

2513/AB

vom 28.11.2014 zu 2625/J (XXV.GP)



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIN FÜR INNERES

Frau
 Präsidentin des Nationalrates
 Doris Bures
 Parlament
 1017 Wien

Mag.^a JOHANNA MIKL-LEITNER
 HERRENGASSE 7
 1014 WIEN
 POSTFACH 100
 TEL +43-1 53126-2352
 FAX +43-1 53126-2191
 ministerbüro@bmi.gv.at

GZ: BMI-LR2220/0778-I/1/c/2014

Wien, am 28. November 2014

Der Abgeordnete zum Nationalrat Hagen, Kolleginnen und Kollegen haben am 29. September 2014 unter der Zahl 2625/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Stress und Burnout bei Polizistinnen und Polizisten“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 6 und 8:

Die im § 51 Abs. 2 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 verankerte gesetzliche Regelung bezüglich der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung sieht lediglich den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung, nicht aber die Bekanntgabe des Grundes der Erkrankung vor, weshalb auch keine Angaben über die angefragten Erkrankungen evident sind.

Zu Frage 7:

Jahr	Männlich	Weiblich	Jahres-Summe
2009	1 (Wien) 1 (Känten) 1 (Steiermark) 1 (Niederösterreich)	0	4
2010	2 (Wien) 1 (Burgenland) 3 (Steiermark) 1 (Oberösterreich) 1 (Vorarlberg)	0	8
2011	1 (Niederösterreich) 1 (Vorarlberg)	1 (Niederösterreich) 1 (Tirol)	7

	3 (Oberösterreich)		
2012	1 (Niederösterreich) 1 (Wien) 2 (Oberösterreich)	0	4
2013	2 (Kärnten) 1 Niederösterreich	0	3
2014 (<u>bis September</u>)	3 (Wien) 2 (Niederösterreich) 1 (Burgenland) 1 (Salzburg) 1 (Steiermark)	0	8

Gründe:

Aufgrund der Komplexität suizidaler Hintergründe und multifaktorieller Motive sind dem Dienstgeber die Gründe nicht bekannt.

Zu den Fragen 9 und 10:

Derartige Statistiken werden nicht geführt.

Zu den Fragen 11 und 12:

Für Bedienstete der Polizei werden – beginnend ab der polizeilichen Grundausbildung bis in andere Aus- und Fortbildungssegmente (u.a. Sonderverwendungen, Sonder- und Spezialeinheiten, Führungsebenen) – neben vielfältigen weiteren fachpsychologischen bzw. auf die Gesundheitserhaltung und -förderung bezogenen Inhalten u.a. Schulungen bzw. Informationsveranstaltungen zu den Bereichen Gesundheitserhaltung bzw. -förderung und Stressprävention durchgeführt bzw. über die Grundausbildung hinaus fortgesetzt angeboten bzw. durchgeführt.

Darüber hinaus stehen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zahlreich Angebote und Maßnahmen zur Verfügung, die eine professionelle, rasche und gezielte Aufarbeitung von Stressoren zum Ziel haben:

- Polizeipsychologinnen und Polizeipsychologen des Bundesministeriums für Inneres (BM.I) diese werden bundesweit eingesetzt,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des internen Betreuungsmodells „Peer-Support“, (bundesweit eingesetzt), sowie
- bei Bedarf supervisorische Maßnahmen für Polizeidienststellen, sowie darüber hinaus
- Polizeiseelsorge,
- chefärztlicher Dienst und die Amtsärzte der Linienstruktur, sowie
- arbeitsmedizinischer Dienst, sowie bei Bedarf
- Weitervermittlung an externe Netzwerke, Beratungsstellung und therapeutisch und beratungstätige Fachexperten, Einrichtungen und Institutionen

Zu Frage 13:

Die Maßnahmen zur Stressreduktion und Stressprävention werden am aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstand gehalten. Sofern sich der Bedarf ersieht, werden diese in geeigneter Form adaptiert: Sämtliche Schulungs- und Fachinhalte bzw. sonstige fach-psychologische Maßnahmen werden fortlaufend überprüft, adaptiert und in Hinblick auf die Zielgruppenpräferenz evaluiert.

Zu Frage 14:

Als interne Beratungsstellen für Burnout und Stress fungiert u.a. der Psychologische Dienst des BM.I durch Polizeipsychologinnen und Polizeipsychologen, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des internen Betreuungsmodells „Peer-Support“, sowie in psychovegetativem Zusammenhang der chefärztlicher Dienst des BM.I und deren Amtsärzte der Liniенstruktur, wodurch umfangreiche, themenintensive und professionelle Anbote zur Verfügung stehen, die jeweils für sich die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Polizei und Verwaltung fokussieren und darüber hinaus bei Bedarf fachlich verschränkend wirken bzw. Wirksamkeit produzieren.

Zu Frage 15:

Die Angehörigenbetreuung fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich des BM.I.

Zu Frage 16:

Es finden Schulungen in allen Grundausbildungslehrgängen der Polizei, der mittleren Führungsebene sowie der höheren Führungsebene statt. Darüber hinaus finden Schulungen für Bedienstete der Verwaltung, sowie für zahlreiche Sonderverwendungen, Sonder- und Spezialeinheiten statt.

Zu Frage 17:

- Es finden Schulungen für alle angehenden Führungskräfte der Polizei zum Thema „Burnout“ verpflichtend statt.
- Die Zeiträume sind zeitlich variabel und richten sich nach der terminlichen Einberufung der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer zum Grundausbildungslehrgang für Führungskräfte.
- Inhalte in Zusammenhang mit Burnout(-Prophylaxe) sind: Stress, Hochstress, Gesundheitsprävention, Burnout, Burnout-Prävention, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Betroffenen, sowie interne und externe Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten, sowie -angebote

Zu Frage 18:

Es gibt keinen Berufskrankheitenkatalog im BM.I, da die Zuständigkeit ausschließlich bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) liegt.

Zu Frage 19:

Im Jahr 2011 wurde keine Studie des BM.I bzw. im Auftrag des BM.I zum Thema „Burnout“ durchgeführt.

Die im Jahr 2009/2010 durchgeführte „Burnout-Studie“ erbrachte keine dramatischen Ergebnisse, sondern beruht auf der Grundlage repräsentativen Vorgehens gemäß wissenschaftsmethodischer Ansprüche, wobei sich das Burnout-Risiko der österreichischen Sicherheitsexekutive im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in Österreich im niederen Relativ ersah.

Aufgrund der damals veröffentlichten Evaluierungsergebnisse, die von den Universitäten Graz und Innsbruck begleitend geprüft wurden, ist einmal mehr festzuhalten, dass die fachpsychologischen bzw. sonstigen diesbezüglichen Versorgungs- und Vorsorgemaßnahmen für die österreichische Polizei professionell, umfassend und am aktuellen Forschungsstand der Wissenschaft vollzogen werden.

Die Ergebnisse der in den Jahren 2009 und 2010 vorgenommenen bundesweiten Evaluierung sind für das Jahr 2014 als nicht mehr aktuell zu beurteilen.

Zu Frage 20:

Derzeit ist keine neuerliche Studie geplant.

Zu Frage 21:

Die Initiative 50+ Generationsmanagement ist ein breit aufgesetzter, laufender Prozess. Im Fokus stehen dabei die Handlungsfelder Gesundheit, Arbeitsorganisation, Führung und Personalmanagement.

Es wurden umfassende Maßnahmen, wie z.B. Sensibilisierung der Führungskräfte, strukturierter Dienstsport, Angebote des psychologischen Dienstes zu Themen wie Burnout-Prävention und Work-Life Balance gesetzt.

Laufende Bündelung von Aufgaben, die keine körperlich anstrengende Schicht- oder Wechseldienstverrichtung bedingen, wie z.B. in den Bereichen Community-Policing und Prävention, wurden konzipiert und angewendet.

Weiters wird im Rahmen der Dienstplanung verstärkt auf die Leistungsfähigkeit und Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht genommen.

Das BM.I hat bereits 2013 ein Modell eines Zeitausgleichsystems mit Altersteilzeitkomponenten erarbeitet. Dieses sieht auf freiwilliger Basis die Möglichkeit vor, eine gewisse Anzahl von Überstunden pro Monat auf ein Zeitwertkonto zu buchen. Diese angesparten Guthaben sollen zu einem späteren Zeitpunkt in Form von Zeitausgleich konsumiert werden können, wobei ab dem 55. Lebensjahr sogar ein Rechtsanspruch für Teilzeitkonsumation und Vollzeitkonsumation bestehen soll. Selbstverständlich sieht dieses System unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Auszahlung der angesparten Überstunden vor. Im Juli 2013 wurde beim Bundeskanzleramt die legistische Umsetzung dieses Modells beantragt, diese ist bis dato leider nicht erfolgt.

Frauen und Männern haben im Exekutivdienst grundsätzlich dieselben Tätigkeiten und Aufgaben zu erfüllen und es stehen ihnen dieselben Aufstiegsmöglichkeiten offen.

Im Sinne des Frauenförderungsgebots gemäß den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

- wurde ein Frauenförderungsplan verlautbart, bei dem sich das BM.I u.a. zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik für Frauen und Männer bekennt und
- werden Bewerberinnen für den Exekutivdienst sowie Beamtinnen bei ihrem beruflichen Aufstieg bei gleicher Eignung wie der bestgeeignete männliche Mitbewerber solange vorrangig aufgenommen bzw. bestellt, bis der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 50% beträgt.

Das spiegelt sich vor allem in der Zunahme des Frauenanteils im Exekutivdienst um mehr als 10% in den letzten 20 Jahren wider.

Mag.^a Johanna Mikl-Leitner

		25.12.2014 AB XXXX GP Anfragebeantwortung
Signaturwert		bI8Bpg...503vBATU9qUQDTKIuSwi3qvMEQQa2DB+OKZb+D0OPsKkQiWd08HbeE58tZoHgFLGvsR6CP/zW0hmMvUk15S4ht+tXw==
	Datum/Zeit-UTC	2014-11-28T15:14:47+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	531172
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Prüfinformation		Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at . Eine Verifizierung des Ausdruckes kann bei der ausstellenden Behörde/Dienststelle erfolgen.
Hinweis		Dieses Dokument wurde amtssigniert.