
2217/AB-BR/2006

Eingelangt am 09.08.2006**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Wirtschaft und Arbeit

Anfragebeantwortung

Präsident des Bundesrates
Gottfried KNEIFELParlament
1017 Wien

Wien, am 8. August 2006

Geschäftszahl:
BMWA-10.102/0006-IK/1a/2006

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 2417/J-BR betreffend die betriebliche Gesundheitsvorsorge, welche die Abgeordneten Dr. Ruperta Lichtenecker, Kolleginnen und Kollegen am 26. Juni 2006 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1, 4 und 5 der Anfrage:

Die Förderung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung liegt in der Ressortzuständigkeit des Bundesministeriums für Frauen und Gesundheit. Nach dem Gesundheitsförderungsgesetz (GfG) ist der Fonds Gesundes Österreich zuständig zur Förderung „von Maßnahmen und Initiativen zur Erhaltung, Förderung und Verbesserung der Gesundheit der Bevölkerung und Aufklärung und Information über vermeidbare Krankheiten und über seelische, geistige und soziale Faktoren, die Gesundheit beeinflussen“. Mein Ressort hat daher diesbezüglich weder Mittel investiert noch vorgesehen. Maßnahmen und Initiativen, die auf Grundlage von anderen ge-

setzlichen Bestimmungen (z.B. dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) durchgeführt werden sind, nicht Gegenstand des genannten Bundesgesetzes.

Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:

Neben den geltenden Bestimmungen im Arbeitnehmerschutz, die sich auf die präventive arbeitsplatzbezogene Gesundheitsvorsorge beziehen, und der umfassenden Beratungs- und Kontrolltätigkeit der Arbeitsinspektion, die wesentlich zur betrieblichen Prävention und Gesundheitsvorsorge beitragen, ist die Initiative der Sozialpartner <http://www.arbeitundgesundheit.at/> ein sehr gutes Beispiel dafür, wie das Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung auf freiwilliger Basis sozialpartnerschaftlich forciert werden kann. Auf dieser Homepage finden sich Handlungsanleitungen und Tools, wie betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitnehmerschutz praktisch zum betrieblichen Vorteil und zum individuellen Wohlbefinden aller im Betrieb Tätigen umgesetzt werden können.

Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern erhöht Qualität und Reichweite betrieblicher Arbeitsschutzmaßnahmen und arbeitnehmerschutzbezogener Gesundheitsvorsorgemaßnahmen. Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsfeldern vertreten und sind unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und Belastungen ausgesetzt.

Zu diesem Ergebnis kam auch ein international zusammengesetztes Forschungsteam, das im Auftrag der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Bilbao (OSHA) im Jahr 2003 einen Bericht mit dem Titel "Geschlechterspezifische Fragen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – ein Überblick" (<http://europe.osha.eu.int/publications/reports/209>) veröffentlicht hat. Vor allem bei der Evaluierung - Ermittlung und Beurteilung der bestehenden

Gefahren und Festlegung von Schutzmaßnahmen - ist es erforderlich, häufiger auftretende Risiken für Frauen oder für Männer in die Betrachtung mit einzubeziehen, um eine wirksame Prävention zu unterstützen. Entsprechende Informationen werden von der Arbeitsinspektion bei ihrer Beratungs- und Überprüfungstätigkeit berücksichtigt und weiter gegeben.

Antwort zu Punkt 6 der Anfrage:

Das Arbeitnehmerschutzrecht und dessen umfassende Umsetzung in die betriebliche Praxis dienen ebenso wie die Maßnahmen der auf den Arbeitsplatz bezogenen betrieblichen Gesundheitsförderung dem präventiven Ziel, Krankenstände, arbeitsbedingte Krankheiten, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu senken. Diesem Ziel dient auch die ständige Fortentwicklung und Anpassung des geltenden Rechts an den technischen Fortschritt und den aktuellen Stand der Arbeitsmedizin in den von mir erlassenen Durchführungsverordnungen zum ASchG.

Antwort zu Punkt 7 der Anfrage:

Die betriebliche, auf den Arbeitsplatz bezogene Gesundheitsförderung ist als wesentliche Aufgabe der Präventivdienste seit der Stammfassung des ASchG für alle Betriebe explizit festgelegt. Neben der Beschreibung der Aufgaben der Arbeitsmediziner/innen, die durchaus den traditionellen Inhalten der Arbeitsmedizin entsprechen, wurde damit erstmals die betriebliche Gesundheitsförderung, ausdrücklich bezogen auf die Arbeitsbedingungen (in Abgrenzung zur allgemeinen Gesundheitsvorsorge), als neue Aufgabenstellung der Arbeitsmedizin gesetzlich festgelegt. Damit wird der präventive Charakter der Arbeitsmedizin deutlich hervorgehoben und von der historisch-traditionellen Berufserkrankungsbekämpfung abgegrenzt. Die Bereitstellung einer gesetzeskonformen Präventivdienstbetreuung zählt zu den gesetzlichen Pflichten der Arbeitgeber/innen und kann für Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmer/innen kostenlos beim zuständigen Träger der Unfallversicherung in Anspruch genommen werden.