

Interpellation Bergamin Strotz-Wil (45 Mitunterzeichnende) vom 8. Juni 2004

Umsetzung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in der Staatsverwaltung

Schriftliche Antwort der Regierung vom 31. Januar 2006

Livia Bergamin Strotz-Wil nimmt in ihrer Interpellation Bezug auf das Konzept für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, das von der Regierung beschlossen worden war, dessen Umsetzung im Frühjahr 2004 dann aber aufgeschoben wurde. Sie erkundigt sich u.a. nach den Gründen für die Verzögerung, nach dem Stand der Umsetzung und nach den inhaltlichen Elementen des Konzepts.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Im Sommer 2000 beschloss die Regierung, die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz gemäss der EKAS-Richtlinie 6508 nicht isoliert umzusetzen, sondern im Rahmen eines Konzepts, welches auch die betriebliche Gesundheitsförderung mit einbezieht. Die Erarbeitung des Konzepts erfolgte im Rahmen eines breit abgestützten Projekts, an dem sich die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz mit einem Beitrag von Fr. 200'000.– finanziell beteiligte. Nach zweijähriger Projektarbeit hiess die Regierung im Dezember 2002 das Detailkonzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in der Staatsverwaltung gut.

Das Konzept BGM umfasst alle bisherigen und eine Reihe neuer Massnahmen zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung. Ziel des BGM ist es, die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld des ganzen Personals so zu gestalten, dass sie nachhaltig:

- die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gewährleisten;
- zur Förderung der Gesundheit beitragen, z.B. durch Interesse und Freude an der Aufgabe oder durch ein unterstützendes Arbeitsklima;
- die Kompetenzen für eigen- und mitverantwortliches Handeln stärken;
- das körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden und die Lebensqualität im Bereich der Arbeit unterstützen.

Das Konzept von Dezember 2002 sah acht Massnahmen vor, die das Erreichen der genannten Ziele sicherstellen sollten. Auslösendes Element sollte die Information und Beauftragung der Vorgesetzten durch die Departemente sein. Nachdem im Sommer 2003 einschneidende Sparmassnahmen viele Vorgesetzte stark verunsichert hatten, beschloss die Regierung, für die Beauftragung der Vorgesetzten einen günstigeren Zeitpunkt abzuwarten und das weitere Vorgehen für die Umsetzung des Konzepts BGM aufgrund der Ergebnisse der Personalbefragung vom Herbst 2003 abschliessend festzulegen. Der Entscheid zum weiteren Vorgehen wurde dann im Frühjahr 2004 abermals vertagt, weil die äusseren Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit den damals laufenden Abklärungen und den geplanten Sofortmassnahmen zur Strukturreform gemäss Massnahmenpaket 2004 als zusätzlich ungünstig erachtet worden waren.

Es kam hinzu, dass die gemäss Detailkonzept vom Dezember 2002 vorgesehenen Massnahmen verschiedentlich als zu aufwändig und nicht zielführend kritisiert worden waren. Dies bewog die Projektleitung, die Vorschläge nochmals einer vertieften Überprüfung zu unterziehen.

Zu diesem Zweck wurden auch bei allen Departementen ergänzende Befragungen durchgeführt. Aufgrund dieser neuerlichen Lagebeurteilung kam der Lenkungsausschuss zum Schluss, der Regierung eine vereinfachte Variante des Konzepts BGM («BGM vereinfacht») zur Umsetzung vorzuschlagen. Das bedeutet aber nicht eine Beschränkung auf die ausschliessliche Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen EKAS-Richtlinie 6508. Die Gefahrenpotenziale im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich sind im Vergleich zu produzierenden Betrieben stärker bei den so genannten «weichen Faktoren» zu suchen. Die Variante «BGM vereinfacht» berücksichtigt diesen Umstand und stellt eine logische und konsequente Abstützung auf die bestehende Führungskonzeption der Staatsverwaltung dar.

Mit Beschluss vom 6. September 2005 ist die Regierung dem Antrag des Lenkungsausschusses gefolgt und hat festgelegt, dass das «BGM vereinfacht» umgesetzt wird. Die Initiierung erfolgte im Rahmen des Kadertags vom 13. Dezember 2005. Die Departemente und die Staatskanzlei sind unmittelbar anschliessend beauftragt worden, für die Umsetzung des Konzepts in ihrem Zuständigkeitsbereich zu sorgen. Mittels Intranet sind noch im Dezember vergangenen Jahres alle Mitarbeitenden über die Ziele und Massnahmen des BGM informiert worden. Das Konzept BGM ist für alle Dienststellen des Kantons verbindlich.

Ergänzend lassen sich die aufgeworfenen Fragen wie folgt beantworten:

- 1./2. Die Gründe für die Verzögerung der Umsetzung des BGM sind vorstehend dargelegt. In verschiedenen Bereichen der kantonalen Verwaltung, hauptsächlich solchen mit Branchenlösungen, sind gezielte Vorkehrungen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit schon vorher getroffen worden. Mit der integralen Umsetzung des BGM wird dies nun flächendeckend sichergestellt.
3. Mit dem BGM will die Regierung erreichen, dass alle Mitarbeitenden, gleich welcher Funktion:
 - ihren Auftrag, die Zusammenhänge und Abläufe in ihrem Arbeitsumfeld verstehen;
 - auf ihren Aufgabenbereich, die Arbeitsorganisation und ihr Arbeitsumfeld Einfluss nehmen können;
 - ihre Aufgabe als sinnvoll und nützlich erleben;
 - vor gesundheitlichen Risiken und Beeinträchtigungen geschützt werden;
 - eine Förderung ihrer Selbstkompetenz im Bereich der Gesundheit erfahren.
4. Das Konzept BGM sieht folgende Massnahmen vor, um die gesetzten Ziele zu erreichen:
 - Information, Befähigung und Unterstützung der Vorgesetzten;
 - Information der Mitarbeitenden;
 - Umsetzung in den Dienststellen;
 - Gefahrenermittlung und Risikoanalyse gemäss EKAS-Richtlinie 6508;
 - Unterstützung durch die Dienststellen mit Querschnittsfunktionen;
 - Abstimmung der Instrumente der Personalpolitik;
 - Dokumentation im Intranet;
 - Beratung und Coaching der Vorgesetzten;
 - Fortbildung (Kursangebote zum BGM);
 - Wirkungskontrolle.

Die Information der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden ist bereits erfolgt, die Dokumentation im Intranet realisiert. Zudem werden schon seit längerem einzelne Kurse zum BGM angeboten. Die Vorkehrungen für die übrigen Massnahmen sind getroffen; sie werden nun laufend umgesetzt.

- 5./6. Die unmittelbaren Projektkosten für die Erarbeitung des Konzepts BGM beliefen sich auf rund Fr. 740'000.–. Daran leistete die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz einen Beitrag von Fr. 200'000.–. Die jährlich wiederkehrenden Kosten beziffern sich auf rund

Fr. 90'000.–. Die aus der Umsetzung der EKAS-Richtlinie resultierenden Kosten (z.B. im Bereich Infrastruktur oder Ergonomie) sind erst quantifizierbar, wenn die Risikoanalyse in allen Dienststellen vorgenommen sein wird. Die erforderlichen Mittel werden auf dem ordentlichen Budgetweg bereitzustellen sein. Bei diesen Kosten ist jedoch festzuhalten, dass sie BGM-unabhängig sind und in jedem Fall entstehen, da sie auf einer bundesgesetzlichen Vorgabe beruhen.

7. Die Arbeit und das Umfeld am Arbeitsplatz haben einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Das BGM soll sicherstellen, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen und dass ihre körperliche und seelische Gesundheit erhalten bleibt. Motivation und Arbeitsfreude der Mitarbeitenden sind gleichzeitig auch Grundlage für eine qualitativ und quantitativ gute Leistung und damit für eine leistungsfähige Verwaltung. Vom BGM profitieren somit beide Seiten: Arbeitnehmer und Arbeitgeber.