



Bundesministerium
für Verkehr,
Innovation und Technologie

An die
Präsidentin des Nationalrates
Doris Bures
Parlament
1017 Wien

GZ. BMVIT-9.000/0095-I/PR3/2016
DVR:0000175

Wien, am 24. Jänner 2017

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Der Abgeordnete zum Nationalrat Doppler und weitere Abgeordnete haben am 24. November 2016 unter der **Nr. 11029/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Burn-out gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3:

- *Bei wie vielen Personen, welche in Ihrem Verantwortungsbereich beschäftigt sind/waren, wurde ein Burn-out-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 Burn-out-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-Syndrom“ 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 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 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 diesbezüglichen Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – eine Klarstellung hinsichtlich der Evaluierung psychischer Belastungen, die zur verstärkten Prävention von derartigen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz beitragen und die Auseinandersetzung mit diesem Thema in den Dienststellen fördern soll.

Mag. Jörg Leichtfried

