

## INFORMATION

zur Pressekonferenz

mit

**Landeshauptmann-Stellvertreter Franz Hiesl**

am 4. Februar 2010

zum Thema

**"Oö. Landesdienst: Gesundheitsprogramm wird weiter  
ausgebaut"**

**Landesbedienstete nur 12 Tage im Krankenstand**

**Schwerpunkt ältere Arbeitnehmer**

**Kein Aufnahmestopp im oö. Landesdienst**

**Land OÖ führt 2010 Zeitwertkonto ein**

Weitere Gesprächsteilnehmer:

- Mag. Helmut Ilk, Landespersonaldirektor;
- Dr. Peter Csar, Obmann des Landespersonalausschusses;
- OAR Klaus Lang, Abt. Inneres und Kommunales

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:  
Amt der Oö. Landesregierung  
Direktion Präsidium  
Abteilung Presse  
Klosterstraße 7 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-114 12  
Fax: (+43 732) 77 20-115 88  
landeskorrespondenz@ooe.gv.at  
www.land-oberoesterreich.gv.at

DVR: 0069264

## LANDESBEDIENSTETE NUR RUND 12 TAGE IM KRANKENSTAND

"Die Oö. Landesbediensteten sind sehr gesund und weisen weniger Krankenstandstage als Bedienstete in der Privatwirtschaft auf", freut sich Landeshauptmann-Stellvertreter Franz Hiesl. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes OÖ sind durchschnittlich nur rund zwölf Tage im Krankenstand. Wir wollen aber die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter fördern. Denn jeder Tag weniger an Krankenständen ist positiv für den einzelnen Mitarbeiter und auch für das Unternehmen Land OÖ, betont Hiesl.

Rund 80 % der Landesmitarbeiter/innen sind keine Beamten und daher im ASVG-System versichert. Gerade die Beamten beim Land OÖ sind mit 9,0 Tagen Krankenstand pro Jahr vorbildlich - das sind um drei Tage weniger als die Angestellten und Arbeiter der Privatwirtschaft.

### Daten der Krankenstandstatistik 2009:

Angestellte und Arbeiter Privatwirtschaft:	12,00 Tage
Bedienstete Land Oberösterreich*	11,90 Tage
Frauen	11,78 Tage
Männer	10,82 Tage
Beamte/innen	9,00 Tage
• davon 1/3 in handwerklicher Verwendung	

## GESUNDHEITSPROGRAMM "GEHSUND" WIRD WEITER AUSGEBAUT

Im Jahr 2006 startete Personalreferent LH-Stv. Franz Hiesl gemeinsam mit der Personalvertretung das Gesundheitsprogramm "**Ge**hsund", das somit heuer ins fünften Jahr geht. Als Basis wurde unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes Oberösterreich eine Umfrage durchgeführt und die Bedürfnisse bzw. Belastungen erhoben. Darauf aufbauend wurde ein ausgewogenes Gesundheitsprogramm erstellt, das jährlich weiterentwickelt wird.

Das Gesundheitsförderungsprogramm **Ge**hsund des Landes OÖ verzeichnet seit fünf Jahren eine ausgezeichnete Resonanz. Die vielfältigen und ganzheitlichen Angebote von **Ge**hsund fördern die wichtigste Voraussetzung für gesunde Mitarbeiter/innen: das Bewusstsein, dass jede und jeder selbst aktiv etwas zur Gesundheitsförderung beitragen kann.

**Ziel** des Projektes ist die Bewusstseinsbildung und die Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Bereichen

- Ernährung
- Bewegung
- soziale und mentale Stärke
- Gesundheitsvorsorge

Das Konzept **Ge**hsund soll in Zukunft noch besser auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesdienstes zugeschnitten werden. Mit unserem Gesundheitsförderungsprogramm wollen wir jedem die Möglichkeit bieten, seine körperliche und geistige Fitness zu steigern, seine Arbeits- und Lebensqualität zu verbessern, neue Energiequellen zu entdecken und diese erfolgreich auszuschöpfen. Die neue "Fitness" soll uns für die Herausforderung der Zukunft wappnen und helfen, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verringern, so Hiesl.

## **ERNÄHRUNG ALS WICHTIGER BAUSTEIN FÜR DIE GESUNDHEIT**

Gesunde Ernährung wird nicht nur theoretisch in Seminaren vermittelt, auch im **Betriebsrestaurant** wird gesunde Ernährung hoch geschrieben und dabei auf Bioprodukte aus regionaler Landwirtschaft gesetzt. Davon profitieren nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch die heimische Landwirtschaft, ist Hiesl überzeugt.

Auch bereits im **Betriebskindergarten** wird dem Schwerpunkt "**Fit und Xund statt Kugelrund**" besonderes Augenmerk geschenkt.

## **GESUNDHEIT BRINGT WIN-WIN-SITUATION**

"Mit **Ge**hsund hat das Land OÖ die Vorreiterrolle bei der Gesundheitsförderung im öffentlichen Dienst übernommen", ist der oberste Personalvertreter im Landesdienst Dr. Peter Csar überzeugt. Das Projekt wird zwar noch weiter ausgebaut, ist aber bereits derzeit das größte ganzheitliche Maßnahmenbündel zur gezielten Verbesserung der Mitarbeitergesundheit in einer österreichischen Gebietskörperschaft. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Bewusstseinsbildung bei den Kolleginnen und Kollegen. "Das enorme Interesse an den Veranstaltungen zeigt, dass es oft auch nur an Impulsen und den gezielten Angeboten fehlt", so Csar.

Für Csar liegt auf der Hand, dass es spätestens seit der Hinaufsetzung des Pensionsantrittsalters auch im Bewusstsein aller großen Dienstgeber verankert sein sollte, dass die Förderung der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen eine langfristige Kapitalanlage darstellt.

Selten gibt es eine derart klare Win-Win-Situation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Während in der Privatwirtschaft bei einigen Großbetrieben seit langem Projekte zur Gesundheitsförderung laufen, gibt es im öffentlichen Dienst wenig nachhaltige Initiativen. Der oö. Landesdienst ist damit Vorbild.

### **Herausforderung Regionalität**

Ein besonderes Anliegen von **Ge**hsund liegt darin, auch die vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb des Zentralraums mit Angeboten zu

erreichen. Daher findet vierteljährlich auch auf einer der 15 Bezirkshauptmannschaften ein Gesundheitstag mit einem ähnlich umfassenden Programm statt.

### **Herausforderung Alltag**

Der Gesundheitstag im LDZ ist die größte Einzelveranstaltung im Rahmen des Projektes **Ge**hsund. Daneben gibt es aber übers ganze Jahr verteilt viele Maßnahmen wie Vorträge, Seminare und zahlreiche Sportmöglichkeiten.

Wichtiger Partner von **Ge**hsund ist die größte betriebliche Sportgemeinschaft Österreichs: in 26 Sektionen organisiert der **Club Aktiv** unter der Leitung der Personalvertretung ganzjährige Sport-, Kultur- und Freizeitangebote und trägt so wesentlich zur Förderung der körperlichen Fitness bei, so z.B. am kürzlich abgehaltenen jährlichen Schitag mit über 1.000 Teilnehmer/innen.

**Vorsorgeuntersuchungen** wie Muttermalkontrolle, Atemtest, Augen- und Ohrenuntersuchung oder Lipidbesprühung werden im Hause durchgeführt.

Für **Außendienstmitarbeiter/innen (Straßenmeistereien)** gibt es eine spezielle **Arbeitskleidung**, die modernsten Sicherheitsvorschriften entspricht, so wie Nässe- und Kälteschutz bietet.

### **Ein Puzzlestein: ca. 140 Neo-Nichtraucher**

Neben der Senkung der Krankenstandtage gibt es auch weitere konkrete Ergebnisse. So haben sich bei den zwölf bisherigen Nichtraucherseminaren von den rd. 240 Teilnehmer/innen mehr als die Hälfte für immer vom blauen Dunst verabschiedet.

## **SCHWERPUNKT "ÄLTERE ARBEITNEHMER" – KEIN AUFNAHMESTOPP**

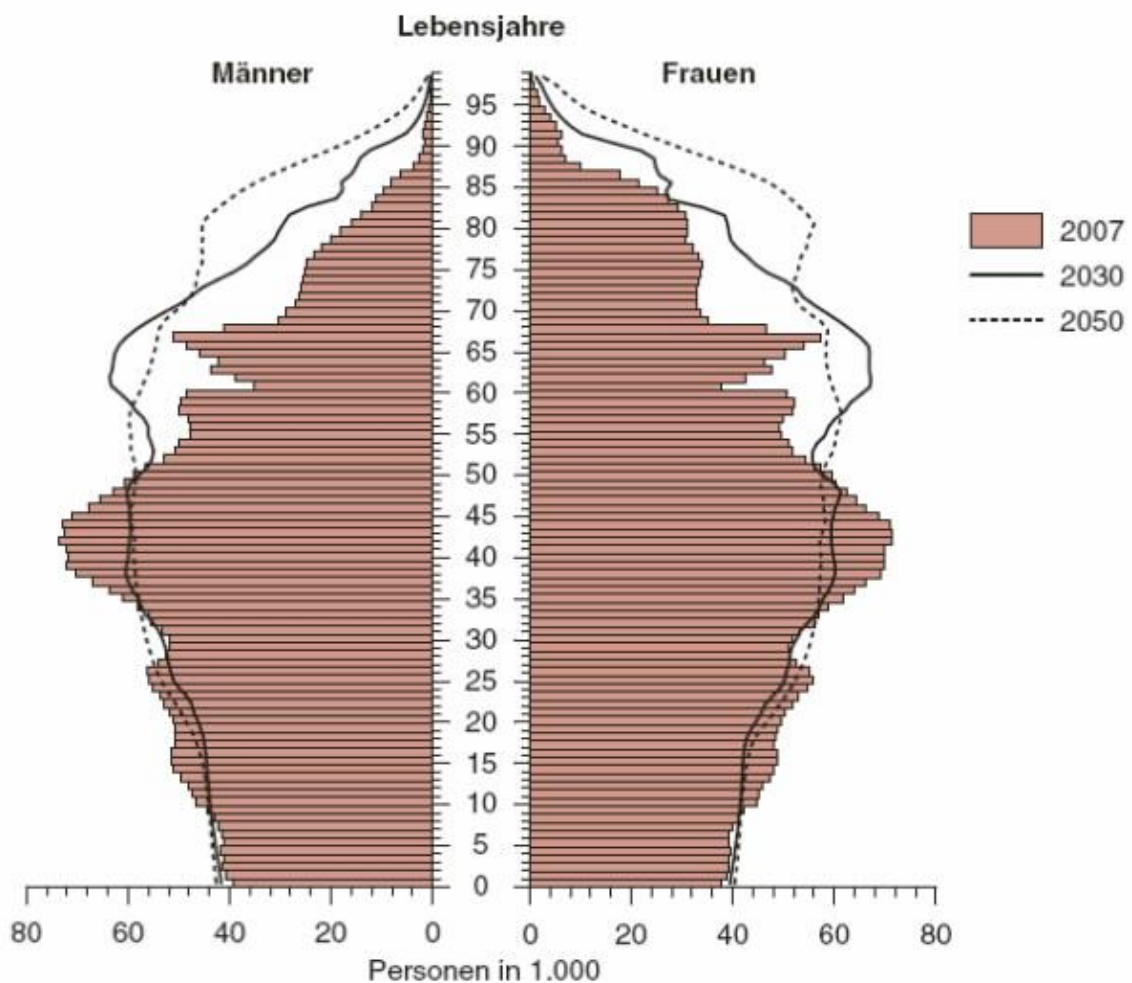
Wir müssen und werden uns auch mit dem Thema "Ältere Arbeitnehmer" intensiv beschäftigen, ist Hiesl überzeugt. Der allgemeine demographische Wandel, aber auch die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst zwingt uns, dieses Thema aktiv anzugehen.

Beim Land Oberösterreich erarbeitet derzeit eine Arbeitsgruppe Vorschläge für generationenübergreifende Maßnahmen. "Wir müssen die Stärken der jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B.: neues Wissen etwa im Bereich der Technik, hohe Lernbereitschaft) mit jenen der älteren (z.B.: große Loyalität dem Unternehmen gegenüber, Erfahrung,...) verbinden", nennt Hiesl die Ziele.

In der oberösterreichischen Landesverwaltung wird es keinen Aufnahmestopp geben, legt sich Hiesl fest.

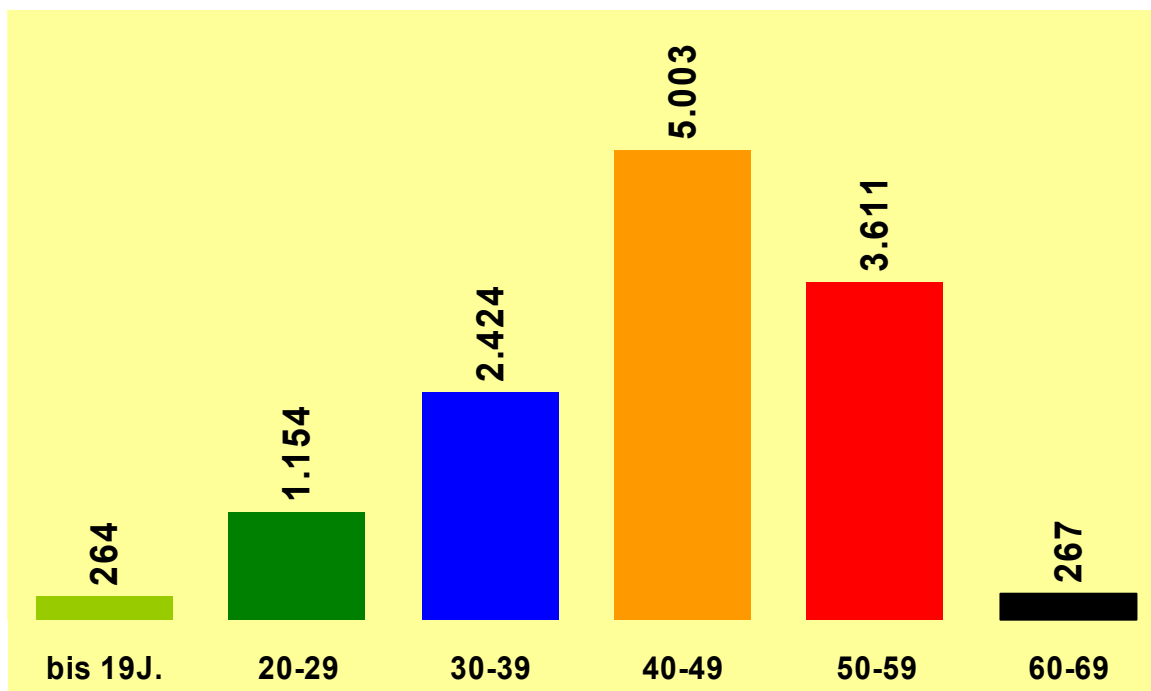
Dadurch würden wir uns langfristig selbst schwächen. Wir müssen uns den notwendigen Nachwuchs sichern und den erforderlichen Wissenstransfer sicherstellen. Wir benötigen laufend qualifiziertes Fachpersonal und wir brauchen vor allem junge Menschen und insbesondere Lehrlinge, so Hiesl.

### Bevölkerungspyramide für Österreich 2007, 2030 und 2050



Q: STATISTIK AUSTRIA

## Alterstrukturanalyse Land OÖ ohne Gespag



## LAND OÖ FÜHRT 2010 ZEITWERTKONTO EIN

Das Land OÖ wird im zweiten Quartal 2010 österreichweit erstmalig das Zeitwertkonto im Bereich des Landes und der gespag erproben. Ziel ist die Umsetzung auf Bundesebene, zeigt Hiesl auf.

Das Zeitwertkonto, eine Idee von LAbg. ZBR-Obmann Harald Schwarzbauer, stellt eine neue Art der Entlohnung zur Hebung der persönlichen Flexibilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dar. Es bietet die Möglichkeit, bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche, wie z.B. Überstunden oder Zulagen auf ein Konto zu transferieren. Mit den angesparten arbeitsrechtlichen Ansprüchen können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer später eine längere bezahlte Freizeit leisten. Diese kann von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach ihren Vorstellungen verwendet werden, z.B. als „Auszeit“ für die Familie oder für einen früheren Pensionsantritt.

Das Land Oberösterreich wird als erstes Bundesland Anfang 2010 das Zeitwertkonto einführen und damit ein Pilotprojekt starten, das als Vorbild für eine bundesweite Umsetzung dienen soll. LH-Stv. Hiesl und ZBR-Vorsitzender Harald Schwarzbauer erwarten sich v.a. im Bereich der gespag (Pflegebereich) ein hohes Interesse für dieses Modell.

### **Eckpunkte des Zeitwertkontos:**

- Der Dienstnehmer spart einen gewissen Prozentsatz (2 – 15 %) seines Gehaltes in einem Zeitwertkonto an; d.h. er bekommt weniger Gehalt ausbezahlt und dieser Wert wird einem fiktiven innerbetrieblichen Konto gutgeschrieben.
- Die Verzinsung erfolgt analog der Entwicklung der Gehälter im öö. Landesdienst plus einem Struktureffekt von 0,5 % pro Jahr.
- Der Dienstnehmer finanziert so eine Auszeit, die entweder
  - unmittelbar vor seiner Pensionierung liegt (Vorruhestandsmodell, wobei hier eine Konsumation in einer Teilzeitvariante [mind. 50 %] oder einer geblockten Form möglich ist), oder aber
  - während des laufenden Dienstverhältnisses liegt (z.B. zur Pflege oder Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen).
- Das Guthaben des Dienstnehmers wird am Gehaltszettel ausgewiesen.
- Sowohl Lohnsteuer, als auch Sozialversicherungsbeiträge werden erst in der Konsumationsphase fällig.
- Der Dienstnehmer finanziert seine Auszeit auf diese Weise ausschließlich selbst. Das Zeitwertkonto bietet dem Dienstnehmer daher einen selbstbestimmten und selbstfinanzierten vorzeitigen Pensionsantritt.
- Für den Dienstgeber stellt damit die Finanzierung des Zeitwertkontos eine Art Umlagesystem dar, in welchem über die laufende Ersparnis aus der Lohnabsenkung die laufenden Ausgaben der Auszeitfinanzierung geleistet werden.
- Weiters verhindert dieses Modell erhöhte Krankenstandshäufigkeiten, Langzeitausfälle und vorzeitige Ruhestandsversetzungen aus gesundheitlichen Gründen. Insofern ist hier ein positiver Effekt sowohl für den Dienstnehmer, als auch für den Dienstgeber und letztlich auch für die Allgemeinheit zu erwarten (es kann das tatsächliche Pensionsantrittsalter gesteigert werden).
- Das Zeitwertkonto bietet damit die Möglichkeit einer Beendigung der Aktivzeit vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter, ohne das Pensionssystem zu belasten.
- Damit bietet es auch eine interessante Alternative zur Altersteilzeit.