

---

**1821/AB XXIV. GP**

---

**Eingelangt am 23.06.2009**

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

BM für Verkehr, Innovation und Technologie

## Anfragebeantwortung

An die  
Präsidentin des Nationalrats  
Mag.<sup>a</sup> Barbara PRAMMER  
Parlament  
A-1017 W i e n

GZ. BMVIT-9.000/0036-I/PR3/2009  
DVR:0000175

Wien, am . Juni 2009

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Der Abgeordnete zum Nationalrat Dr. Karlsböck und weitere Abgeordnete haben am 23. April 2009 unter der **Nr. 1812/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend gesundheitsfördernder Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ministerium gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3 und 6:

- *Gibt es ein umfassendes abgestimmtes Konzept für gesundheitsfördernde Maßnahmen in Ihrem Ministerium?*
- *Wenn ja, wie sehen diese Maßnahmen konkret aus?*
- *Wenn ja, welches Budget ist dafür vorgesehen?*
- *Wenn nein, ist derzeit ein solches Konzept in Planung und wann erfolgt die Umsetzung?*

In meinem Ressort wurden folgende gesundheitsfördernde Maßnahmen bzw. Aktionen gesetzt:

- Regelmäßige Kontrollen eines Arbeitsmediziners (B-BSG)
- Sicherheitsfachkraft (B-BSG)
- „Fit at Work“
- Gesundheitstag
- Shiatsu

- Ernährungsberatung
- Melanomvorsorge-Muttermalkontrolle
- Äpfelaktion
- Gripeschutz-Impfungen
- Qi Gong Training (organisiert vom BMG)
- Sicherheitstraining für Frauen

Im Budget sind dafür verschiedene Ansätze vorgesehen, die jedoch nicht immer speziell für gesundheitsfördernde Maßnahmen verwendet werden.

Zu den Fragen 4 und 5:

- *Wenn ja, wie viele Krankmeldungen gab es vor der Konzepteinführung?*
- *Wenn ja, wie sieht die Krankmeldungsanzahl seit der Einführung dieses Konzeptes aus?*

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. Eine 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 darf ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 1802/J durch den Herrn Bundeskanzler verweisen.