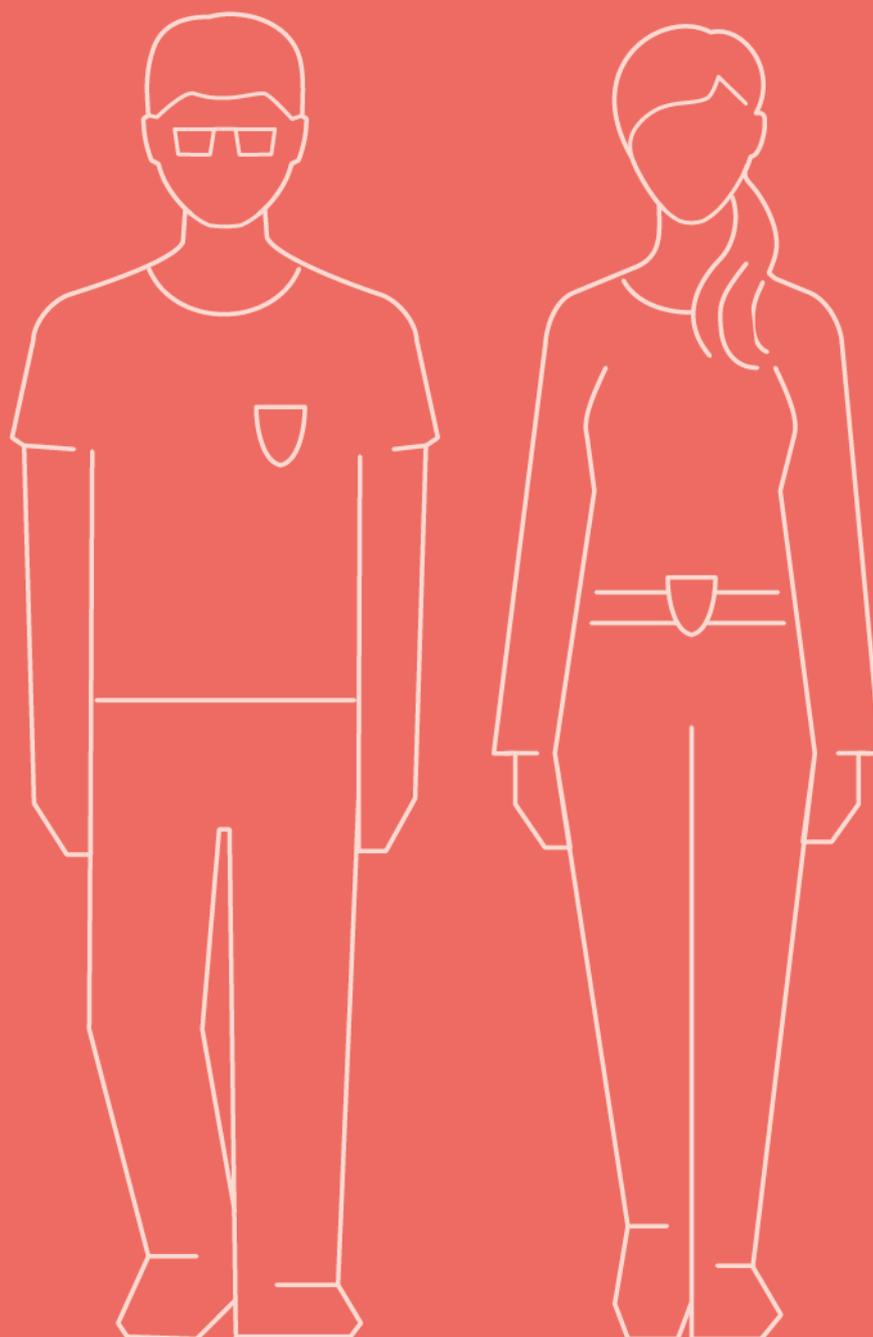


Personalbericht

2018



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Stadt Wien – Presse- und Informationsdienst (MA 53), Rathaus, 1082 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

MD – Geschäftsbereich Personal und Revision, E-Mail: post-gdl@mdpr.wien.gv.at

Gestaltung: Lekton eG, 1090 Wien

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis	3
VORWORT	4
1. EINLEITUNG	5
1.1 AUFGABEN UND ORGANISATION DER WIENER STADTVERWALTUNG.....	5
1.2 ZENTRALES PERSONALMANAGEMENT IN DER STADT WIEN.....	7
1.3 METHODISCHE ANMERKUNGEN.....	8
Kurzbezeichnungen in Charts.....	10
2. PERSONALSTRUKTUR	11
2.1 GESAMTPERSONALSTAND.....	11
2.2 BEDIENSTETENGRUPPEN, MODELLFUNKTIONEN UND BERUFSFAMILIEN.....	24
2.3 ALTERSSTRUKTUR.....	29
2.4 MENSCHEN MIT BEHINDERUNG.....	32
3. PERSONALDYNAMIK	35
3.1 NEUAUFNAHMEN UND DIENSTBEENDIGUNGEN.....	35
3.2 INTERNE MOBILITÄT.....	39
4. PERSONALAUFWAND	44
5. PERSONALENTWICKLUNG	46
5.1 AUS- UND WEITERBILDUNG.....	46
5.2 LEHRLINGSAUSBILDUNG.....	48
5.3 TRAINEEPROGRAMM UND VERWALTUNGSPRAKTIKUM.....	56
5.4 WISSENSMANAGEMENT IN DER STADT WIEN.....	57
5.5 INTERNATIONALER WISSENSAUSTAUSCH.....	57
6. ARBEITSZEITMODELLE	61
7. GESUNDHEIT	66
7.1 KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN.....	66
7.2 MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG.....	86
8. RUHESTANDSVERSETZUNGEN	89
8.1 RUHEBEZUGS- UND VERSORGUNGSBEZUGSEMPFÄNGERINNEN UND -EMPFÄNGER.....	89
8.2 NEUPENSIONIERUNGEN.....	92
8.3 PENSIONS-AUFWAND.....	95
8.4 PENSIONSHÖHE.....	97
Fragen zum Bericht?.....	100

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser!

Das Ziel des Personalberichts der Stadt Wien ist es, alle Informationen rund ums Thema Personal transparent und für alle Interessierten – die Öffentlichkeit genauso wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – leicht zugänglich zu machen. Bei der Gestaltung des Personalberichts 2018 haben wir uns Gedanken gemacht, wie wir diese Zielsetzung noch besser erfüllen können.

Die Druckversion des zweiten Personalberichts erscheint daher in einem neuen, kompakteren Format. Darin finden Sie die wichtigsten Zahlen und Fakten rund um den Personalbereich – leicht lesbar grafisch aufbereitet. Neu ist außerdem, dass sie umfassende weiterführende Informationen zu allen Themenbereichen in der Onlineversion des Berichts unter <http://wien.gv.at/personalbericht> finden. Nutzen Sie die Möglichkeit, genau die Themen zu vertiefen, die für Sie besonders interessant sind.

Ergänzend zu Fakten zu Personalstruktur und -aufwand, Arbeitszeit, Gesundheit und Mobilität der Bediensteten sowie Ruhestandsversetzungen der Beamtinnen und Beamten wollen wir Ihnen auch in diesem Jahr wieder einen Einblick in laufende Projekte geben, mit denen wir den Herausforderungen im Personalwesen der Zukunft begegnen und Chancen für uns als Stadtverwaltung nutzbar machen wollen. Daher finden Sie in unserem Bericht neben einem Rückblick auf das vergangene Jahr auch einen ersten Ausblick auf die Themen, denen wir uns in der Personalarbeit aktuell widmen.

So sind zum Beispiel die Folgen der Digitalisierung nicht nur in der neuen Online-Umsetzung unseres Berichts, sondern im ganzen Personalwesen spürbar: Überlegungen zu ihren Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit sind daher ein zentraler Bestandteil des Programms „Arbeitswelt und Gesundheit“, das im Jahr 2018 vorbereitet und Anfang 2019 in Zusammenarbeit mit Politik und Sozialpartnern gestartet wurde. Ziel des Programms ist es, zukunftsfähige Modelle zu entwickeln, die sich an den Bedürfnissen und Lebensrealitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren und langfristig motivierend und gesundheitsfördernd wirken. Um diese Vision zu erreichen, werden die Themen betriebliches Gesundheitsmanagement, berufliche Mobilität innerhalb der Stadt Wien, Arbeitszeit und die Gestaltung einer „neuen Arbeitswelt“ als Teil eines großen Ganzen betrachtet.

Durch Initiativen wie diese wollen wir als Arbeitgeberin auch in Zukunft attraktiv für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben, die im Namen der Stadt Wien Tag für Tag herausragende Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt erbringen und dazu beitragen, die Lebensqualität auf gewohntem Spitzenniveau zu halten.

Viel Freude beim Lesen!

Dr.ⁱⁿ Martina Schmied

Bereichsdirektorin für Personal und Revision



1. EINLEITUNG

1.1 AUFGABEN UND ORGANISATION DER WIENER STADTVERWALTUNG

Aufgaben der Stadtverwaltung

Das Spektrum der angebotenen Dienstleistungen ist vielfältig. In den Dienststellen des Magistrats, die über das gesamte Wiener Stadtgebiet verteilt sind, werden zum Teil behördliche Aufgaben wahrgenommen, überwiegend jedoch öffentliche Dienstleistungen, also Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger, erbracht.

Einige Beispiele

- rund 220.000 Gemeindewohnungen
- rund 50 % Grünraum, davon 972 städtische Parks, 1.721 Spielplätze, 86.683 Straßenbäume, 176 Hundezonen
- über 2.400 km Kanal
- rund 33.000 Feuerwehreinätze
- rund 400.000 Menschen stationär/Jahr in Wiener Krankenanstalten
- über 163.000 Rettungseinsätze (rund 2,6 Mio. gefahrene km)
- rund 4,5 Mio. BäderbesucherInnen
- über 100.000 Plätze in elementaren Bildungs- und Betreuungseinrichtungen

Geschäftsgruppen

An der Spitze des Magistrats steht die Magistratsdirektorin bzw. der Magistratsdirektor. Der Magistrat wird – abgesehen von der Magistratsdirektion, vom Stadtrechnungshof, dem Verwaltungsgericht Wien und den Magistratischen Bezirksämtern – in Geschäftsgruppen und innerhalb dieser in Abteilungen (Betriebe) und Unternehmungen unterteilt. Die Geschäftsgruppen sind staatsrechtlich als „Ressorts“ zu verstehen. In ihnen werden diverse Verwaltungsaufgaben zusammengefasst. Jeder Geschäftsgruppe steht eine amtsführende Stadträtin bzw. ein amtsführender Stadtrat vor. Die Geschäftsgruppen sind den vom Gemeinderat festgelegten Verwaltungsgruppen, für die Gemeinderatsausschüsse eingerichtet werden, anzupassen.

Magistratsabteilungen und Unternehmungen

Nach der geltenden Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien (GEM) umfassen die Geschäftsgruppen derzeit insgesamt 57 Magistratsabteilungen (MA). Neben den Magistratsabteilungen bestehen im Magistrat auf Grund von Gemeinderatsbeschlüssen drei gemäß [§ 71 der Wiener Stadtverfassung](#)

als Unternehmung organisierte Dienststellen: der Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV), Stadt Wien – Wiener Wohnen (WW) und Wien Kanal (WK).

Bezirksämter

Die 16 Magistratischen Bezirksämter sind Teil der einheitlichen Verwaltungsbehörde Magistrat, gehören aber keiner Geschäftsgruppe an. Sie haben die ihnen nach der GEM zugewiesenen Angelegenheiten zu besorgen. Die Bezirksämter werden von rechtskundigen Bediensteten geleitet.

Ausgegliederte Organisationen

Einige Bedienstete der Stadt Wien sind aus der Stadtverwaltung ausgegliederten Organisationen zur Dienstleistung zugewiesen. Zu diesen von der Stadt Wien verschiedenen Rechtsträgern zählen unter anderem der Fonds Soziales Wien (FSW) und die Museen der Stadt Wien.

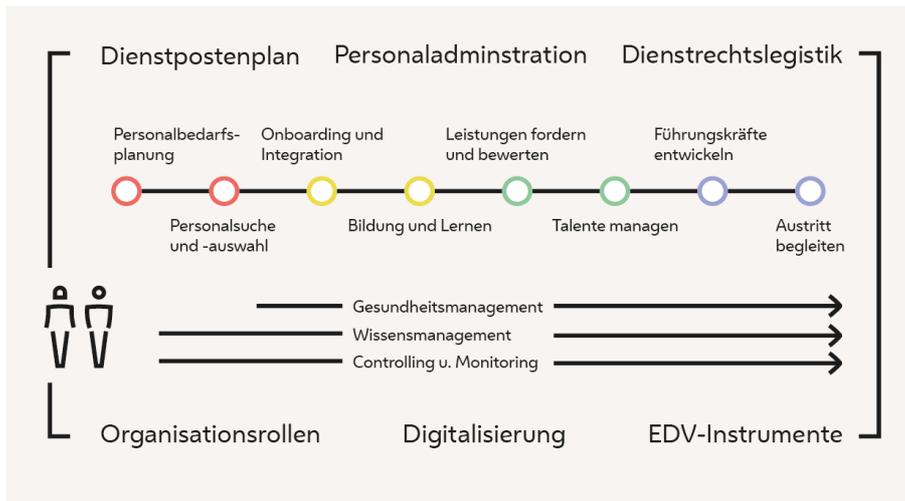
Unternehmen

Die Stadt Wien hält zudem Beteiligungen an Unternehmen unterschiedlicher Größe, Branche und wirtschaftlicher Ausrichtung. Diese erbringen wichtige Dienstleistungen für die Wiener Bürgerinnen und Bürger. Dazu zählen unter anderem die Wien Holding GmbH und die Wiener Gewässer Management GmbH.

1.2 ZENTRALES PERSONALMANAGEMENT IN DER STADT WIEN

Zentrales Personalmanagements

Das zentrale Personalmanagement in der Stadt Wien wird von der Magistratsdirektion der Stadt Wien, Geschäftsbereich Personal und Revision (MD-PR), und der Magistratsabteilung 2 – Personalservice (MA 2) gemeinsam wahrgenommen. Ein weiterer zentraler Bereich des Personalmanagements, die Gesundheitsförderung, ist in der Magistratsabteilung 3 – Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung (MA 3) verankert.



Orientierung am Berufszyklus der Mitarbeitenden

Die Arbeit im zentralen Personalmanagement orientiert sich am Berufszyklus der Mitarbeitenden – von der Personalbedarfsplanung und der Personalauswahl über das Onboarding, die Förderung und die Personalentwicklung bis hin zum Austritt. Daran angelehnt, sind die Aufgabengebiete des zentralen Personalmanagements in sechs Bereiche aufgeteilt, die in den unterschiedlichen Phasen des Berufszyklus eine Rolle spielen: Dazu zählen der [Dienstpostenplan](#), die Personaladministration, die Dienstrechtslegistik, die Organisation und Rollen sowie die ineinandergreifenden Bereiche Digitalisierung und EDV-Instrumente. Zusammen mit dem Gesundheits- und Wissensmanagement sowie dem Controlling und Monitoring, die über den ganzen Berufsweg hinweg relevant sind, bilden sie den Rahmen des zentralen Personalmanagements.

Dezentrales Personalmanagement in den Magistratsdienststellen

Zusätzlich werden in den Magistratsdienststellen, je nach Größe der Abteilung und Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in unterschiedlichem Ausmaß auch dezentral Personalmanagementaufgaben wahrgenommen – vom Recruiting über die Personaladministration bis hin zur Personalentwicklung. Das zentrale Personalmanagement liefert dafür notwendiges Know-how und Werkzeuge, um das Personalmanagement in den Magistratsdienststellen bestmöglich zu unterstützen.

1.3 METHODISCHE ANMERKUNGEN

Im Bericht enthaltene Daten

In diesem Bericht enthalten sind Zahlen zum Personal des Magistrats im engeren Sinne (Mag. i. e. S.), der Unternehmungen der Stadt Wien sowie der von der Stadt Wien an die unten angeführten „sonstige Bereiche“ zugewiesenen Bediensteten. Die Zahlen in diesem Bericht sind nach folgenden Bereichen gegliedert:

Insgesamt

Magistrat im engeren Sinn, Wiener Krankenanstaltenverbund, Stadt Wien – Wiener Wohnen, Wien Kanal und sonstige Bereiche

Magistrat i.e.S.

Magistratsdirektion, Stadtrechnungshof, Magistratische Bezirksämter, Magistratsabteilungen, Verwaltungsgericht, weisungs-
freie Organe (z. B. Tierschutzombudsstelle Wien)

KAV

Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund

WW

Unternehmung Stadt Wien – Wiener Wohnen

WK

Unternehmung Wien Kanal

Sonstige Bereiche

ASFINAG, Museen der Stadt Wien, Fonds Soziales Wien, Wiener Gesundheitsförderung, Sucht- und Drogenkoordination Wien, Musik und Kunst – Privatuniversität der Stadt Wien

Im Bericht nicht enthaltene Daten

In diesem Bericht nicht enthalten sind hingegen nachfolgende Daten:

- Nicht ganzjährig Beschäftigte, wie Aushilfs- und Saisonbedienstete,
- Praktikantinnen und Praktikanten,
- Krankenpflegeschülerinnen und -schüler,
- den Wiener Stadtwerken zugewiesene Bedienstete,

- Landeslehrerinnen und Landeslehrer,
- Vertretungslehrerinnen und -lehrer der Musikschulen,
- Funktionärinnen und Funktionäre und
- Kollektivvertragsbedienstete der MA 49 (Forst- und Landwirtschaftsbetrieb der Stadt Wien)

Auswertungstichtag

Der Auswertungstichtag der Daten ist grundsätzlich jeweils der 31. Dezember der Jahre 2016 bis 2018. Sollte das Datum der Auswertung davon abweichen, ist der Auswertungstichtag bei der jeweiligen Grafik oder Tabelle angeführt.

Datenschutzrechtliche Anmerkung

Der „sonstige Bereich“ ist im Bericht nicht durchgehend separat ausgewiesen, da in manchen Fällen nicht ausreichend Daten zur Verfügung stehen. Bei einer sehr niedrigen Personenanzahl (≤ 5) sind die jeweiligen Werte aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht ausgewiesen.

Abkürzungen

- **AMS** Arbeitsmarktservice
- **BEM** Betriebliches Eingliederungsmanagement
- **BAfEP** Bundesbildungsanstalt für Elementarpädagogik
- **ECDL** European Computer Driving Licence
- **FSW** Fonds Soziales Wien
- **GEM** Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien
- **KAV** Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund
- **KFA** Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien
- **MA** Magistratsabteilung
- **MAG. i. e. S.** Magistrat im engeren Sinn
- **MD-PR** Magistratsdirektion, Geschäftsbereich Personal und Revision
- **VZÄ** Vollzeitäquivalent
- **W-BedG** Wiener Bedienstetengesetz
- **WHO** World Health Organization
- **WW** Unternehmung Stadt Wien – Wiener Wohnen
- **WK** Unternehmung Wien Kanal

Kurzbezeichnungen in Charts

Sie finden die jeweilige Langschreibweise auch in der tabellarischen Darstellung jeweils unter dem Chart.

- **Ärztinnen in Ausb.** Ärztinnen in Ausbildung
- **ÄrztInnen in Ausb.** Ärztinnen/Ärzte in Ausbildung
- **Bürokauf.** Bürokauffrau/-mann
- **ABI-Assist.** Archiv-, Bibliotheks- und InformationsassistentIn
- **Bautech. Zeichnerin** Bautechnische Zeichnerin
- **Bautech. ZeichnerIn** Bautechnische Zeichnerin/Bautechnischer Zeichner
- **IKT** Informations-/Kommunikationstechnologie
- **IT-TechnikerIn** Informationstechnologie-TechnikerIn
- **IT-Techniker** Informationstechnologie-Techniker
- **KfztechnikerIn** KraftfahrzeugtechnikerIn
- **Kindergärt. in Ausb.** Kindergärtnerinnen/Kindergärtner in Ausbildung
- **MTDG** Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe
- **Pharm.-kfm. Assist.** Pharmazeutisch-kaufmännische AssistentIn
- **Spitalsärztl. Dienst** Spitalsärztlicher Dienst
- **Versorgung & Betr.** Versorgungs- und Betreuungsdienste
- **Verwaltungsassist.** VerwaltungsassistentIn

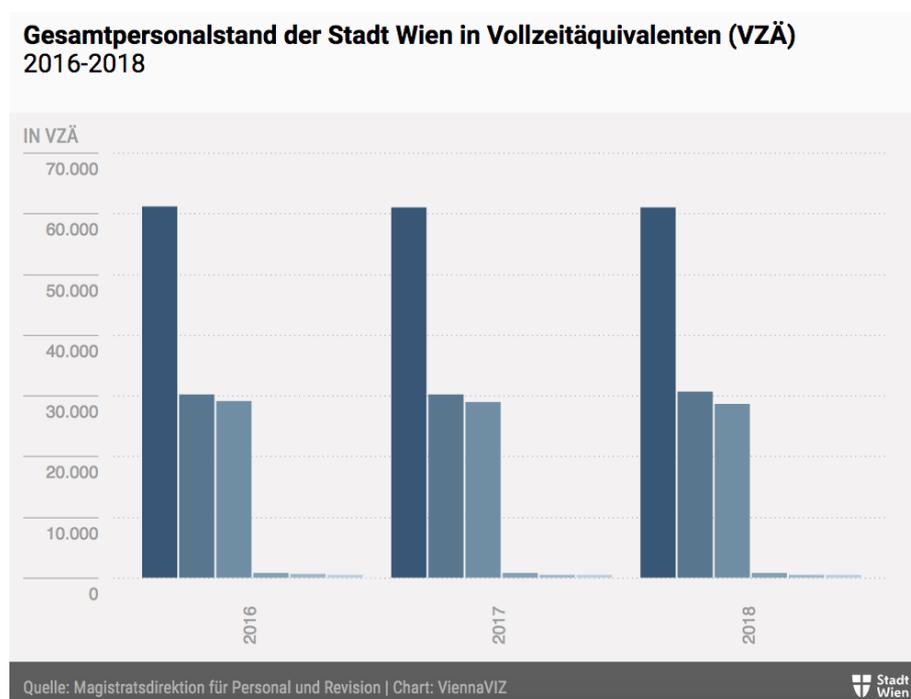
2. PERSONALSTRUKTUR

2.1 GESAMTPERSONALSTAND

Gesamtpersonalstand der Stadt Wien

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über den Gesamtpersonalstand der Stadt Wien. Er zeigt die Gesamtsumme aller Beschäftigten mit und ohne Dienstleistung. Es wird nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und Personen unterschieden.

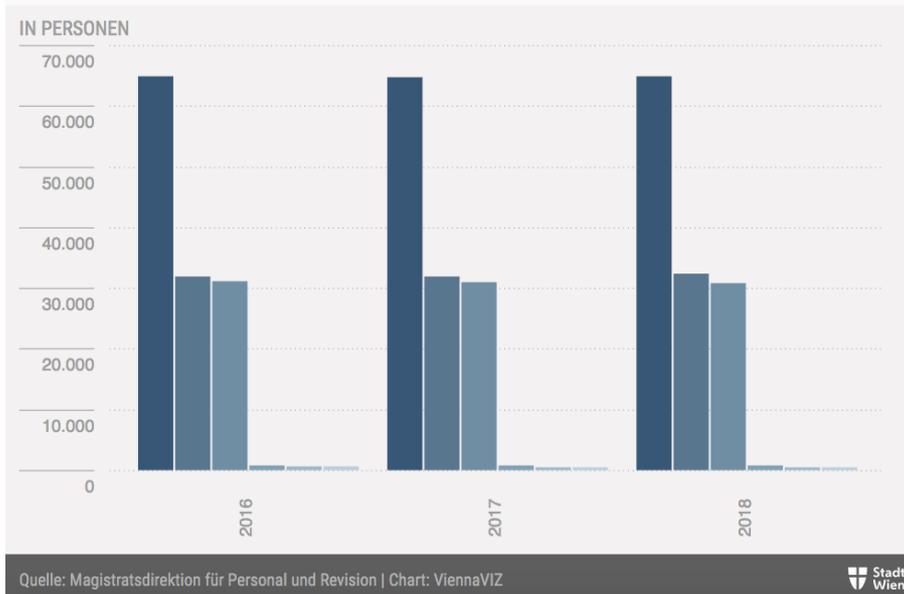
[Bei VZÄ werden die Wochenstundenverpflichtungen unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes in % aller Beschäftigten in Vollbeschäftigtenzahlen umgerechnet.]



Personalstand Gesamt 2016-2018 VZÄ

	2016	2017	2018
Insgesamt	61.116	60.909	61.022
Mag. i. e. S.	30.211	30.175	30.650
KAV	29.101	28.977	28.669
WW	747	754	734
WK	545	525	522
Sonstige Bereiche	512	478	448

Gesamtpersonalstand der Stadt Wien in Personen 2016-2018

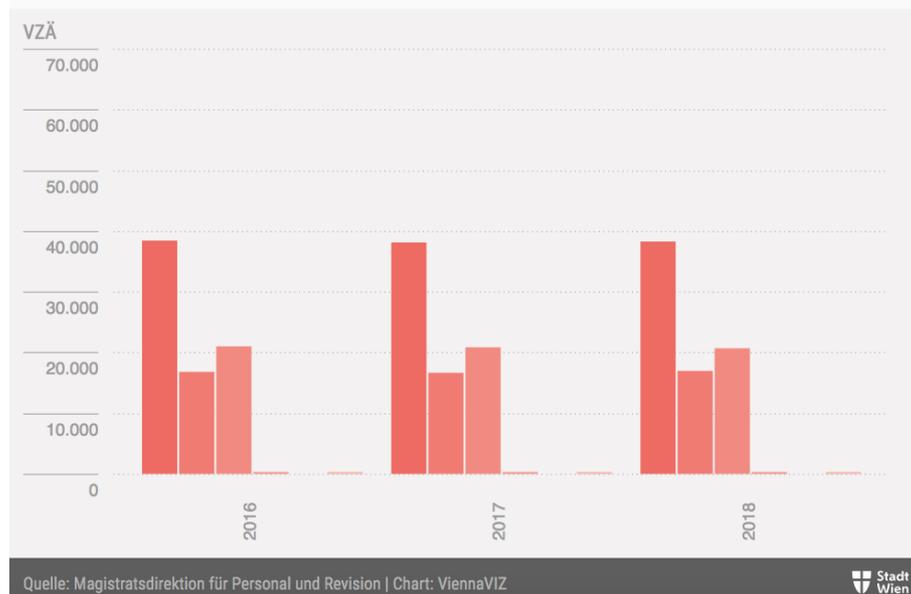


Personalstand Gesamt 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	64.912	64.694	64.834
Mag. i. e. S.	31.908	31.869	32.335
KAV	31.126	31.002	30.728
WW	757	762	745
WK	548	526	524
Sonstige Bereiche	573	535	502

Personalstand Frauen

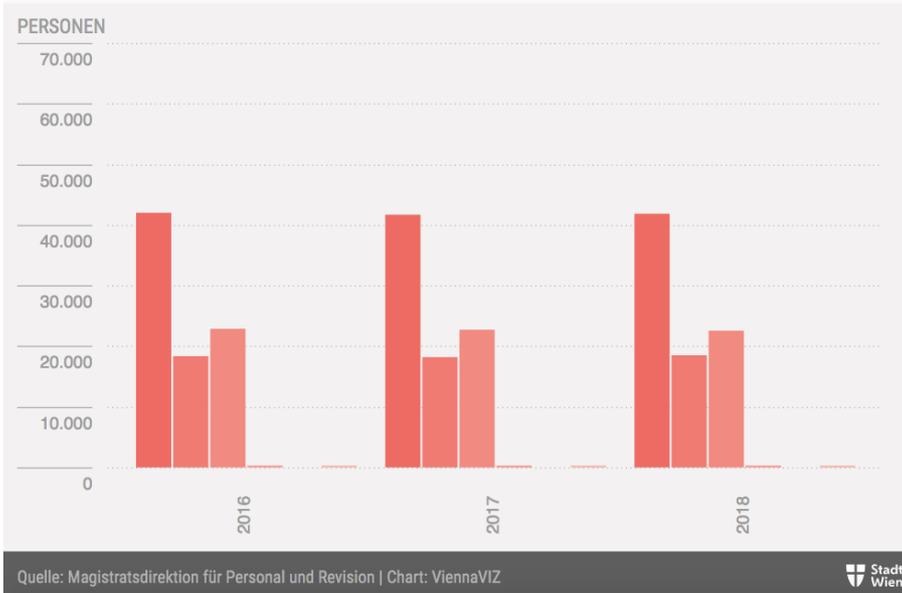
Personalstand Frauen pro VZÄ 2016-2018



Personalstand Frauen 2016-2018 VZÄ

	2016	2017	2018
Insgesamt	38.463	38.156	38.277
Mag. i. e. S.	16.734	16.664	16.880
KAV	21.032	20.800	20.724
WW	330	347	344
WK	47	47	51
Sonstige Bereiche	320	298	278

Personalstand Frauen 2016-2018

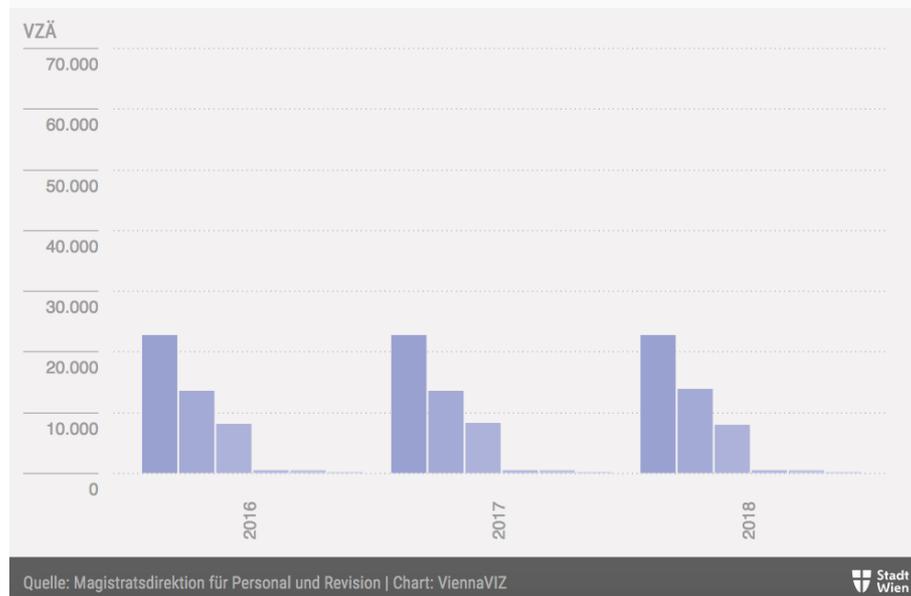


Personalstand Frauen 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	41.954	41.638	41.776
Mag. i. e. S.	18.318	18.243	18.450
KAV	22.887	22.656	22.604
WW	339	354	354
WK	49	48	53
Sonstige Bereiche	361	337	315

Personalstand Männer

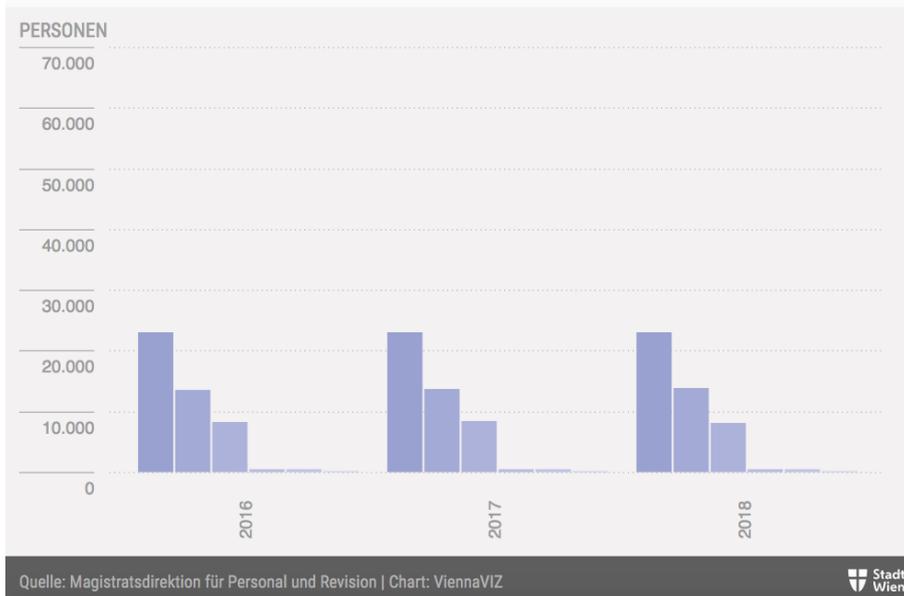
Personalstand Männer pro VZÄ 2016-2018



Personalstand Männer 2016-2018 VZÄ

	2016	2017	2018
Insgesamt	22.653	22.753	22.745
Mag. i. e. S.	13.477	13.511	13.770
KAV	8.068	8.176	7.945
WW	418	408	390
WK	498	478	471
Sonstige Bereiche	192	180	170

Personalstand Männer 2016-2018

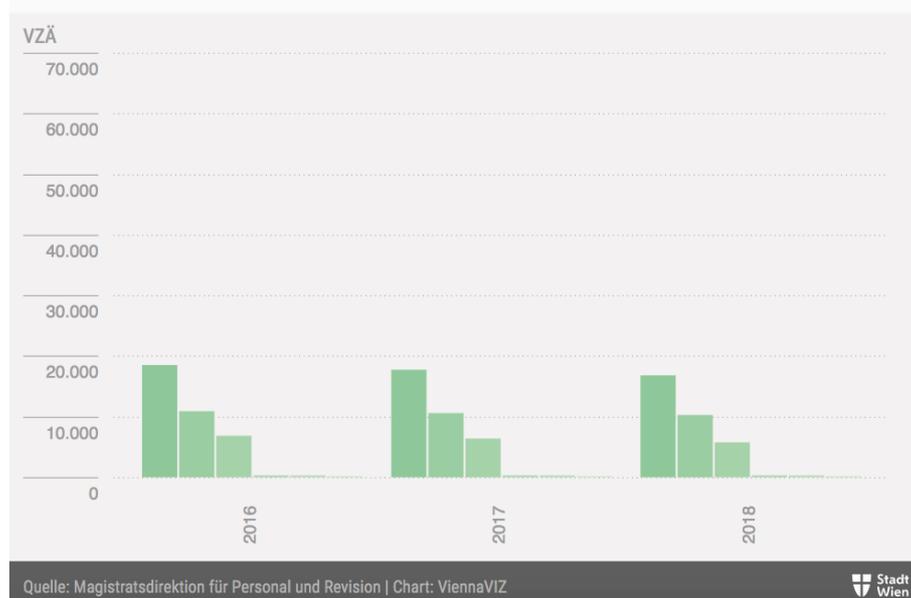


Personalstand Männer 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	22.958	23.056	23.058
Mag. i. e. S.	13.590	13.626	13.885
KAV	8.239	8.346	8.124
WW	418	408	391
WK	499	478	471
Sonstige Bereiche	212	198	187

Beamtinnen und Beamte

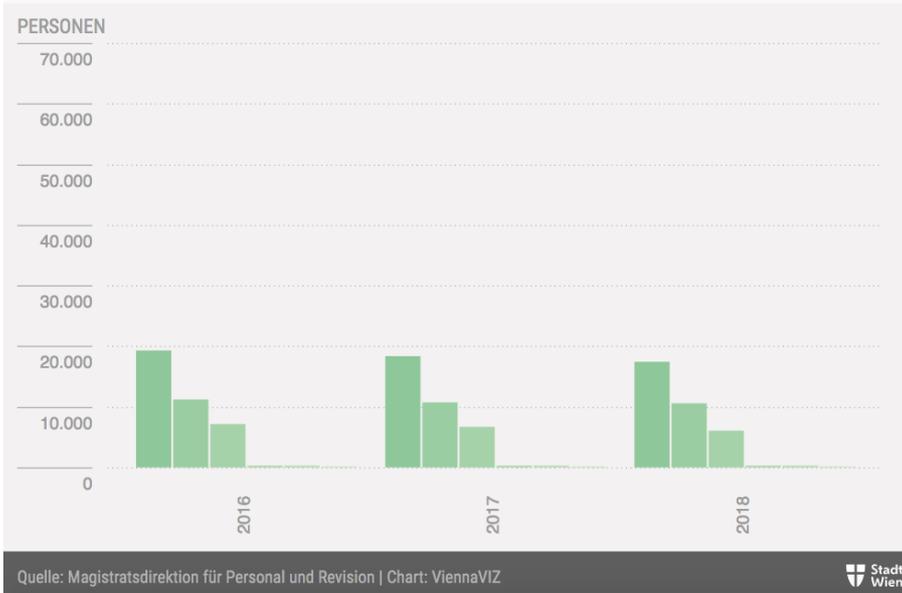
Personalstand Beamtinnen und Beamte pro VZÄ 2016-2018



Personalstand Beamtinnen und Beamte 2016-2018 VZÄ

	2016	2017	2018
Insgesamt	18.569	17.771	16.857
Mag. i. e. S.	10.907	10.509	10.288
KAV	6.781	6.422	5.772
WW	361	357	339
WK	317	295	279
Sonstige Bereiche	203	188	179

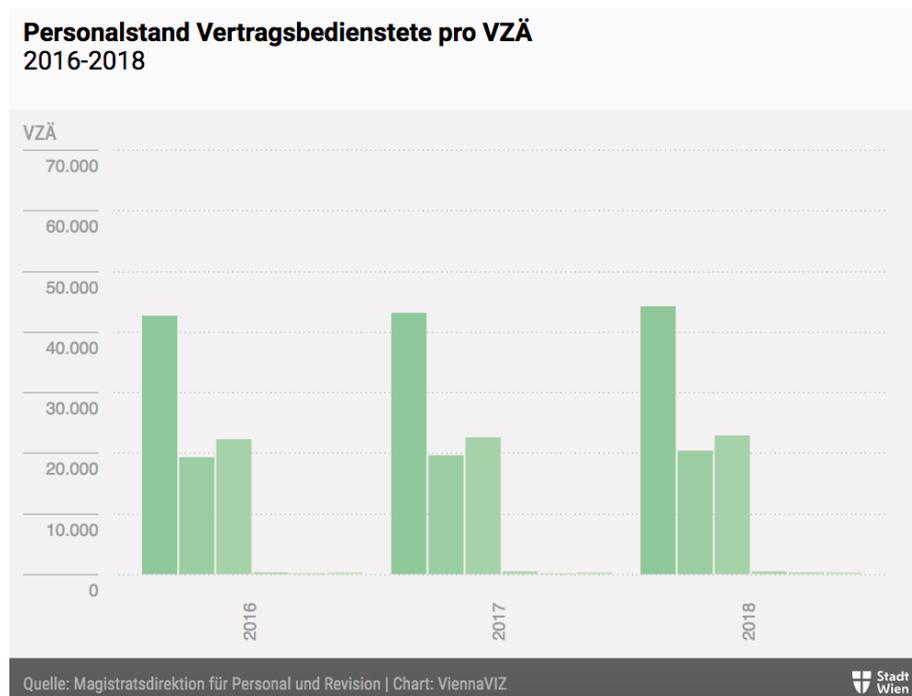
Personalstand Beamtinnen und Beamte 2016-2018



Personalstand Beamtinnen und Beamte 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	19.238	18.402	17.447
Mag. i. e. S.	11.207	10.793	10.555
KAV	7.136	6.758	6.083
WW	365	359	342
WK	318	296	280
Sonstige Bereiche	212	196	187

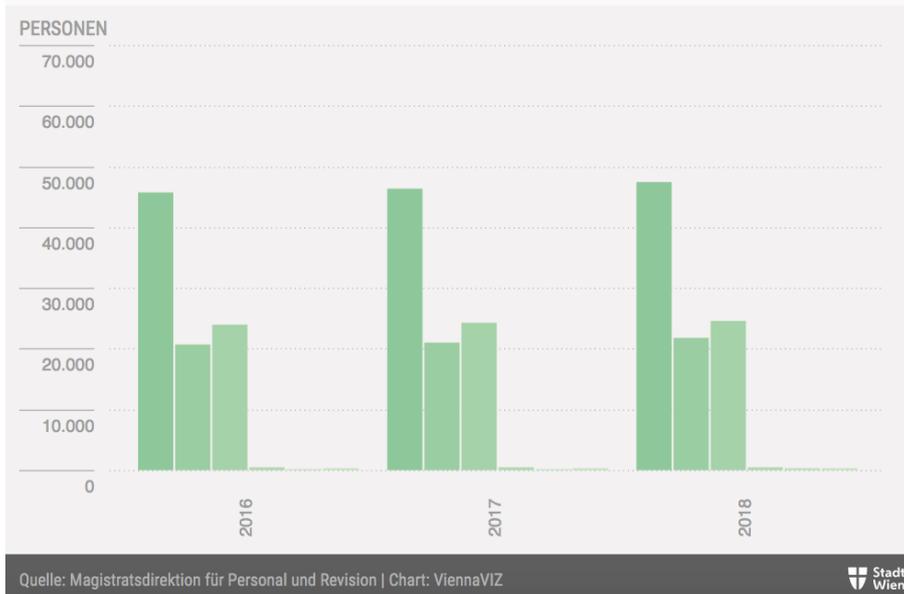
Vertragsbedienstete



Personalstand Vertragsbedienstete 2016-2018 VZÄ

	2016	2017	2018
Insgesamt	42.547	43.138	44.166
Mag. i. e. S.	19.304	19.666	20.362
KAV	22.319	22.555	22.897
WW	386	398	395
WK	229	229	243
Sonstige Bereiche	309	290	268

Personalstand Vertragsbedienstete 2016-2018



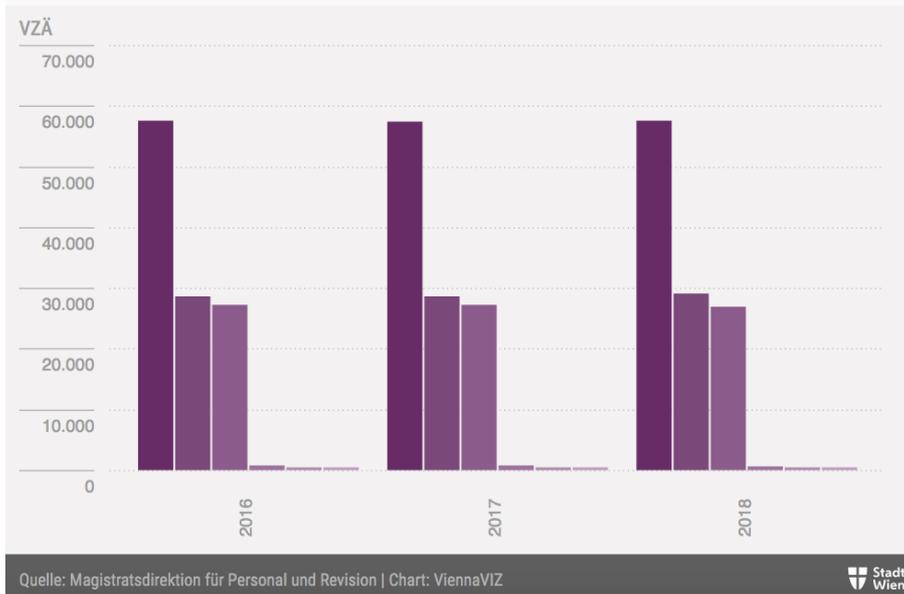
Personalstand Vertragsbedienstete 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	45.674	46.292	47.387
Mag. i. e. S.	20.701	21.076	21.780
KAV	23.990	24.244	24.645
WW	392	403	403
WK	230	230	244
Sonstige Bereiche	361	339	315

Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtsumme aller Bediensteten mit Dienstleistung, ausgenommen jene, die sich zum Stichtag im Karenzurlaub oder in Elternkarenz befunden, Präsenz- oder Zivildienst geleistet oder ein Freijahr bzw. Freiquartal in Anspruch genommen haben.

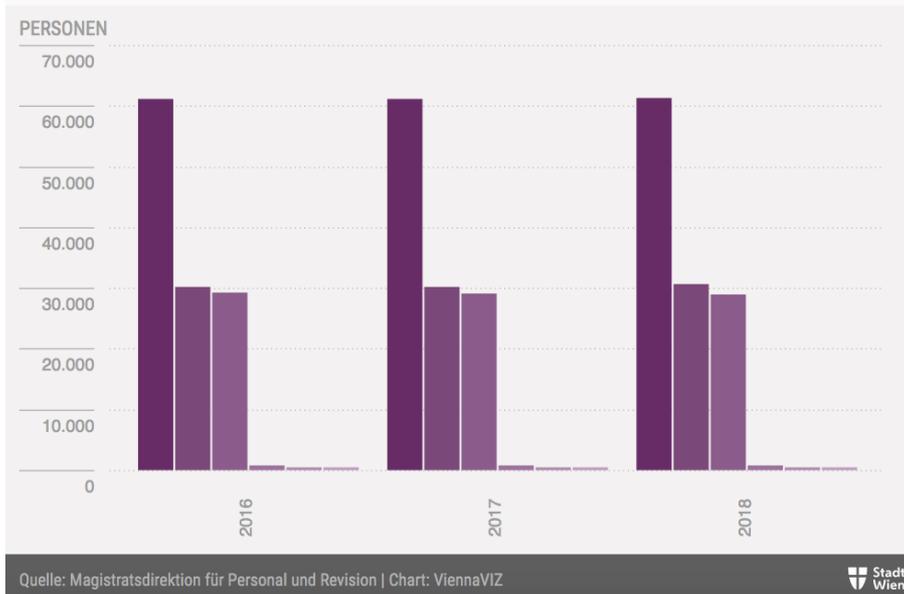
Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung pro VZÄ 2016-2018



Personalstand Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2016-2018 VZÄ

	2016	2017	2018
Insgesamt	57.575	57.477	57.579
Mag. i. e. S.	28.588	28.590	29.060
KAV	27.280	27.224	26.908
WW	704	707	692
WK	536	520	516
Sonstige Bereiche	467	436	403

Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2016-2018



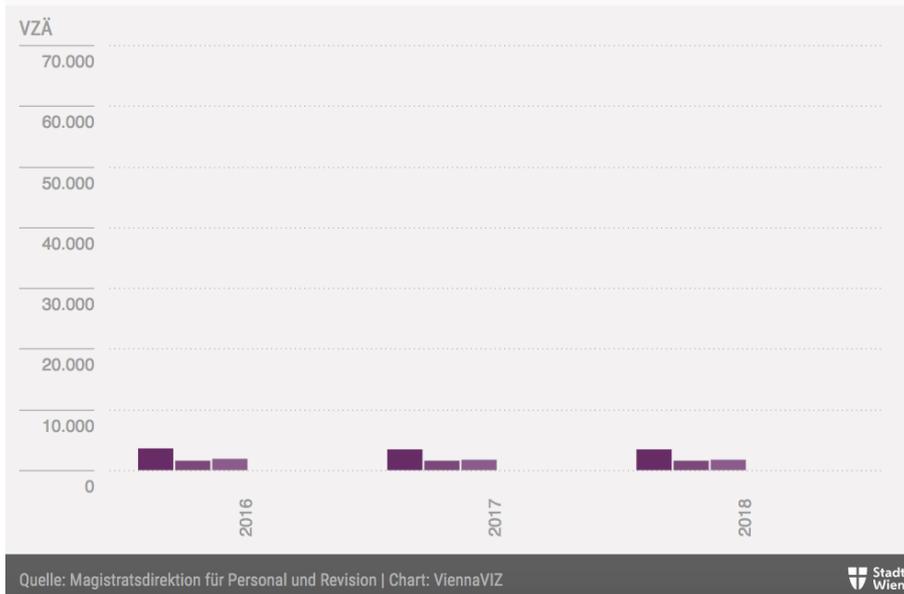
Personalstand Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	61.186	61.085	61.220
Mag. i. e. S.	30.219	30.222	30.681
KAV	29.190	29.138	28.864
WW	713	714	702
WK	539	521	518
Sonstige Bereiche	525	490	455

Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtsumme aller Bediensteten ohne Dienstleistung, also jene, die sich zum Stichtag im Karenzurlaub oder in Elternkarenz befunden, Präsenz- oder Zivildienst geleistet oder ein Freijahr bzw. Freiquartal in Anspruch genommen haben.

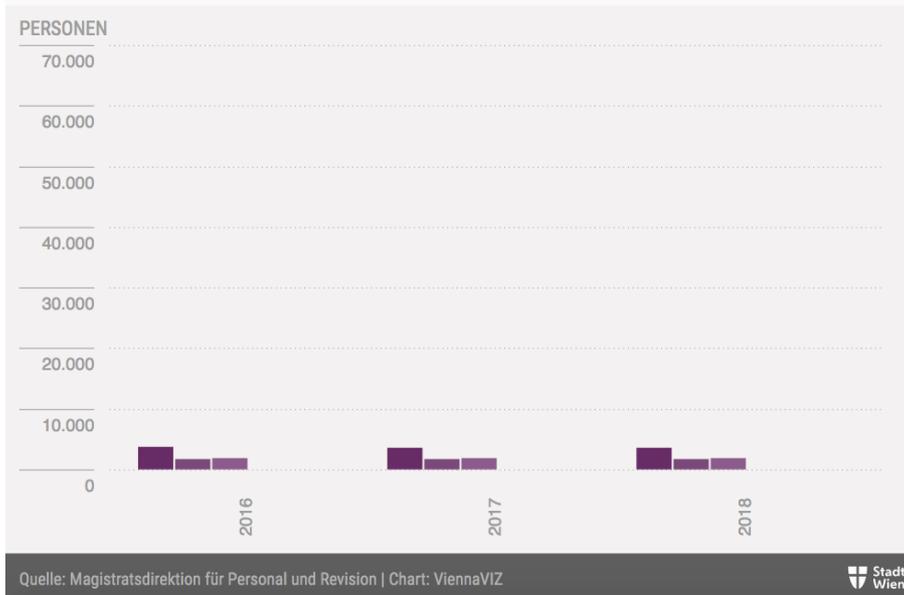
Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung pro VZÄ 2016-2018



Personalstand Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2016-2018 VZÄ

	2016	2017	2018
Insgesamt	3.542	3.433	3.444
Mag. i. e. S.	1.623	1.585	1.590
KAV	1821	1752	1761
WW	44	48	42
WK	9	5	6
Sonstige Bereiche	45	43	45

Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2016-2018



Personalstand Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	3.726	3.609	3.614
Mag. i. e. S.	1.689	1.647	1.654
KAV	1.936	1.864	1.864
WW	44	48	43
WK	9	5	6
Sonstige Bereiche	48	45	47

2.2 BEDIENSTETENGRUPPEN, MODELLFUNKTIONEN UND BERUFSFAMILIEN

Berufsbilder

Die durch die Stadt Wien wahrzunehmenden Aufgabengebiete sind äußerst vielschichtig. Demgemäß stellen die von den einzelnen Bereichen der Stadtverwaltung zu erfüllenden Aufgaben unterschiedlichste Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Ausbildung und Qualifikation der Bediensteten. Dies hat eine Vielfalt an verschiedenen Berufsbildern zur Folge. Diese Berufsbilder lassen sich zu Berufsgruppen zusammenfassen.

Bedienstetengruppen

Die für die Verwaltung der Stadt Wien relevanten Berufsgruppen sind für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2018 begründet wurden, in der [Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994](#) geregelt und werden Bedienstetengruppen (für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Wien auch Beamten- gruppen) genannt. Es sind über 250 unterschiedliche Bedienstetengruppen angeführt. Die Einreihung in eine Bedienstetengruppe ist mit der Zuordnung zu einem Gehaltsschema und einer Verwendungsgruppe verbunden.

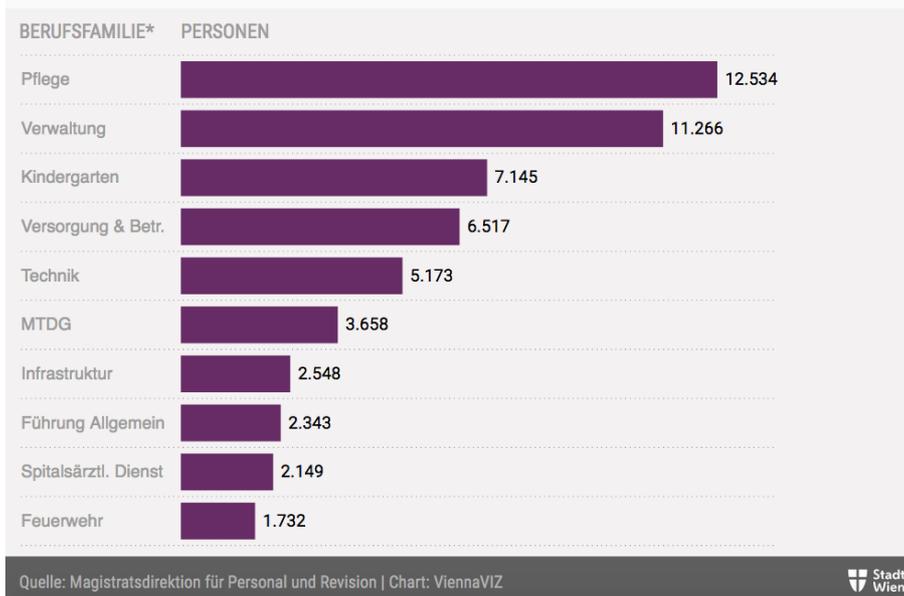
Dienstrechts- und Besoldungsreform

Für Bedienstete, die ab 1. Jänner 2018 neu in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien aufgenommen wurden, gilt die im Rahmen der Dienstrechts- und Besoldungsreform geschaffene neue Systematik des Wiener Bedienstetengesetzes (W-BedG). Diese basiert auf den Ergebnissen einer umfassenden Funktionsanalyse, bei der sämtliche Stellen an Hand von Anforderungsarten wie z.B. Wirkungsbereich, Entscheidungskompetenz und körperliche oder psychische Beanspruchung bewertet und einer Berufsfamilie zugeordnet wurden. Dadurch wird eine gendergerechte, diskriminierungsfreie und transparente Entlohnung der mit dem jeweiligen Arbeitsplatz bzw. Dienstposten verbundenen Funktionen und Tätigkeiten sichergestellt. Diese mehr als 60.000 Modellstellen lassen sich zu Modellfunktionen und insgesamt 35 Berufsfamilien zusammenfassen. Die für die Verwaltung der Stadt Wien relevanten Berufsfamilien sind in der [Anlage 2 zum W-BedG](#) geregelt. Gemäß den Bestimmungen der [Modellstellen-Verordnung](#) werden die Modellstellen den Modellfunktionen und weiters jeweils einem Gehaltsschema und einem Gehaltsband zugeordnet. Insgesamt sind fünf Schemata vorgesehen.

Die zehn größten Berufsfamilien

Die nachfolgende Darstellung orientiert sich in Abweichung vom Bericht für das Jahr 2017 bereits an der neuen Systematik und zeigt erstmals die zehn größten Berufsfamilien. Die überwiegende Zahl der Bediensteten unterliegt noch dem alten Besoldungssystem; auch diese Bediensteten wurden für diese Darstellung den neuen Berufsfamilien zugeordnet. Daten für vorangegangene Jahre sind aufgrund der Tatsache, dass das W-BedG erst mit 1. Jänner 2018 eingeführt wurde, nicht vorhanden.

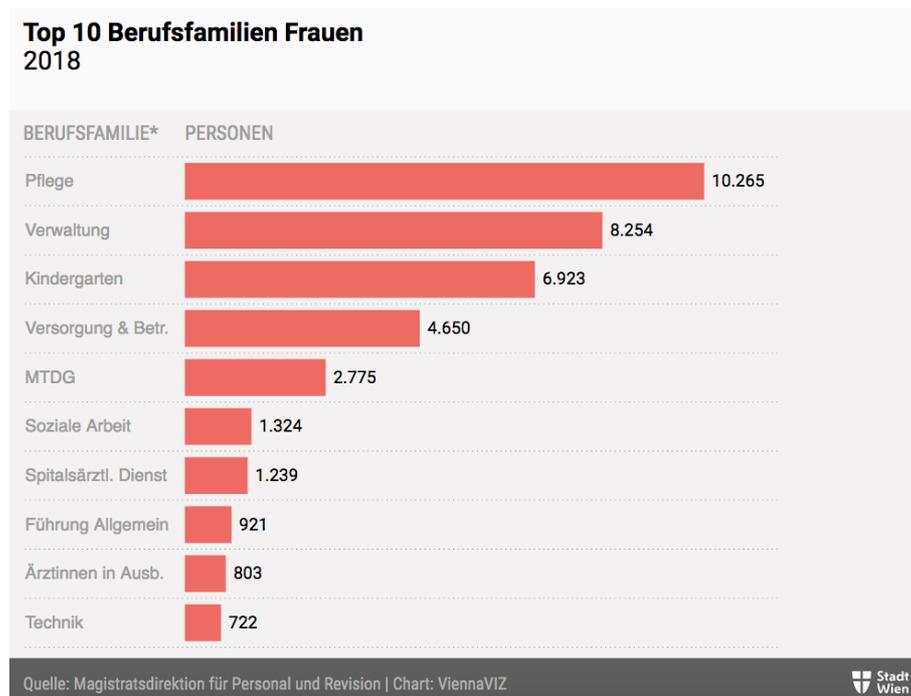
Top 10 Berufsfamilien 2018



Personalstand Top 10 Berufsfamilien 2018

Berufsfamilie	Personen
Pflege	12.534
Verwaltung/Administration	11.266
Kindergarten	7.145
Versorgungs- und Betreuungsdienste	6.517
Technik	5.173
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	3.658
Infrastruktur	2.548
Führung Allgemein	2.343
Spitalsärztlicher Dienst	2.149
Feuerwehr	1.732

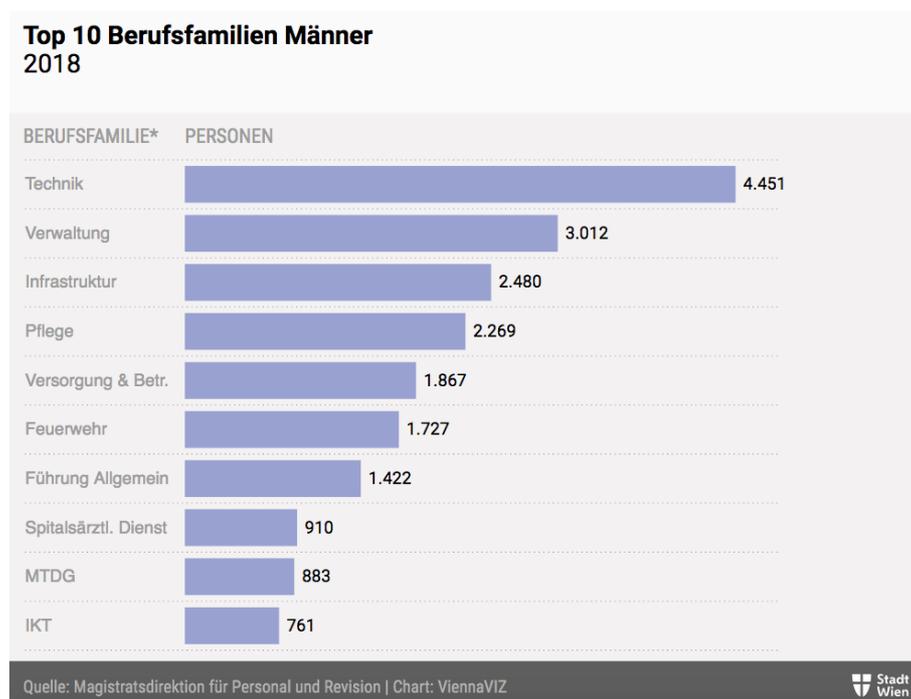
Top 10 Berufsfamilien Frauen



Top 10 Berufsfamilien Frauen 2018

Berufsfamilie	Personen
Pflege	10.265
Verwaltung/Administration	8.254
Kindergarten	6.923
Versorgungs- und Betreuungsdienste	4.650
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	2.775
Soziale Arbeit/Sozialer Dienst	1.324
Spitalsärztlicher Dienst	1.239
Führung Allgemein	921
Ärztinnen in Ausbildung	803
Technik	722

Top 10 Berufsfamilien Männer



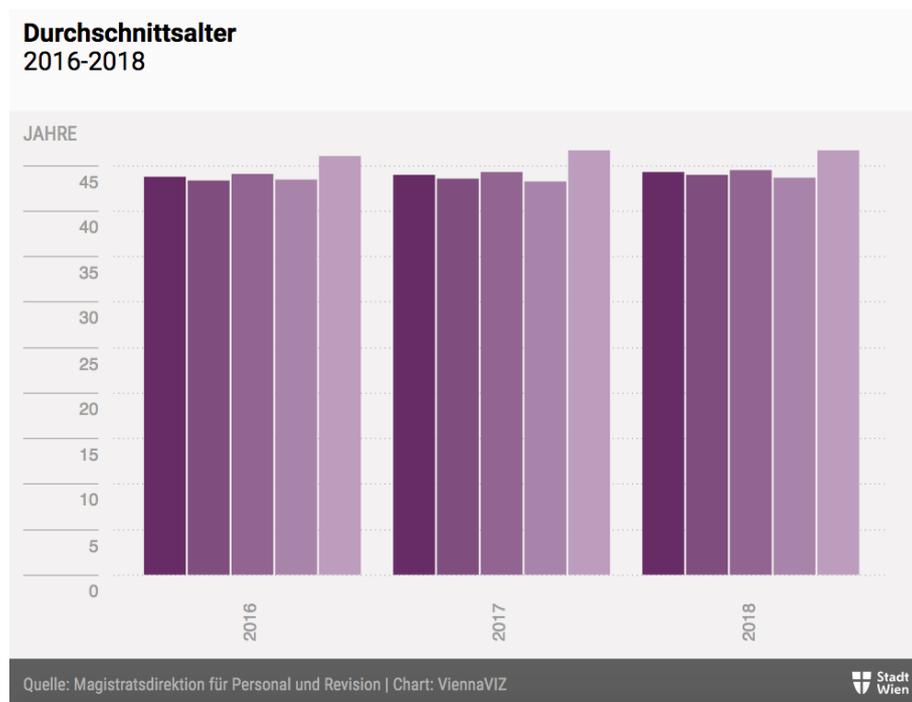
Top 10 Berufsfamilien Männer 2018

Berufsfamilie	Personen
Technik	4.451
Verwaltung/Administration	3.012
Infrastruktur	2.480
Pflege	2.269
Versorgungs- und Betreuungsdienste	1.867
Feuerwehr	1.727
Führung Allgemein	1.422
Spitalsärztlicher Dienst	910
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	883
Informations-/Kommunikationstechnologie	761

2.3 ALTERSSTRUKTUR

Durchschnittsalter der Bediensteten

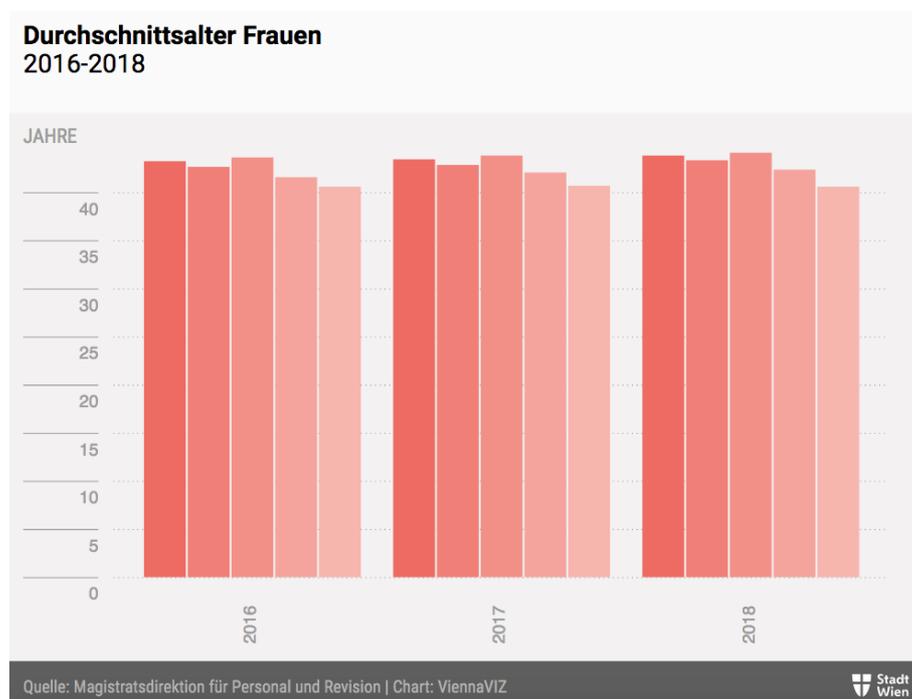
Die nachfolgenden Tabellen zeigen das durchschnittliche Alter der Bediensteten der Stadt Wien.



Durchschnittsalter 2016-2018 Jahre

	2016	2017	2018
Insgesamt	43,74	43,94	44,24
Mag. i. e. S.	43,28	43,49	43,93
KAV	44,04	44,23	44,41
WW	43,37	43,24	43,59
WK	46,03	46,61	46,56

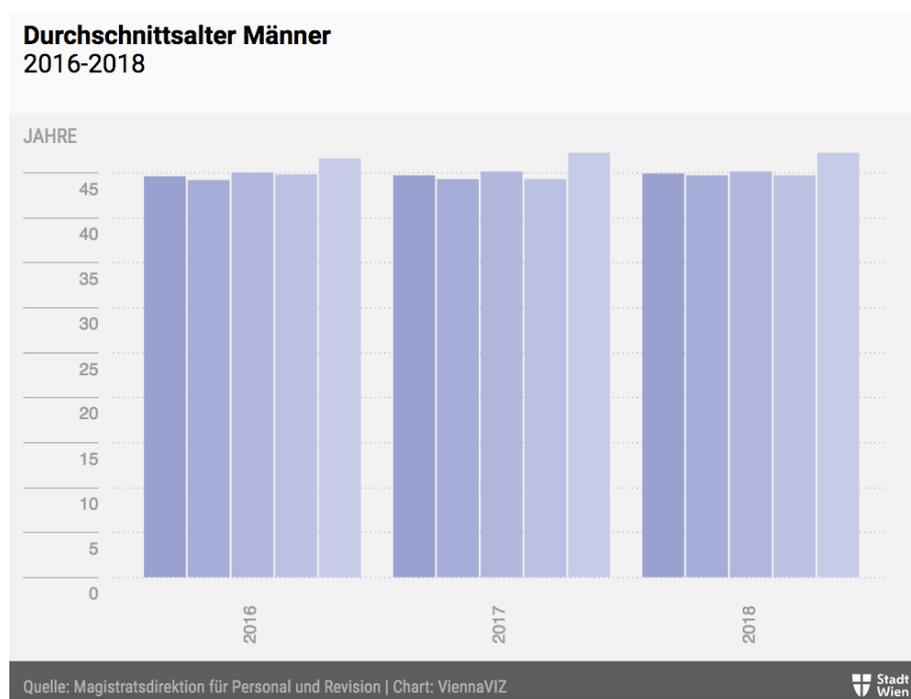
Durchschnittsalter Frauen



Durchschnittsalter Frauen 2016-2018 Jahre

	2016	2017	2018
Insgesamt	43,29	43,52	43,86
Mag. i. e. S.	42,67	42,93	43,4
KAV	43,71	43,92	44,17
WW	41,61	42,07	42,38
WK	40,59	40,76	40,62

Durchschnittsalter Männer

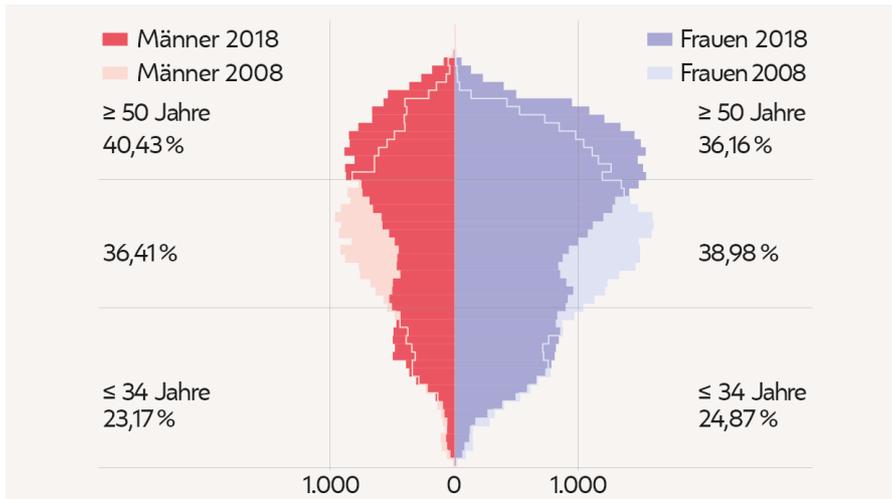


Durchschnittsalter Männer 2016-2018 Jahre

	2016	2017	2018
Insgesamt	44,56	44,69	44,92
Mag. i. e. S.	44,1	44,25	44,63
KAV	44,94	45,06	45,08
WW	44,79	44,22	44,68
WK	46,56	47,19	47,19

Altersstruktur der Bediensteten

Das folgende Diagramm stellt das Alter der Bediensteten in Einzeljahren nach Geschlecht zum Stichtag 30. Juni 2018 dar. Zusätzlich werden jeweils die Anteile der Altersgruppen an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten in Prozent angegeben. Zu Vergleichszwecken ist im Diagramm auch die Altersstruktur der Bediensteten zum 30. Juni 2008 angegeben.



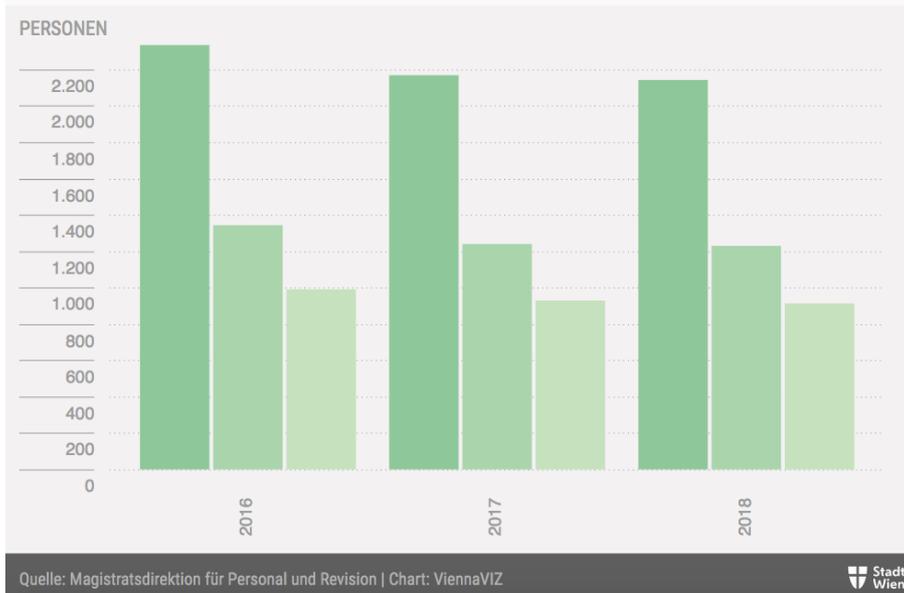
2.4 MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Integration von Menschen mit Behinderung

Die Eingliederung behinderter Menschen in das Erwerbsleben ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für deren gesellschaftliche Teilhabe. Seit vielen Jahren engagiert sich die Stadt Wien als Dienstgeberin in besonderem Maße für die Integration von Menschen mit Behinderung und ermöglicht ihnen durch die Eingliederung auf Dienstposten eine aktive Teilnahme am Arbeitsprozess.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Personen mit verminderter Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 Prozent.

Menschen mit Behinderung 2016-2018



Menschen mit Behinderung 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Gesamt	2.334	2.169	2.140
Frauen	1.342	1.238	1.229
Männer	992	931	911

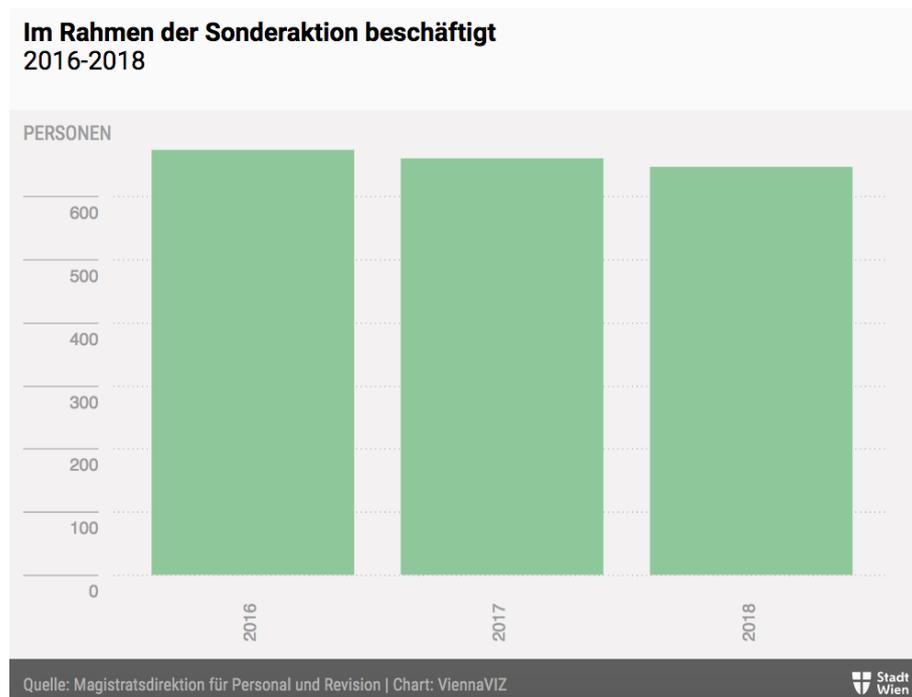
Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht gemäß [Behinderteneinstellungsgesetz](#) wird seitens des Sozialministeriumservices alljährlich für das jeweils vorangegangene Kalenderjahr überprüft und war im Jahr 2018 zu 119,7 Prozent gegeben.

[Laut Behinderteneinstellungsgesetz (§ 1 Abs. 1) sind alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einen begünstigten Behinderten (verminderte Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 Prozent) einzustellen.]

Sonderaktion für Menschen mit Behinderung

Seit 1981 besteht eine dauerhafte Sonderaktion zur Aufnahme von begünstigten Personen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, in deren Rahmen die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienststellen außerhalb deren Dienstpostenplans und auf Kosten eines zentralen Budgets in der Magistratsdirektion zugeteilt werden. Diese Vorgangsweise wurde gewählt, da behinderungsbedingt nicht immer alle mit der Besetzung eines Dienstpostens verbundenen Anforderungen zur Gänze erfüllt werden können und eine erfolgreiche Integration auch eine sukzessive Einarbeitungs- und Bewährungsphase mit persönlichen Erfolgserlebnissen voraussetzt. Ziele sind die Inklusion und Integration der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter mit Behinderung in den Arbeitsprozess, die Förderung ihrer Selbständigkeit und die Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz.



Im Rahmen der Sonderaktion beschäftigt 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Personen	674	660	647

Sonderausbildungsprojekt

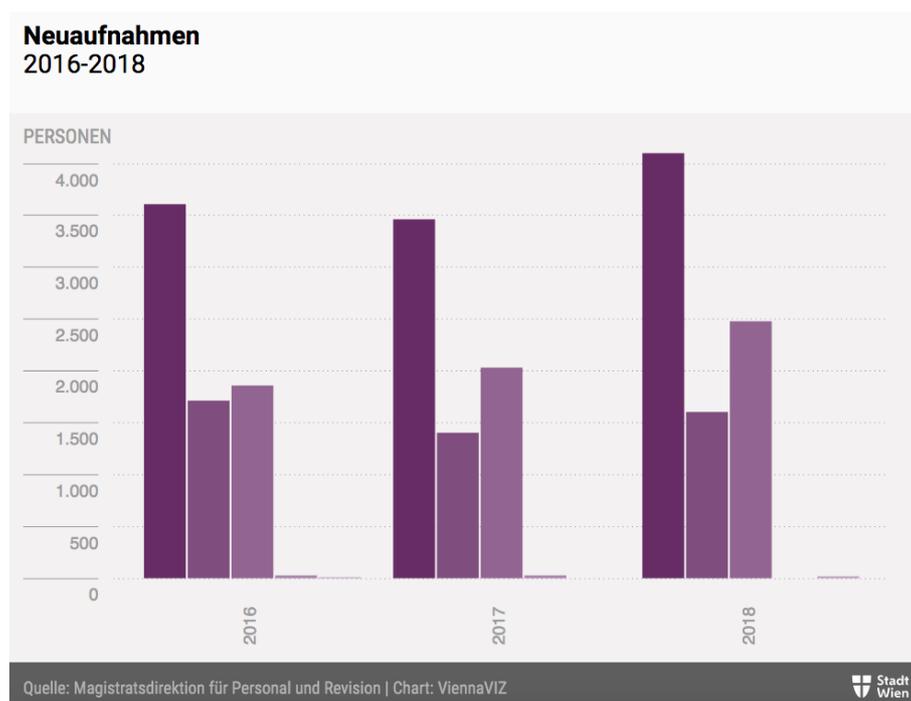
Seit 1991 führt die Wiener Stadtverwaltung mit Schulabgängerinnen und Schulabgängern, die vom Arbeitsmarktservice nicht vermittelt werden können, ein Sonderausbildungsprojekt in Form eines zweijährigen Praktikums durch. Diesem Personenkreis sollen einfache manuelle Tätigkeiten einer Gärtnergehilfin bzw. eines Gärtnergehilfen in Theorie und Praxis vermittelt werden, damit sie in weiterer Folge ins Berufsleben integriert werden können. Die Zielgruppe sind Sonderschulabgängerinnen und -abgänger im jugendlichen Alter mit und ohne Pflichtschulabschluss, die aufgrund einer Einschränkung der körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit bzw. infolge psychischer und sozialer Beeinträchtigungen nicht in der Lage sind, eine Lehrausbildung unter normalen Bedingungen zu absolvieren, im Rahmen einer Beschäftigungstherapie aber unter ihrer Leistungskapazität eingesetzt wären.

3. PERSONALDYNAMIK

3.1 NEUAUFNAHMEN UND DIENSTBEENDIGUNGEN

Neuaufnahmen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zahl der neu aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im jeweiligen Kalenderjahr.



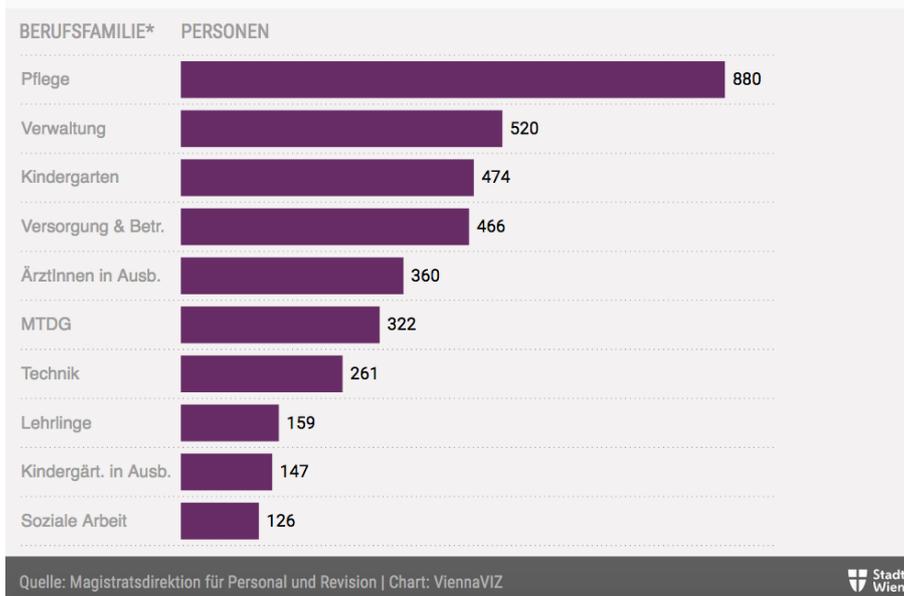
Neuaufnahmen 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	3.605	3.456	4.096
Mag. i. e. S.	1.711	1.401	1.606
KAV	1.858	2.028	2.472
WW	29	24	2
WK	7	3	16

Top 10 Neuaufnahmen

Die nachfolgende Darstellung zeigt die zehn Berufsfamilien mit der größten Anzahl an neu aufgenommenen Mitarbeitenden.

Top 10 Neuaufnahmen 2018

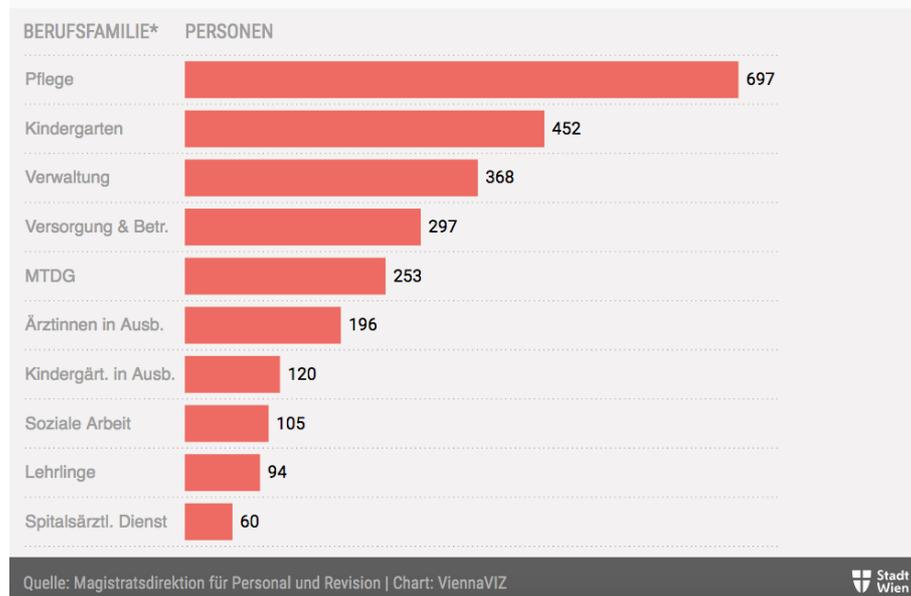


Top 10 Neuaufnahmen 2018 Personen

Berufsfamilie	Personen
Pflege	880
Verwaltung/Administration	520
Kindergarten	474
Versorgungs- und Betreuungsdienste	466
Ärztinnen/Ärzte in Ausbildung	360
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	322
Technik	261
Lehrlinge	159
Kindergärtnerinnen/Kindergärtner in Ausbildung	147
Soziale Arbeit/Sozialer Dienst	126

Top 10 Neuaufnahmen Frauen

Top 10 Neuaufnahmen Frauen 2018

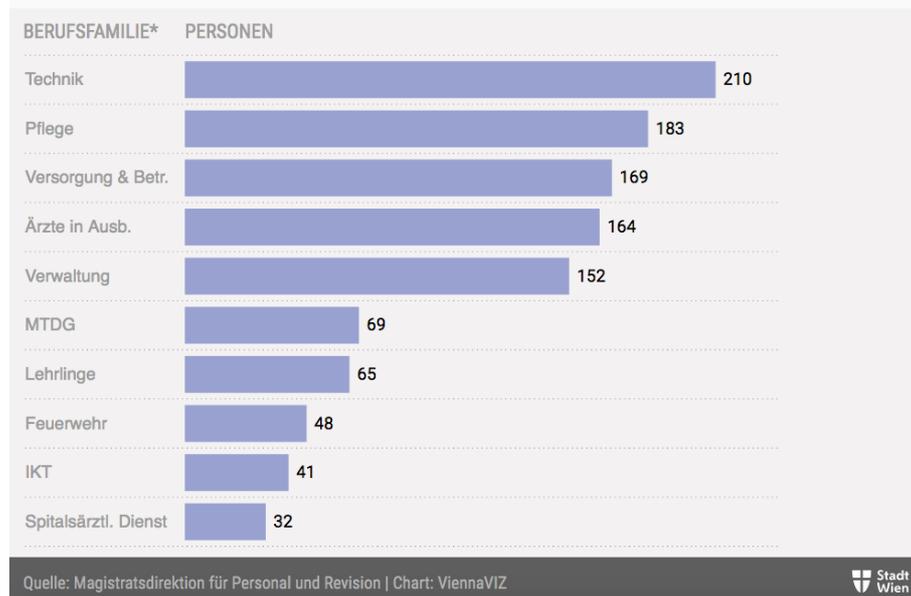


Top 10 Neuaufnahmen Frauen 2018 Personen

Berufsfamilie	Personen
Pflege	697
Kindergarten	452
Verwaltung/Administration	368
Versorgungs- und Betreuungsdienste	297
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	253
Ärztinnen in Ausbildung	196
Kindergärtnerinnen in Ausbildung	120
Soziale Arbeit/Sozialer Dienst	105
Lehrlinge	94
Spitalsärztlicher Dienst	60

Top 10 Neuaufnahmen Männer

Top 10 Neuaufnahmen Männer 2018



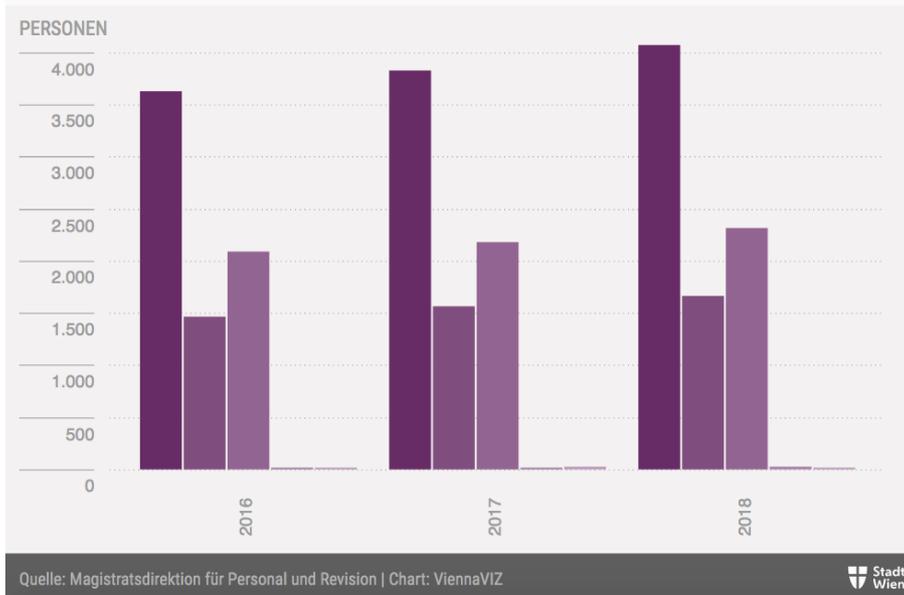
Top 10 Neuaufnahmen Männer 2018 Personen

Berufsfamilie	Personen
Technik	210
Pflege	183
Versorgungs- und Betreuungsdienste	169
Ärzte in Ausbildung	164
Verwaltung/Administration	152
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	69
Lehrlinge	65
Feuerwehr	48
Informations-/Kommunikationstechnologie	41
Spitalsärztlicher Dienst	32

Abgänge

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Summe der Abgänge (Beendigungen von Dienstverhältnissen) von Bediensteten mit und ohne Dienstleistung im jeweiligen Kalenderjahr.

Abgänge 2016-2018



Abgänge 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	3.629	3.829	4.069
Mag. i. e. S.	1.464	1.565	1.668
KAV	2.090	2.180	2.313
WW	16	22	25
WK	18	24	21

3.2 INTERNE MOBILITÄT

Förderung der internen Mobilität

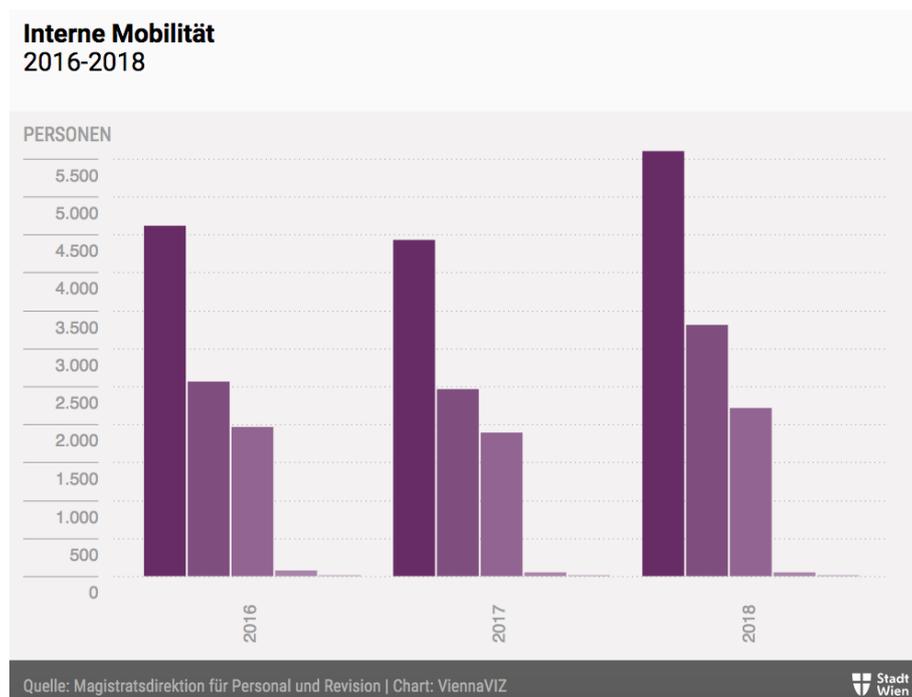
Die Förderung der internen Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein wichtiges strategisches Ziel im Personalmanagement der Stadt Wien. Auch in Zusammenhang mit der internen Karriereentwicklung hat die Mobilität der Mitarbeitenden große Bedeutung. Durch Weiterentwicklungsmaßnahmen und einen stadtinternen Arbeitsmarkt soll die Attraktivität der Stadt Wien als Arbeitgeberin für qualifizierte und talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht und das Risiko in der Nachfolgeplanung reduziert werden.

Erfassung der internen Mobilität

Zur Erfassung der internen Mobilität wurde für den Magistrat der Stadt Wien (inklusive der Unternehmungen Wiener Krankenanstaltenverbund, Stadt Wien – Wiener Wohnen und Wien Kanal) eine Kennzahl entwickelt, die die Summe der Veränderungen bei den voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten im jeweiligen

Kalenderjahr darstellt; siehe nachfolgende Tabelle. Als Veränderungen im Sinne der internen Mobilität wurden Überreihungen [Wechsel in eine andere Bedienstengruppe derselben Verwendungsgruppe], Überstellungen [Wechsel in eine andere Verwendungsgruppe], Versetzungen zwischen Dienststellen sowie dienststelleninterne Versetzungen erfasst.

Des Weiteren wurden Höherreihungen [Wechsel in ein höheres Gehaltsband derselben Berufsfamilie], Umreihungen [Wechsel in ein gleich hohes Gehaltsband einer anderen Berufsfamilie] und Rückreihungen [Wechsel in ein niedrigeres Gehaltsband derselben Berufsfamilie], welche sich auf das neue W-BedG beziehen, berücksichtigt.



Interne Mobilität 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	4.619	4.422	5.596
Mag. i. e. S.	2.559	2.465	3.312
KAV	1.959	1.891	2.208
WW	78	45	54
WK	11	11	16

Interne Mobilität als Schwerpunktthema

2018 wurde die interne Mobilität als Schwerpunktthema weiter bearbeitet. Mobilität soll als erwünschtes Verhalten stärker etabliert, Jobperspektiven aufgezeigt und dadurch ein Jobwechsel innerhalb des breiten Jobportfolios der Stadt Wien angeregt werden. „Aufstieg vor Einstieg“ lautet die Prämisse. Ein besonderes

Augenmerk wurde dabei auf die Information und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelegt, die dezentral in den Dienststellen und zentral erfolgen soll.

Vorrangregeln

Aber auch klare und verpflichtend zu berücksichtigende Regelungen wurden geschaffen. Mit diesen ist definiert, dass Personalreserven, also Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen eine Neuorientierung aufgrund organisatorischer Veränderungen notwendig ist, bei der Besetzung vakanter Positionen Vorrang gegenüber Bediensteten haben, die sich auf eigenen Wunsch verändern wollen. Für das Vermittlungsmanagement in den Dienststellen wurde ein standardisierter Prozess entwickelt. Außerdem stehen diverse Unterstützungstools wie die interne Jobbörse und der Personalreserve-Pool zur Verfügung.

Tools zur Unterstützung der Mobilität und der Personalrekrutierung

Zur Unterstützung der Mobilität und der Personalrekrutierung stehen sowohl den Abteilungen als auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Tools zur Verfügung, die nachfolgend dargestellt werden.

Magistratsinterne Jobbörse

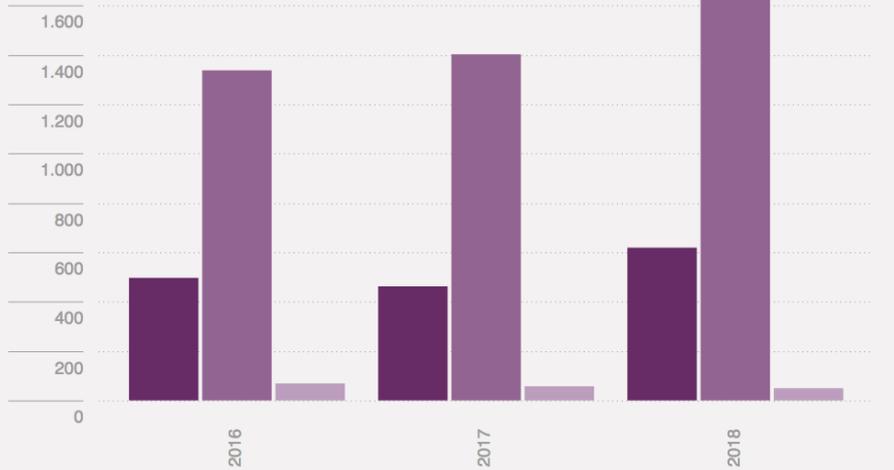
Seit 2003 steht die interne elektronische Jobbörse allen Dienststellen sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Wien zur Verfügung. Die personalsuchenden Dienststellen können in diesem Rahmen freie Stellen veröffentlichen und diese so allen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich machen. Bei der Nachbesetzung von höherwertigen Dienstposten ist die Schaltung in der Jobbörse im Sinne des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtend.

[Bei der Bewertung von Dienstposten unterscheidet man zwischen grund- und höherbewerteten Dienstposten. Die Höherwertigkeit kann in der Führungsverantwortung oder bei einer Expertinnen- bzw. Expertentätigkeit durch die fachliche Verantwortung begründet sein.]

Über die Bekanntmachung von sonstigen vakanten Dienstposten entscheidet die Dienststelle eigenständig. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in dieser Jobbörse inserieren.

Magistratsinterne Jobbörse 2016-2018

ANZAHL BEKANTGEMACHTER JOBS



Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision | Chart: ViennaVIZ



Magistratsinterne Jobbörse 2016-2018 Anzahl bekanntgemachter Jobs

	2016	2017	2018
Höherwertige Dienstposten	495	464	620
Andere Dienstposten	1.337	1.402	1.719
Inserate von MitarbeiterInnen	70	57	51

Personalreserve-Pool

Der elektronische Personalreserve-Pool ist ein wichtiges Unterstützungsinstrument im Umgang mit unterschiedlichen Arten von Personalreserven. So werden beispielsweise mit diesem Tool Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, für die aufgrund organisatorischer Änderungen ein Jobwechsel erforderlich ist. Auch bei Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus längeren Abwesenheiten wie z.B. Elternkarenz oder Präsenz- bzw. Zivildienst kann eine Vermittlung über den Personalreservepool notwendig werden, wenn mangels Einsatzmöglichkeiten in der bisherigen Dienststelle eine Versetzung in einen anderen Bereich vereinbart wurde. Alle Dienststellen können bei Personalbedarf mit den im Personalreservepool erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kontakt aufnehmen.

JobSTART

JobSTART ist eine Online-Plattform im Intranet der Stadt Wien, welche die Übernahme von Lehrlingen mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung auf entsprechende Dienstposten in der Stadt Wien unterstützt. Dienststellen sind verpflichtet, passende freie Stellen auf der JobSTART-Plattform zu veröffentlichen. Lehrlinge haben die Möglichkeit, sich mit ihrem Qualifikationsprofil auf dieser Plattform zu präsentieren und so Dienststellen, die auf der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern sind, auf sich aufmerksam

zu machen. Eine „Matching“-Funktion ermöglicht den Abgleich des Qualifikationsprofils des Lehrlings mit den Anforderungen der bekannt gemachten Stelle anhand definierter Kriterien.

Recruiting-Software

2018 erfolgte eine öffentliche Ausschreibung zur Beschaffung einer Recruiting-Software. Auf Grundlage des 2017 entwickelten Standard-Recruiting-Prozesses soll die Software-Lösung den internen und externen Recruiting-Prozess der Stadt Wien optimal unterstützen. Bei der Definition der Anforderungen an die Software wurden sowohl die Erwartungen der Bewerberinnen und Bewerber betreffend ein zeitgemäßes Recruiting, als auch die Bedürfnisse der rekrutierenden Dienststellen bestmöglich berücksichtigt. Die Recruiting-Software soll ab dem Jahr 2020 zum Einsatz kommen.

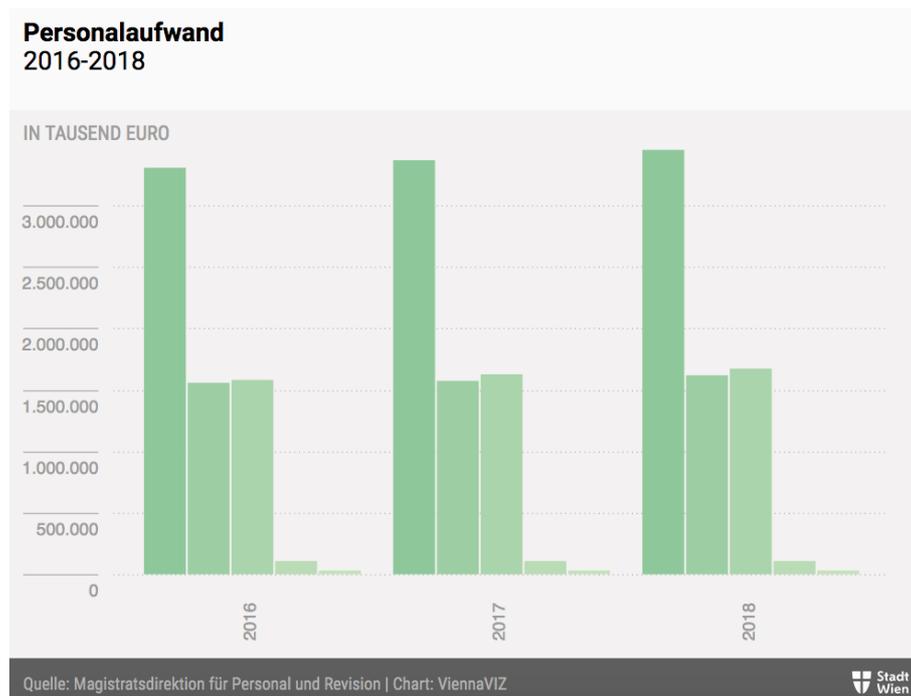
4. PERSONALAUFWAND

Ausgaben für das aktive Personal

Der Personalaufwand umfasst die Ausgaben für das aktive Personal der Stadt Wien und beinhaltet die Gehälter inklusive Dienstzulagen, die Vergütungen, Nebengebühren (Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen, Mehrdienstleistungsvergütungen, Sonder- und Leistungszulagen), einmalige Belohnungen (Remunerationen, Dienstjubiläen, Treueentschädigungen) und Geldaushilfen, freiwillige Sozialleistungen sowie die Dienstgeberbeiträge.

Durchschnittlicher Personalaufwand

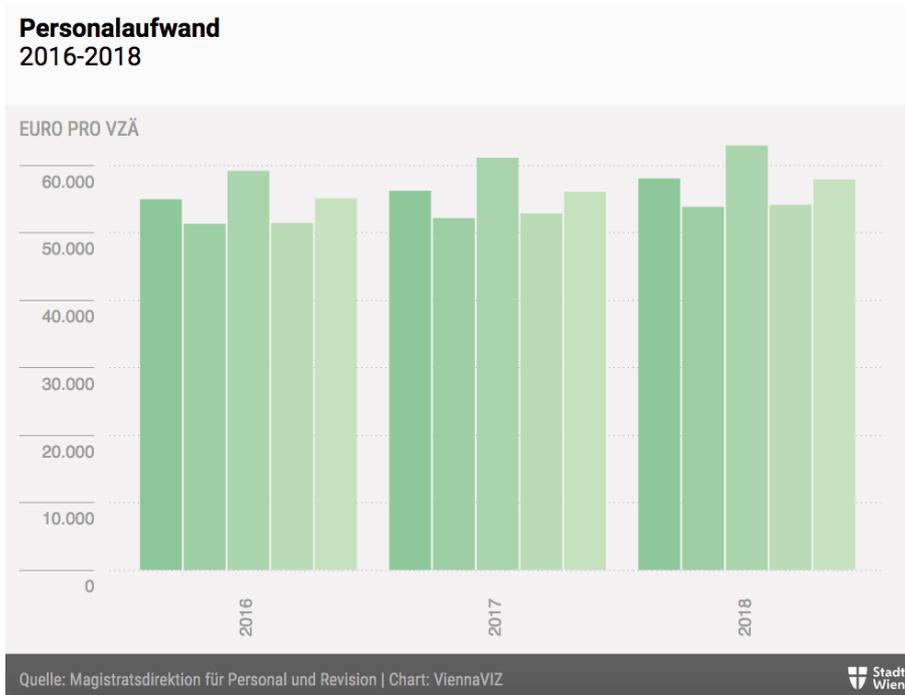
Der Personalaufwand geteilt durch die Anzahl der durchschnittlichen monatlichen voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten (umgerechnet in Vollzeitäquivalente) mit einem Einkommen ergibt den durchschnittlichen Personalaufwand pro Jahresvollzeitäquivalent.



Personalaufwand 2016-2018 Euro

	2016	2017	2018
Insgesamt	3.306.040.824	3.367.941.269	3.453.577.486
Mag. i. e. S.	1.554.298.392	1.571.969.051	1.617.193.888
KAV	1.582.745.800	1.629.177.592	1.671.432.846

	2016	2017	2018
WW	111.045.389	111.149.246	109.749.198
WK	29.636.131	29.489.587	29.712.556



Personalaufwand 2016-2018

Euro pro VZÄ	2016	2017	2018
Insgesamt	54.911	56.239	57.991
Mag. i. e. S.	51.333	52.087	53.803
KAV	59.100	61.105	62.916
WW	51.483	52.826	54.088
WK	55.083	56.106	57.941

Einkommenssituation im Geschlechtervergleich

Die Entwicklung der Einkommenssituation im Geschlechtervergleich kann dem [Bericht zur Einkommenstransparenz](#) entnommen werden.

5. PERSONALENTWICKLUNG

5.1 AUS- UND WEITERBILDUNG

Personalentwicklung als Schlüsselaufgabe

Personalentwicklung ist eine wesentliche Schlüsselaufgabe beim Erreichen der strategischen und operativen Zielsetzungen des Magistrats. Sie ist geprägt vom Grundsatz des lebensbegleitenden Lernens und unterstützt die Gewinnung und Qualifizierung engagierter und motivierter Fach- und Führungskräfte. Durch das Erkennen und Weiterentwickeln der Potenziale der Mitarbeitenden leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Bindung an die Stadt Wien als Arbeitgeberin. Ein magistratsweites Ziel ist außerdem die Stärkung der internen und externen Vernetzung und die Etablierung einer Kultur des Wissensaustauschs.

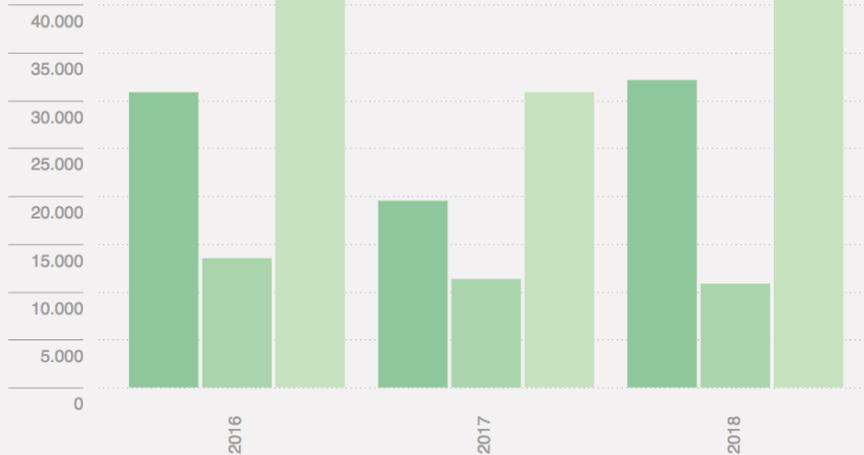
Wien-Akademie

Die Wien-Akademie, ehemals Verwaltungsakademie, ist ein modernes Aus- und Weiterbildungszentrum für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien. Das Veranstaltungsprogramm orientiert sich an strategisch relevanten Themen und ist breit gefächert. Es reicht von verpflichtenden Kursen im Rahmen der Dienstausbildung über Seminare, Workshops und fachspezifische Themen wie IT-Kurse bis hin zu Seminaren zur Persönlichkeitsbildung. Dabei werden vielfältige Lernformate wie E-Learning und Blended Learning (Präsenzkurse kombiniert mit E-Learnings) angeboten.

Die jährlichen Schwankungen der Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern ergeben sich aus der Menge an verpflichtenden Kursen, magistratsweiten Projekten und dem budgetären Rahmen.

Aus- und Weiterbildungen 2016-2018

ANZAHL DER TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER



Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision | Chart: ViennaVIZ

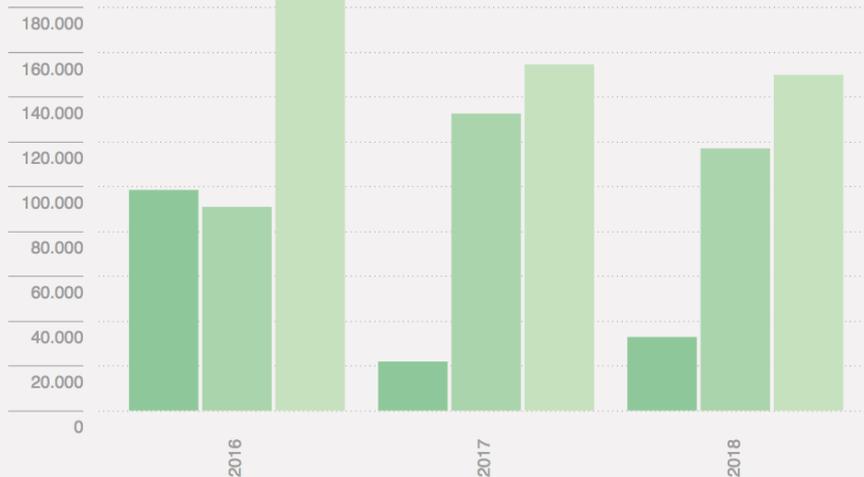


Aus- und Weiterbildungen 2016-2018 Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

	2016	2017	2018
E-Learning	30.822	19.529	32.119
Präsenzveranstaltung	13.516	11.301	10.863
Gesamt	44.338	30.830	42.982

Aus- und Weiterbildungen 2016-2018

ANZAHL DER LEHREINHEITEN IN STUNDEN



Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision | Chart: ViennaVIZ



Aus- und Weiterbildungen 2016-2018 Anzahl der Lehreinheiten in Stunden

	2016	2017	2018
E-Learning	98.619	21.690	32.803
Präsenzveranstaltung	90.773	13.2670	116.856
Gesamt	189.392	154.360	149.658

Dienstausbildung NEU

Die 2018 in Kraft getretene Dienstrechts- und Besoldungsreform zieht eine umfassende Änderung der Personalprozesse nach sich. Es wurden daher nicht nur eine Reihe von Schulungen zur Unterstützung der Personalfachleute, sondern auch ein neues Ausbildungskonzept für den Personalbereich entwickelt und erfolgreich implementiert. Mit der „Dienstausbildung NEU“ (diese löst die bisherige Dienstprüfung ab) wurde ein zeitgemäßes und modernes internes Ausbildungsprogramm geschaffen, das neu eintretenden Mitarbeitenden magistratsweites Basiswissen vermitteln und einen Beitrag zur besseren Vernetzung sowie der verstärkten Mobilität innerhalb des Magistrats der Stadt Wien leisten wird. Durch die nunmehrige Modularisierung und Digitalisierung können Lerninhalte treffsicherer und rascher an die Bedürfnisse der in den jeweiligen Modellfunktionen des Einreichungsplanes der Stadt Wien zusammengefassten Mitarbeitenden angepasst werden.

5.2 LEHRLINGSAUSBILDUNG

Lehrlingsausbildung

Die Ausbildung von Lehrlingen hat in der Stadt Wien eine lange Tradition, die bis ins Jahr 1964 zurückreicht. Über 10.000 Jugendliche wurden seither erfolgreich in verschiedenen Lehrberufen ausgebildet. Was ehemals mit nur einem einzigen Berufsbild und einer überschaubaren Anzahl an Lehrlingen begonnen hat, erstreckt sich inzwischen auf über 500 in Ausbildung befindliche Jugendliche in knapp 20 verschiedenen Lehrberufen. Dabei ist es unter anderem ein wesentliches Ziel der Stadt Wien, Frauen in „nichttraditionellen Frauenberufen“ auszubilden. In enger Kooperation mit dem Verein „Sprungbrett“ bzw. dem Arbeitsmarktservice (AMS) für Jugendliche forciert die Stadtverwaltung bewusst die Aufnahme von jungen Frauen etwa in den Lehrberufen KFZ-Technikerin, IT-Technikerin, Tischlerin oder Labortechnikerin. Um das hohe Niveau der Ausbildung beizubehalten, wird die Lehrlingsausbildung ständig weiter verbessert.

Lehrlinge bei der Stadt Wien

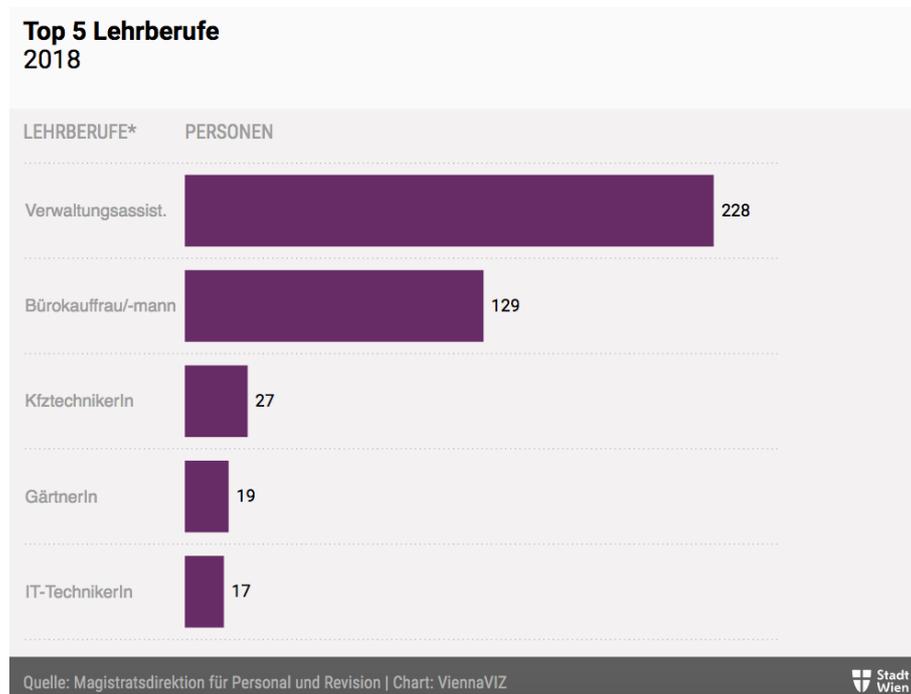
Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Zahlen der Bewerbungen, Neuaufnahmen, Abschlüsse, vorzeitigen Auflösungen und Übernahmen der Lehrlinge in den Jahren 2016 bis 2018.

Lehrlinge 2016-2018

	2016	2017	2018
Bewerbungen	2.507	1.760	1.870
Neuaufnahmen	212	167	159
Anzahl der Lehrberufe	15	12	13
Anzahl Lehrlinge (gesamt)	634	543	496
Anzahl Lehrlinge (Frauen)	362	313	277
Anzahl Lehrlinge (Männer)	272	230	219
Lehrabschlüsse	195	192	174
Lehrabschlüsse (beim Erstantritt positiv)	85,10%	76,60%	77,59%
Vorzeitige Auflösungen	20	26	23
Ausgelernte Lehrlinge	195	192	174
Ausgelernte Lehrlinge (übernommen)	150	160	130

Top 5 Lehrberufe - 2018

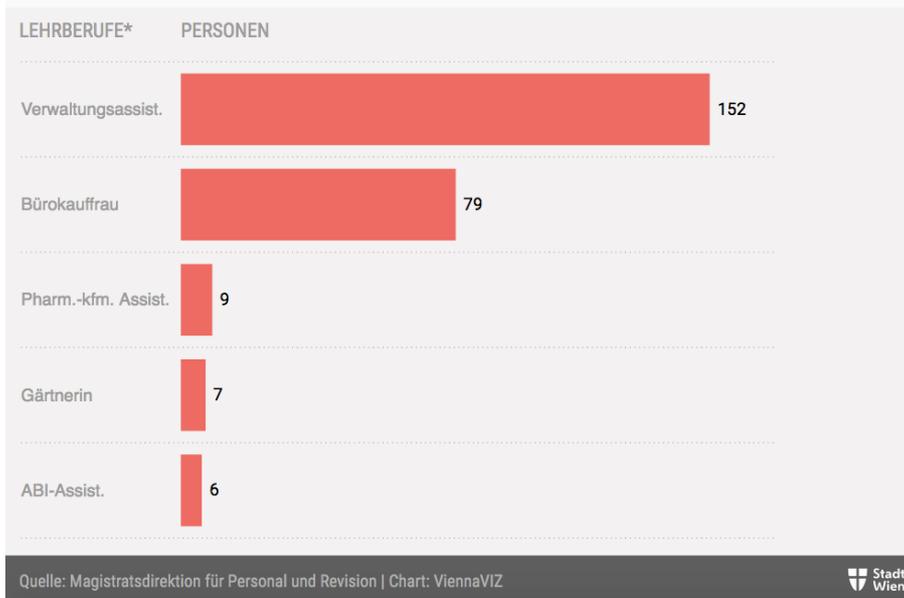
Die nachfolgende Tabelle zeigt die Lehrberufe mit der größten Anzahl an Lehrlingen.



Top 5 Lehrberufe Gesamt 2018 Personen

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistentin/-assistent	228
Bürokauffrau/-mann	129
Kraftfahrzeugtechnikerin/-techniker	27
Gärtnerin/Gärtner	19
Informationstechnologie-Technikerin/Techniker	17

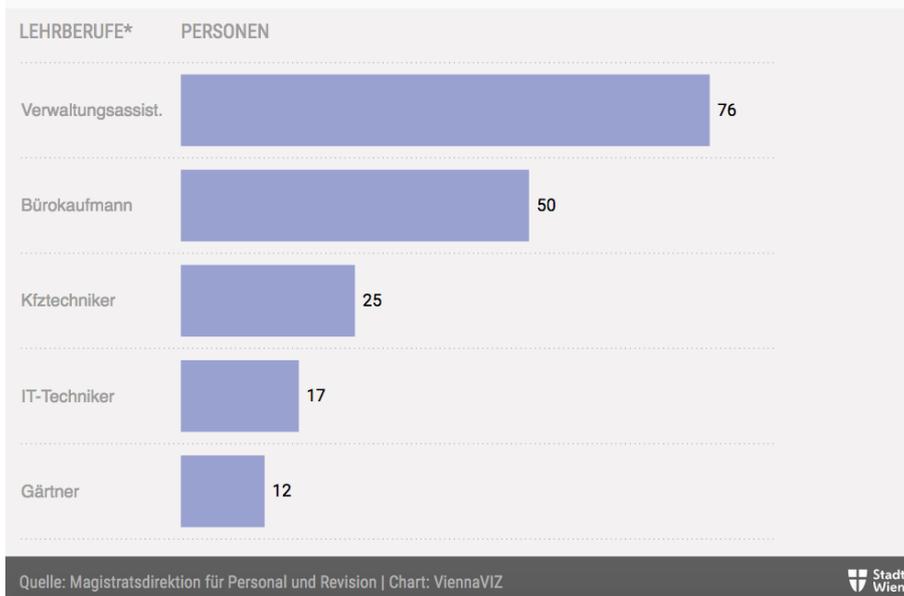
Top 5 Lehrberufe Frauen 2018



Top 5 Lehrberufe Frauen 2018 Personen

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistentin	152
Bürokauffrau	79
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin	9
Gärtnerin	7
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin	6

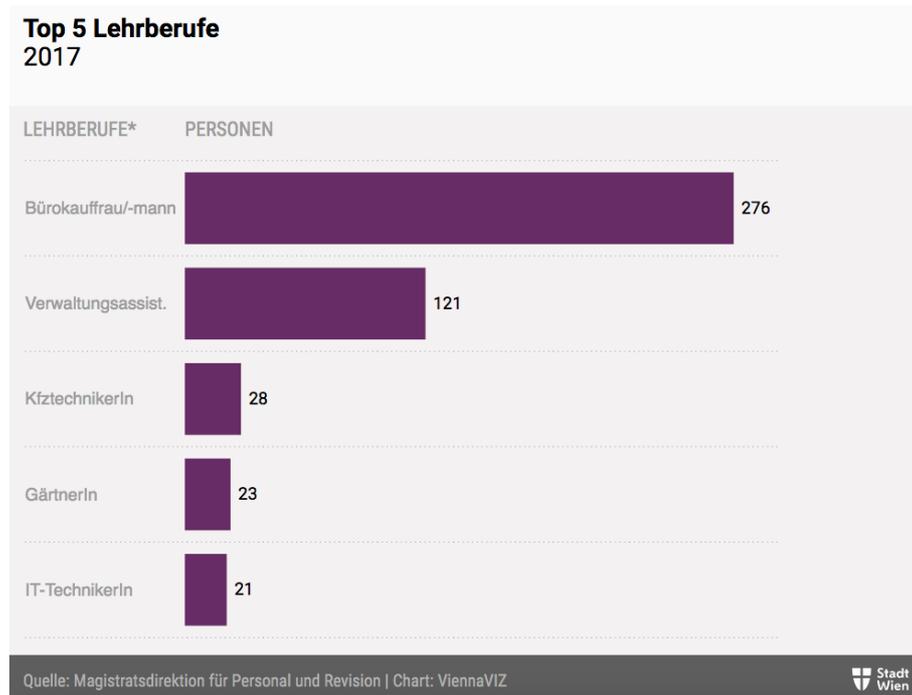
Top 5 Lehrberufe Männer 2018



Top 5 Lehrberufe Männer 2018 Personen

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistent	76
Bürokaufmann	50
Kraftfahrzeugtechniker	25
Informationstechnologie-Techniker	17
Gärtner	12

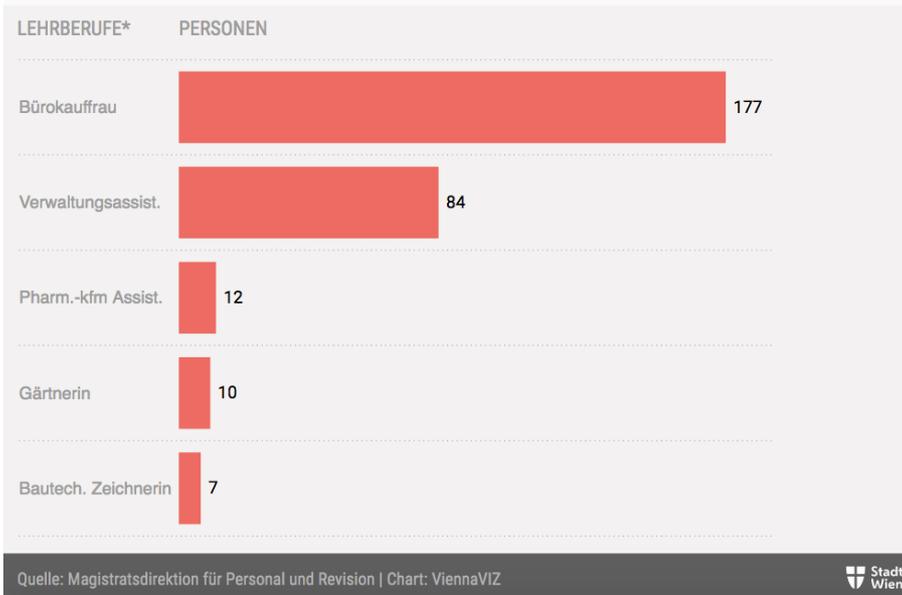
Top 5 Lehrberufe - 2017



Top 5 Lehrberufe Gesamt 2017 Personen

Lehrberufe	Personen
Bürokauffrau/-mann	276
Verwaltungsassistentin/-assistent	121
Kraftfahrzeugtechnikerin/-techniker	28
Gärtnerin/Gärtner	23
Informationstechnologie-Technikerin/Techniker	21

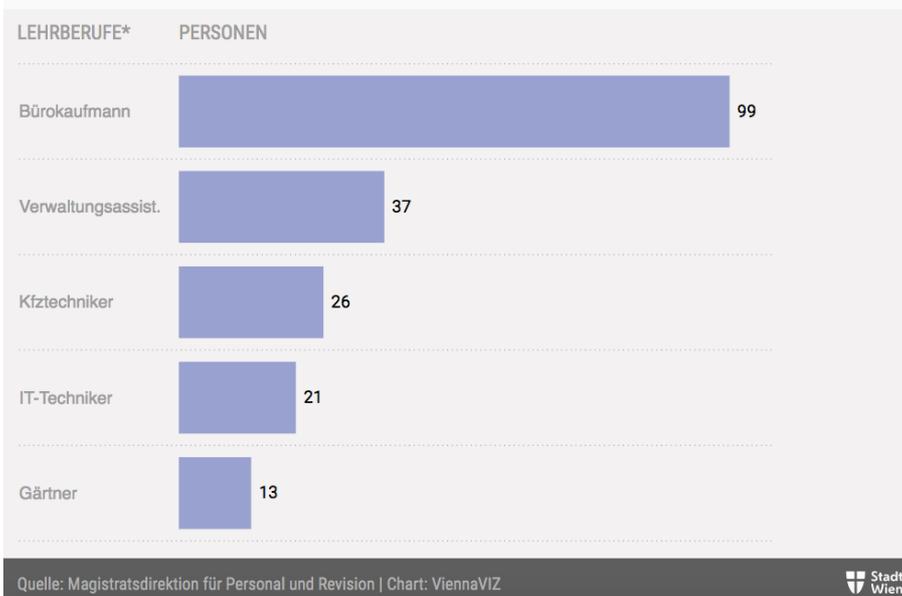
Top 5 Lehrberufe Frauen 2017



Top 5 Lehrberufe Frauen 2017 Personen

Lehrberufe	Personen
Bürokauffrau	177
Verwaltungsassistentin	84
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin	12
Gärtnerin	10
Bautechnische Zeichnerin	7

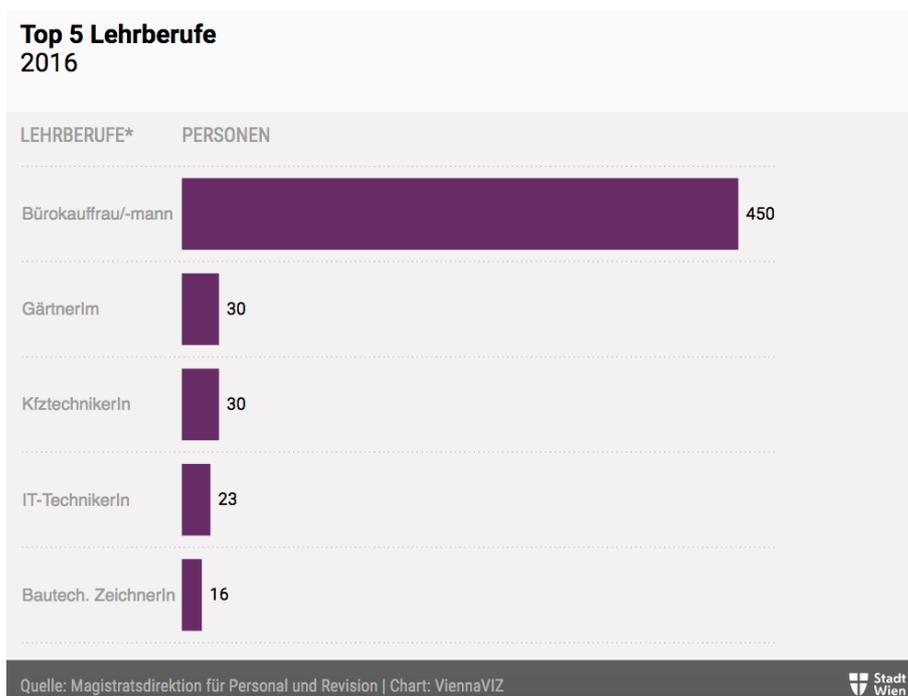
Top 5 Lehrberufe Männer 2017



Top 5 Lehrberufe Männer 2017 Personen

Lehrberufe	Personen
Bürokaufmann	99
Verwaltungsassistent	37
Kraftfahrzeugtechniker	26
Informationstechnologie-Techniker	21
Gärtner	13

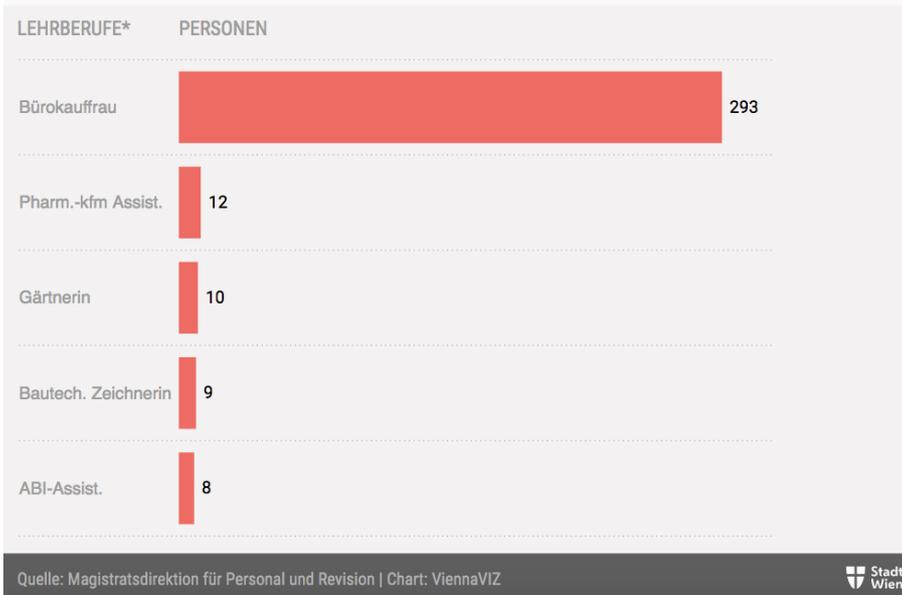
Top 5 Lehrberufe - 2016



Top 5 Lehrberufe Gesamt 2016 Personen

Lehrberufe	Personen
Bürokauffrau/-mann	450
Gärtnerin/Gärtner	30
Kraftfahrzeugtechnikerin/-techniker	30
Informationstechnologie-Technikerin/Techniker	23
Bautechnische Zeichnerin/Bautechnischer Zeichner	16

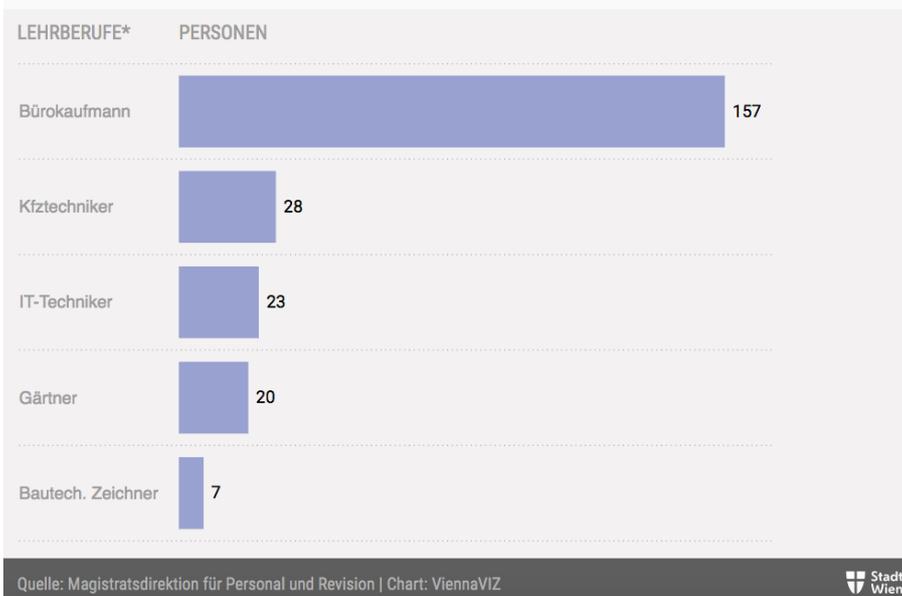
Top 5 Lehrberufe Frauen 2016



Top 5 Lehrberufe Frauen 2016 Personen

Lehrberufe	Personen
Bürokauffrau	293
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin	12
Gärtnerin	10
Bautechnische Zeichnerin	9
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin	8

Top 5 Lehrberufe Männer 2016



Top 5 Lehrberufe Männer 2016 Personen

Lehrberufe	Personen
Bürokaufmann	157
Kraftfahrzeugtechniker	28
Informationstechnologie-Techniker	23
Gärtner	20
Bautechnischer Zeichner	7

Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“

Das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ wird seitens der Stadt Wien interessierten Lehrlingen angeboten. Im Bereich der Bürokaufleute bzw. Verwaltungsassistentinnen und -assistenten ist dies durch Schaffung eigener Maturaklassen (ab dem 4. Semester) in der Berufsschule im Regelunterricht möglich. Zusätzlich sind die Module des europäischen Computerführerscheins ECDL fixer Bestandteil des Lehrplans.

5.3 TRAINEEPROGRAMM UND VERWALTUNGSPRAKTIKUM

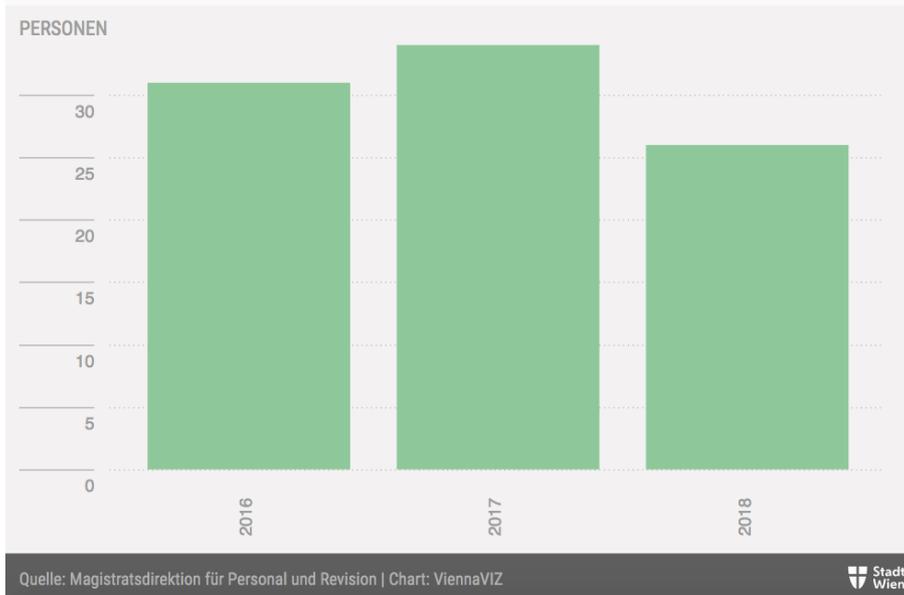
Traineeprogramm

Die Vernetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Stadt Wien ist ein wesentliches Ziel des seit 2011 bestehenden Traineeprogramms, bei dem Trainees einen umfassenden Überblick über die Stadt Wien und ihr vielfältiges Leistungsangebot bekommen. Das Programm richtet sich an Absolventinnen und Absolventen wirtschaftlicher, technischer und kommunikationswissenschaftlicher Studiengänge und dauert 15 Monate. Das Traineeprogramm der Stadt Wien wurde 2016 im Rahmen eines Awards von TraineeNet als herausragendes Traineeprogramm prämiert.

Verwaltungspraktikum

Seit 2015 können junge Menschen die Wiener Stadtverwaltung im Rahmen eines Verwaltungspraktikums kennenlernen. Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Ausbildung an einer höheren Schule. Praktikantinnen und Praktikanten erhalten einen ersten Einblick in die vielfältigen Berufsfelder und Aufgaben der Stadt Wien und haben die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln sowie im Rahmen dieses Praktikums zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Aus Sicht der Stadt Wien ist das Verwaltungspraktikum ein wichtiger Baustein der Personalstrategie, der es ermöglicht, junge Menschen am Übergang von der Ausbildung zum Berufseinstieg kennenzulernen und für eine weitere Beschäftigung in der Stadt Wien zu gewinnen.

Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten 2016-2018



Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten 2016-2018

	2016	2017	2018
Personen	31	34	26

5.4 WISSENSMANAGEMENT IN DER STADT WIEN

Initiative „wien mags wissen“

Wissen ist die zentrale Ressource, um vielfältige Leistungen in hoher Qualität erbringen zu können. Die Stadt Wien möchte die Expertise ihrer Mitarbeitenden möglichst effizient nutzen. Die Initiative „wien mags wissen“ fördert einen zielgerichteten Umgang mit der Schlüsselressource Wissen. In ihrem Rahmen wurde eine Wissensstrategie erarbeitet, die neben magistratsweit gültigen Mindeststandards Methoden und Tools zur systematischen Wissensvermittlung bietet. Seit dem Start der Initiative im Jahr 2013 haben sich 56 Magistratsabteilungen, zwei Unternehmungen und vier Geschäftsbereiche der Magistratsdirektion an der Initiative beteiligt. Die Dienststellen werden dabei vom zentralen Personalmanagement und einer Community of Practice begleitet.

5.5 INTERNATIONALER WISSENSAUSTAUSCH

Wissensaustausch durch Lernaufenthalte

Seit mehreren Jahren pflegt die Wiener Stadtverwaltung einen Wissensaustausch auf internationaler Ebene. Im Rahmen verschiedener Partnerschaften absolvieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus

Verwaltungseinrichtungen der Partnerstädte einen Lernaufenthalt in einer anderen Stadtverwaltung. Ziel ist es, die internationale Zusammenarbeit zu stärken und den gegenseitigen Austausch von Fachexpertise, vor allem auf der kommunalen Ebene, zu fördern.

Die Wiener Stadtverwaltung unterhält insbesondere Kooperationen mit Berlin, Dublin und Paris. Darüber hinaus gibt es punktuellen Austausch mit Stadtverwaltungen in anderen Ländern, wie etwa Ungarn oder China.

Der internationale Wissensaustausch konnte 2018 am Erfolg des Jahres 2017 anknüpfen und ihn in Hinblick auf die Anzahl an Teilnehmenden in einigen Bereichen übertreffen.

Aufenthalte von Wiener Magistratsbediensteten in anderen Stadtverwaltungen

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der teilnehmenden Wiener Magistratsbediensteten am internationalen Wissensaustausch mit anderen Verwaltungen. Hier gab es eine Steigerung auf 11 Aufenthalte.

Internationaler Wissensaustausch - Aufenthalte von Wiener Magistratsbediensteten in anderen Stadtverwaltungen 2016-2018 Personen

Stadt	2016	2017	2018
Berlin	1	0	1
Paris	0	0	0
China	0	2	3
Brüssel (Wien-Haus)	2	3	4
Dublin	0	1	0
Gouda	0	1	0
Japan	0	0	1
Boston	0	0	1
Luxemburg (EU)	0	0	1
Gesamt	3	7	11

Aufenthalte in Wien aus anderen Stadtverwaltungen

Auch seitens der Stadtverwaltungen von Berlin und Wuppertal besteht weiterhin eine große Nachfrage nach Plätzen für Hospitationen. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aufenthalte in Wien aus dem Bereich des internationalen Wissensaustausches mit anderen Stadtverwaltungen.

Internationaler Wissensaustausch - Aufenthalte in Wien aus anderen Stadtverwaltungen 2016-2018 Personen

Stadt	2016	2017	2018
Berlin	11	10	9
Paris	1	0	0
Wuppertal	0	5	8
Gesamt	12	15	17

Verwaltungspraktikum für Studierende deutscher Verwaltungshochschulen

Für Studierende deutscher Verwaltungshochschulen ist im Rahmen ihrer Ausbildung ein Verwaltungspraktikum vorgesehen. Die Stadt Wien bietet auch hier Praktikumsplätze in verschiedenen Dienststellen der Wiener Stadtverwaltung an.

Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten aus Deutschland

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten aus Deutschland, die ihr Praktikum in den Jahren 2016 bis 2018 in einer Dienststelle der Stadt Wien absolviert haben.

Internationaler Wissensaustausch - Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten aus Deutschland 2016-2018 Personen

Stadt	2016	2017	2018
Kehl	31	40	34
Ludwigsburg	3	21	15
München	5	10	12
Dortmund	0	2	1
Altenholz	1	0	0
Hamburg	0	1	1
Hannover	0	1	2
Mayen	1	0	4
Frankfurt am Main	0	0	0
Niedersachsen	0	1	0
Nordrhein-Westfalen	1	0	2
Stuttgart	0	1	1
Meißen	0	0	1
Wiesbaden	0	0	3
Kassel	0	0	0
Düsseldorf	0	0	0
Bremen	0	0	0

Stadt	2016	2017	2018
Hessen	0	0	0
Münster	0	0	1
Gesamt	42	77	77

Trend zur stärkeren Vernetzung

Im Rahmen des Internationalen Wissensaustauschs zeichnete sich 2018 der Trend zu einer stärkeren Vernetzung zwischen den teilnehmenden Organisationen ab, was auch Gegenstand der Wissensenquête 2019, einer Veranstaltung für Austausch und Vernetzung zwischen den Partnerorganisationen, war. Die Wien-Akademie fungiert dabei als Drehschreibe und stellt bei Anfragen für Praktika aus Verwaltungshochschulen bei Bedarf Kontakt mit anderen Organisationen aus dem Umfeld der Stadtverwaltung (z.B. FSW, Gebietsbetreuung) oder aus dem Bildungsbereich (FH Campus Wien) her. Diese Entwicklung weg von bilateralen Beziehungen hin zu Netzwerken im Rahmen des (inter-)nationalen Wissensaustauschs mit anderen Organisationen wird auch in den nächsten Jahren fortgeführt und ausgebaut.

6. ARBEITSZEITMODELLE

Gleitzeitmodelle und fixe Arbeitszeitmodelle

Die Bediensteten der Stadt Wien arbeiten im Bereich der Verwaltung vorwiegend in flexiblen Gleitzeitmodellen. Da von der Stadt Wien auch eine Vielzahl öffentlicher Dienstleistungen (wie z.B. die Versorgung der Patientinnen und Patienten im Gesundheitsbereich, die Wasserversorgung, die Müllabfuhr etc.) zu erbringen ist, finden sich auch fixe Arbeitszeitmodelle in Form von Wechsel-, Turnus- oder Schichtdiensten, teilweise in Kombination mit Ruf- und Bereitschaftsdiensten.

Normalarbeitszeit

Grundsätzlich beträgt die Normalarbeitszeit der Bediensteten – unabhängig davon, ob für sie die fixe oder die gleitende Arbeitszeit gilt – 40 Stunden wöchentlich, wobei Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage bei der Erstellung der Dienstpläne möglichst dienstfrei zu halten sind.

Gleitzeit

Bei der gleitenden Arbeitszeit können die Bediensteten den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb des Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung der Block- und Servicezeiten, in denen jedenfalls Dienst zu versehen ist, selbst bestimmen, wobei allerdings die von den Bediensteten selbst gewählte Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit von 12 Stunden täglich nicht überschreiten darf.

Fixe Arbeitszeit

Bei einem fixen Arbeitszeitmodell ist die Normalarbeitszeit der Bediensteten nach den dienstlichen Erfordernissen und im Interesse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst regelmäßig und gleichbleibend aufzuteilen.

Im Fixdienstplan wird neben der Verteilung der Normalarbeitszeit auch der Durchrechnungszeitraum festgelegt. Die Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Um auf saisonale Schwankungen hinsichtlich der Intensität der Erbringung von Dienstleistungen reagieren zu können, sind auch Jahresarbeitszeitmodelle möglich.

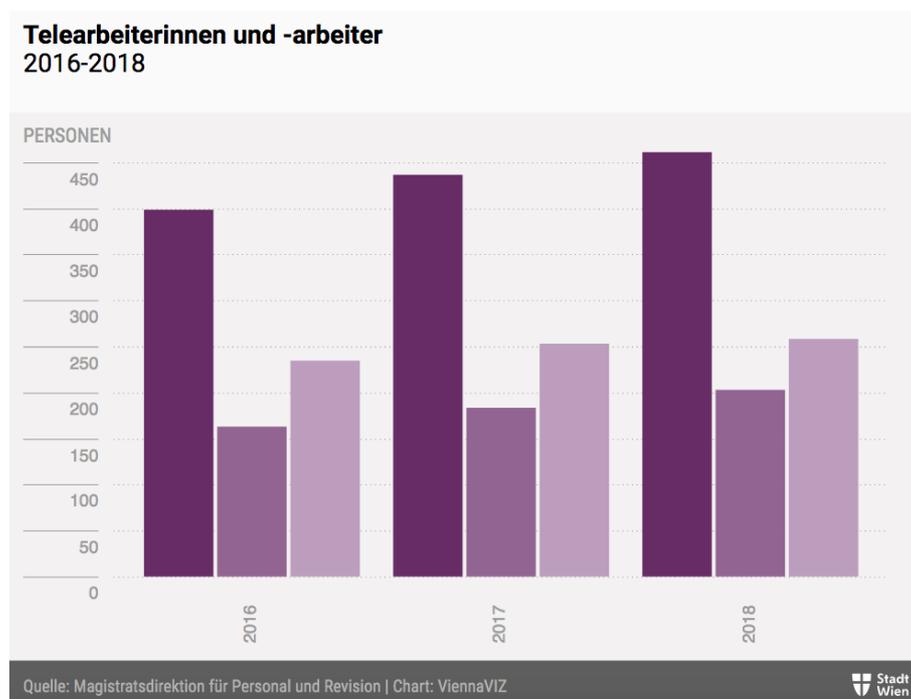
Telearbeit

Bei der Telearbeit werden regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben von den Bediensteten in ihrer Wohnung (Telearbeitsplatz) unter Verwendung der dafür erforderlichen IT-Ausstattung verrichtet. Die Bediensteten dürfen jedoch höchstens 60 Prozent ihrer Normalarbeitszeit am Telearbeitsplatz verbringen. Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger (z.B. gesundheitlicher) Gründe kann die am Telearbeitsplatz

erbrachte Arbeitszeit auch mehr als 60 Prozent, im Extremfall für eine zeitlich begrenzte Dauer sogar 100 Prozent betragen.

Telearbeiterinnen und -arbeiter

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Telearbeiterinnen und Telearbeiter.



Telearbeiterinnen und -arbeiter 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Gesamt	398	436	461
Frauen	163	183	203
Männer	235	253	258

Pilotprojekt „Neues Arbeiten für Wien“

In einem Pilotprojekt wurden im Jahr 2018 unter dem Titel „Neues Arbeiten für Wien“ mit ausgewählten Magistratsabteilungen neue Arbeitsmodelle pilotiert. Dazu zählt neben der Auflösung der Kernarbeitszeit auch mobiles Arbeiten, das in Unterscheidung zur Telearbeit örtlich und zeitlich flexibler ist. Ziel des Modells ist, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Führungskräften mehr Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Zusammenarbeit zu geben. Nach einer erfolgreichen Pilotierungsphase (November 2017 bis April 2018) in sechs Magistratsabteilungen wurde die Verlängerung der Pilotierung beschlossen und der Testlauf auf insgesamt 12 Magistratsabteilungen ausgeweitet. Eine erste Evaluierung zeigt überaus positive Ergebnisse.

Teilzeitbeschäftigung

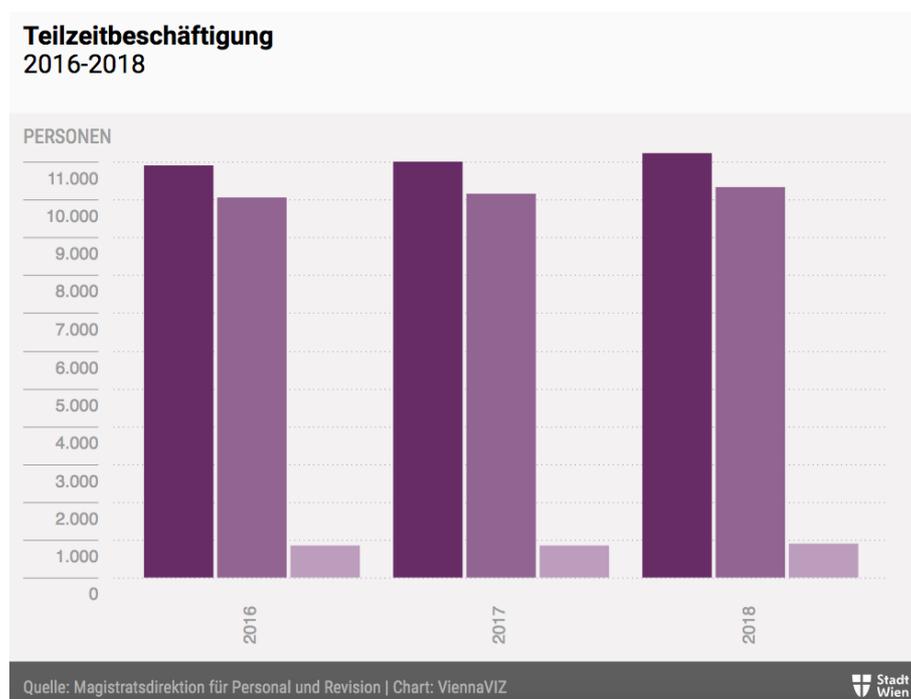
Um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance“) sicherzustellen, besteht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung.

Bedienstete können zur Betreuung eines Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Dabei wird bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes mindestens zehn Stunden, nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt oder bis zu einem späteren Schuleintritt mindestens 20 Stunden pro Woche gearbeitet. Auf diese Teilzeitbeschäftigung besteht ein Rechtsanspruch.

Darüber hinaus kann eine Teilzeitbeschäftigung auch aus sonstigen Gründen gewährt werden, wenn der Beschäftigung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Anzahl der Personen mit Teilzeitbeschäftigung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Personen mit Teilzeitbeschäftigung.



Teilzeitbeschäftigung 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Gesamt	10.899	11.003	11.227
Frauen	10.063	10.153	10.326
Männer	836	850	901

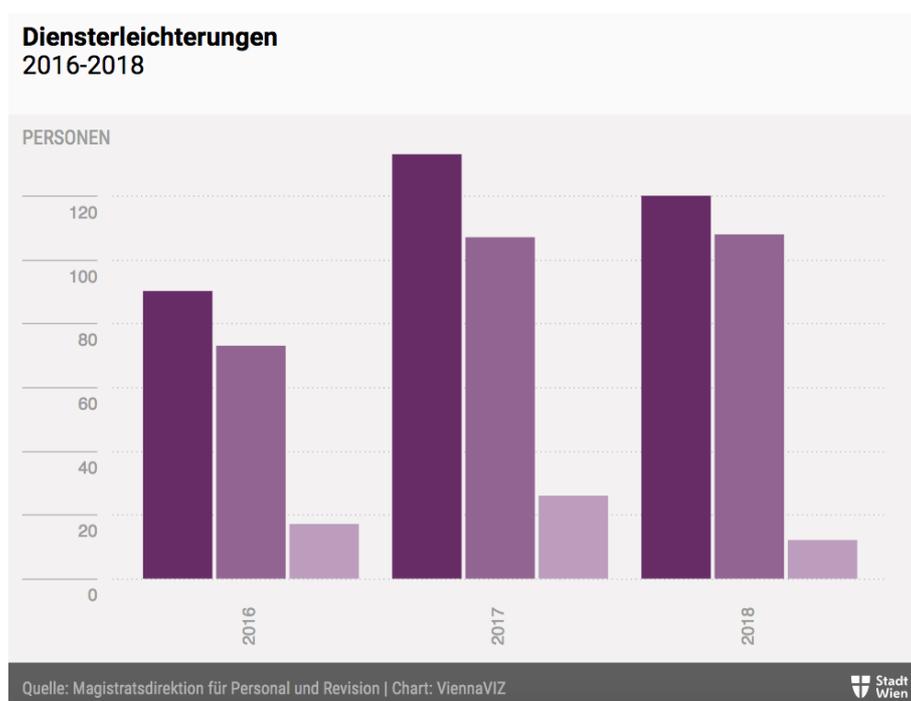
Diensterleichterungen nach längeren Krankenständen

Bediensteten, die nach einem längeren Krankenstand Schwierigkeiten haben, ihren Dienst sofort wieder in vollem Umfang aufzunehmen, können auf Empfehlung einer Arbeitsmedizinerin oder eines Arbeitsmediziners Diensterleichterungen gewährt werden, sofern dem keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Zu den Diensterleichterungen zählen: leichtere Arbeiten, keine Dienste im Parteienverkehr, andere Arbeitszeiten und zusätzliche Ruhepausen. Weiters kann auch eine Reduktion der Arbeitszeit auf die Dauer von längstens drei Monaten erfolgen. Diensterleichterungen können nach einer Krankenstandsdauer von mehr als 50 Kalendertagen gewährt werden.

Diensterleichterungen – Anzahl der Personen nach Jahren

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Personen, denen im jeweiligen Jahr nach einem längeren Krankenstand Erleichterungen bei der Dienstverrichtung gewährt wurden.



Diensterleichterungen 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Gesamt	90	133	120
Frauen	73	107	108
Männer	17	26	12

Projekt „Arbeitszeit“

Im Projekt „Arbeitszeit“, Teil des Programms „Arbeitswelt und Gesundheit“, werden derzeit neue, zukunftsfähige Arbeitszeitmodelle entwickelt. Die heterogene Bedürfnislandschaft innerhalb der Stadt Wien erfordert ein Angebot an passenden Modellen für unterschiedliche Lebensphasen und Berufsgruppen, die je nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den dienstlichen Erfordernissen eingesetzt werden können. Ziel ist es, durch eine bedarfsorientierte Arbeitszeitgestaltung dazu beizutragen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lange gesund und motiviert im Beschäftigungsprozess zu halten.

7. GESUNDHEIT

7.1 KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN

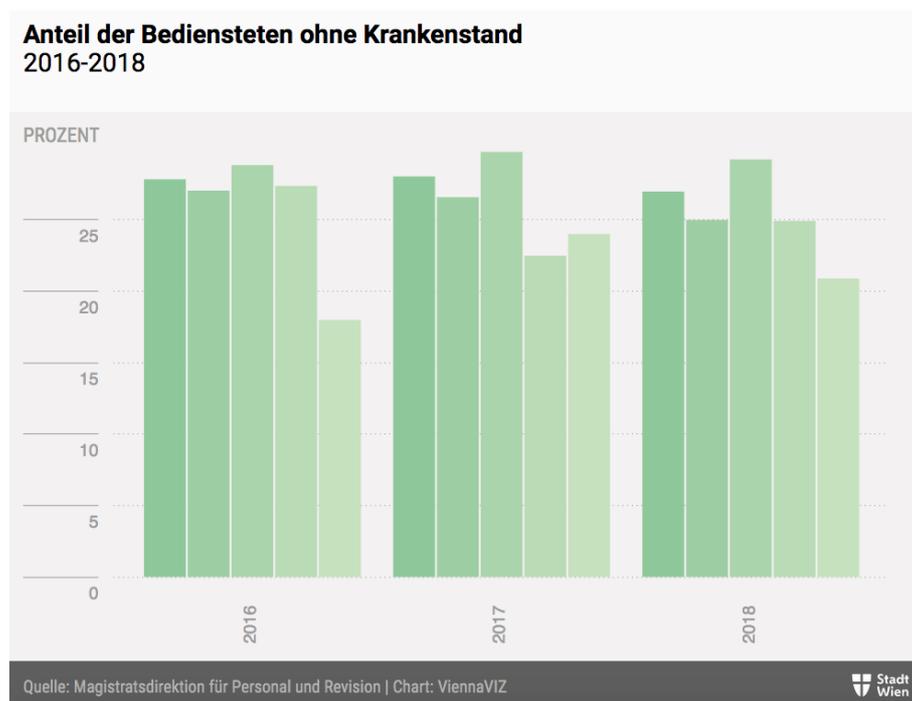
Krankheitsbedingte Fehlzeiten – Definition

Laut Definition der World Health Organization (WHO) ist Gesundheit ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen. Gesundheit ist ein wichtiger und gesellschaftlicher Wert, der von jedem Menschen individuell wahrgenommen wird. Die Bedeutung von Gesundheit wird oft erst bei Krankheit oder im zunehmenden Alter erkannt. Faktoren für ein gesundes Leben sind vielfältig. Aus Sicht von Expertinnen und Experten stellt das Krankenstands- bzw. Absenzenverhalten ein komplexes Geschehen dar, in dem auch betrieblich kaum beeinflussbare Faktoren wie Epidemien (z.B. Grippewellen) oder Langzeitkrankenstände von chronisch Erkrankten eine wesentliche Rolle spielen. Demografische Faktoren (etwa die Altersstruktur), Invalidenquote, aber auch jahreszeitliche Einflüsse können ebenfalls Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Hohe Bedeutung bei der Vermeidung berufsbedingter Erkrankungen haben Maßnahmen, die die Sicherheit am Arbeitsplatz fördern. Eine gesundheitsfördernde Gestaltung des Lebensbereiches kann den Gesundheitszustand positiv beeinflussen. „Arbeitsunfähig infolge Krankheit“ ist eine Person, die aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalles – und der dadurch notwendigen Behandlung – ihren Beruf (vorübergehend) nicht ausüben kann. Stationäre Aufenthalte in einer Kur-, Erholungs- oder Reha-Einrichtung sind bei den Krankenständen mitumfasst.

Berechnung krankheitsbedingter Fehlzeiten

Bei der Berechnung von krankheitsbedingten Fehlzeiten werden die aufgrund von Krankheit, Dienstunfall und Kuraufenthalt entstandenen Fehlzeiten auf Basis der Soll-Arbeitszeit ermittelt, wobei die Daten um die Kurzzeitkrankenstände (Krankenstände mit einer Dauer von bis zu drei Arbeitstagen) bereinigt werden. [Für Kurzzeitkrankenstände ist in der Regel kein Besuch einer Ärztin oder eines Arztes zur Bescheinigung des Krankenstandes erforderlich. Sie sind auch in der Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger nicht erfasst.] Da aus Sicht der Arbeitgeberin vorrangig der erkrankungsbedingte Ausfall von Arbeitszeit relevant ist, bleiben Erkrankungszeiten außerhalb der Arbeitszeit in dieser Betrachtung unberücksichtigt.

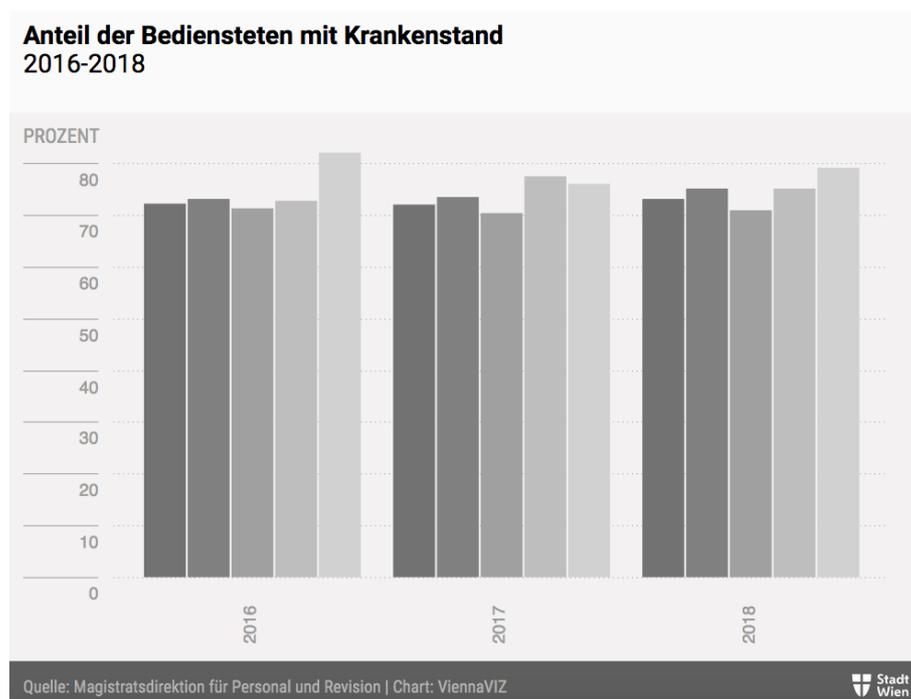
Anteil der Bediensteten ohne Krankenstand



Anteil der Bediensteten ohne Krankenstand 2016-2018 Prozent

	2016	2017	2018
Insgesamt	27,75%	27,99%	26,88%
Mag. i. e. S.	26,95%	26,53%	24,90%
KAV	28,77%	29,68%	29,15%
WW	27,30%	22,45%	24,84%
WK	17,96%	23,94%	20,86%

Anteil der Bediensteten mit Krankenstand



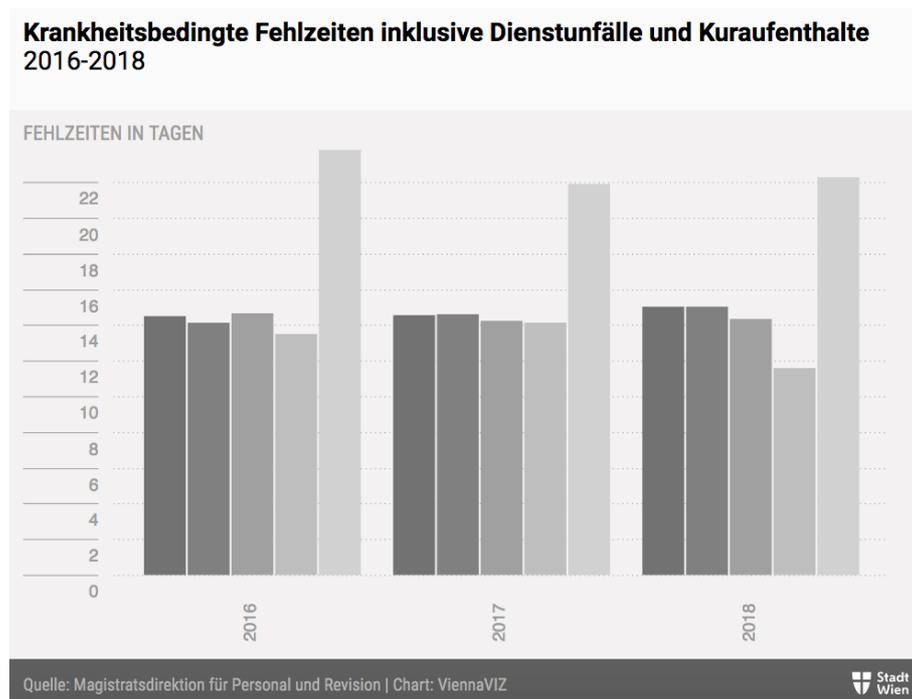
Anteil der Bediensteten mit Krankenstand 2016-2018 Prozent

	2016	2017	2018
Insgesamt	72,25%	72,01%	73,12%
Mag. i. e. S.	73,05%	73,47%	75,10%
KAV	71,23%	70,32%	70,85%
WW	72,70%	77,55%	75,16%
WK	82,04%	76,06%	79,14%

Krankheitsbedingter Fehlzeiten im Überblick

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die durchschnittliche Anzahl an Fehlzeiten in Tagen, die durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem und die durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte

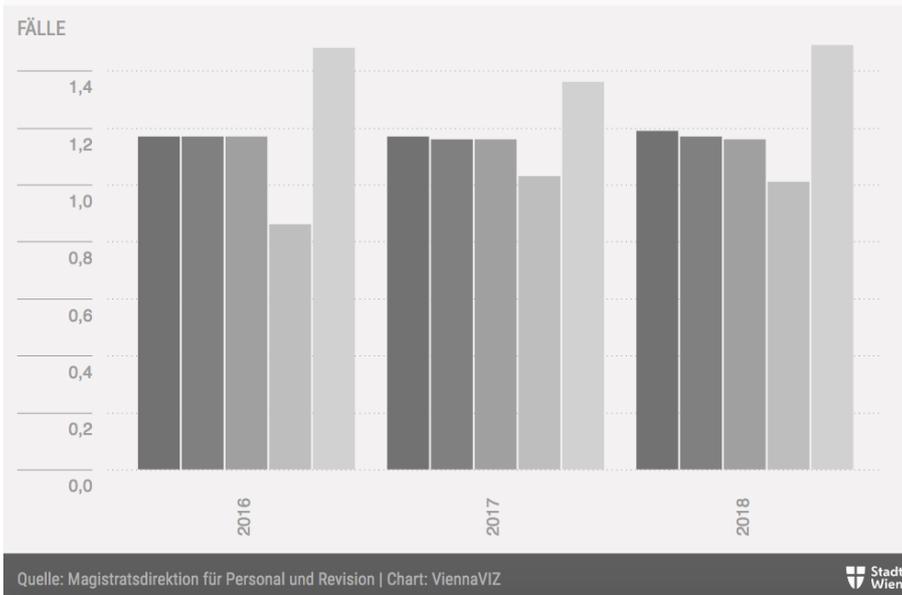


Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2016-2018

Fehlzeiten in Tagen

	2016	2017	2018
Insgesamt	14,52	14,55	15,03
Mag. i. e. S.	14,11	14,6	15,03
KAV	14,67	14,23	14,32
WW	13,51	14,15	11,6
WK	23,81	21,91	22,3

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2016-2018

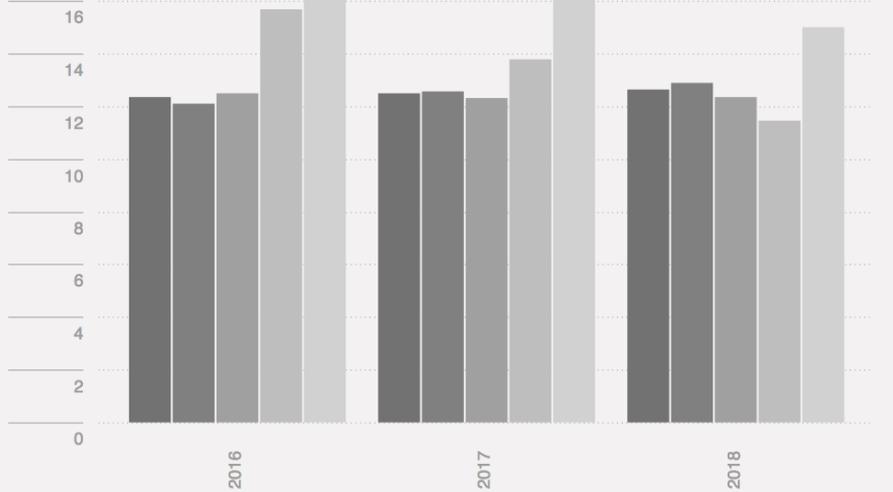


Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2016-2018 Fälle

	2016	2017	2018
Insgesamt	1,17	1,17	1,19
Mag. i. e. S.	1,17	1,16	1,17
KAV	1,17	1,16	1,16
WW	0,86	1,03	1,01
WK	1,48	1,36	1,49

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2016-2018

DURCHSCHNITTLICHE DAUER PRO FALL



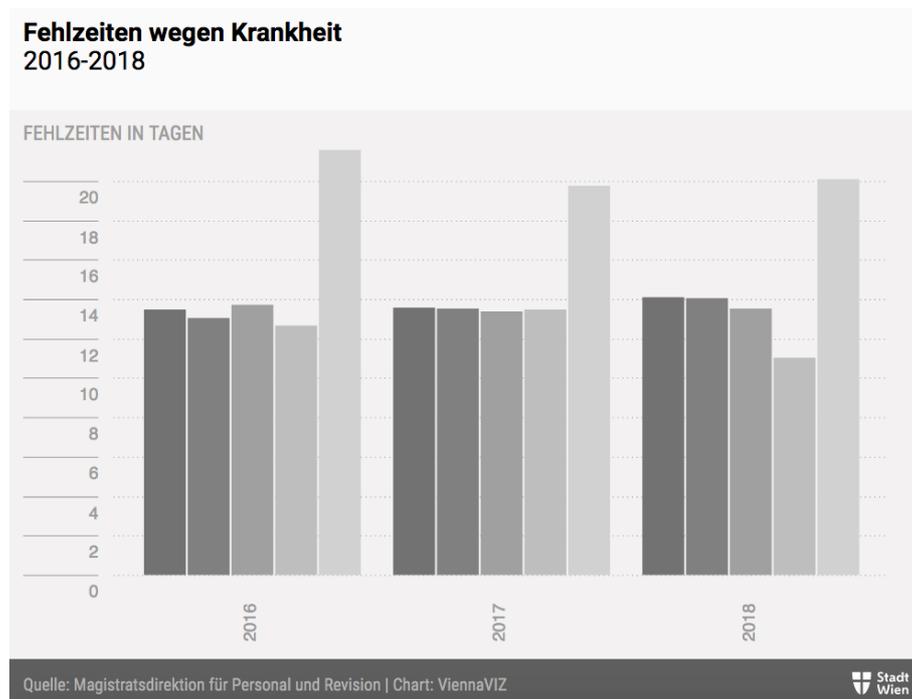
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision | Chart: ViennaVIZ



Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2016-2018 Durchschnittliche Dauer pro Fall

	2016	2017	2018
Insgesamt	12,36	12,49	12,65
Mag. i. e. S.	12,09	12,56	12,89
KAV	12,5	12,3	12,34
WW	15,68	13,77	11,44
WK	16,11	16,09	15,01

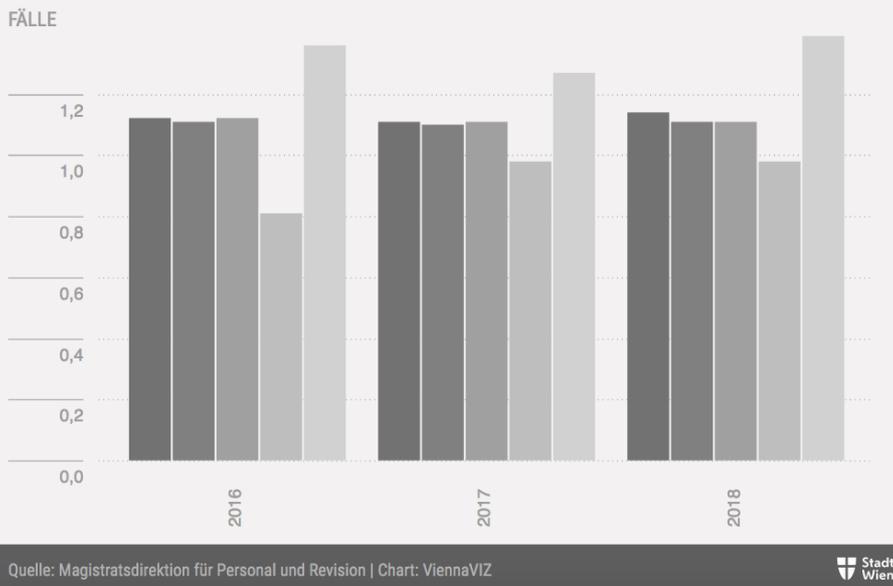
Fehlzeiten wegen Krankheit



Fehlzeiten wegen Krankheit 2016-2018 Fehlzeiten in Tagen

	2016	2017	2018
Insgesamt	13,49	13,58	14,1
Mag. i. e. S.	13,05	13,52	14,05
KAV	13,73	13,4	13,53
WW	12,66	13,48	11,05
WK	21,58	19,76	20,09

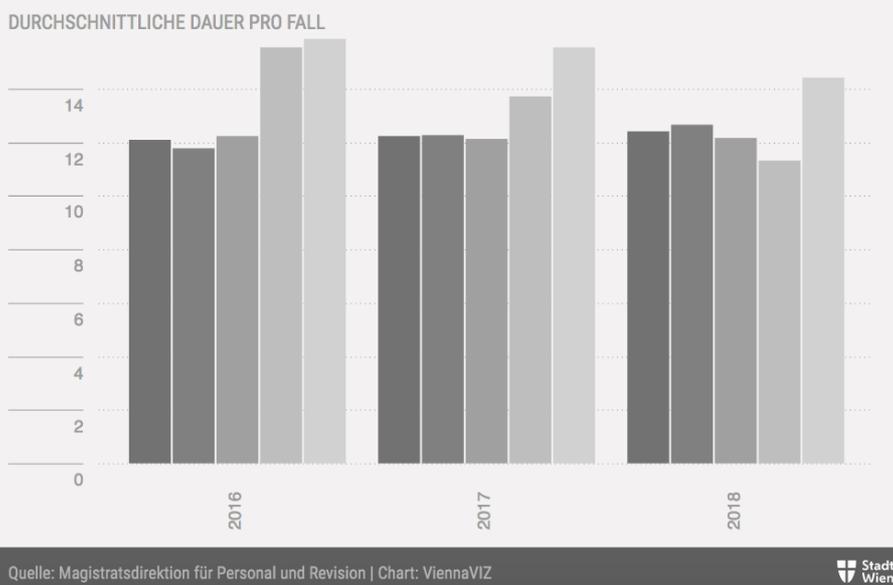
Fehlzeiten wegen Krankheit 2016-2018



Fehlzeiten wegen Krankheit 2016-2018 Fälle

	2016	2017	2018
Insgesamt	1,12	1,11	1,14
Mag. i. e. S.	1,11	1,1	1,11
KAV	1,12	1,11	1,11
WW	0,81	0,98	0,98
WK	1,36	1,27	1,39

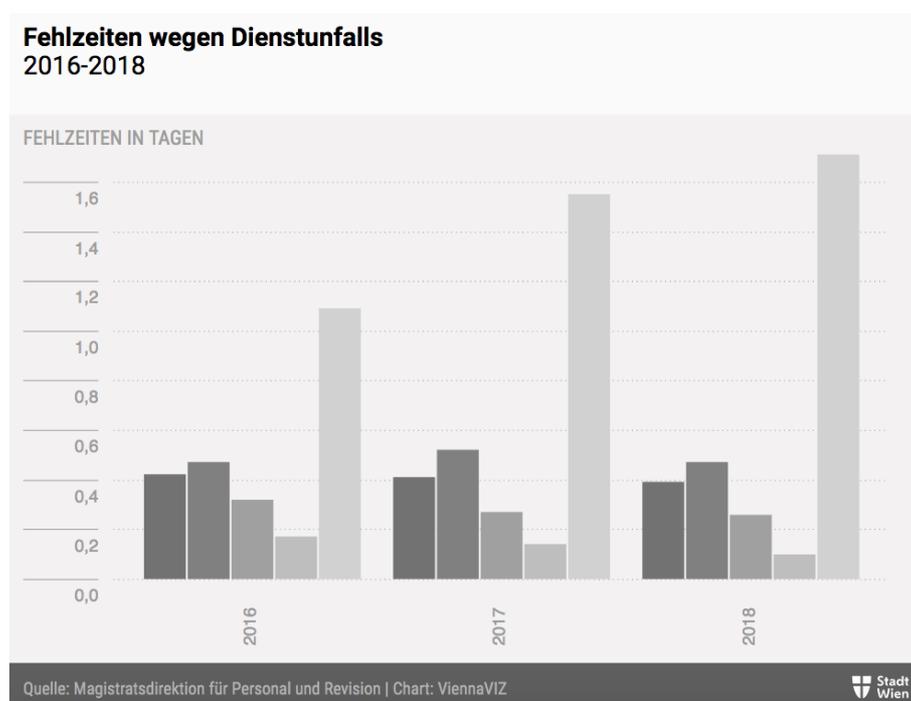
Fehlzeiten wegen Krankheit 2016-2018



Fehlzeiten wegen Krankheit 2016-2018 Durchschnittliche Dauer pro Fall

	2016	2017	2018
Insgesamt	12,08	12,23	12,42
Mag. i. e. S.	11,78	12,25	12,64
KAV	12,24	12,12	12,15
WW	15,56	13,7	11,31
WK	15,86	15,54	14,41

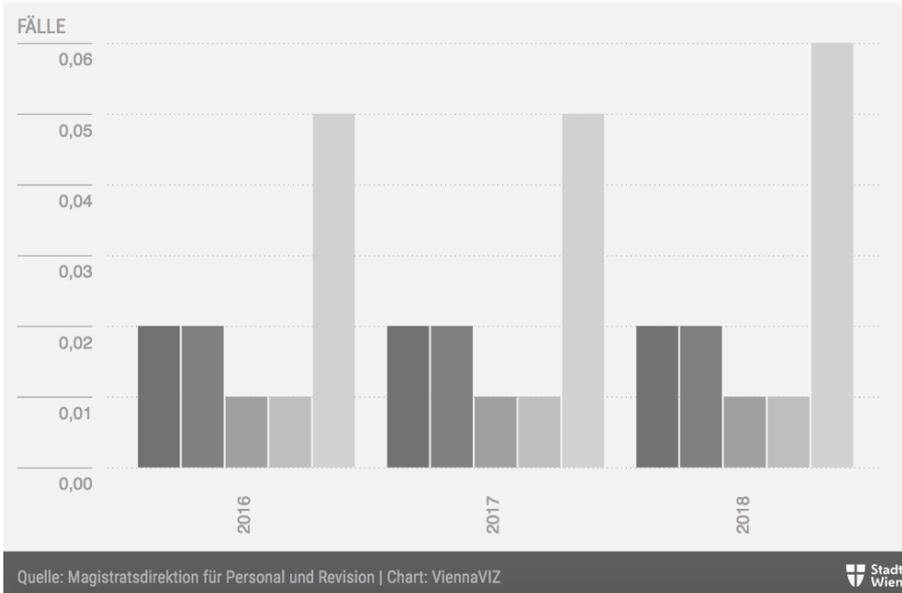
Fehlzeiten wegen Dienstunfalls



Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2016-2018 Fehlzeiten in Tagen

	2016	2017	2018
Insgesamt	0,42	0,41	0,39
Mag. i. e. S.	0,47	0,52	0,47
KAV	0,32	0,27	0,26
WW	0,17	0,14	0,1
WK	1,09	1,55	1,71

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2016-2018

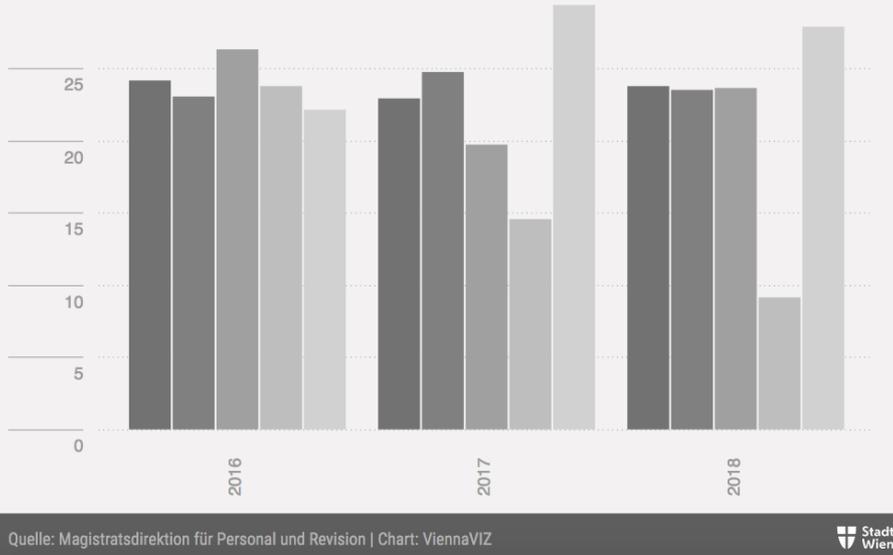


Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2016-2018 FÄLLE

	2016	2017	2018
Insgesamt	0,02	0,02	0,02
Mag. i. e. S.	0,02	0,02	0,02
KAV	0,01	0,01	0,01
WW	0,01	0,01	0,01
WK	0,05	0,05	0,06

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2016-2018

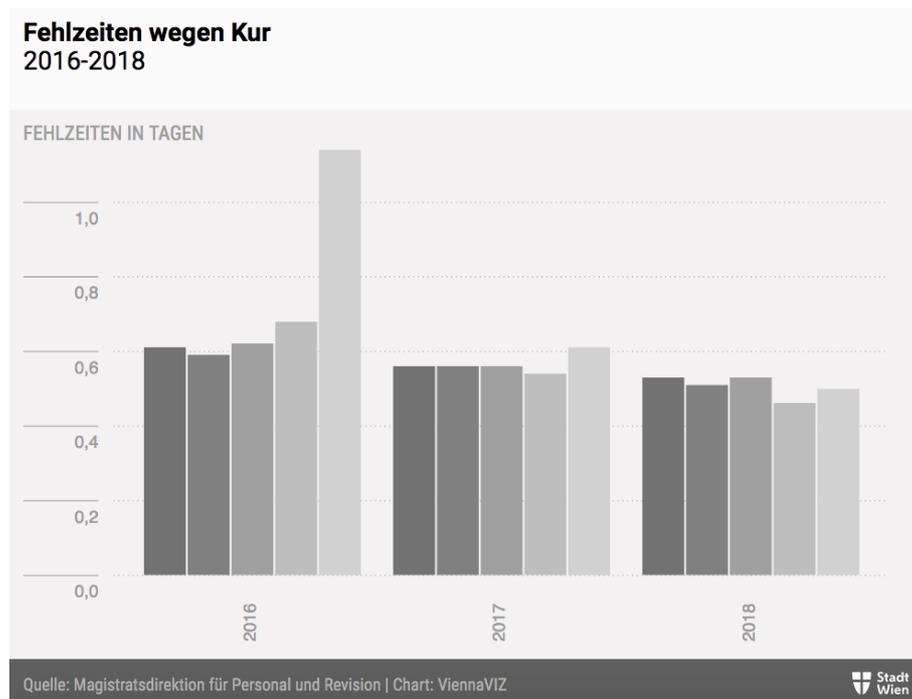
DURCHSCHNITTLICHE DAUER PRO FALL



Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2016-2018 Durchschnittliche Dauer pro Fall

	2016	2017	2018
Insgesamt	24,2	22,96	23,78
Mag. i. e. S.	23,06	24,76	23,52
KAV	26,32	19,76	23,68
WW	23,8	14,57	9,13
WK	22,14	29,4	27,89

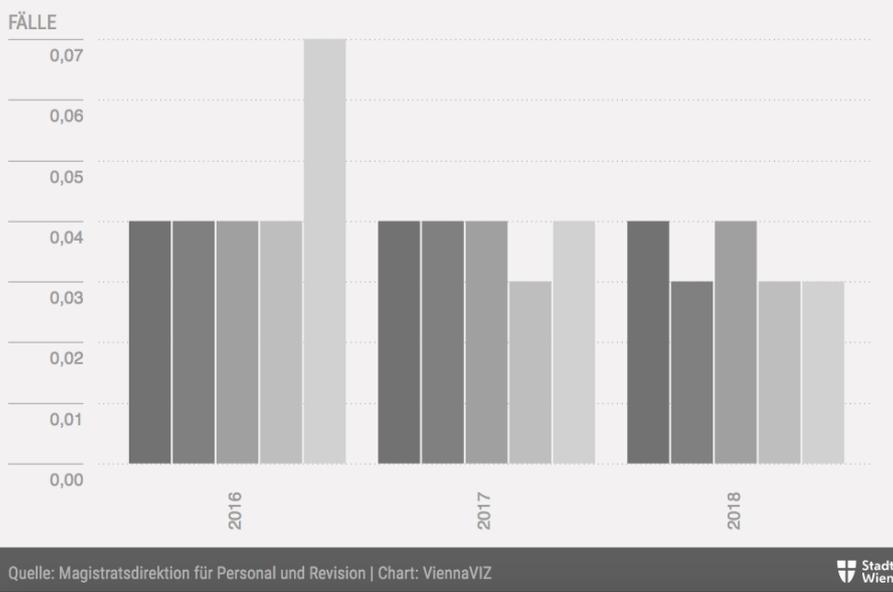
Fehlzeiten wegen Kur



Fehlzeiten wegen Kur 2016-2018 Fehlzeiten in Tagen

	2016	2017	2018
Insgesamt	0,61	0,56	0,53
Mag. i. e. S.	0,59	0,56	0,51
KAV	0,62	0,56	0,53
WW	0,68	0,54	0,46
WK	1,14	0,61	0,5

Fehlzeiten wegen Kur 2016-2018

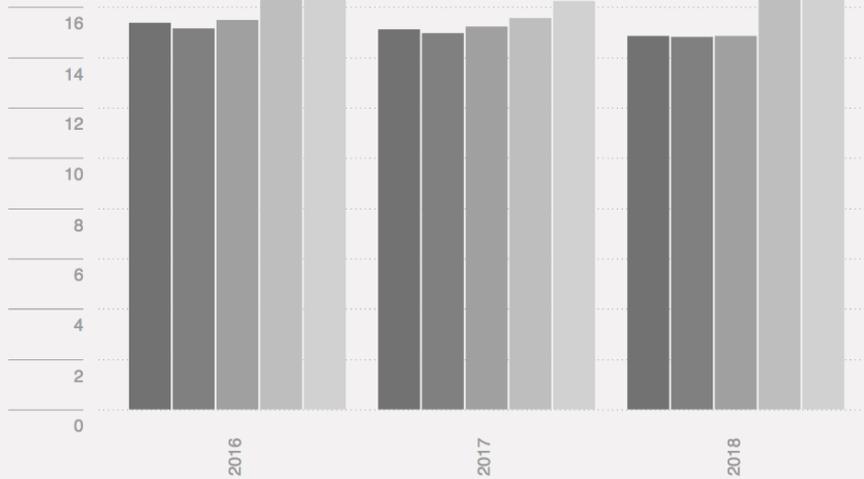


Fehlzeiten wegen Kur 2016-2018 Fälle

	2016	2017	2018
Insgesamt	0,04	0,04	0,04
Mag. i. e. S.	0,04	0,04	0,03
KAV	0,04	0,04	0,04
WW	0,04	0,03	0,03
WK	0,07	0,04	0,03

Fehlzeiten wegen Kur 2016-2018

DURCHSCHNITTLICHE DAUER PRO FALL



Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision | Chart: ViennaVIZ

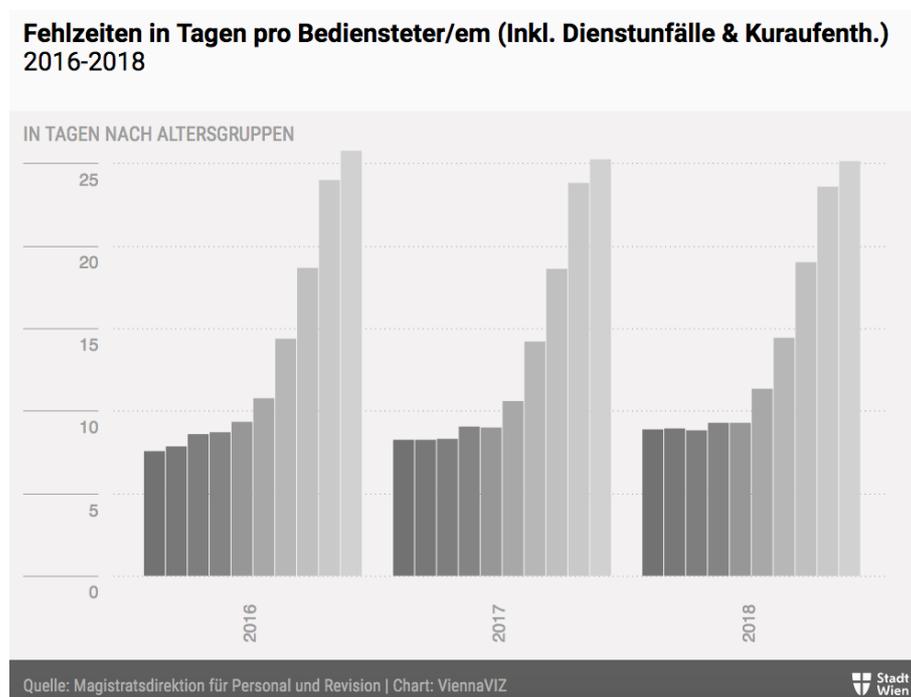


Fehlzeiten wegen Kur 2016-2018 Durchschnittliche Dauer pro Fall

	2016	2017	2018
Insgesamt	15,37	15,1	14,86
Mag. i. e. S.	15,16	14,95	14,83
KAV	15,49	15,24	14,84
WW	16,55	15,56	16,75
WK	16,88	16,24	16,38

Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Altersgruppen

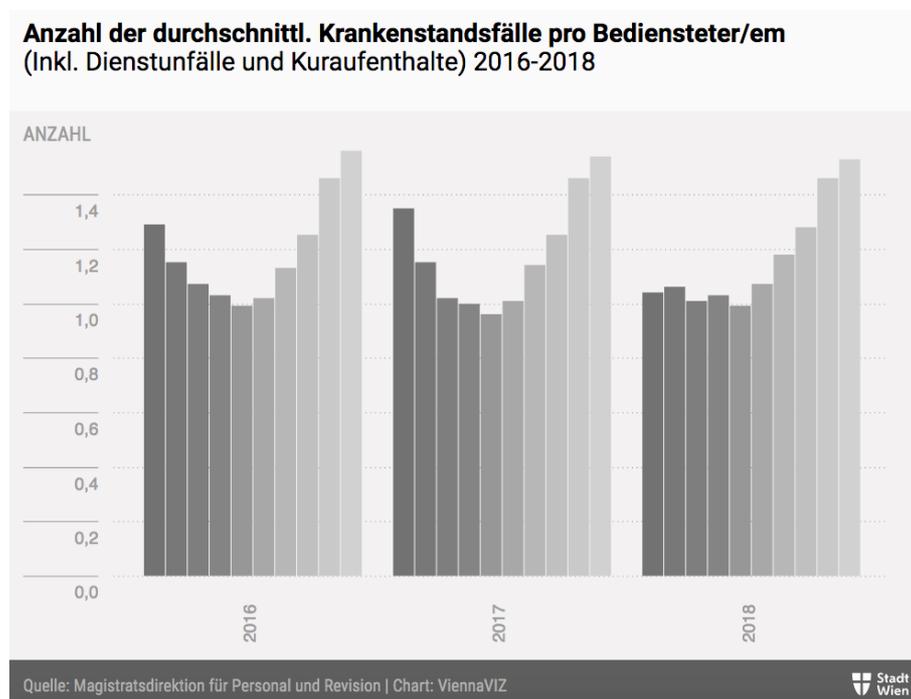
Die Dauer und Häufigkeit von Krankenständen werden vielfach vom Lebensalter beeinflusst.



Fehlzeiten in Tagen pro Bediensteter/Bediensteterem (Inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2016-2018 Alter

	2016	2017	2018
bis 19 Jahre	7,58	8,27	8,89
20 bis 24 Jahre	7,84	8,25	8,93
25 bis 29 Jahre	8,6	8,32	8,79
30 bis 34 Jahre	8,71	9,04	9,3
35 bis 39 Jahre	9,31	9	9,25
40 bis 44 Jahre	10,79	10,59	11,36
45 bis 49 Jahre	14,34	14,17	14,41
50 bis 54 Jahre	18,68	18,61	19,02
55 bis 59 Jahre	23,98	23,83	23,58
60 bis 64 Jahre	25,76	25,26	25,15

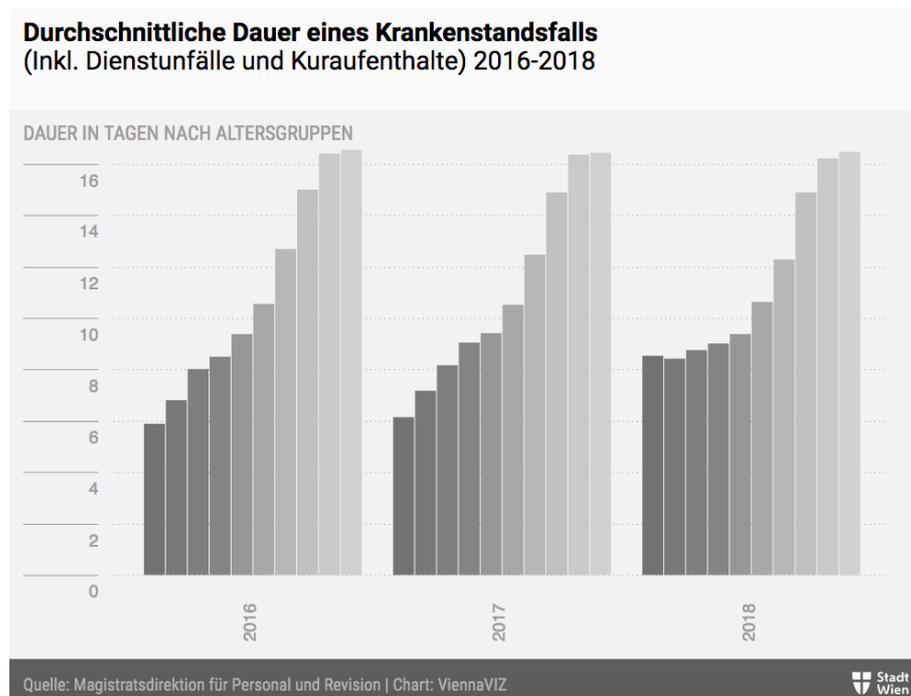
Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandsfälle pro Bediensteter/Bedienstetem



Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandsfälle pro Bediensteter/Bedienstetem (Inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2016-2018 Alter

	2016	2017	2018
bis 19 Jahre	1,29	1,35	1,04
20 bis 24 Jahre	1,15	1,15	1,06
25 bis 29 Jahre	1,07	1,02	1,01
30 bis 34 Jahre	1,03	1	1,03
35 bis 39 Jahre	0,99	0,96	0,99
40 bis 44 Jahre	1,02	1,01	1,07
45 bis 49 Jahre	1,13	1,14	1,18
50 bis 54 Jahre	1,25	1,25	1,28
55 bis 59 Jahre	1,46	1,46	1,46
60 bis 64 Jahre	1,56	1,54	1,53

Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls



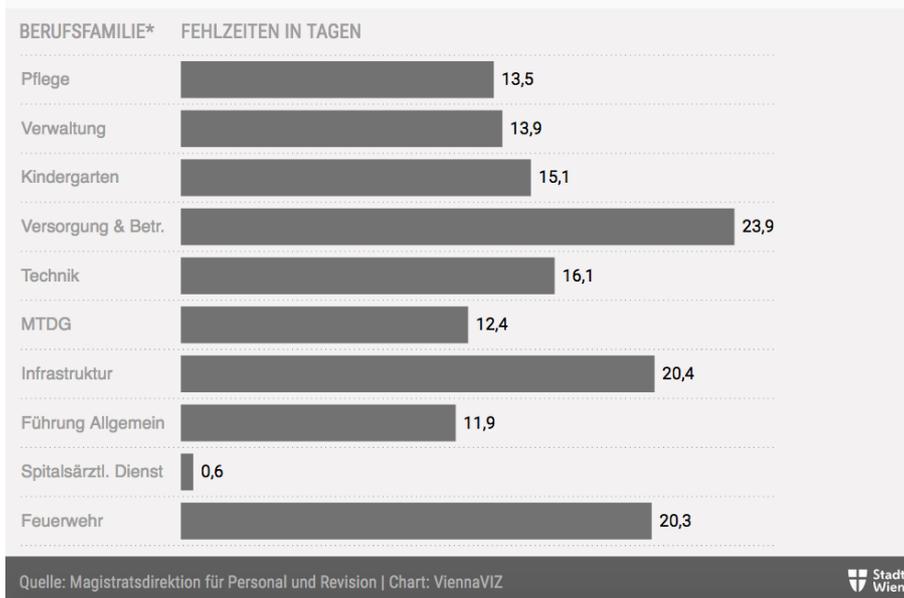
Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls (Inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2016-2018 Alter

	2016	2017	2018
bis 19 Jahre	5,89	6,14	8,52
20 bis 24 Jahre	6,79	7,16	8,42
25 bis 29 Jahre	8,02	8,16	8,73
30 bis 34 Jahre	8,49	9,04	9,02
35 bis 39 Jahre	9,39	9,41	9,38
40 bis 44 Jahre	10,54	10,52	10,64
45 bis 49 Jahre	12,69	12,46	12,27
50 bis 54 Jahre	14,99	14,89	14,88
55 bis 59 Jahre	16,41	16,37	16,2
60 bis 64 Jahre	16,54	16,44	16,45

Krankenstände nach Berufsfamilien

In der folgenden Tabelle werden die krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Berufsfamilien pro Bediensteter bzw. Bedienstetem aufgelistet.

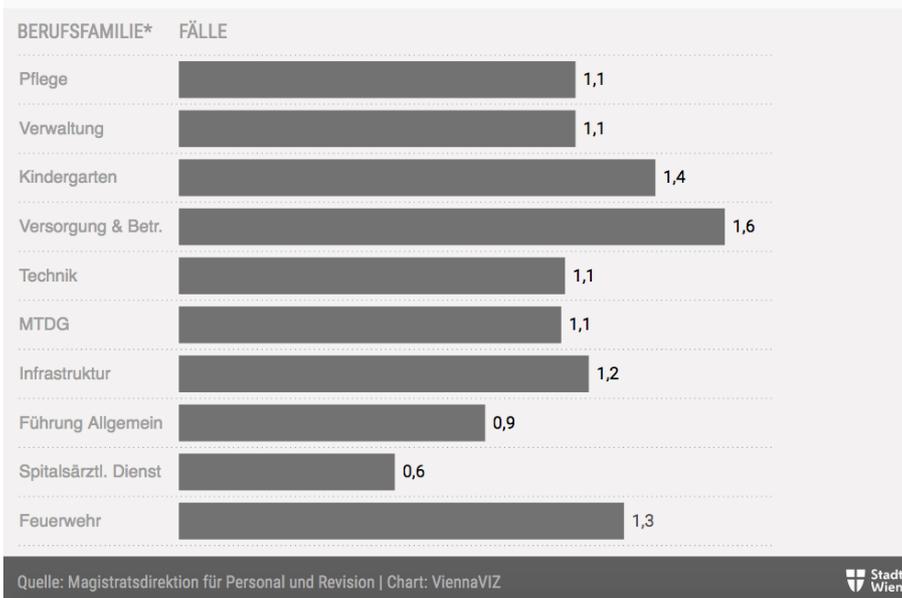
Fehlzeiten nach Berufsfamilien
(Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2018



Fehlzeiten nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2018
Fehlzeiten in Tagen

Berufsfamilie	Fehlzeiten in Tagen
Pflege	13,48
Verwaltung/Administration	13,88
Kindergarten	15,09
Versorgungs- und Betreuungsdienste	23,88
Technik	16,11
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	12,41
Infrastruktur	20,44
Führung Allgemein	11,87
Spitalsärztlicher Dienst	0,55
Feuerwehr	20,3

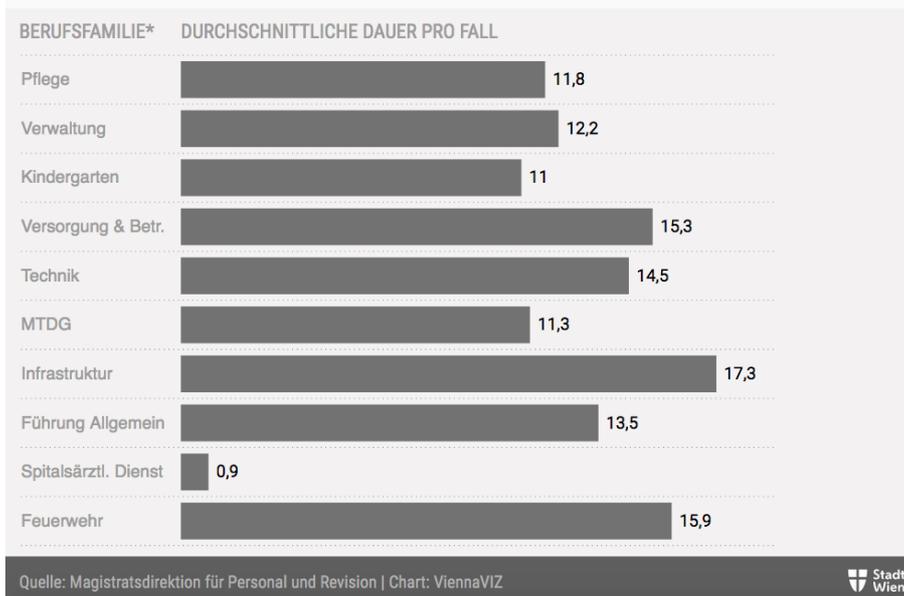
Fehlzeiten nach Berufsfamilien
(Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2018



Fehlzeiten nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2018
Fälle

Berufsfamilie	Fälle
Pflege	1,14
Verwaltung/Administration	1,14
Kindergarten	1,37
Versorgungs- und Betreuungsdienste	1,57
Technik	1,11
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	1,1
Infrastruktur	1,18
Führung Allgemein	0,88
Spitalsärztlicher Dienst	0,62
Feuerwehr	1,28

Fehlzeiten nach Berufsfamilien
(Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2018

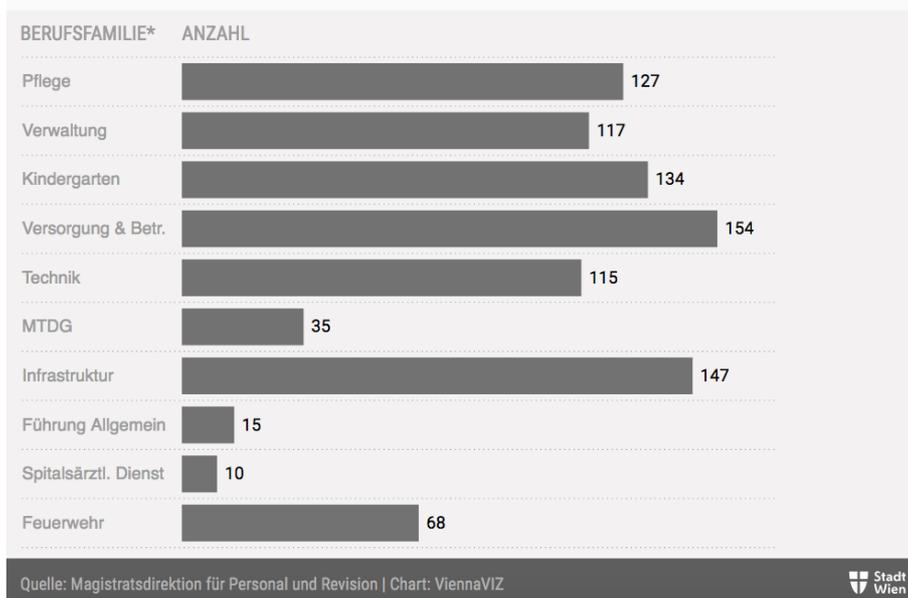


Fehlzeiten nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2018
Durchschnittliche Dauer pro Fall

Berufsfamilie	Durchschnittliche Dauer pro Fall
Pflege	11,79
Verwaltung/Administration	12,23
Kindergarten	11,03
Versorgungs- und Betreuungsdienste	15,25
Technik	14,49
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	11,29
Infrastruktur	17,31
Führung Allgemein	13,52
Spitalsärztlicher Dienst	0,88
Feuerwehr	15,88

Fehlzeiten infolge von Dienstunfällen

Anzahl der Dienstunfälle nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2018



Anzahl der Dienstunfälle nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2018 Anzahl

Berufsfamilie	Anzahl
Pflege	127
Verwaltung/Administration	117
Kindergarten	134
Versorgungs- und Betreuungsdienste	154
Technik	115
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	35
Infrastruktur	147
Führung Allgemein	15
Spitalsärztlicher Dienst	10
Feuerwehr	68

7.2 MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Beratungs- und Betreuungsangebot

Die Stadt Wien nimmt als Dienstgeberin die Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr ernst. Neben einer eigens gegründeten Magistratsabteilung für Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung (MA 3) steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Wien das Gesundheits- und Vorsorgezentrum der Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien (KFA) im Sanatorium

Hera zur Verfügung. Gemeinsam bieten diese eine Vielzahl von gebündelten Maßnahmen, die von der Prävention durch Vorsorgeuntersuchungen über Beratungs- und Betreuungsangebote von Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern vor Ort in den Dienststellen bis hin zu ausgearbeiteten „Productive Ageing“- Programmen reichen.

Prävention

Auf dem Gebiet der Prävention werden etwa Maßnahmen in den Bereichen Stress und Burnout gesetzt. Für die Erhaltung der körperlichen und seelischen Gesundheit können Programme für die Herzgesundheit oder den gesunden Rücken in Anspruch genommen werden. Unter dem Titel „Productive Ageing“ finden die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfangreiche Angebote an gesundheitsfördernden Maßnahmen.

Gesundheits- und Vorsorgezentrum der KFA

Das Gesundheits- und Vorsorgezentrum der KFA verfügt unter anderem über Spezialistinnen und Spezialisten aus den Bereichen der Inneren Medizin und der Gesundheitspsychologie sowie aus den Sportwissenschaften, die vor allem die Gebiete Bewegung, Ernährung, Stress und psychisches Wohlbefinden, Suchtprävention sowie genderspezifische Gesundheitsfragen abdecken.

Im Rahmen der Gesundenuntersuchung der KFA wird ein psychosoziales Screening durchgeführt, das vor allem in der Stress- und Burnoutprävention wirkt und von den Bediensteten sehr gut angenommen wird. Um Barrieren zur Untersuchung abzubauen, können Gesundenuntersuchungen direkt in den Abteilungen durchgeführt werden.

Betriebliche Sozialarbeit

Im Rahmen der betrieblichen Sozialarbeit werden persönliche Beratungen bei Einzelfallanliegen im beruflichen, gesundheitlichen und sozialen Kontext sowie Moderation und Mediation bei Konflikten am Arbeitsplatz angeboten.

Hilfe bei psychischen Problemen im Arbeitsalltag

Bei psychischen Problemen im Arbeitsalltag steht den Führungskräften wie auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine psychologische Beratungsstelle zur Verfügung. Ziel ist, durch individuelle Beratung die Aufrechterhaltung bzw. Wiedererlangung der psychischen Gesundheit zu unterstützen. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt der psychologischen Beratungsstelle lag in den vergangenen Jahren auf der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen.

Diensterleichterung

Die Diensterleichterung hilft Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gemeinsam mit der Arbeitsmedizin der MA 3, nach einem längeren Krankenstand bei einem „sanften Wiedereinstieg“ in den Arbeitsprozess.

Betriebliches Eingliederungsmanagements

Das Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist die verstärkte Durchführung von gesundheitsbedingten Verwendungsänderungen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Gesundheitszustand sich in Richtung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit entwickeln könnte, früh zu erfassen und zielgerichtet gegensteuernde Maßnahmen anbieten zu können.

Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“

Zur Weiterentwicklung des Angebots wurde von der MD-PR das Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“ ins Leben gerufen. Es beschäftigt sich mit den gesundheitlichen Herausforderungen unserer MitarbeiterInnen und Mitarbeitern vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt und nutzt Synergien zu den Themen Arbeitszeit und Interne Mobilität. Beispielsweise sollen neue Möglichkeiten zur umfassenden Betrachtung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und zur internen Jobvermittlung sowie eine Erhöhung der Zielgruppenorientierung bei Gesundheitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt Wien zukunftsfähig machen.

8. RUHESTANDSVERSETZUNGEN

Pensionsleistungen

Die Stadt Wien als Dienstgeberin übernimmt die Versorgung ihrer Ruhestandsbeamtinnen und -beamten sowie deren Hinterbliebenen selbst. Diese unterliegen damit einem anderen System als die Vertragsbediensteten und die in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für deren Pensionsleistungen die Pensionsversicherungsanstalt zuständig ist. Für Vertragsbedienstete der Stadt Wien gilt dasselbe Pensionsrecht wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, weshalb für weibliche Vertragsbedienstete bis 2024 ein um bis zu fünf Jahre früheres Pensionsantrittsalter als für Beamtinnen gilt. Hinsichtlich des Pensionsantrittsalters von Vertragsbediensteten liegen der Stadt Wien keine Daten vor, da sie in diesem Bereich keine Zuständigkeit besitzt.

8.1 RUHEBEZUGS- UND VERSORGUNGSBEZUGSEMPFÄNGERINNEN UND -EMPFÄNGER

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Beamtinnen und Beamten mit Anspruch auf Ruhebezug sowie die Anzahl der Hinterbliebenen, die nach dem Ableben der Beamtin oder des Beamten Anspruch auf Versorgungsbezug haben. Weiters ist das jeweilige Durchschnittsalter der Empfängerinnen und Empfänger ausgewiesen.

Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger

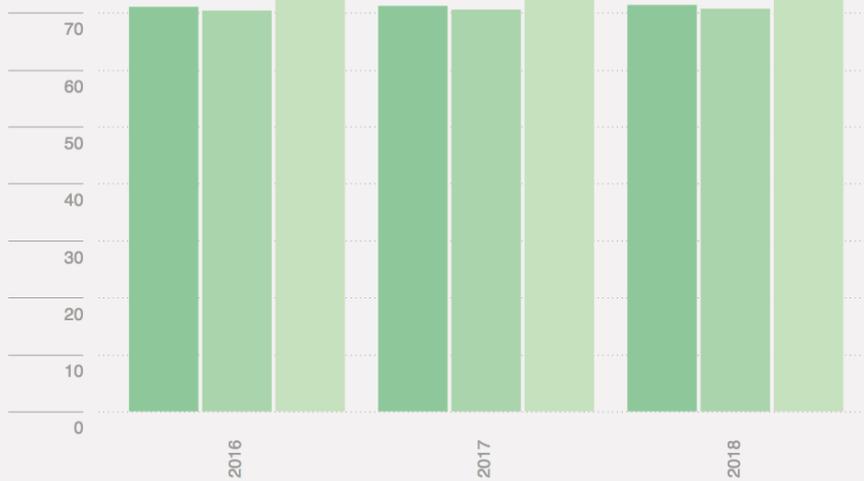


Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Ruhe- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger	22.743	23.030	23.274
Ruhebezugsempfängerinnen und -empfänger	18.306	18.594	18.942
Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger	4.437	4.436	4.332

Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger 2016-2018

DURCHSCHNITTSALTER



Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision | Chart: ViennaVIZ



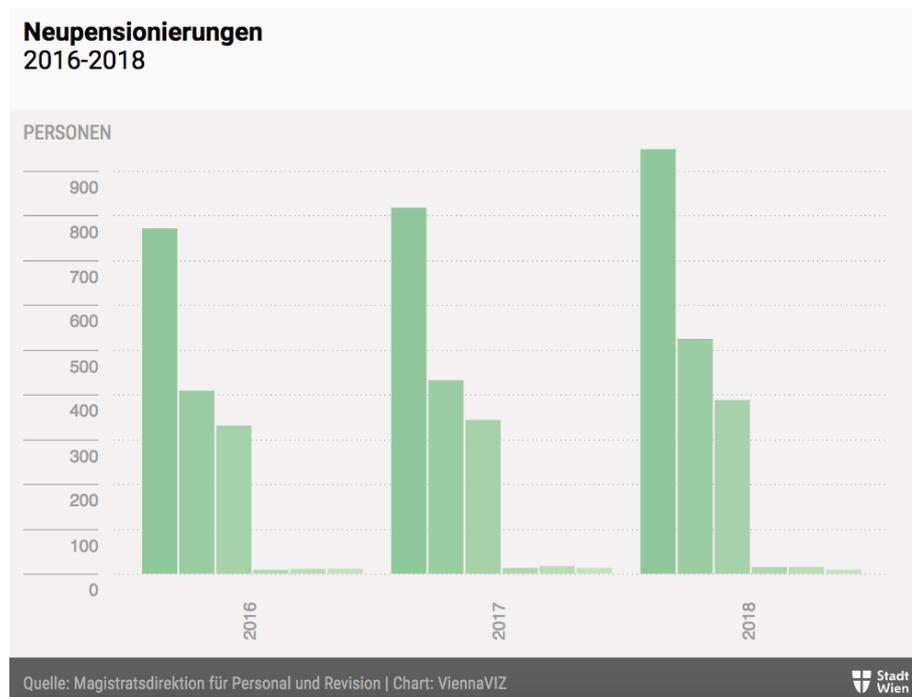
Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger 2016-2018 Durchschnittsalter

	2016	2017	2018
Ruhe- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger	71,08	71,22	71,36
Ruhebezugsempfängerinnen und -empfänger	70,37	70,5	70,62
Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger	74	74,23	74,5

8.2 NEUPENSIONIERUNGEN

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Beamtinnen und Beamten, die im jeweiligen Kalenderjahr in den Ruhestand versetzt wurden, sowie deren durchschnittliches Pensionsantrittsalter.

Neupensionierungen

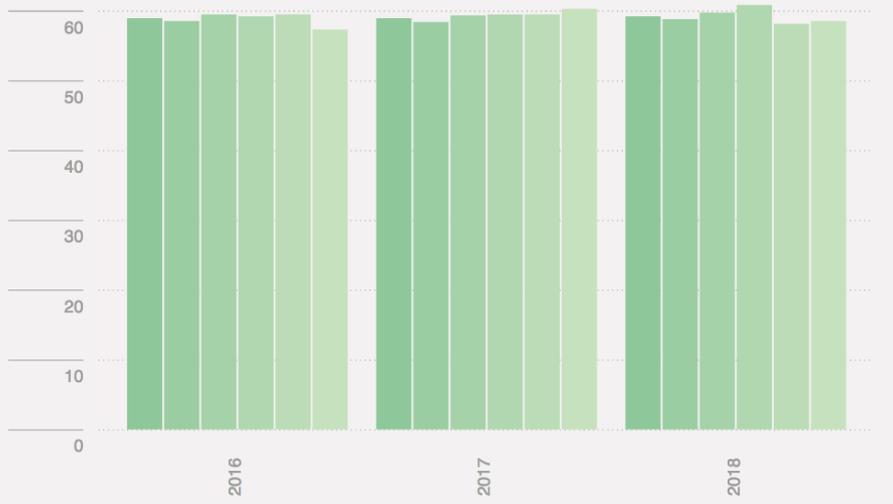


Neupensionierungen 2016-2018 Personen

	2016	2017	2018
Insgesamt	770	817	948
Mag. i. e. S.	408	431	524
KAV	331	344	387
WW	9	13	14
WK	11	17	14
Sonstige Bereiche	11	12	9

Neupensionierungen 2016-2018

DURCHSCHNITTSALTER



Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision | Chart: ViennaVIZ



Neupensionierungen 2016-2018 Durchschnittsalter

	2016	2017	2018
Insgesamt	58,93	58,93	59,23
Mag. i. e. S.	58,53	58,45	58,78
KAV	59,45	59,42	59,82
WW	59,2	59,54	60,87
WK	59,51	59,56	58,18
Sonstige Bereiche	57,36	60,33	58,54

Arten der Ruhestandsversetzung

Das Regelpensionsalter für Beamtinnen und Beamte der Stadt Wien liegt bei 65 Jahren. Sie treten mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetz in den Ruhestand. Aufgrund von Übergangsvorschriften besteht für die vor dem 2. Jänner 1955 geborenen Beamtinnen und Beamten ein früheres Pensionsantrittsalter.

Längerer Verbleib im Dienststand

Wenn am Verbleiben einer Beamtin oder eines Beamten im Dienststand ein besonders hohes dienstliches Interesse besteht, kann der Übertritt in den Ruhestand auch noch längstens bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres hinausgeschoben werden, sofern die Beamtin oder der Beamte zustimmt.

Vorzeitiger Pension mit Abschlägen

Bei Vorliegen bestimmter zusätzlicher Anspruchsvoraussetzungen bestehen folgende Möglichkeiten, eine vorzeitige Pension mit Abschlägen anzutreten:

- (Nacht-)Schwerarbeitspension: Die Ruhestandsversetzung nach der (Nacht-) Schwerarbeitsregelung ist von der Anzahl der geleisteten Schwerarbeits- bzw. Nachtschwerarbeitsmonate abhängig und auf Antrag der Beamtin oder des Beamten unter folgenden Voraussetzungen möglich:
 - Schwerarbeitspension: Voraussetzung sind eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 42 Jahren (nach Vollendung des 18. Lebensjahres) und die Leistung von mindestens 120 Schwerarbeitsmonaten innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor der Ruhestandsversetzung. Diese Pensionsart kann frühestens mit dem der Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Monatsletzten angetreten werden.
 - Nachtschwerarbeitspension: Voraussetzung ist die Leistung von mindestens 180 Nachtschwerarbeitsmonaten in den letzten 360 Kalendermonaten vor der Ruhestandsversetzung oder die Leistung von insgesamt mindestens 240 Nachtschwerarbeitsmonaten. Diese Pensionsart kann frühestens mit dem der Vollendung des 57. Lebensjahres folgenden Monatsletzten angetreten werden.
- Pension wegen Erreichen des Mindestpensionsalters: Diese kann bei Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von 45 Jahren beantragt werden. Aufgrund von Übergangsvorschriften benötigen Beamtinnen und Beamte, die vor dem 2. Jänner 1955 geboren wurden, eine geringere ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit. Das Mindestpensionsalter liegt bei 60 Jahren.
- Vorzeitige Pension mit Erreichen des 60. Lebensjahres: Jene Beamtinnen und Beamten, die die Voraussetzungen für eine der oben genannten Pensionsarten nicht erfüllen, können auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Diese Pensionsart ist mit den höchsten Abschlägen verbunden.

Vorzeitiger Ruhestand von Amts wegen

Daneben gibt es zwei Fälle, in denen Beamtinnen und Beamte von Amts wegen vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen sind:

- Dauernde Dienstunfähigkeit: Ist eine Beamtin oder ein Beamter aufgrund schwerer Erkrankung und den damit verbundenen gesundheitlichen Einschränkungen dauernd dienstunfähig, ist sie oder er von Amts wegen in den Ruhestand zu versetzen. Diese Pensionsart ist unabhängig vom Lebensalter und mit Abschlägen verbunden. Sie entspricht der Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung. Eine Ruhestandsversetzung wegen dauernder Dienstunfähigkeit ist auch auf Antrag möglich.
- Organisationsänderungen innerhalb der Stadt Wien können unter Umständen auch zu vorzeitigem Ruhestandsversetzungen führen, nämlich dann, wenn die Einsetzbarkeit einer Beamtin oder eines Beamten durch eine Veränderung der Geschäfte nicht mehr gegeben ist und diese bzw. dieser auch

nicht durch ihr oder ihm zumutbare Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen anderweitig angemessen beschäftigt werden kann. Eine Ruhestandsversetzung wegen Organisationsänderung setzt die Vollendung des 55. Lebensjahres voraus.

Arten der Ruhestandsversetzung

Arten der Ruhestandsversetzung 2016-2018 Personen

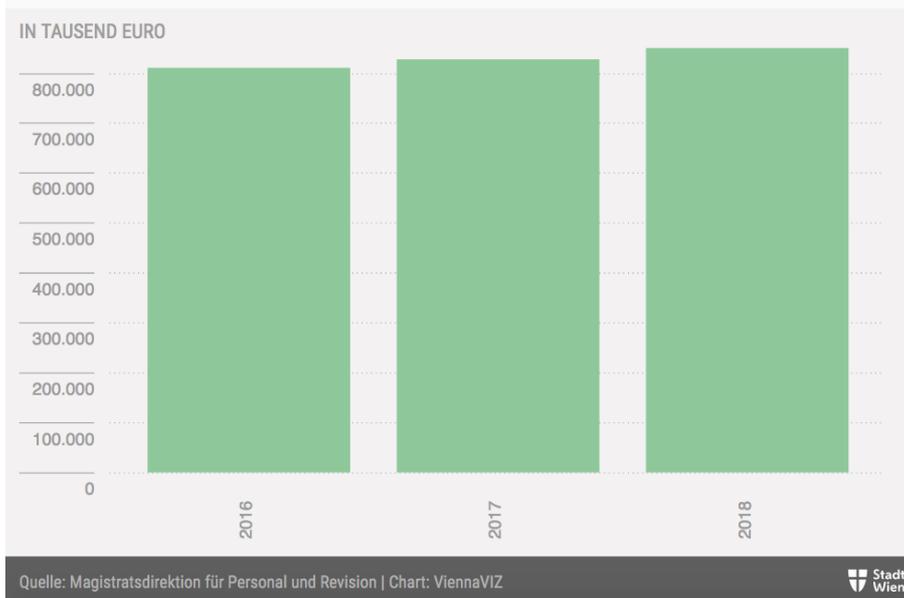
	2016	2017	2018
65. Lebensjahr vollendet	27	20	23
Antrag: Pensionsalter erreicht	69	37	41
Aufschub über das 65. Lebensjahr hinaus	9	<5	<5
Antrag: (Nacht-)Schwerarbeit	17	21	30
Antrag: ruhegenussfähige Dienstzeit erreicht	96	112	115
Antrag: 60. Lebensjahr vollendet	219	248	294
Dauernde Dienstunfähigkeit	333	353	414
Organisationsänderung	-	23	29

8.3 PENSIONSAUFWAND

Ausgaben

Die Stadt Wien als Dienstgeberin leistet für ihre Beamtinnen und Beamten keine Pensionsversicherungsbeiträge an die Sozialversicherungsträger, sondern übernimmt die Ruhestandsversorgung für die Beamtinnen und Beamten („Eigenpensionen“) und deren Hinterbliebene („Versorgungsbezüge“) selbst.

Pensionsaufwand Insgesamt
(inkl Dienstgeberbeiträge & Geldleistungen nach Unfallfürsorgeges.) 2016-2018



Pensionsaufwand Insgesamt (Inklusive Dienstgeberbeiträge und Geldleistungen nach dem Unfallfürsorgegesetz) 2016-2018 Euro

2016	2017	2018
810.484.202,52	828.210.167,4	850.127.369,42

Einnahmen

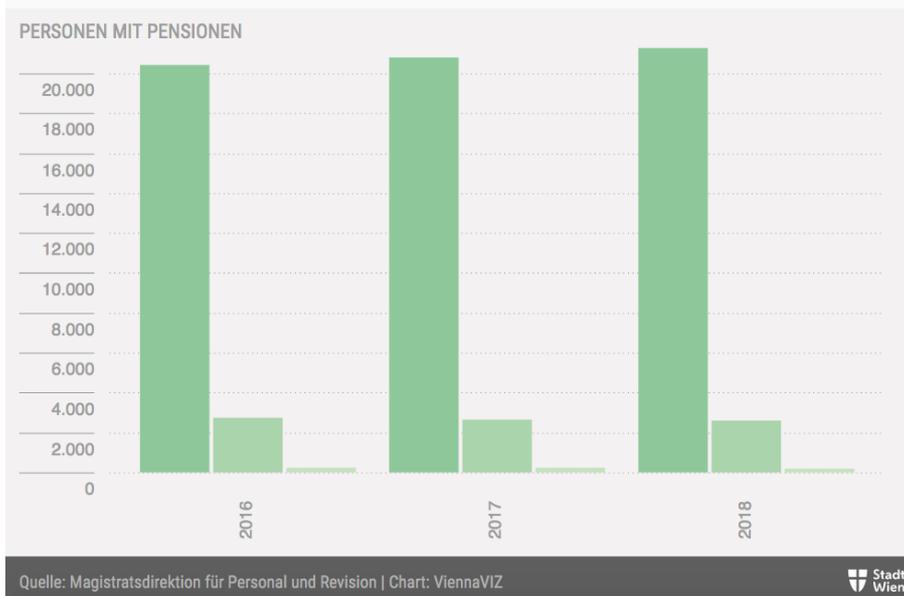
Beamtinnen und Beamte, die vor dem 1. Dezember 1959 geboren sind und zumindest seit 30. Juni 1995 ohne Unterbrechung in einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen, leisten während ihrer aktiven Dienstzeit einen monatlichen Pensionsbeitrag von 12,55 Prozent. Der Pensionsbeitrag der übrigen aktiven Beamtinnen und Beamten beträgt 11,05 Prozent. Die Pensionsbeiträge sind nicht mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt.

Die pensionierten Beamtinnen und Beamten leisten zur nachhaltigen Sicherung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems einen Pensionssicherungsbeitrag. Dieser beträgt, abhängig vom Jahr der Pensionierung, zwischen 0,88 Prozent und 2,8 Prozent. Zusätzlich ist von Pensionsteilen, die über 70 Prozent der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegen, ein Solidarbeitrag zu entrichten.

[Im Jahr 2018 betragen die 70 Prozent 3.591 Euro monatlich.]

Dieser beträgt für jenen Teil, der zwischen 70 und 140 Prozent der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegt, 5 Prozent und für den darüber liegenden Teil 10 Prozent.

Einnahmen 2016-2018



Einnahmen 2016-2018

Personen mit Pensionen	2016	2017	2018
bis 70% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	20.443	20.819	21.276
>70% bis 140% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	2.755	2.637	2.606
>140% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	228	221	204

Anmerkung: Vertragsbedienstete sind wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft pensionsversichert. Pensionsversicherungsbeiträge werden sowohl von den Bediensteten als auch von der Stadt Wien als Dienstgeberin geleistet. Es gelten die allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für Beschäftigte in der Privatwirtschaft.

8.4 PENSIONSHÖHE

Höhe der Pension

Die Höhe der Pension ist von folgenden Faktoren abhängig:

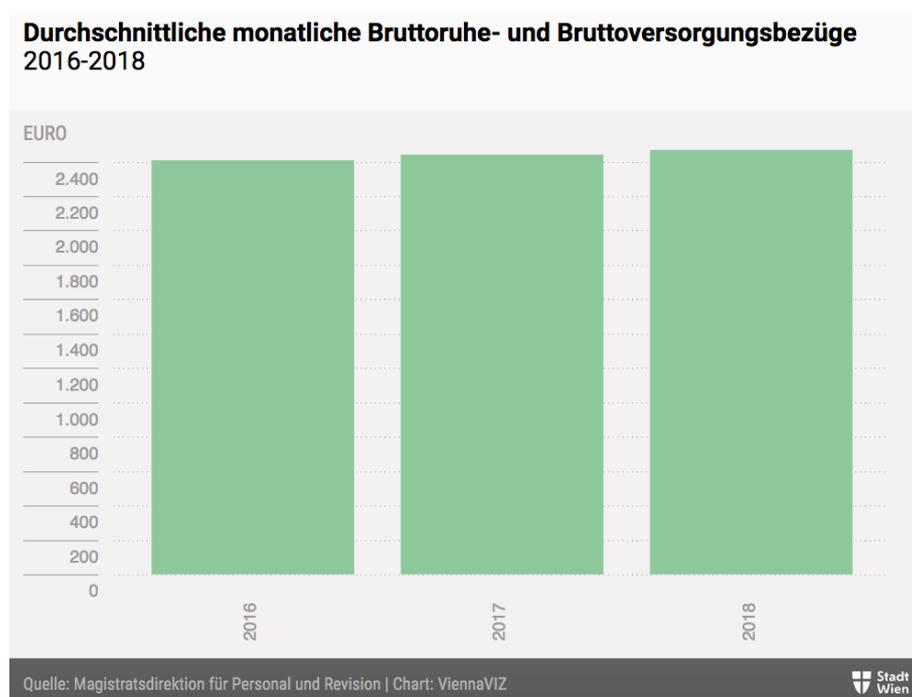
- Höhe des durchschnittlichen Aktivbezuges im Durchrechnungszeitraum,
- Lebensalter zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung und
- pensionswirksame Gesamtdienstzeit.

Bei einem Pensionsantritt mit 65 Jahren (= Regelpensionsalter) und einer pensionswirksamen Gesamtdienstzeit von 45 Jahren gebühren 80 Prozent des durchschnittlichen Aktivbezuges im Durchrechnungszeitraum.

Bei einer Ruhestandsversetzung vor Vollendung des Regelpensionsalters fallen Altersabschläge an. Das Nichterreichen einer pensionswirksamen Gesamtdienstzeit von 45 Jahren führt ebenfalls zu einer geringeren Pensionshöhe.

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge

Die nachfolgende Tabelle zeigt die durchschnittliche monatliche Bruttoreuhebezugs- und Bruttoversorgungsbezugshöhe.



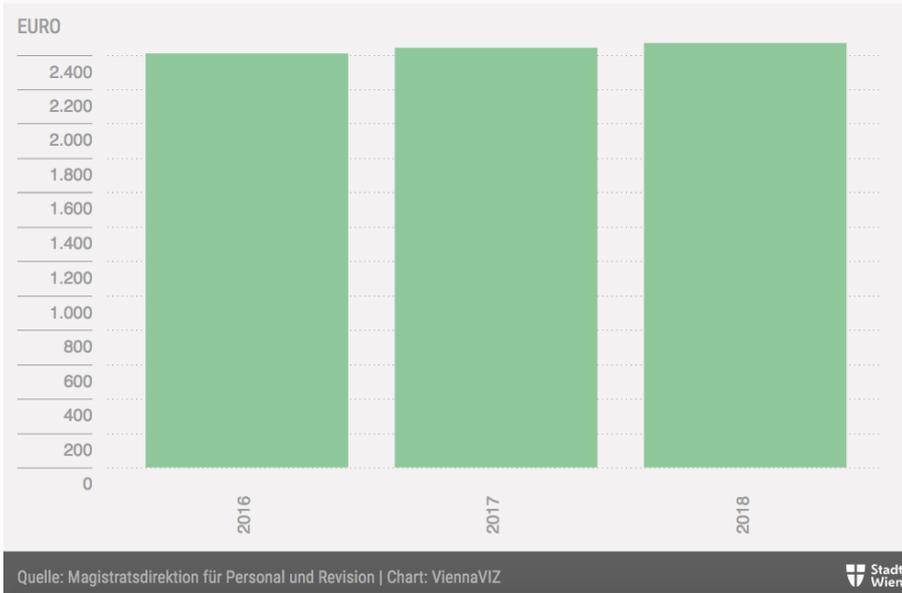
Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge 2016-2018 Euro

	2016	2017	2018
Euro	2.409,66	2.440,76	2.468,6

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge bei Neupensionierungen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die durchschnittliche monatliche Bruttoreuhebezugs- und Bruttoversorgungsbezugshöhe bei Neupensionierungen.

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge 2016-2018



Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge bei Neupensionierungen 2016-2018 Euro

	2016	2017	2018
Euro	2.384,41	2.439,19	2.528,12

Fragen zum Bericht?

Magistratsdirektion

Geschäftsbereich PERSONAL UND REVISION

E-Mail: post-gdl@mdpr.wien.gv.at

Telefon: [+43 1 4000 81605](tel:+431400081605)

[Kontakt auf wien.gv.at](#)