

Josef Pröll
Finanzminister

XXIV. GP.-NR

1839 IAB

23. Juni 2009

zu 1805 IJ



Frau Präsidentin
des Nationalrates
Mag. Barbara Prammer
Parlament
1017 Wien

Wien, am 22. Juni 2009

GZ: BMF-310205/0088-I/4/2009

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 1805/J vom 23. April 2009 der Abgeordneten Dr. Andreas Karlsböck, Kolleginnen und Kollegen, beehre ich mich, Folgendes mitzuteilen:

Zu 1. bis 3. und 6.:

Erste gesundheitsförderliche Einzelmaßnahmen fanden im Bundesministerium für Finanzen bereits im Jahr 2000 statt. Seit 2004 ist ein interdisziplinäres Team bestehend aus Mitgliedern der Personalabteilung und der Personalvertretung sowie Präventivkräften unter Federführung der „Gesundheitskoordinatorin“ als Projektleiterin mit der strategischen Maßnahmenplanung und Umsetzung gesundheitsförderlicher Aktivitäten und Schwerpunktprogramme betraut.

Im Juli 2003 wurde eine betriebsärztliche Ordination eingerichtet und seit 2006 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit, eine arbeitspsychologische Beratung in Anspruch zu nehmen. Am 25. Juli 2008 hat der damalige Herr Vizekanzler und Bundesminister für Finanzen Mag. Wilhelm Molterer die BGF-Charta unterzeichnet und damit auch öffentlich die Orientierung der Organisation an den zentralen Merkmalen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zum Ausdruck gebracht. Für die erfolgreiche Implementierung der BGF wurde das Bundesministerium für Finanzen am 2. März 2009 mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet. Diese zertifizierte Auszeichnung wird nach Projektbegutachtung durch einen internationalen Fachbeirat für die

Realisierung eines BGF-Projektes nach den hohen Qualitätskriterien des Europäischen Netzwerkes für eine Laufzeit von 3 Jahren verliehen. Um diese Auszeichnung zu erlangen sind laufend sowohl verhaltens- (Lebensstil) wie auch verhältnisorientierte (Arbeitsbedingungen) gesundheitsförderliche Maßnahmen zu setzen. Oberstes Ziel der BGF im Bundesministerium für Finanzen ist, das körperliche, seelische und soziale Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und mit allen geeigneten Mitteln zu stärken.

Die angebotenen Aktivitäten entsprechen dem ganzheitlichen (physisch – psychisch – sozial) Gesundheitsverständnis und sind aus Gründen der Nachhaltigkeit in den Regelbetrieb integriert. Die Maßnahmenplanung erfolgt dabei unter Berücksichtigung von Evaluierungsergebnissen und Bedarfserhebungen. Zur Abhaltung sämtlicher gesundheitsförderlicher Aktivitäten steht ein eigener Bewegungsraum inklusive Duschen und Garderoben zur Verfügung. Die Abhaltung von Gesundheitstagen mit vielfältigem Programmangebot zählt ebenso zu den Aktivitäten wie fachärztliche Aktionstage, Ernährungsworkshops, regelmäßiges Herz/Kreislauf-Präventionstraining mit Expertinnen und Experten des Österreichischen Institutes für Sportmedizin der Universität Wien, Stresstests und -bewältigungsseminare, medizinische Checks, Raucherentwöhnungsprogramme sowie Alkoholprävention und -intervention mit Unterstützung des Anton Proksch Institutes und die Teilnahme eines „BMF-Teams“ an Laufveranstaltungen. Weitere Beispiele für die Bandbreite der BGF im Bundesministerium für Finanzen sind zum Beispiel ein Impfpasscheck samt Impfberatung, die Gripeschutzimpfung, Impulsvorträge zu verschiedenen Themenbereichen sowie ein regelmäßiger Lauf- und Nordic Walking Treff. Es wird großer Wert auf eine sehr vielseitige Angebotspalette gelegt. Es finden sich daher auch Workshops zu Themen wie „Stressbewältigung durch innere Achtsamkeit“, „die Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen – eine Stütze oder ein Energieräuber“, Qigongeinheiten und Office-Yoga im Programmangebot. Kommuniziert werden die Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung über Mailaussendungen beziehungsweise über das Intranet im Bundesministerium für Finanzen.

Für die Betriebliche Gesundheitsförderung inklusive der betriebsärztlichen Betreuung sind im Bundesministerium für Finanzen derzeit € 50,-- pro Vollbeschäftigungsäquivalent veranschlagt.

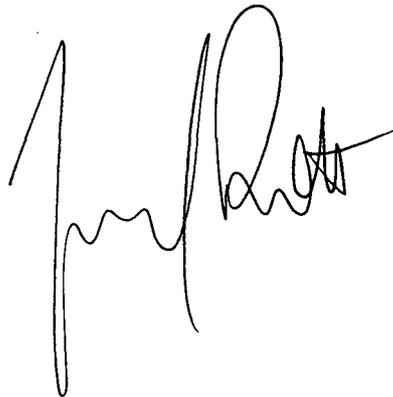
Zu 4. und 5.:

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 beziehungsweise zu verbessern und Arbeitsbelastungen entgegen zu wirken. Eine Reduktion beziehungsweise Erhöhung von Krankenstandstagen – eine ermittelbare Kennzahl – kann von anderen Einflüssen abhängen und wird nur bedingt als Messgröße verwendet, zumal der Abwesenheitsgrund der Bediensteten in der Regel dem Dienstgeber nicht bekannt ist und eine gesetzte Intervention daher auch nicht daran gemessen werden kann.

Im Übrigen verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 1802/J durch den Herrn Bundeskanzler.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke on the left side.