



Informationsblatt zum BGF-Förderpaket 2026

Betriebliche Gesundheitsförderung und Übergangsmanagement: Gesunde Übergänge von der Erwerbs- in die nachberufliche Lebensphase

Einreichung von praxisorientierten Projekten gemäß
Rahmenarbeitsprogramm 2024-2028 und Arbeitsprogramm 2026
des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ)

Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) widmet sich im Rahmenarbeitsprogramm 2024-2028 aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen. Die Dynamik der Veränderungen in der heutigen Zeit, sogenannte Megatrends, beeinflussen unsere Lebens- und Arbeitswelten massiv. Bedingt durch den demografischen Wandel kommt es nicht nur zu einer Veränderung der Zusammensetzung der Bevölkerung, sondern auch der betrieblichen Altersstrukturen (Statistik Austria 2022). Dieser Trend bedingt geänderte Rahmenbedingungen für Betriebe und Beschäftigte und erfordert eine Neuausrichtung der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und ihrer qualitätsgesicherten Prozesse und Maßnahmen. BGF mit Schwerpunkt auf das Betriebliche Übergangsmanagement (BÜGM), „gesunde Übergänge von der Erwerbs- in die nachberufliche Lebensphase“ stellt einen zukunftsweisen- den Ansatz dar, der mit diesem Förderschwerpunkt aufgegriffen wird.

AUF WELCHEN ENTWICKLUNGEN WIRD AUFGEBAUT?

Lebens- und Erwerbsbiografien von heute sind vielfältiger und Lebensverläufe entwickeln sich anders als früher. Biografische Übergänge, wie beispielsweise der Eintritt ins oder der Austritt aus dem Berufsleben, verschieben sich (OÖ-Zukunftsakademie 2021). Mit dem demografischen Wandel gehen zahlreiche Veränderungen und Herausforderungen für Betriebe und Beschäftigte einher und Arbeitgeber:innen sind gefordert, diese mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Für Betriebe stellen sich beispielsweise vermehrt Personalfragen und Fragen der künftigen Wirtschafts-, Konkurrenz- und Zukunftsfähigkeit. Für Beschäftigte haben Personalabgänge und -engpässe (z. B. aufgrund eines Personal- und Fachkräftemangels) nicht nur Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und -gestaltung sowie Beschäftigungs- und Arbeitsbewältigungsfähigkeit, sondern auch auf Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit sowie auf die Gesundheitsentwicklung im Erwerbsleben bzw. im Lebensverlauf. Im Erwerbsverlauf ändern sich Möglichkeiten, Bedürfnisse und Erwartungen und ab der zweiten Lebenshälfte bzw. in der späteren Erwerbsphase spielen Einschätzungen von beruflichen Entwicklungschancen sowie Arbeits- und Lebensübergänge eine zunehmend wichtigere Rolle für die Beschäftigten.

Alter ist eine aktive Lebensphase, (flexible) Übergänge ins Nacherwerbsleben oder neue Möglichkeiten der (Weiter-)Beschäftigung und des (z. B. freiwilligen, bürgerschaftlichen) Engagements sind in der nachberuflichen Lebensphase entscheidend (vgl. BMSGPK 2019; Stieger 2018, EuroHealthNet 2022).

ZIELSETZUNGEN DES FÖRDERSCHWERPUNKTS

Die Transformation der Lebens- und Arbeitswelt bringt sowohl neue Herausforderungen als auch Möglichkeiten für eine lebensphasenorientierte Betrachtung von Beschäftigung und Gesundheit im Lebensverlauf mit sich. BGF bezeichnet eine mehrere Analyse- und Gestaltungsebenen (Beschäftigte, Organisation, Arbeit) umfassende Handlungsstrategie, die strategisch und methodisch darauf abzielt, Gesundheitsressourcen im Unternehmen aufzubauen. BGF wird als moderne Unternehmens- bzw. Organisationsentwicklungsstrategie begriffen und verfolgt das Ziel, die Gesundheit am Arbeitsplatz zu stärken, das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen zu verbessern, Belastungen abzubauen und Krankheiten vorzubeugen (vgl. Blattner/Mayer 2018). Aktuelle Entwicklungen rund um den demografischen Wandel legen eine Kombination von ganzheitlichen BGF-Ansätzen und einer speziellen/fokussierten Ausrichtung auf BÜGM nahe. **Dabei handelt es sich um die proaktive, präventive und gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen und des Übergangs von der Erwerbs- in die nachberufliche Phase, um Risiken eines kritischen Lebensereignisses bzw. -übergangs zu reduzieren bzw. dafür Bewältigungsressourcen auf- und auszubauen** (vgl. Baier/Gruber 2021).

Der FGÖ unterstützt gemäß aktuellem Rahmenarbeitsprogramm 2024-2028 und dem Arbeitsprogramm 2026 durch das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung und gesunde Übergänge in die nachberufliche Phase“ die Nachhaltigkeit von BGF. Der Förderschwerpunkt zielt auf die Umsetzung zeitgemäßer BGF-Ansätze in Kombination mit BÜGM ab. Im Einklang mit den österreichischen Gesundheitszielen können Betriebe im Rahmen dieser Schwerpunktsetzung zur Gestaltung von gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensbedingungen beitragen. Darüber hinaus sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie gesundheitliche Chancengerechtigkeit und Gesundheitskompetenz sowie die Gesundheit der Bevölkerung durch sozialen Zusammenhalt gestärkt werden können. Insofern soll der Förderschwerpunkt aktiv zur Erreichung strategischer nationaler und internationaler Ziele beitragen (z. B. Gesundheitsziele Österreich, Nationale Strategie Gesundheit im Betrieb, Nationaler Aktionsplan Frauengesundheit, Social Development Goals und Corporate Social Responsibility).

Weiters zielt der Förderschwerpunkt neben der Entwicklung von qualitätsgesicherten Ansätzen in der BGF auch auf die Umsetzung von Beispielen guter Betriebspraxis und die Weiterentwicklung von BGF-Qualitätskriterien ab. Außerdem unterstützt der FGÖ dadurch die Integration von qualitätsgesicherter BGF in den Regelbetrieb durch sogenannte Nachhaltigkeitsprojekte. Der Ansatz, themenbezogene Inhalte zur vertiefenden Auseinandersetzung mit gesundheitsfördernden Aspekten in Betrieben anzubieten und umzusetzen, hat sich in der Vergangenheit bereits bewährt, wie z. B. beim Förderschwerpunkt „BGF in der Arbeitswelt 4.0“. Die Implementierung neuer Themen gelingt insbesondere dann, wenn BGF bereits in betrieblichen Strukturen verankert ist und die Betriebe diese nach bewährten Qualitätskriterien der BGF erweitern und verstetigen.

WELCHE BETRIEBE KÖNNEN EINREICHEN?

Förderfähig sind österreichische Betriebe ab einer Zielgruppengröße von 50 Beschäftigten, unabhängig davon, ob die Betriebe gewinnorientiert oder gemeinnützig sind. Vorrangig können jene Betriebe gefördert werden, die das BGF-Gütesiegel des Österreichischen Netzwerk BGF (ÖNBGF) erhalten haben und sich in der Nachhaltigkeitsphase befinden. Zudem können Betriebe einreichen, die bereits in der Vergangenheit in der FGÖ-Förderschiene „Betriebliche Gesundheitsförderung“ mittels einer Förderung unterstützt wurden und ein BGF-Pilotprojekt oder -Nachhaltigkeitsprojekt abgeschlossen haben.

Von einer Förderung ausgeschlossen sind Betriebe, die derzeit ein gefördertes BGF-Projekt laufen haben, das noch nicht abgeschlossen ist oder in diesem BGF-Förderschwerpunkt zwischen 2023 bis 2025 unterstützt werden bzw. wurden.

WELCHE PROJEKTE KÖNNEN EINGEREICHT WERDEN?

Es können Projekte eingereicht werden, die einen zeitgemäßen Ansatz der Gesundheitsförderung gemäß Ottawa Charter (vgl. WHO 1986) zur

- Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens von Betrieben und Beschäftigten mittels qualitätsgesicherten Ansatzes der BGF darstellen und
- den thematischen Fokus auf den verhältnis- und verhaltensorientierten Aufbau von Strukturen und Prozessen zur Förderung eines gesundheitsförderlichen Übergangs der Mitarbeiter:innen vom Erwerbsleben in die nachberufliche Phase legen,

womit sie einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Übergangs leisten.

Es können BGF-Projekte gefördert werden, die diese Aspekte in besonders innovativer Art und Weise miteinander verknüpfen und sich der proaktiven, präventiven und gesundheitsfördernden Gestaltung des Übergangs von der Erwerbs- in die nachberufliche Phase annehmen, um Risiken eines kritischen Lebensereignisses bzw. -übergangs zu reduzieren bzw. dafür (individuelle bzw. organisationale) Bewältigungsressourcen auf- und ausbauen.

Dabei soll auf existierenden gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen - insbesondere dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) bzw. der BGF - aufgebaut und diese mit dem vorhandenen oder aufzubauenden BÜGM kombiniert werden. Weitere innerbetriebliche Handlungsstrategien (wie z. B. Personal-, Alters-, Generationen-, Wissensmanagement, Corporate Social Responsibility¹) sollen ebenfalls berücksichtigt werden.

Es gelten die allgemeinen Förderbedingungen des FGÖ (vgl. <https://fgoe.org/projektfoerderung>).

WELCHE PROJEKTE KÖNNEN GEFÖRDERT WERDEN?

Es können Projekte gefördert werden, die ein qualitätsgesichertes BGF-Nachfolgeprojekt umsetzen, das den

- Leitprinzipien der Luxemburger Deklaration (ENWHP 2007) der BGF als auch den 15 Qualitätskriterien des ÖNBGF (ÖNBGF 2022) und den
- Merkmalen und Prinzipien des BÜGM, insbesondere einer partnerschaftlichen Strategieumsetzung, im Sinne partizipativer und vorsorglicher Gestaltbarkeit, Kompetenzentwicklung und Integration von vorhandenen/bewährten Ansätzen entspricht (Baier/Gruber 2021).

Die eingereichten Projekte sollen – bezogen auf die jeweilige Ausgangssituation und die Rahmenbedingungen des einreichenden Unternehmens – folgende Aspekte in der Planung und Umsetzung im BGF-Managementkreislauf berücksichtigen:

- Innovative Ansätze durch Kombination/Integration standortspezifischer:n BGF/BGM und BÜGM. Ausgehend vom Schwerpunktsetting Betrieb werden insbesondere auch settingübergreifende Ansätze unterstützt, die z. B. den Betrieb gemeinsam mit dem kommunalen Setting im Projektkonzept berücksichtigen.
- Entwicklung und Umsetzung von Projektkonzepten nach dem BGF-Managementkreislauf auf unterschiedlichen Handlungsebenen (sogenannter Mehrebenenansatz) zur betrieblichen Übergangsgestaltung einer altersgerechten Führungs- und Organisationskultur, einer altersgerechten Arbeits- und Laufbahngestaltung, eines generationenübergreifenden Wissenstransfers sowie eines arbeitsbiografischen Reflexionsprozesses (vgl. Abbildung).
- Spezifische verhältnis- und verhaltensbezogene Ansätze zur Sensibilisierung und zur Förderung von gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensbedingungen, von gesundheitlicher Chancengerechtigkeit, von Gesundheits(förderungs)kompetenz sowie des sozialen Zusammenhalts (Generationen, Geschlechter, Bevölkerungsgruppen).
- Einsatz erprobter oder neuer qualitativer und quantitativer Methoden und Instrumente der BGF bzw. des BÜGM (z. B. Erhebungs- und Analysetools).

1 Vgl. ONR 192500 „Gesellschaftliche Verantwortung von Organisationen (CSR) und ÖNORM EN ISO 2600:2010 „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung“.

Hinweis: Bei der Ermittlung von betriebspezifischen Ressourcen- und Belastungsfaktoren muss jeder Betrieb zu Beginn und gegen Ende des Projekts eine quantitative Bedarfs- und Wirkungsanalyse vornehmen. Bei der Erst- und Zweitbefragung verpflichtend zu verwenden ist das validierte Erhebungsinstrument „Altersfreundlichkeit am Arbeitsplatz“ (ALFA), inkl. vordefinierter soziodemografische Variablen und selbstgenerierte Personencodes. Auf Anfrage kann eine Ansichtsversion zur Verfügung gestellt werden. Es wird empfohlen diesen Fragebogen mit einem etablierten BGF-Erhebungsinstrument zu kombinieren (z.B. KombiAG).

Abbildung: Handlungsebenen des BÜGM-Ansatzes



Quelle: nach Baier/Gruber (2021: 62)

AUF WELCHE HILFESTELLUNGEN KANN ZURÜCKGEGRiffEN WERDEN?

Für die Entwicklung eines geeigneten Umsetzungskonzepts „BGF & BÜGM“ stehen unter anderem folgende Hilfestellungen zum Förderschwerpunkt zur Verfügung:

- Vom FGÖ angebotene Fortbildungen bzw. Informationsveranstaltungen (insbesondere aus den Seminarprogrammen BGF Know-how und Bildungsnetzwerk: https://fgoe.org/Fortbildungen_und_Veranstaltungen)
- Angebot der ÖGK und der BVAEB zur Förderung der Nachhaltigkeit von BGF-Gütesiegelbetrieben (KombiAG-Befragung, Krankenstands- und Altersstrukturanalyse des Betriebs)
- Zur Berücksichtigung des Qualitätskriteriums der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit wird empfohlen, die Broschüre „Faire Gesundheitschancen im Betrieb“ (Weber et al. 2017) heranzuziehen. Dem Förderantrag ist das ausgefüllte „Erhebungsblatt für die Beschäftigungsstruktur,“ der antragstellenden Organisation beizufügen (fgoe.org/medien/broschueren/gesundheitschancen).

Weiters werden die Inhalte folgende Broschüren für die Konzeptentwicklung und Projektdurchführung empfohlen:

- Weber, Friederike, Valerius, Stefanie, Lang, Gert, & Haag, Kerstin (2025). Erfolgsfaktoren für Betriebliche Gesundheitsförderung: Lernen von guter Praxis in Unternehmen Fonds Gesundes Österreich.
- Kvas, Gregor, Langmann, Hubert, Haberl, Ulrike, Block, Martin, Lang, Gert, Haag, Kerstin (2025). Gesundheit fördern – Erfolg sichern. Bewährte BGF-Maßnahmen, die wirken. Wien: Dachverband der Sozialversicherungsträger und Fonds Gesundes Österreich (Hrsg.).

Hinweis: Seitens des FGÖ wird in der Vorprojektphase bei der Konzipierung des Projekts ein Erstkontakt zur Klärung der Förderfähigkeit und Schwerpunkte empfohlen (siehe Kontaktinformationen). Zur weiteren Detailplanung können interessierte, förderfähige Betriebe vor Einreichung des Projekts eine kostenlose aber kontingentierte Konzeptberatung seitens FGÖ durch themenkompetente BGF-Berater:innen in Anspruch nehmen, wobei Betriebe, die bereits in der Vergangenheit betreut wurden, keine weitere Beratung in Anspruch nehmen dürfen.

FRISTEN, TERMINE UND EINREICHPROZEDERE

Die Projektanträge können laufend ab dem 1. Jänner 2026 jedoch bis spätestens 15. Oktober 2026 beim FGÖ eingereicht werden. In der Budgetkalkulation sollen alle projektrelevanten Kosten (sog. Gesamtprojektkosten) aufgeführt werden, d.h. es müssen auch nicht-förderbare Kosten des beantragten Projekts kalkuliert werden.

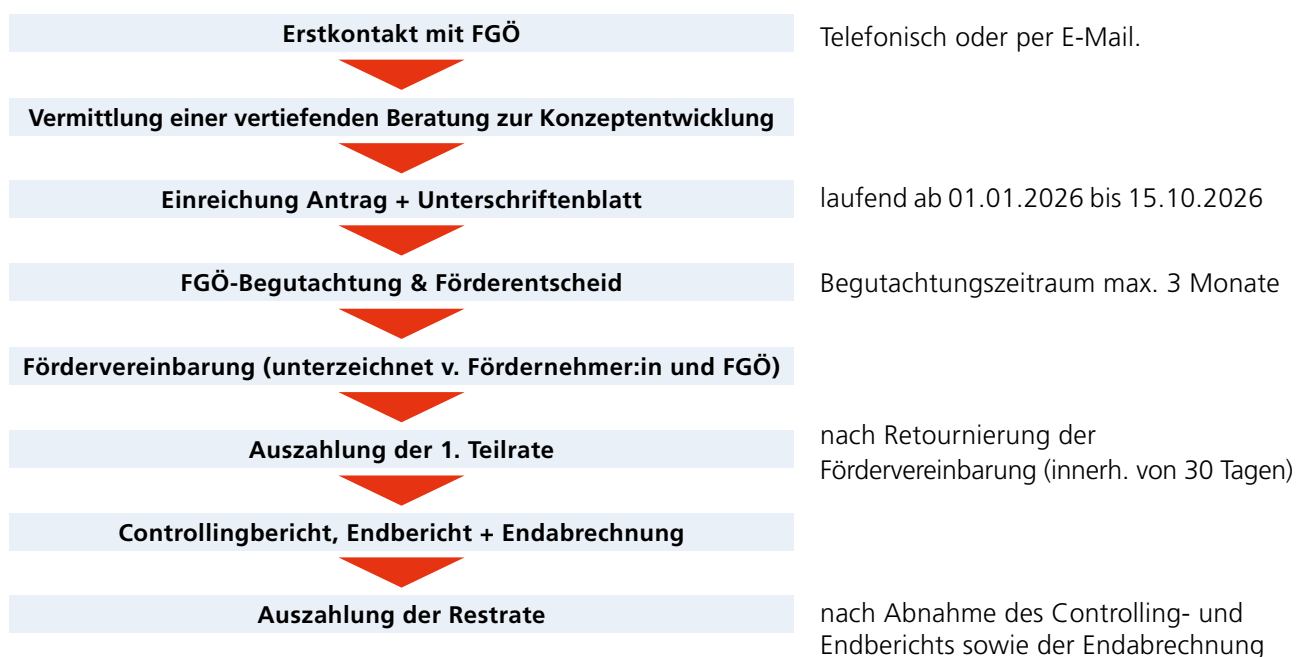
Ansuchen um Förderung erfolgen ausschließlich online über das Online-Antragstool. Dazu benötigen Antragsteller:innen entsprechende Zugangsdaten (Benutzername, Passwort), die über einen Registrierungsprozess zu definieren sind. Förderansuchen im Rahmen dieses Schwerpunkts müssen unter der Projektkategorie „BGF und Betriebliches Übergangsmanagement“ (Abkürzung: BGFÜGM) eingereicht werden. Das Antragstool kann jederzeit im Vorhinein zur Planung des Projekts unter Berücksichtigung der Förderbedingungen verwendet werden.

Neben dem **Projektkonzept** werden Stammdaten zum **antragsstellenden Betrieb** (Antragsteller:in) benötigt und es muss ein **Projektbudget** (Gesamtprojektkosten) kalkuliert werden. Bei der Einreichung des Förderantrags ist besonders zu beachten, dass alle Antragsfelder unter Berücksichtigung der entsprechenden Fragestellungen und Hilfestellungen/Vorlagen ausgefüllt und relevante Beilagen hochgeladen werden müssen.

Bitte beachten Sie: ein Förderantrag ist erst vollständig eingereicht, wenn das ausgefüllte und rechtsgültig firmenmäßig unterschriebene Unterschriftenblatt hochgeladen wurde.

WIE IST DER ABLAUF EINES FÖRDERPROJEKTS?

Übersicht: Ablauf eines Förderprojekts



WELCHER ZEITRAHMEN UND WELCHES BUDGET STEHEN ZUR VERFÜGUNG?

Die Fördersumme pro Projekt beträgt maximal € 40.000,–. In der Budgetkalkulation sollen alle projektrelevanten Kosten (sog. Gesamtprojektkosten) aufgeführt werden, d.h. es müssen auch nicht-förderbare Kosten des beantragten Projekts kalkuliert werden. Die Anträge können laufend ab dem 1. Jänner 2026 eingereicht werden. Die Projektdauer beträgt zwischen **12 und 24 Monate**. Das beantragte Umsetzungsprojekt kann mit folgendem **Förderpaket** unterstützt werden:

- Die **Personalkosten** des internen (operativen) Projektleiters bzw. der internen (operativen) Projektleiterin sind bis zu einem Betrag von maximal € 14.000,– anerkenbar und förderbar.
- Zur Unterstützung bei der Durchführung des Projekts wird die **externe Projektbegleitung** im Rahmen von maximal sechs Beratertagen à € 1.400,– (maximal € 9.000,– inklusive € 600,– Reisekosten) durch BGF-Beratende gefördert. Der Nachweis einer entsprechenden Qualifizierung ist zu erbringen.
- **Befragung und Maßnahmen** können bis zu einem Betrag von maximal € 15.000,– gefördert werden. Bei der Förderung von Maßnahmenkosten ist zu beachten, dass Workshops, Kurse und Seminare für die Zielgruppe/Belegschaft zu projektrelevanten Themen, wie z. B. altersgerechter Führungskultur, Wissenstransfer, Gesundheitskompetenz, Kommunikation und Teamkultur, Zeit- oder Stressmanagement, Chancengerechtigkeit, Resilienz, gesunder Lebensstil förderbar sind.
Unter dieser Kostenart können auch Befragungen der Mitarbeiter:innen zu Beginn und am Ende des Projekts gefördert werden.

Hinweis: Die Übernahme von Kosten für Infrastrukturanschaffungen und für die Anschaffung von Anlagegütern, z. B. zur Gestaltung eines Fitnessraums, eines Ruheraums, von Hard- und Software und Ähnlichem mehr, sind innerhalb dieser Pauschale in der BGF-Förderschiene **nicht** vorgesehen.

In jedem Fall ist jede geplante Maßnahme für die Förderung im Rahmen der Maßnahmenpauschale durch den Fördergeber **vor** Umsetzung zu genehmigen und spätestens mit dem Controllingbericht ein Maßnahmenkatalog vorzulegen. Im Endbericht müssen die Maßnahmen strukturiert, mit Hilfe einer Vorlage, beschrieben werden.

- Zur **Qualifizierung und Kompetenzentwicklung** innerbetrieblicher Akteurinnen und Akteure (z. B. Projektleitung, Führungskräfte, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren) stellt der FGÖ einen Betrag von maximal € 2.000,– zur Verfügung. Es kann sich dabei z. B. um einschlägige Fort-/Weiterbildungen aus FGÖ-Seminarprogrammen oder einschlägige Konferenzen handeln.
- Empfohlen wird eine **Selbstevaluation** des Projekts, z. B. unterstützt durch die externe Projektbegleitung. Das Grobkonzept für die Evaluation soll bereits im Förderantrag beschrieben sein. Falls eine externe Evaluation angestrebt wird, müssen nach der Förderzusage ein oder mehrere Angebote eingeholt werden und der Zuschlag für ein Evaluationskonzept muss nachvollziehbar begründet werden.

Hinweis: Zusätzlich werden die im Rahmen des Förderschwerpunkts geförderten Projekte übergreifend durch den FGÖ evaluiert. Weiters sind projektbegleitend Austausch- und Vernetzungstreffen mit geförderten Betrieben geplant. Die Fördernehmer:innen verpflichten sich für die vom FGÖ durchgeführte externe Evaluation des Förderschwerpunkts (z. B. in Form einer Kurzbefragung) und für Austausch- und Vernetzungstreffen zur Verfügung zu stehen.

ÜBERSICHT: FÖRDERPAKET

Personalkosten für die interne, operative Projektleitung

(Hinweis: andere Personalkosten sind prinzipiell anerkennbar, jedoch nicht förderbar) max. € 14.000,–

Externe Projektbegleitung

BGF-/BÜGM-Beratung max. 6 Tagen à € 1.400,– inkl. € 600,– Reisekosten max. € 9.000,–

Befragung und Maßnahmen (inkl. Dokumentation) max. € 15.000,–

Fort-/Weiterbildung zur internen Qualifizierung/Kompetenzentwicklung max. € 2.000,–

Summe **max. € 40.000,–**

WO BEKOMMEN BETRIEBE WEITERE INFORMATIONEN UND UNTERSTÜTZUNG?

- Nähere Informationen zum BGF-Förderschwerpunkt erhalten Sie vom BGF-Team des FGÖ.
- Empfohlen wird eine Kooperation mit dem Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (ÖNBGF) und der jeweiligen BGF-Servicestelle (<https://netzwerk-bgf.at>).

VERWENDETE LITERATUR UND WEITERE QUELLEN

Baier, Wilhelm; Gruber, Brigitta (2021): Demografischer Wandel und betriebliches Übergangsmanagement: Arbeitsfähigkeit erhalten, Wissen sichern, Menschen begleiten. Schäffer/Poeschel,

Blattner, Andrea; Mayer, Martin (2018): Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. 5. Aufl., Österreichisches Netzwerk BGF, Wien

BMSGPK (2019): 3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich. Freiwilligenbericht 2019. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien

ENWHP (2007): Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union, Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

EurohealthNet (2022): Psychosoziale Risiken und die Gesundheit älterer Beschäftigter: Strategien für einen gesünderen Arbeitsplatz [online]. EuroHealthNet. https://eurohealthnet.eu/wp-content/uploads/20230113_psychosocial-risks-older-workers-health_-deutsche.pdf [Zugriff am 18.01.2023]

ÖNBGF (2022): Die 15 Qualitätskriterien des Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung [online]. Österreichisches Netzwerk BGF. <http://www.netzwerk-bgf.at/> [Zugriff am 9.9.2022]

OÖ-Zukunftsakademie (2021): Arbeiten im Leben: Eine biografische Perspektive. Amt der Oberösterreichischen Landesregierung, Oberösterreichische Zukunftsakademie, Linz

Statistik Austria (2022): Demografisches Jahrbuch. Bundesanstalt Statistik Austria, Wien

Stieger, Leopold (2018): Freitätigkeit. Zwischen Beruf und Ruhestand. Sinnerfülltes Gestalten dieser Lebensphase. 2. Aufl., new academic press, Wien

WHO (1986): Ottawa-Charta für Gesundheitsförderung. Weltgesundheitsorganisation, Ottawa

FONDS GESUNDES ÖSTERREICH, EIN GESCHÄFTSBEREICH DER GESUNDHEIT ÖSTERREICH GMBH

Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien

Dr. Gert Lang

Gesundheitsreferent BGF, 01/895 04 00-210 | gert.lang@goeg.at

Mag.^a (FH) Sabrina Kucera

Health Expert für BGF, 01/895 04 00-280 | sabrina.kucera@goeg.at

Bettina Grandits, MBA

Fördermanagement, 01/895 04 00-727 | bettina.grandits@goeg.at

Homepage: <https://fgoe.org> | <https://goeg.at>

Stand: Jänner 2026

Gesundheit Österreich GmbH
Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich
Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien | T: +43 1 895 04 00-0 | fgoe@goeg.at | <https://fgoe.org>