

Dr. Hans Jörg Schelling
Bundesminister für Finanzen



Frau Präsidentin
des Nationalrates
Doris Bures
Parlament
1017 Wien

Wien, am 30. Mai 2017
GZ. BMF-310205/0092-I/4/2017

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 12662/J vom 30. März 2017 der Abgeordneten Rupert Doppler, Kolleginnen und Kollegen beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Zu 1.:

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hat in der Finanzverwaltung bereits eine lange Tradition: Seit 2002 ist die BGF im Finanzressort ein wichtiger Bestandteil eines modernen Personalmanagements. Im Juli 2008 hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) die „Charta für Betriebliche Gesundheitsförderung“ des Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung verabschiedet. Sowohl die Zentralleitung als auch alle fünf Regionen sind zum Teil schon mehrfach mit dem BGF-Gütesiegel, eines vom Fonds Gesundes Österreich geförderten Qualitätssicherungsprojektes vom Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, ausgezeichnet worden.

Mittels der im Jahre 2010 ins Leben gerufenen Initiative „Auf lange Sicht – G’sund bleiben“ bietet das BMF seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfangreiche Aktivitäten, die das Bewusstsein für ihr Gesundheitsverhalten fördern sollen. Da hier den Führungskräften eine besondere Rolle zukommt („Fürsorgepflicht des Dienstgebers“), wird diesen ein besonderes Augenmerk gewidmet. Dank der über 150 geschulten Gesundheitsmoderatorinnen und

-moderatoren und dem Koordinatorinnen- bzw. Koordinatoren-Team im Finanzressort ist das Thema Gesundheit zu einem festen Bestandteil des Berufsalltags aller Kolleginnen und Kollegen des Finanzressorts geworden. Somit kann mit Stolz gesagt werden, dass die BGF heute sehr stark im Kontext der Nachhaltigkeit betrieben wird.

Die betriebliche Gesundheitsförderung wird von zwei zentralen Aufgaben bestimmt:

1. Die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen müssen durch die Rahmenbedingungen so gestaltet sein, dass eine Gesundheitsbeeinträchtigung nachhaltig vermieden wird (Verhältnisprävention).
2. Das gesundheitsbewusste Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss durch verschiedenste Maßnahmen gefördert werden (Verhaltensprävention).

In der im Jahr 2012 verabschiedeten Richtlinie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, die dem Salutogenese Modell von Aaron Antonovsky folgt, in dem Gesundheit nicht als Zustand sondern als Prozess zu verstehen ist, gliedert sich die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit in vier Gesundheitskreise – Bewegung/Stressabbau & Entspannung/Impfungen/Sonstiges.

Für jeden dieser Kreise wurden Spezifikationsheets definiert, die ganz genauen Qualitätskriterien unterliegen.

Das Ziel der angebotenen Aktivitäten aus diesen Kreisen ist es, durch eine periodische und regelmäßige Umsetzung eine nachhaltige Wirkung für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen. Im Vordergrund steht dabei der Grundsatz: „Prävention, statt Reparatur“.

Mittels einer Konzeptionierung eines aktiven betrieblichen Gesundheitsmanagements wird nun im Bundesministerium für Finanzen ein weiterer, wichtiger Schritt von der betrieblichen Gesundheitsförderung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement gesetzt. Gesundheit wird als zentraler Wert im Unternehmen verankert und verbindet somit gesundheitsrelevante Handlungsfelder mit den in der Organisation vorhandenen Management- und Steuerungsstrukturen.

Zu 2. sowie 5. bis 8.:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Finanzressorts haben Zugang zu den Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Ressortfremde Personen haben generell keinen Zugang.

Zu 3.:

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, zu unterstützen und auch zu verbessern. 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 Mitarbeitenden in der Regel dem Dienstgeber nicht bekannt ist und eine gesetzte Intervention daher auch nicht daran gemessen werden kann.

Zu 4.:

Dem Gedanken der Nachhaltigkeit folgend werden seit Einführung der Richtlinie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit in der Finanzverwaltung zahlreiche Aktivitäten und Maßnahmen regelmäßig angeboten, die großteils von externen, qualifizierten Trainerinnen und Trainern durchgeführt werden. Dafür steht ein Budget von 50 Euro pro Jahr und Vollbeschäftigtenäquivalent zur Verfügung, welches im Regelfall auch ausgeschöpft wird.

Der Bundesminister:
Dr. Schelling
(elektronisch gefertigt)

