

## **Leistungsbericht 2007 der Abteilung Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung (MA 3)**



Die Abteilung Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung (MA 3) nimmt grundsätzliche Angelegenheiten des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 und des Arbeitnehmerschutzgesetzes für die Magistratsabteilungen wahr. Darüber hinaus werden Aktionen, die dem Schutz und der Aufrechterhaltung der Gesundheit von Bediensteten bei ihrer beruflichen Tätigkeit dienen, initiiert und koordiniert.

### **Projekt- und Schwerpunktüberblick 2007**

#### **Dienststellenaufbau**

Die MA 3 wurde mit 10. Oktober 2006 gegründet, um die Betreuung der Magistratsabteilungen durch abteilungs-eigene Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner sowie Sicherheitsfachkräfte wahrzunehmen. Dafür wurden 2007 die organisatorischen und personellen Voraussetzungen sowie die notwendige Infrastruktur geschaffen.

#### **Gesundheitsfördernde Maßnahmen**

Folgende, der beruflichen Gesundheitsvorsorge dienenden Aktivitäten wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Magistrats kostenlos oder mit geringer Zuzahlung angeboten:

- Fit im Team - Gemeinsam leichter
- Fitness-Checks
- Autogenes Training
- Augenentlastung
- Muskelentspannung
- Burn out
- Supervision in Krisensituationen
- Raucherentwöhnung
- Plakataktion „Suchtfreier Arbeitsplatz“

#### **Productive Ageing**

Das durchschnittliche Lebensalter ist im Steigen begriffen und das Pensionsantrittsalter wurde angehoben. Durch diesen demografischen Wandel werden in den nächsten Jahren die über 45-Jährigen die größte Gruppe unter den Beschäftigten bilden. Die MA 3 hat begonnen, Strategien, die von einem Arbeitskreis zu diesem Thema entwickelt wurden, für den Magistrat der Stadt Wien umzusetzen.

#### **Arbeitsmedizinisches Infotelefon**

Die Abteilung hat ein Info-Telefon eingerichtet, um den unterschiedlichen Bedürfnissen, Hindernissen und Chancen von Frauen und Männern im Magistrat Rechnung tragen zu können.

#### **Geschlechtersensible betriebliche Gesundheitsförderung**

Die zum Teil unterschiedlichen Risiken von Frauen und Männern erfordern bei der betrieblichen Gesundheitsförderung eine Genderperspektive: Zu den klassischen Aufgaben des Unfallschutzes und des Mutterschutzes kommen der Schutz der psychischen Gesundheit, die Prävention von Mobbing und sexueller Belästigung sowie die Ermöglichung einer geschlechtergerechten flexiblen Arbeitszeitgestaltung hinzu.