
1827/AB XXIV. GP

Eingelangt am 23.06.2009

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Gesundheit

Anfragebeantwortung



Alois Stöger diplômé
Bundesminister

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Mag^a. Barbara Prammer
Parlament
1017 Wien

Wien, am 22. Juni 2009

GZ: BMG-11001/0111-I/5/2009

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 1806/J der Abgeordneten Dr. Karlsböck und weiterer Abgeordneter** nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Fragen 1 bis 3 und 6:

Ja, in meinem Ressort gibt es ein umfassendes abgestimmtes Konzept für gesundheitsfördernde Maßnahmen. Das Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Bundesministerium für Gesundheit baut auf einem engen Zusammenhang zwischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit auf. Bereits in der Vergangenheit war der wirtschaftliche Erfolgsfaktor Gesundheit ein wichtiger Bestandteil der Gesundheitspolitik des Ressorts, der zunehmend an Bedeutung gewinnt.

So achtet das Gesundheitsministerium ua. darauf, dass die Arbeitsbedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen angepasst sind. An oberster Stelle stand und steht hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dies wird zum einen durch

- die Schaffung von Telearbeitsplätzen und zum anderen durch
- ein liberales Gleitzeitmodell erreicht.

Diesen Kurs gilt es beizubehalten und gegebenenfalls auszubauen.

Einem guten, harmonischen Arbeitsklima als wesentlichem Faktor, der zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz beiträgt, wurde und wird in meinem Ressort große Bedeutung beigemessen. Als Präventionsmaßnahme gegen „Mobbing am Arbeitsplatz“ wurden im Jahr 2005 eine Informationskampagne durchgeführt und 5 Konfliktberaterinnen bestellt.

Wer seine persönlichen Stärken erkennt und diese auch am Arbeitsplatz einsetzen kann, ist erfahrungsgemäß zufriedener und leistungsfähiger. Ein auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen angepasstes Bildungsprogramm zielt darauf ab, die persönlichen Fähigkeiten zu erweitern und Kompetenzen zu stärken. Aus- und Weiterbildungskurse am Dienstort sollen – wie bereits in der Vergangenheit - den Mitarbeiter/inne/n auch weiterhin zugänglich gemacht werden.

Das Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung zielt auf die Ausgewogenheit von Verhältnis- und Verhaltensprävention ab und umfasst ua. die Themen Ernährung, Bewegung und seelische Gesundheit.

So fanden wöchentliche Ernährungsberatungen statt, Seminare zu den Themen Stressmanagement, productive Ageing, Anti-Ärgerseminare, Burnout-Prävention sowie ein Vortrag zum Thema „Mehr Power mit Business Feng Shui“.

Darüber hinaus wurde zur Stärkung des Immunsystems die „Apfelaktion“ eingeführt: In den Monaten September bis März jedes Jahres erhielten die Mitarbeiter/innen – als kleinen Beitrag zur gesunden Jause – täglich einen Apfel. Dafür sorgen bis heute freiwillige Helfer/innen, die an den insgesamt 11 Apfelstationen regelmäßig frische Äpfel auflegen.

Dem Motto „Bewegung in den Arbeitsalltag zu integrieren“ folgend, startete im Jänner 2007 das seither regelmäßig stattfindende Qi Gong Training, das von vielen Mitarbeiter/inne/n genutzt wurde, weiters fand im März 2007 ein Nordic-Walking Training statt. Ein Newsletter im Mai 2007 informierte über umfassende Rückenübungen am Arbeitsplatz, von Juni bis Dezember 2007 waren Shiatsubehandlungen möglich, ab Jänner 2008 konnten Heilmassagen gebucht werden. Von November 2008 bis Jänner 2009 lud eine Sportwissenschaftlerin zum Chiball-Workshop ein.

Zum Schutz der Bediensteten werden jährlich FSME- und Gripeschutzimpfungen angeboten. Zusätzlich zum arbeitsmedizinischen Dienst wurde von Oktober 2007 bis Mai 2008 eine Raucherberatung von einer Lungenfachärztin angeboten.

In den vergangenen Jahren hatten die Mitarbeiter/innen am Gesundheitstag die Gelegenheit, persönliche Risikofaktoren wie Blutdruck, Gesamtcholesterin, Blutzucker, Harnsäure und Körperfett durch ein Ärzteteam der BVA - Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter überprüfen zu lassen. Zahlreiche Angebote einzelner Stationen - wie beispielsweise eine Lungenfunktionsmessung und die Raucher/innenberatung sowie eine Sehschärfenkontrolle - gaben Aufschluss über den persönlichen Gesundheitszustand. Eine Ernährungsberatung sollte helfen, Ernährungsfallen aufzudecken, bei einem Quiz konnte das Wissen unter Beweis gestellt werden. Dieser Impulstag sollte zum einen das Umdenken zu einem „gesunden Lebensstil“ fördern, zum anderen aufklären und informieren. Die Planung des heurigen Gesundheitstages ist derzeit in Ausarbeitung.

Da in der Vergangenheit gesundheitsfördernde Maßnahmen aus verschiedenen Ansätzen, die nicht speziell für Gesundheitsförderung vorgesehen sind, finanziert wurden, ist ein Herausrechnen einzelner Beträge nicht möglich.

Fragen 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 bzw. zu verbessern und Arbeitsbelastungen entgegen zu wirken. Ein Reduktion bzw. 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.