Massage
Hörtest	Hörakkustik Becker

5.5.2 Bonn

In Bonn findet der Gesundheitstag im zweijährlichen Rhythmus statt. Es handelt sich dabei um eine gemeinsame Veranstaltung der am Standort Bonn Graurheindorfer Straße 198 und Husarenstraße 30 ansässigen Bundesbehörden BMI, StBA, BKM, BfDI, BISP und BVA.

Angeboten wurden:

Cholesterin-, Blutzucker- und Blutdruckmessungen	Geschicklichkeitsspiele (Fußparcours und elektronische Spielen an der Wii)
individuelle Stressbarometer	Torwandschießen
Life-Kinetik	Basketballkorbwerfen
Gemüse- und Saftbar	Betriebssportgruppen
Vortrag "Burn Out"	Yoga
Vortrag "Gesunder Schlaf"	Body-Scan
Schnupperkurs Moving für den Rücken	Physiotherapie
Workshop Powernapping	TouchLife-Massage
Workshop "Move to change – Gesund durch Bewegung"	Aromaöl-Handmassage
Fußreflexzonenmassage	Ayurvedische Massage

6 Gesundheit wieder herstellen – Rehabilitations- und Fürsorgeangebote

6.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Arbeitgeber ist nach § 84 (2) neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – verpflichtet Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen wiederholt oder unterbrochen arbeitsunfähig sind, Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit aufzuzeigen.

Das betreffende Verfahren wird durch A 202 Personalbetreuung ausgelöst. Die/der Beschäftigte wird über die Gesprächs- und Hilfsangebote des Sozialmanagements, des betriebsärztlichen Dienstes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit u.a. informiert.

Es wird nicht dokumentiert, ob ein Gesprächs- oder Hilfsangebot in Anspruch genommen wird. Ob und wie eine Evaluation des in Anspruch genommenen Angebots durchgeführt wird, wird ebenfalls nicht dokumentiert.

6.2 Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (gemäß § 74 SGB V und § 28 SGB IX und der hierzu ergangenen Empfehlungen zur Umsetzung der stufenweisen Wiedereingliederung nach § 8 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des gemeinsamen Bundessausschusses¹) ist vom BEM-Verfahren zu unterscheiden. Sie stellt nicht auf die Zeitdauer der Arbeitsunfähigkeit ab, sondern allein auf eine vorliegende Arbeitsunfähigkeit und die Einschätzung des behandelnden Arztes, ob eine sofortige Arbeitsaufnahme möglich oder eine stufenweise Wiedereingliederung individuell erforderlich ist. Den Betroffenen stehen neben der stufenweisen Heranführung an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes, die gleichen Gesprächs- und Hilfsangebote wie beim BEM zur Verfügung.

¹ Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) ist das oberste Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung der Ärzte, Zahnärzte, Psychotherapeuten, Krankenhäuser und Krankenkassen in Deutschland. (www.g-ba.de)

7 Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz ist das älteste Standbein des Gesundheitsmanagements und wurde in Deutschland für das Land Preußen bereits 1839 gesetzlich verankert (Preußisches Regulativ).

Nach der aktuellen Fassung des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern.

Akteure im Arbeitsschutz sind

- die Behördenleitung
- Betriebsärztlicher Dienst
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Personalvertretung
- Sicherheitsbeauftragte
- Arbeitssicherheitsausschuss (ASA)
- Unfallversicherung Bund und Bahn

7.1 Betriebsärzte

Sie haben den Arbeitgeber in allen Fragen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes zu unterstützen, sowie die arbeitsmedizinische Vorsorge der Beschäftigten vorzunehmen.

Die Aufgabe wird nach öffentlicher Ausschreibung für den Geschäftsbereich des BMI durch die Fa. B.A.D. wahrgenommen. Die Kontaktaufnahme erfolgt über das örtlich zuständige Arbeitsschutz-Sachgebiet.

7.2 Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Sie haben den Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit sowie bei der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen. Bestandteil dieser Beurteilungen und Überprüfungen ist die regelmäßige Begehung der Dienstgebäude, der Büroarbeitsplätze und der Sonderbereiche auf mögliche Gefährdungen.

Nach öffentlicher Ausschreibung wird die Aufgabe an den Standorten Wiesbaden und Bonn durch Beschäftigte der Fa. Streit und am Standort Berlin durch Beschäftigte der Fa. Degas wahrgenommen.

7.3 Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII

Sicherheitsbeauftragte nach § 22 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) – gesetzliche Unfallversicherung – haben die Aufgabe, Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Sie haben vor allem die Aufgabe, sich von dem Vorhandensein der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen zu überzeugen und auf Unfall und Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten aufmerksam zu machen.

Für den Standort Wiesbaden sind 15 Sicherheitsbeauftragte bestellt.

Für den Standort Bonn sind 9 Sicherheitsbeauftragte bestellt.

7.4 Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Nach § 16 des Arbeitssicherheitsgesetzes ist in Verwaltungen des Bundes ein den Grundsätzen des Arbeitssicherheitsgesetzes gleichwertiger Arbeitsschutz zu gewährleisten. Zur Umsetzung

dieser Vorgaben wurde die Richtlinie für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes erlassen. Entsprechend dieser Richtlinie wurde an den Standorten Wiesbaden und Bonn je ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) gebildet. Der ASA Wiesbaden ist auch für Berlin zuständig.

Mitglieder im Arbeitsschutzausschuss sind:

- die Leitung des jeweiligen Standortes bzw. deren Beauftragte
- die Personalvertretung
- Betriebsärzte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte (§ 22 SGB VII)

Durch Beschluss des ASA Wiesbaden tagt dieser einmal halbjährlich.

Die Protokolle der Sitzungen werden im Intranet veröffentlicht.

7.5 Erste Hilfe

7.5.1 Ersthelfer

Nach dem Arbeitsschutzgesetz und der für das Statistische Bundesamt geltenden Vorschrift der gesetzlichen Unfallversicherung hat das Statistische Bundesamt sicherzustellen, dass an allen seinen Standorten jeweils 5 % der Anwesenden als Ersthelfende zur Verfügung stehen. Die erforderlichen Sachmittel sind bereitzustellen. Insbesondere gehören zu den Einrichtungen und Sachmitteln Notrufeinrichtungen, Sanitätsräume sowie Erste-Hilfe-Material, Rettungsgeräte und Transportmittel.

Anzahl der Ersthelfenden nach Standort			
Standort	Mindestzahl der Ersthelfenden	Tatsächliche Zahl der Ersthelfenden	Durchgeführte Schulungen 2014/2015
Wiesbaden	84	132	85
Bonn	28	32	32
Berlin	2	2	2

7.5.2 Betriebssanitäter

Bei mehr als 1.500 Beschäftigten an einem Standort bzw. bei mehr als 250 Beschäftigten an einem Standort, wenn dort Art und Schwere und Zahl der Unfälle den Einsatz von Sanitätspersonal erforderlich machen, ist sicherzustellen, dass ein Betriebssanitäter zur Verfügung steht.

Als Betriebssanitäter dürfen nur Personen eingesetzt werden, die an einer entsprechenden Ausbildung für den betrieblichen Sanitätsdienst teilgenommen haben.

Am Standort Wiesbaden stehen zurzeit fünf Beschäftigte freiwillig als Betriebssanitäter zur Verfügung.

Am Standort Bonn stehen zurzeit zwei Beschäftigte zur Verfügung.

Die Einsätze der Betriebssanitäter unterliegen dem Schweigegebot.

Neben den aktuellen Hilfeinsätzen unterstützen die Betriebssanitäter bei den Gesundheitstagen und bei der Ausrichtung des Sommerfestes.

7.6 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Den Beschäftigten sind bei bestimmten Tätigkeiten arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anzubieten. Dabei entscheiden die Beschäftigten, ob sie das Untersuchungsergebnis dem Arbeitgeber mitteilen. Entsprechend der Belastung unserer Arbeitsplätze betrifft die Regeluntersuchung für das Statistische Bundesamt den Bildschirmarbeitsplatz. Daneben finden noch Untersuchungen für die Fahrdiensttauglichkeit (Die Pflichtuntersuchungen nach dem Kraftfahrertarifvertrag fallen nicht hierunter, erfolgen aber nach den gleichen Grundsätzen. Hier wird das Ergebnis der Untersuchung zwingend dem Arbeitgeber bekannt gegeben), Untersuchungen zum Umgang mit Säuren und Laugen und bei Dienstreisen in bestimmte Länder statt.

7.7 Bildschirmarbeitsplatzbrillen

Im Rahmen der Bildschirmarbeitsplatzuntersuchung wird aufgrund unserer Altersstruktur vermehrt festgestellt, dass neben der selbst zu beschaffenden Brille für die normale Sehkorrektur eine spezielle Sehhilfe für die Arbeit am PC notwendig ist. Die Kosten für diese Brille hat das Statistische Bundesamt abhängig von der Korrekturstärke im Rahmen bestimmter Höchstgrenzen zu tragen.

Anzahl der Zuschüsse zu den Sehhilfen		
Standort	2014	2015
Wiesbaden	69	119
Bonn	18	18

7.8 Elektrisch höhenverstellbare Schreibtische

Die vorwiegend sitzende Tätigkeit unserer Beschäftigten führt auch immer wieder zur Bereitstellung elektrisch höhenverstellbarer Schreibtische aufgrund orthopädischer Bedürfnisse der Beschäftigten.

Bereitgestellte elektrisch höhenverstellbare Schreibtische		
Standort	2014	2015
Wiesbaden	22	26
Bonn	5	14

7.9 Bürodrehstühle

Sowohl im Rahmen der Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen durch den betriebsärztlichen Dienst wie auch bei den Begehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit werden Bürodrehstühle mit besonderen Eigenschaften für Menschen mit gesundheitlichen Problemen am Muskel-Skelett-System erforderlich.

Bereitgestellte Sonderdrehstühle		
Standort	2014	2015
Wiesbaden	5	4
Bonn	3	8

8 Sozialberatung

„Betriebliche Sozialberatung ist ein Beitrag, den ein Unternehmen oder eine Behörde leistet, um der sozialen Verantwortung gerecht zu werden und zur Humanisierung in der Arbeitswelt beizutragen. Reagiert wird damit auf das Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichen Abläufen und menschlichen bzw. sozialen Frage- und Problemstellungen sowie den sich daraus ergebenden leistungsmindernden Reibungspunkten. Präventiv soll die Entstehung von Konfliktsituationen verhindert werden. Ziel ist, prozessbegleitend auf sozial verträgliche Weise zum Wachstum des Unternehmens oder der Behörde beizutragen.“²

Eine „erfolgreiche Beratung“ hängt nicht alleine von der Sozialberaterin und den Ratsuchenden ab. Wichtig sind die Rahmenbedingungen, die Akzeptanz, die Mitwirkung und Mitarbeit anderer Beteiligter.

Die betriebliche Sozialberatung versteht sich als Partnerin sowohl für die Beschäftigten, die Amtsleitung und Führungskräfte als auch für die Interessenvertretungen. Sie ist kein verlängerter Arm der Amtsleitung. Durch ihre Arbeit nimmt sie Einfluss auf die soziale Atmosphäre im Haus.

Beratung können Beschäftigte, Auszubildende, Führungskräfte, Pensionäre, Rentner und Angehörige von aktiven oder ehemaligen Beschäftigten in Anspruch nehmen. Die Beratungen werden mit verschiedenen Interventionsmethoden durchgeführt und finden als Einzelberatung, als Beratung mit einer Gruppe von Beschäftigten – ohne oder mit den zugehörigen Führungskräften – sowie als Einzelberatung mit Führungskräften statt. Gegebenenfalls werden Mitglieder von Interessenvertretungen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe A2 Personal/Recht beteiligt bzw. diese selbst beraten.

Als Methoden werden Systemische Beratung, Krisenintervention, klientenzentrierte Gesprächsführung, moderierte Gespräche, gruppendynamische Konzepte und Coaching angewendet.

Schwerpunkt der Arbeit ist die lösungsorientierte Beratung. Mit den Klientinnen und Klienten werden Handlungsalternativen erarbeitet, die eine neue Sichtweise der Problemsituation zulassen.

Wichtig dabei ist es, den Klientinnen und Klienten ihre Persönlichkeitsmerkmale bewusst zu machen und ihre Ressourcen zu stärken. Die lösungsorientierten Beratungen werden prozessbegleitend persönlich, telefonisch und auch schriftlich (Mail) geführt.

Beratungsschwerpunkte sind:

- Persönliche Krisen und Konflikte
- Konflikte und Probleme am Arbeitsplatz
- Familiäre Probleme
- Folgen von somatischen Erkrankungen
- Psychische Erkrankungen
- Suchtprobleme
- Coaching von Führungskräften

² s. Bettina Stoll, Betriebliche Sozialarbeit, 2001, S. 23

- Kriseninterventionen, z.B. bei Suizidankündigungen
- Orientierungshilfe und Koordination in allen Fragen des Lebens
- Stärkung der eigenen Ressourcen und Lösungskompetenzen
- Hilfestellung bei der Erstattung von Anträgen

Auskunft zur Häufigkeit der unterschiedlichen Beratungsthemen sowie zur Statistik der Einzelfälle gibt der [Tätigkeitsbericht der Sozialberatung](#).