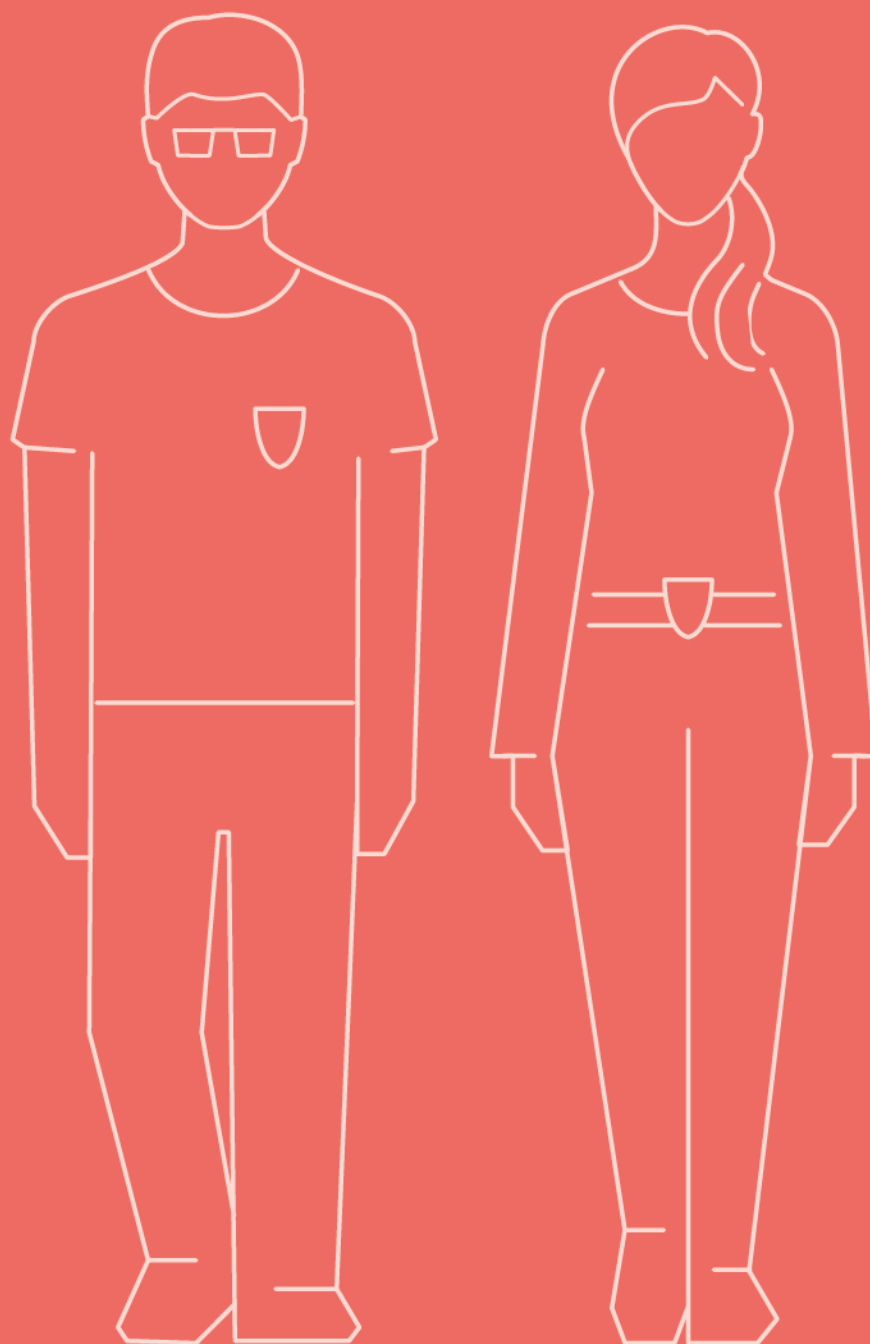


Personalbericht 2019



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
Ausgaben für das aktive Personal.....	44
5. PERSONALENTWICKLUNG	46
5.1 AUS- UND WEITERBILDUNG.....	46
5.2 LEHRLINGSAUSBILDUNG.....	48
5.3 TRAINEEPROGRAMM UND VERWALTUNGSPRAKTIKUM.....	57
5.4 WISSENSMANAGEMENT IN DER STADT WIEN.....	59
5.5 INTERNATIONALER WISSENSAUSTAUSCH.....	59
6. ARBEITSZEITMODELLE	62
Gleitzeitmodelle und fixe Arbeitszeitmodelle.....	62
7. GESUNDHEIT	66
7.1 KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN.....	66
7.2 DIENSTERLEICHTERUNGEN NACH LÄNGEREN KRANKENSTÄNDEN.....	87
7.3 MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG.....	88
8. RUHESTANDSVERSETZUNGEN	91
Pensionsleistungen.....	91
8.1 RUHEBEZUGS- UND VERSORGUNGSBEZUGSEMPFÄNGERINNEN UND -EMPFÄNGER.....	91
8.2 NEUPENSIONIERUNGEN.....	94
8.3 PENSIONSAUFWAND.....	97
8.4 PENSIONSHÖHE.....	99
Fragen zum Bericht?.....	102

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Stadt Wien hat das Ziel transparent und klar zu informieren. Dazu gehört es auch die Kennzahlen rund um das Thema Personal einmal im Jahr in einer leicht zugänglichen Form zu veröffentlichen. Den Personalbericht für 2019 gibt es daher in zwei verschiedenen Formaten. Eine Onlineversion des Personalberichts, welche die Möglichkeit bietet sich vertiefend zu den einzelnen Themen zu informieren: <http://wien.gv.at/personalbericht> und eine Webversion Druckansicht zum Downloaden.



Zwecks Vergleichbarkeit wird jedes Jahr anhand von folgenden Personalzahlen dargestellt: Personalstruktur und –aufwand, Arbeitszeit, Gesundheit und Mobilität der Bediensteten sowie Ruhestandsversetzungen der Beamtinnen und Beamten.

Schwerer in Zahlen fassen und beschreiben lassen sich all die Innovationen, Fortschritte kurz gesagt die Weiterentwicklung des Personalbereichs. So sind zB. Anfang 2018 die ersten Bediensteten im neuen Wiener Bedienstetengesetz aufgenommen worden. Das Wiener Bedienstetengesetz und die dahinterliegenden strategischen Überlegungen waren auch die Basis für das Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“, welches 2019 in Zusammenarbeit mit Politik und Sozialpartnern gestartet wurde. Es geht um Entwicklung zukunftsfähiger Modelle, welche sich an den Bedürfnissen und Lebensrealitäten der Bediensteten orientieren und langfristig motivierend und gesundheitsfördernd wirken. Das Ziel ist die Gestaltung einer „neuen Arbeitswelt“. Hierbei verschränken wir die Themen Betriebliches Gesundheitsmanagement, berufliche Mobilität innerhalb der Stadt Wien und Arbeitszeit.

Die berufliche Mobilität wurde 2019 im Bereich Verwaltung durch interne Karrierewege völlig neu gestaltet. Im Rahmen des Projektes „NAWI – Neues Arbeiten für Wien“ wurden in den Jahren 2018 und 2019 ebenfalls wichtige Erfahrungen mit Methoden des neuen Arbeitens gesammelt. Diese Erfahrungen sind die Basis für die erfolgreiche Ausrollung und Umsetzung des mobilen Arbeitens. Diese Vielzahl an Projekten und Maßnahmen verfolgen alle ein Ziel. Die Stadt Wien als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Wir Arbeiten für Wien und durch die hervorragende Leistung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen wir zu der ausgezeichneten Lebensqualität in unserer Stadt bei.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und Eintauchen in diese spannenden Themen!

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 Feuerwehreinsätze
- 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.

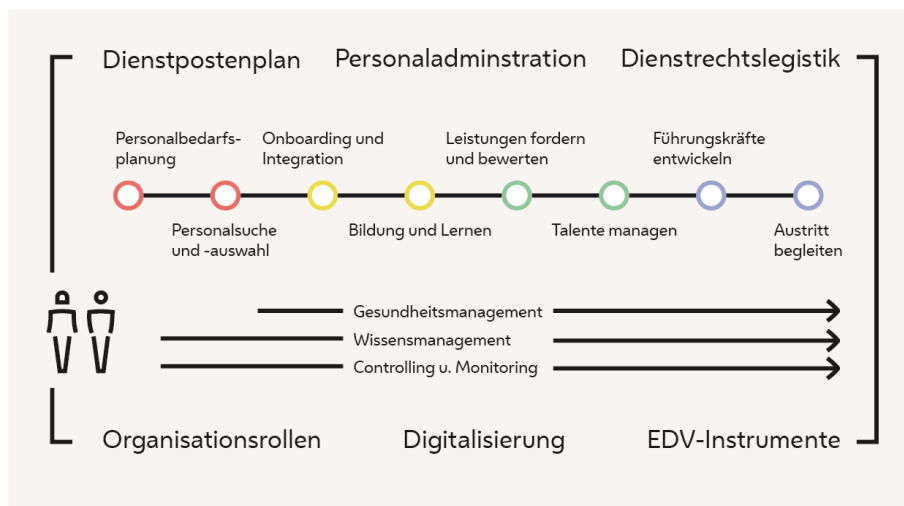
Unternehmen

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 2017 bis 2019. 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
- **Verwaltungsass. int.** VerwaltungsassistentIn integrativ

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.]

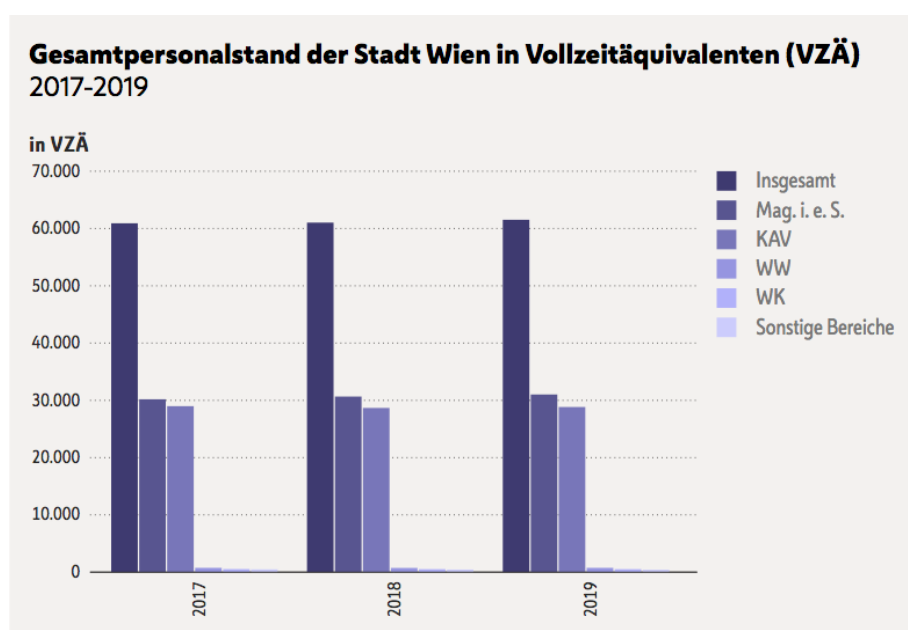


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamt 2017-2019 VZÄ

	2017	2018	2019
Insgesamt	60.909	61.022	61.509
Mag. i. e. S.	30.175	30.650	31.017
KAV	28.977	28.669	28.818
WW	754	734	740
WK	525	522	520
Sonstige Bereiche	478	448	414

Gesamtpersonalstand der Stadt Wien in Personen 2017-2019

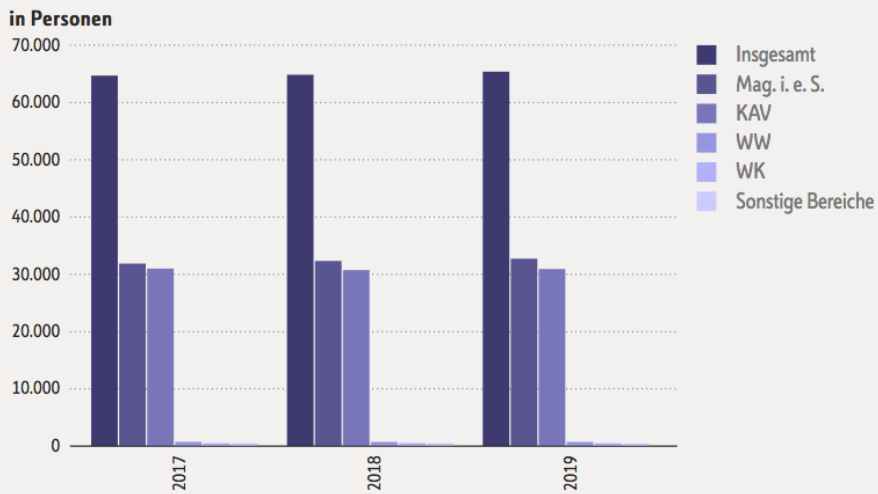


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamt 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	64.694	64.834	65.371
Mag. i. e. S.	31.869	32.335	32.717
KAV	31.002	30.728	30.915
WW	762	745	752
WK	526	524	522
Sonstige Bereiche	535	502	465

Personalstand Frauen

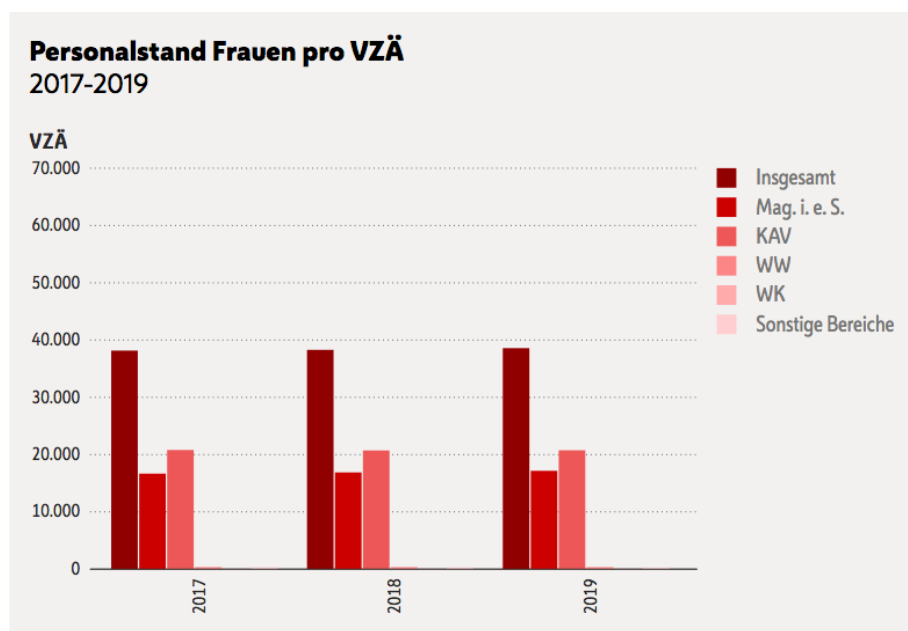


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Frauen 2017-2019 VZÄ

	2017	2018	2019
Insgesamt	38.156	38.277	38.583
Mag. i. e. S.	16.664	16.880	17.170
KAV	20.800	20.724	20.755
WW	347	344	355
WK	47	51	51
Sonstige Bereiche	298	278	252

Personalstand Frauen 2017-2019

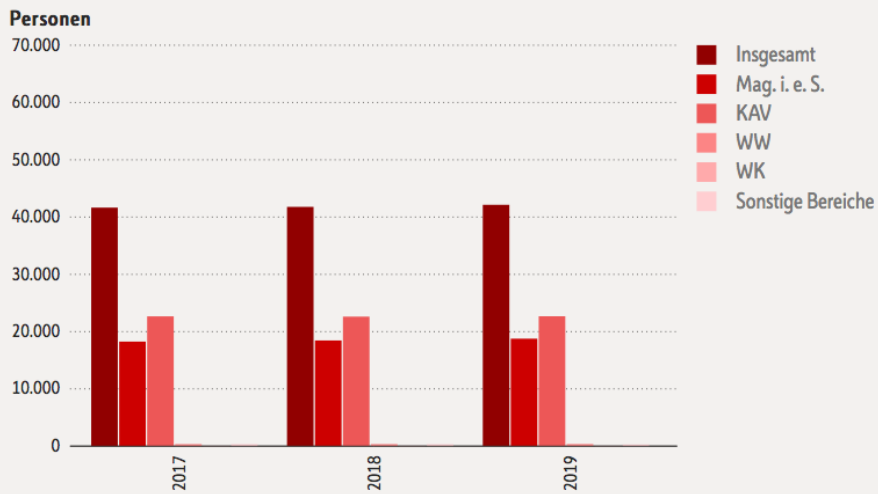


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Frauen 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	41.638	41.776	42.133
Mag. i. e. S.	18.243	18.450	18.756
KAV	22.656	22.604	22.670
WW	354	354	366
WK	48	53	53
Sonstige Bereiche	337	315	288

Personalstand Männer

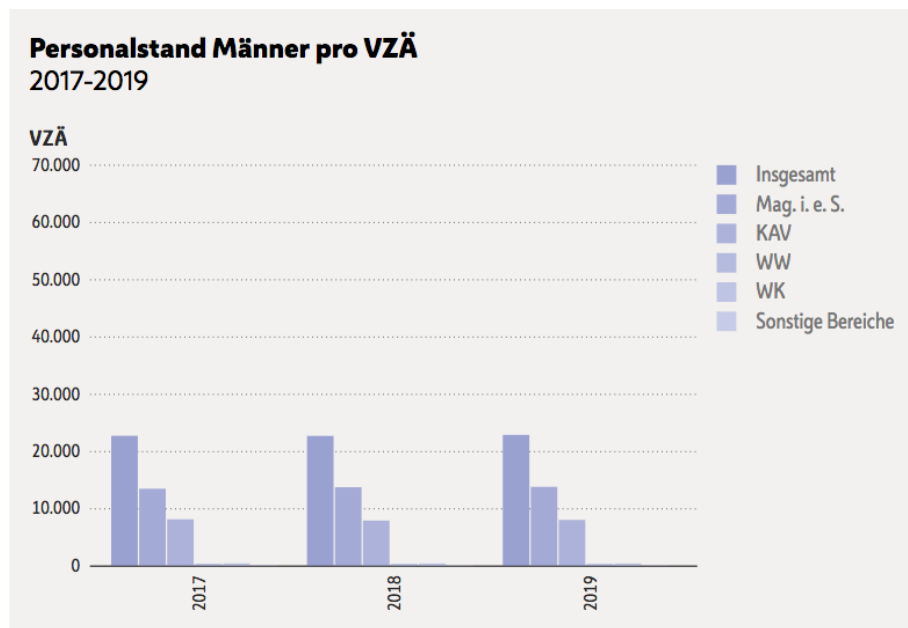


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Männer 2017-2019 VZÄ

	2017	2018	2019
Insgesamt	22.753	22.745	22.926
Mag. i. e. S.	13.511	13.770	13.847
KAV	8.176	7.945	8.063
WW	408	390	385
WK	478	471	469
Sonstige Bereiche	180	170	162

Personalstand Männer 2017-2019

Personen

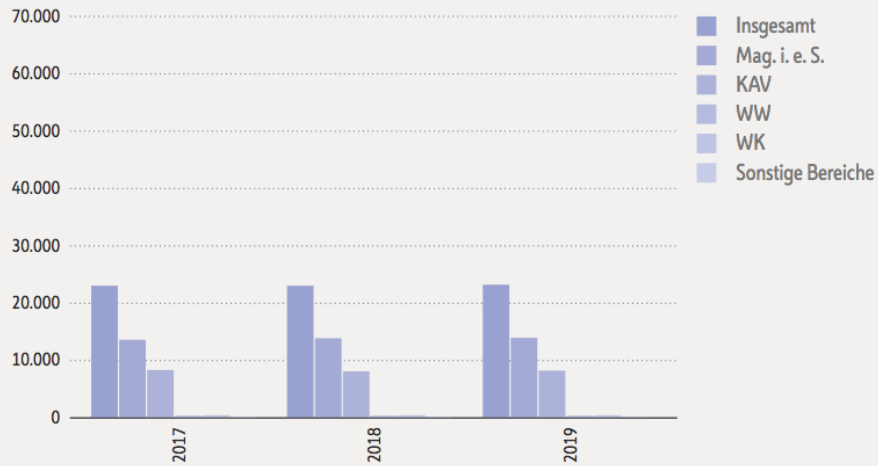


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Männer 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	23.056	23.058	23.238
Mag. i. e. S.	13.626	13.885	13.961
KAV	8.346	8.124	8.245
WW	408	391	386
WK	478	471	469
Sonstige Bereiche	198	187	177

Beamtinnen und Beamte

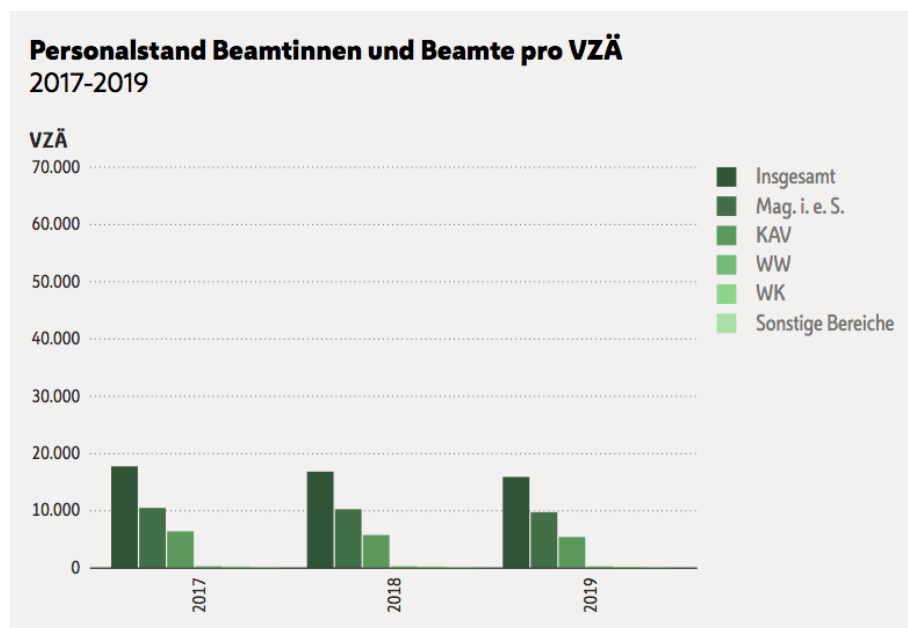


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Beamtinnen und Beamte 2017-2019 VZÄ

	2017	2018	2019
Insgesamt	17.771	16.857	15.932
Mag. i. e. S.	10.509	10.288	9.753
KAV	6.422	5.772	5.427
WW	357	339	325
WK	295	279	258
Sonstige Bereiche	188	179	169

Personalstand Beamtinnen und Beamte 2017-2019

Personen

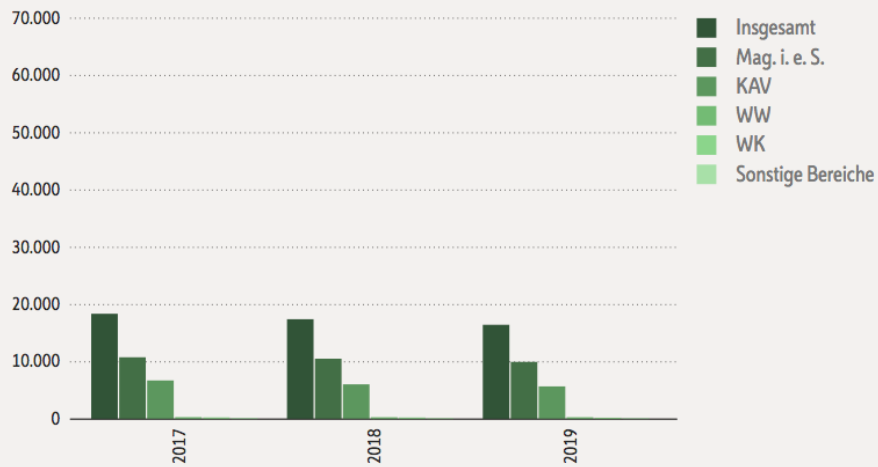


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Beamtinnen und Beamte 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	18.402	17.447	16.477
Mag. i. e. S.	10.793	10.555	9.996
KAV	6.758	6.083	5.718
WW	359	342	328
WK	296	280	259
Sonstige Bereiche	196	187	176

Vertragsbedienstete

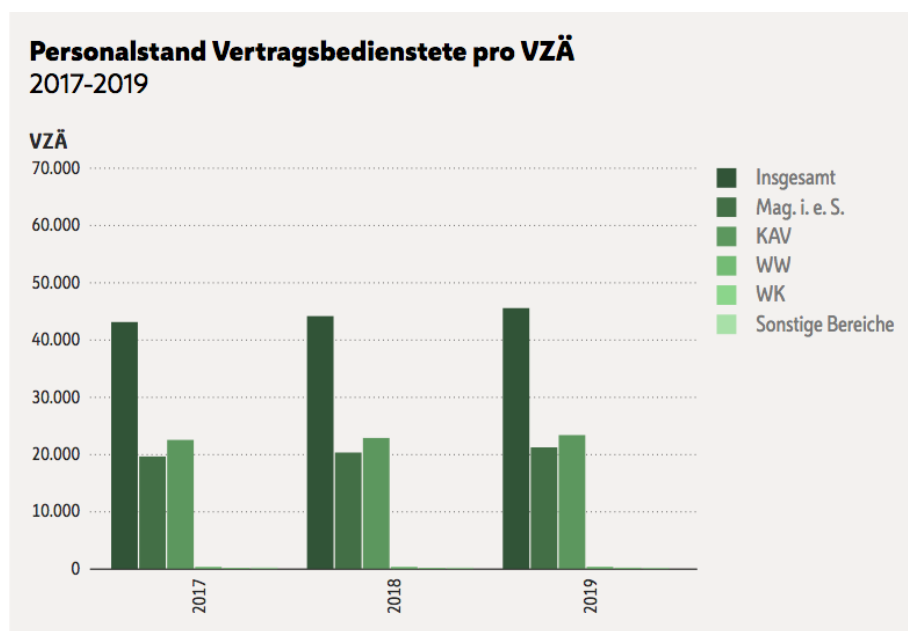


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Vertragsbedienstete 2017-2019 VZÄ

	2017	2018	2019
Insgesamt	43.138	44.166	45.577
Mag. i. e. S.	19.666	20.362	21.265
KAV	22.555	22.897	23.391
WW	398	395	415
WK	229	243	262
Sonstige Bereiche	290	268	245

Personalstand Vertragsbedienstete 2017-2019

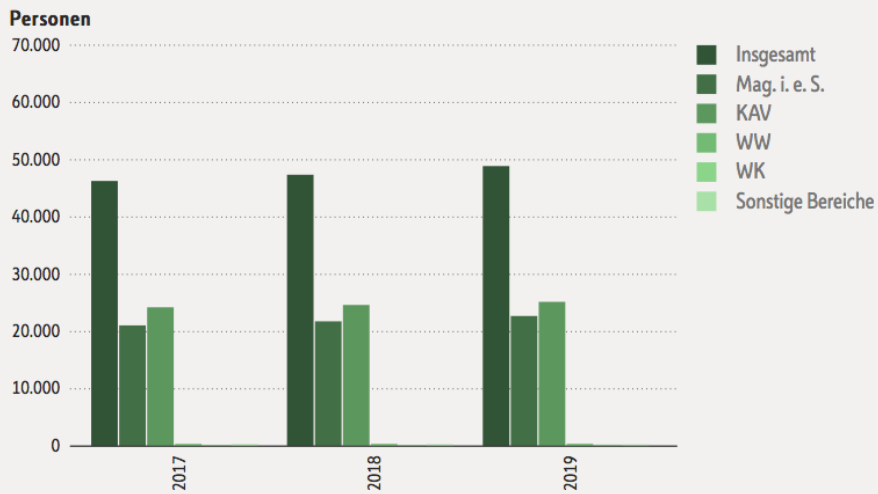


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Vertragsbedienstete 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	46.292	47.387	48.894
Mag. i. e. S.	21.076	21.780	22.721
KAV	24.244	24.645	25.197
WW	403	403	424
WK	230	244	263
Sonstige Bereiche	339	315	289

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 2017-2019

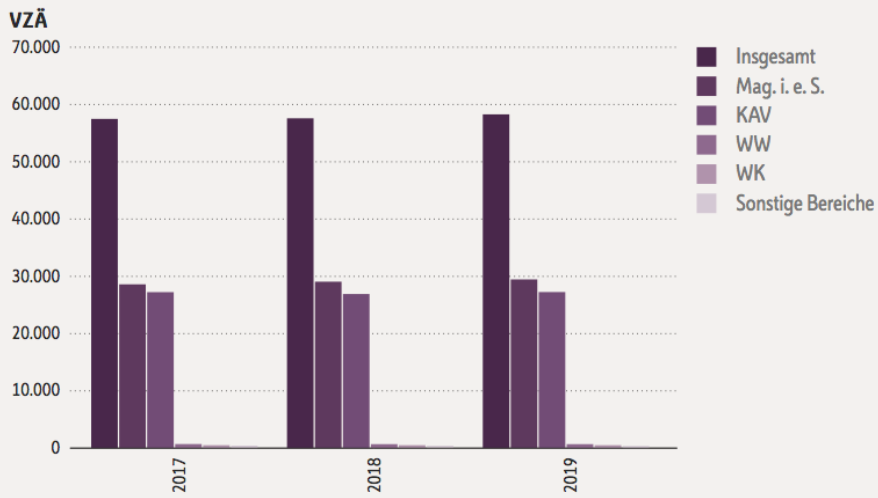


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2017-2019 VZÄ

	2017	2018	2019
Insgesamt	57.477	57.579	58.276
Mag. i. e. S.	28.590	29.060	29.452
KAV	27.224	26.908	27.242
WW	707	692	694
WK	520	516	512
Sonstige Bereiche	436	403	375

Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2017-2019

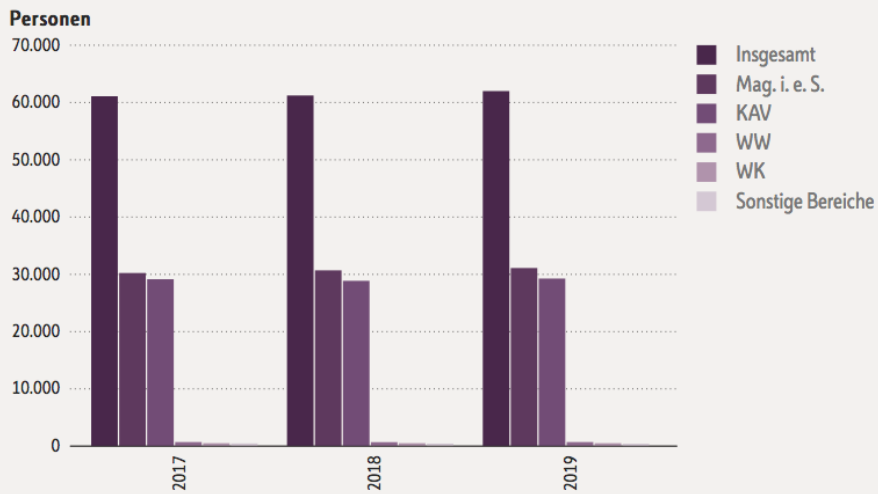


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Ingesamt	61.085	61.220	61.985
Mag. i. e. S.	30.222	30.681	31.093
KAV	29.138	28.864	29.248
WW	714	702	706
WK	521	518	514
Sonstige Bereiche	490	455	424

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 2017-2019

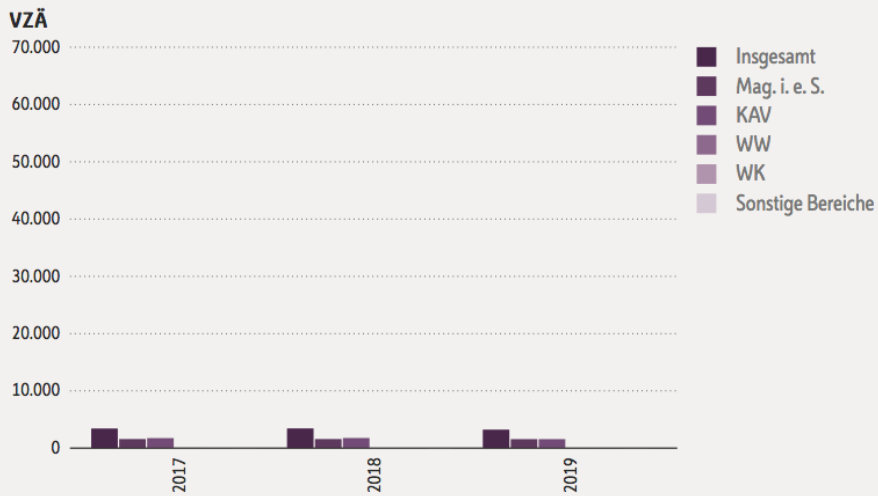


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2017-2019 VZÄ

	2017	2018	2019
Insgesamt	3.433	3.444	3.233
Mag. i. e. S.	1.585	1.590	1.565
KAV	1.752	1.761	1.576
WW	48	42	46
WK	5	6	8
Sonstige Bereiche	43	45	39

Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2017-2019

Personen

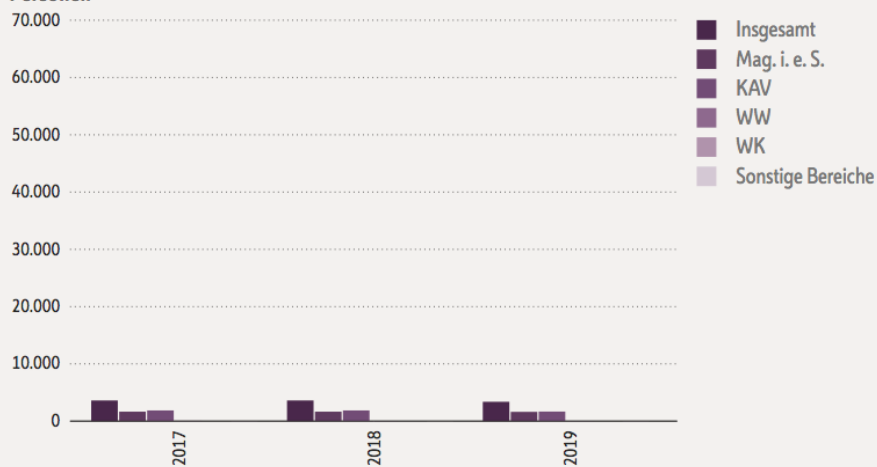


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Ingesamt	3.609	3.614	3.386
Mag. i. e. S.	1.647	1.654	1.624
KAV	1.864	1.864	1.667
WW	48	43	46
WK	5	6	8
Sonstige Bereiche	45	47	41

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

Wie im Bericht für das Jahr 2018 orientiert sich die nachfolgende Darstellung an der neuen Systematik des Wiener Bedienstetengesetzes. Die überwiegende Zahl der Bediensteten, die noch dem alten Besoldungssystem unterliegt, wurde für diese Darstellung ebenfalls den neuen Berufsfamilien zugeordnet. Da das Wiener Bedienstetengesetz erst seit 1. Jänner 2018 gilt, liegen derzeit nur die Daten für die Jahre 2018 und 2019 vor.

Top 10 Berufsfamilien 2019

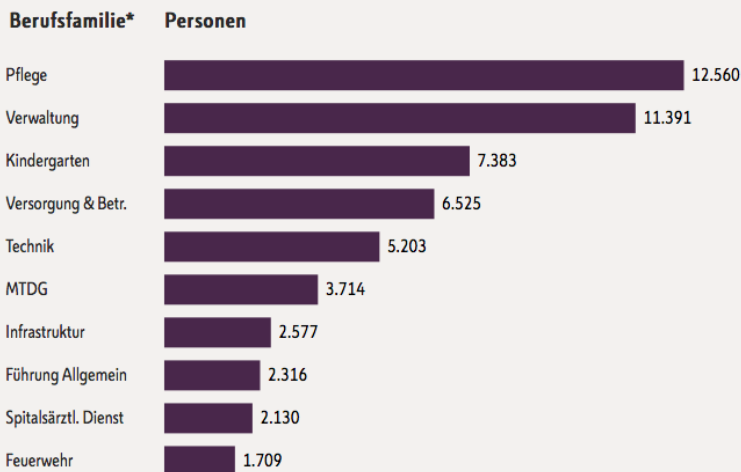


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Top 10 Berufsfamilien 2019

Berufsfamilie	Personen
Pflege	12.560
Verwaltung/Administration	11.391
Kindergarten	7.383
Versorgungs- und Betreuungsdienste	6.525
Technik	5.203
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	3.714
Infrastruktur	2.577
Führung Allgemein	2.316
Spitalsärztlicher Dienst	2.130
Feuerwehr	1.709

Top 10 Berufsfamilien Frauen

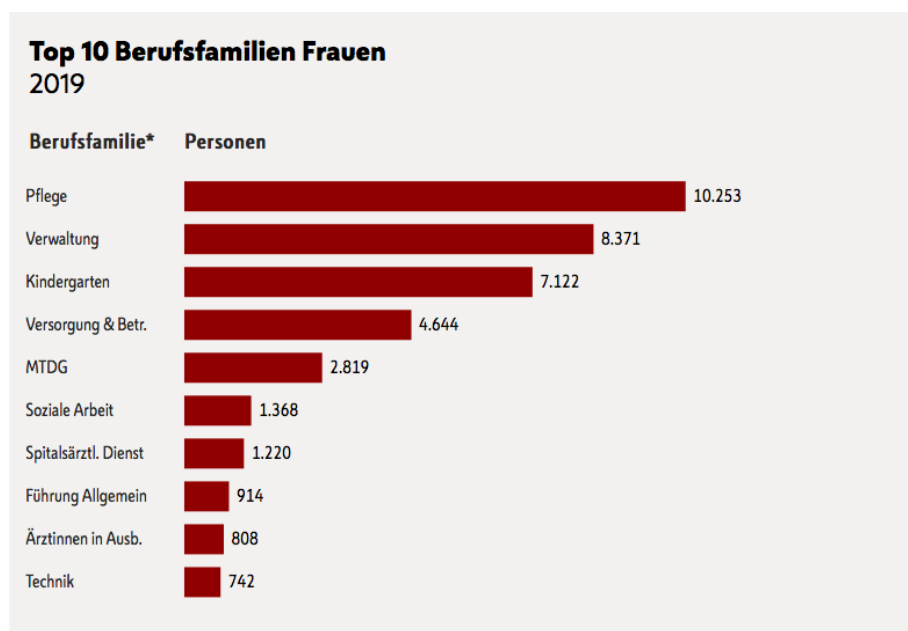


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 10 Berufsfamilien Frauen 2019

Berufsfamilie	Personen
Pflege	10.253
Verwaltung/Administration	8.371
Kindergarten	7.122
Versorgungs- und Betreuungsdienste	4.644
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	2.819
Soziale Arbeit/Sozialer Dienst	1.368
Spitalsärztlicher Dienst	1.220
Führung Allgemein	914
Ärztinnen in Ausbildung	808
Technik	742

Top 10 Berufsfamilien Männer

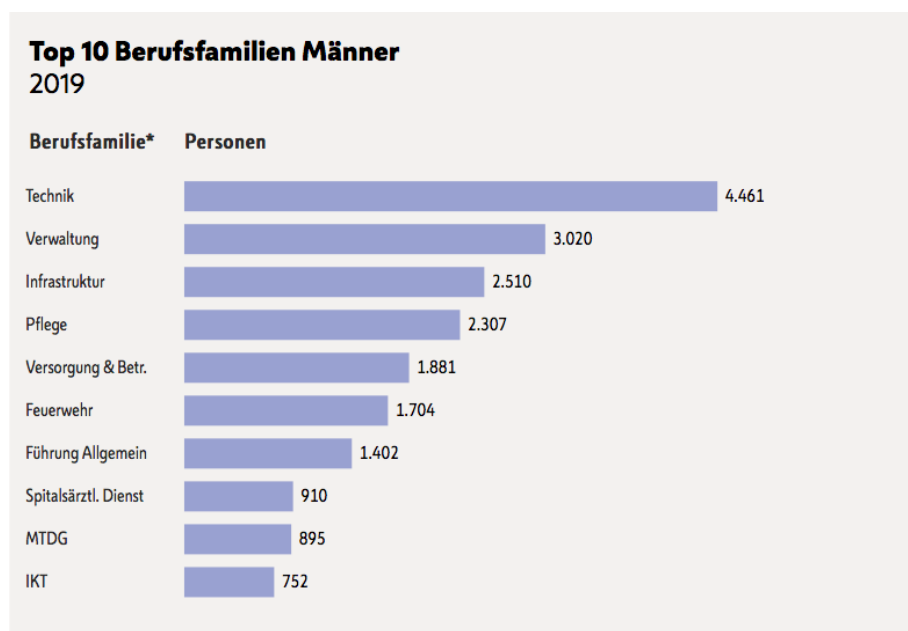


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 10 Berufsfamilien Männer 2019

Berufsfamilie	Personen
Technik	4.461
Verwaltung/Administration	3.020
Infrastruktur	2.510
Pflege	2.307
Versorgungs- und Betreuungsdienste	1.881
Feuerwehr	1.704
Führung Allgemein	1.402
Spitalsärztlicher Dienst	910
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	895
Informations-/Kommunikationstechnologie	752

2.3 ALTERSSTRUKTUR

Durchschnittsalter der Bediensteten

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

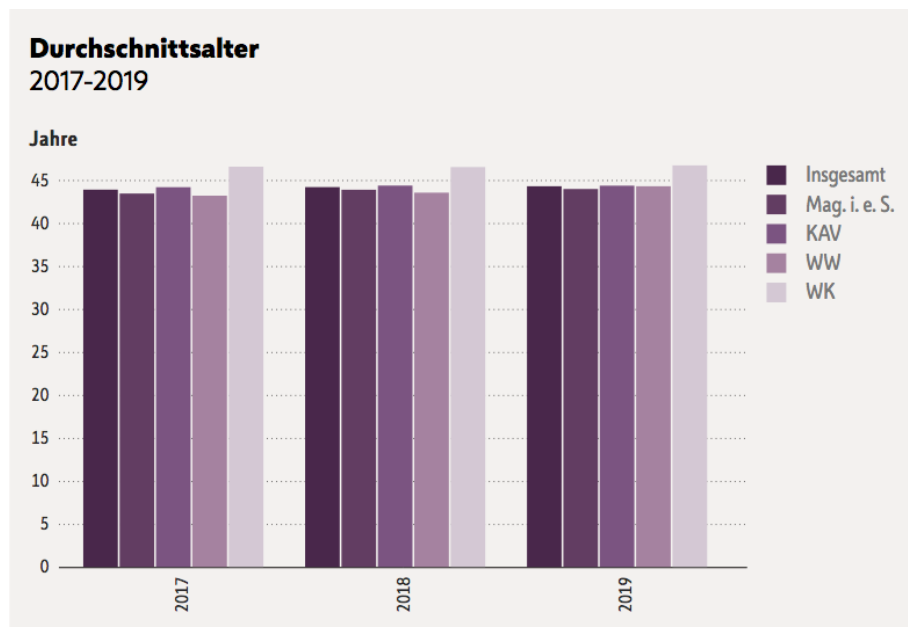


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittsalter 2017-2019 Jahre

	2017	2018	2019
Insgesamt	43,94	44,24	44,33
Mag. i. e. S.	43,49	43,93	44,02
KAV	44,23	44,41	44,40
WW	43,24	43,59	44,33
WK	46,61	46,56	46,76

Durchschnittsalter Frauen

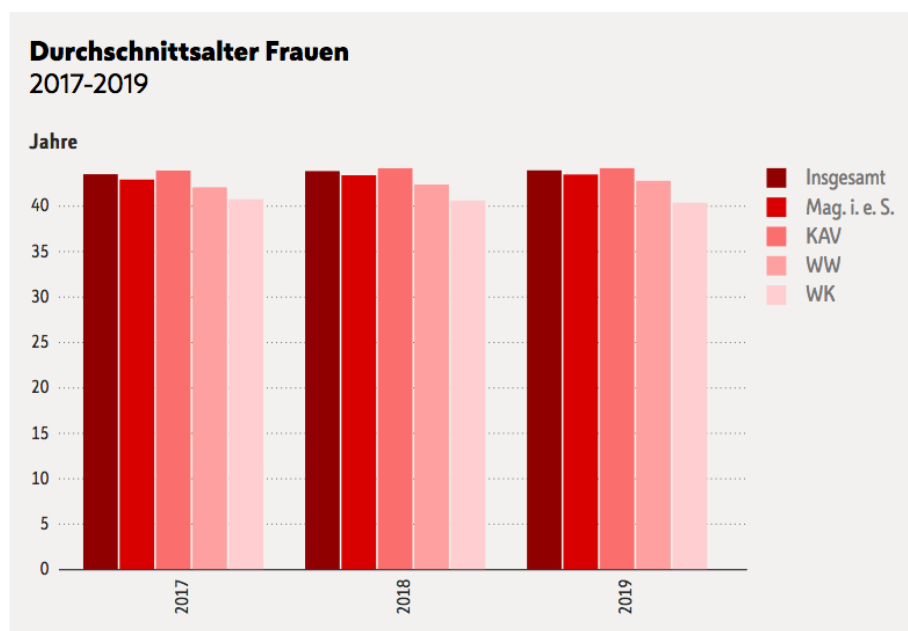


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittsalter Frauen 2017-2019 Jahre

	2017	2018	2019
Insgesamt	43,52	43,86	43,94
Mag. i. e. S.	42,93	43,40	43,49
KAV	43,92	44,17	44,18
WW	42,07	42,38	42,79
WK	40,76	40,62	40,38

Durchschnittsalter Männer

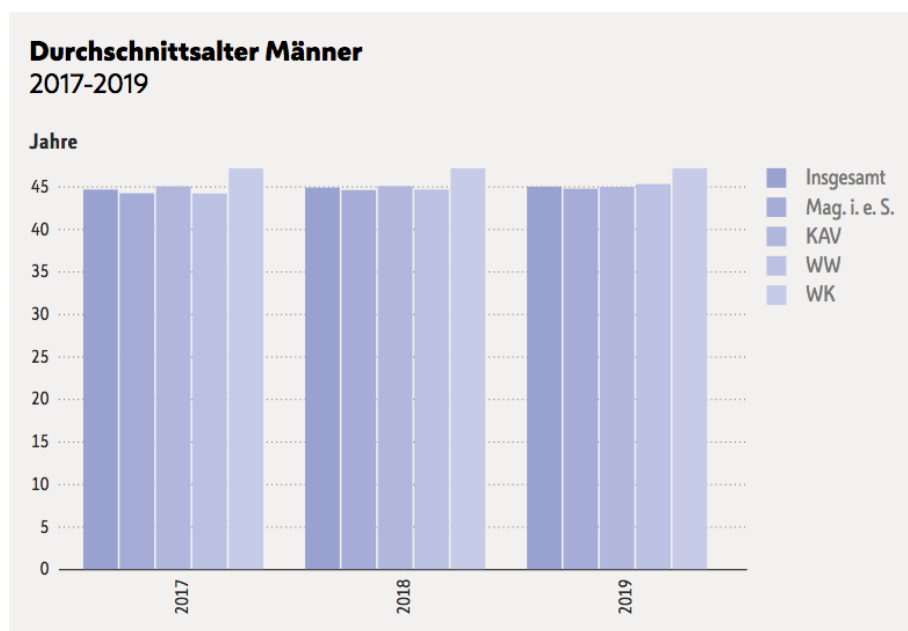


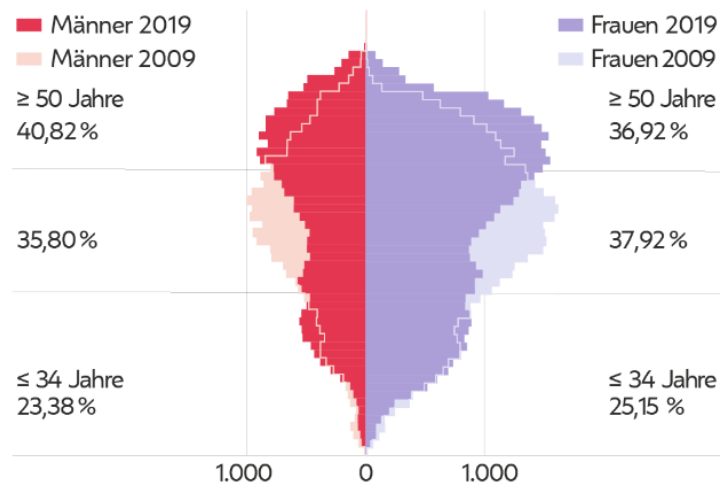
Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittsalter Männer 2017-2019 Jahre

	2017	2018	2019
Insgesamt	44,69	44,92	45,03
Mag. i. e. S.	44,25	44,63	44,78
KAV	45,06	45,08	45,00
WW	44,22	44,68	45,34
WK	47,19	47,19	47,20

Altersstruktur der Bediensteten

Das folgende Diagramm stellt das Alter der Bediensteten in Einzeljahren nach Geschlecht zum Stichtag 30. Juni 2019 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 2009 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.

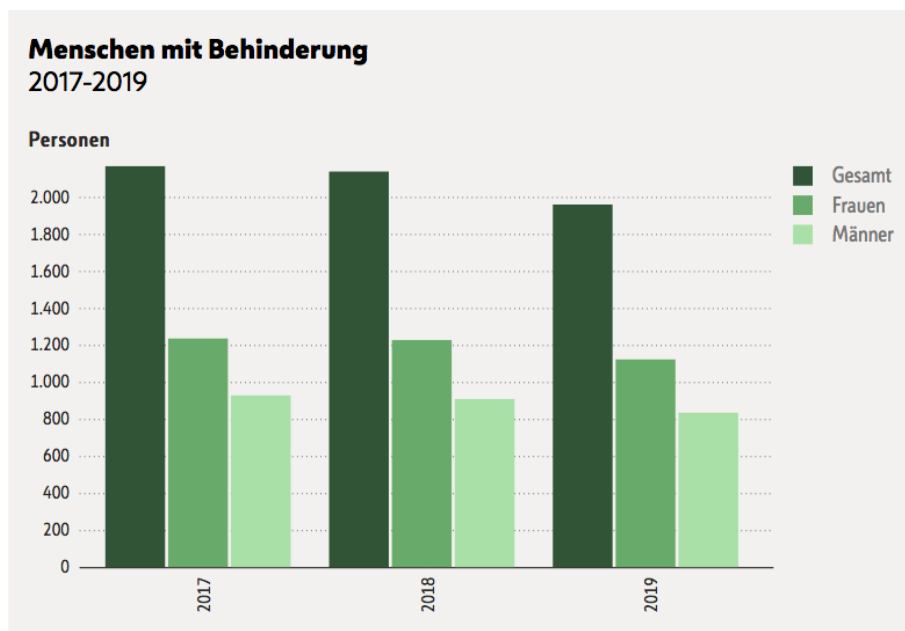


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Menschen mit Behinderung 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Gesamt	2.169	2.140	1.962
Frauen	1.238	1.229	1.125
Männer	931	911	837

Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht gemäß [Behinderteneinstellungsgesetz](#) wird seitens des Sozialministeriumservices alljährlich für das jeweils vorangegangene Kalenderjahr überprüft und war im Jahr 2019 zu 116,5 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 2017-2019

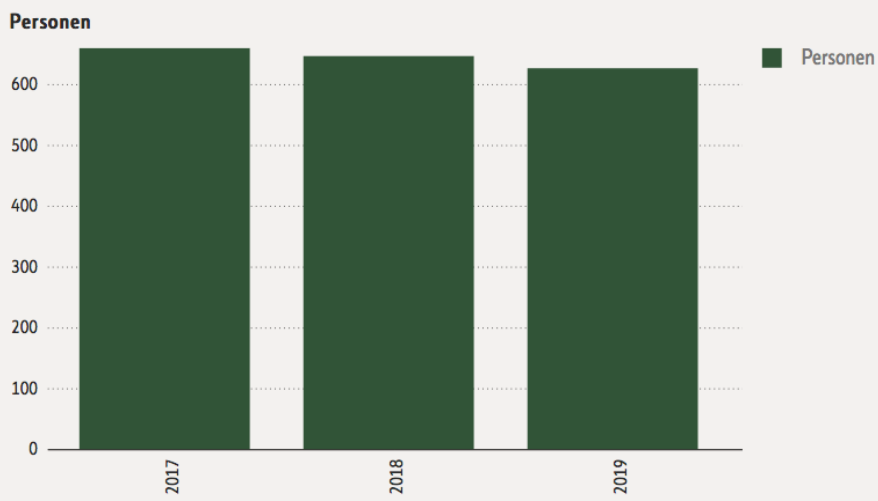


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Im Rahmen der Sonderaktion beschäftigt 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Personen	660	647	627

3. PERSONALDYNAMIK

3.1 NEUAUFNAHMEN UND DIENSTBEENDIGUNGEN

Neuaufnahmen

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

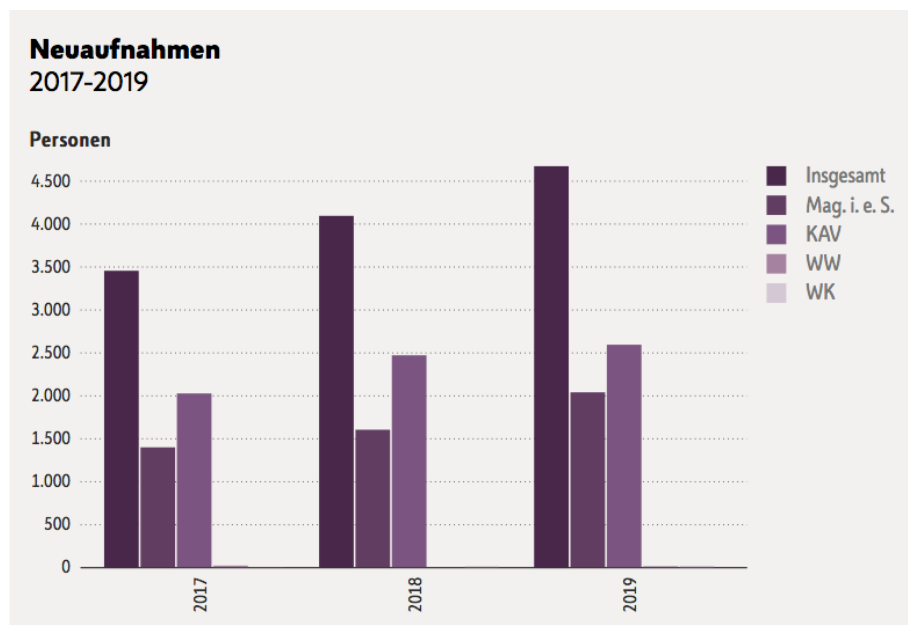


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Neuaufnahmen 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	3.456	4.096	4.674
Mag. i. e. S.	1.401	1.606	2.041
KAV	2.028	2.472	2.595
WW	24	2	16
WK	3	16	22

Top 10 Neuaufnahmen

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

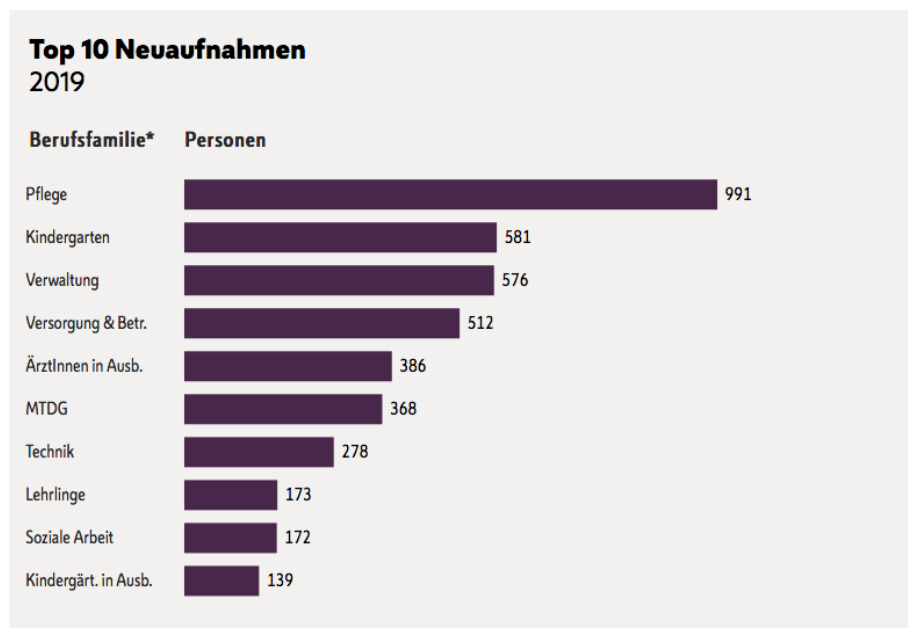


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 10 Neuaufnahmen 2019 Personen

Berufsfamilie	Personen
Pflege	991
Kindergarten	581
Verwaltung/Administration	576
Versorgungs- und Betreuungsdienste	512
Ärztinnen/Ärzte in Ausbildung	386
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	368
Technik	278
Lehrlinge	173
Soziale Arbeit/Sozialer Dienst	172
Kindergärtnerinnen/Kindergärtner in Ausbildung	139

Top 10 Neuaufnahmen Frauen

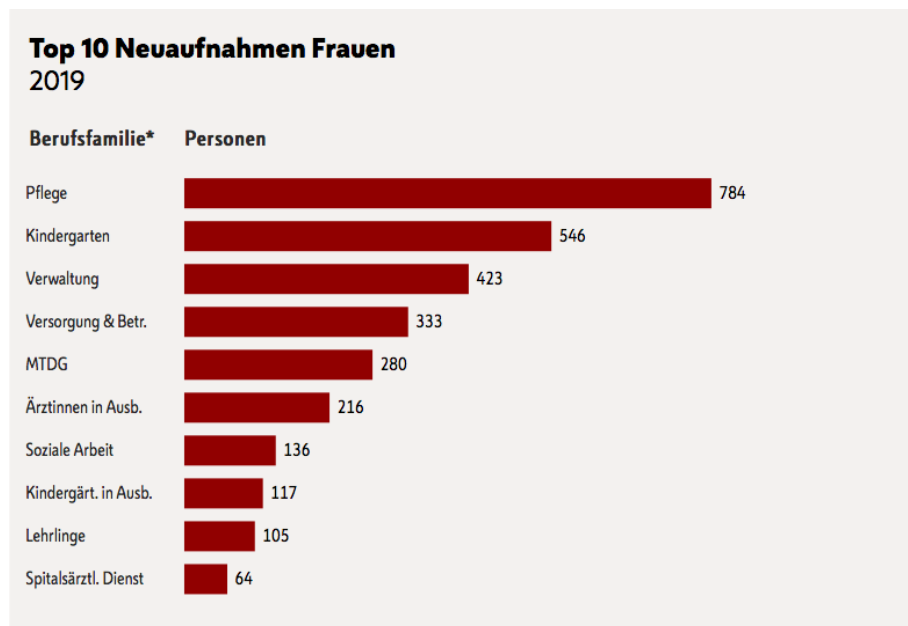


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 10 Neuaufnahmen Frauen 2019 Personen

Berufsfamilie	Personen
Pflege	784
Kindergarten	546
Verwaltung/Administration	423
Versorgungs- und Betreuungsdienste	333
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	280
Ärztinnen in Ausbildung	216
Soziale Arbeit/Sozialer Dienst	136
Kindergärtnerinnen in Ausbildung	117
Lehrlinge	105
Spitalsärztlicher Dienst	64

Top 10 Neuaufnahmen Männer

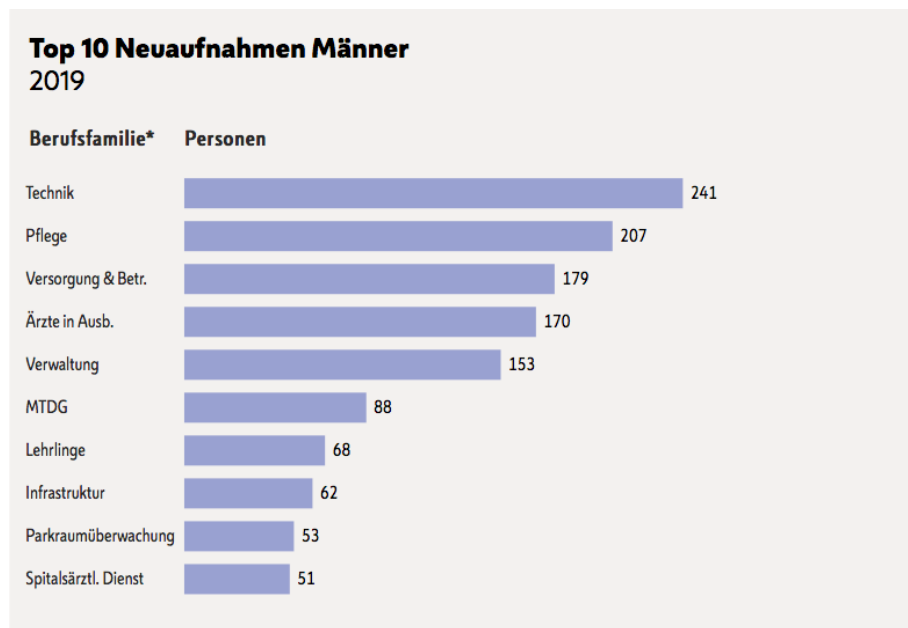


Chart: ViennaVIZ

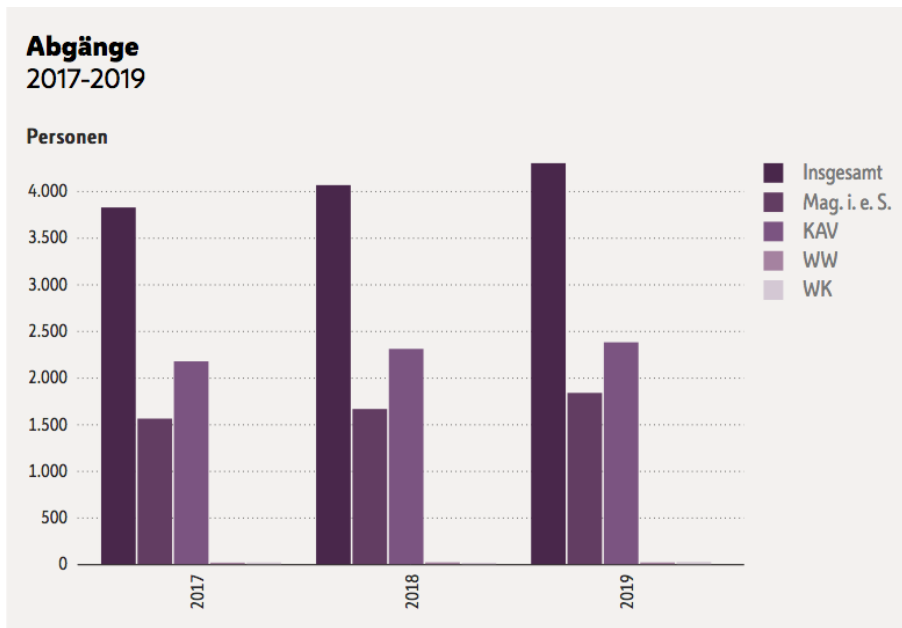
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 10 Neuaufnahmen Männer 2019 Personen

Berufsfamilie	Personen
Technik	241
Pflege	207
Versorgungs- und Betreuungsdienste	179
Ärzte in Ausbildung	170
Verwaltung/Administration	153
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	88
Lehrlinge	68
Infrastruktur	62
Parkraumüberwachung	53
Spitalsärztlicher Dienst	51

Abgänge

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



Abgänge 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	3.829	4.069	4.304
Mag. i. e. S.	1.565	1.668	1.841
KAV	2.180	2.313	2.384
WW	22	25	24
WK	24	21	29

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 Bedienstetengruppe 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.

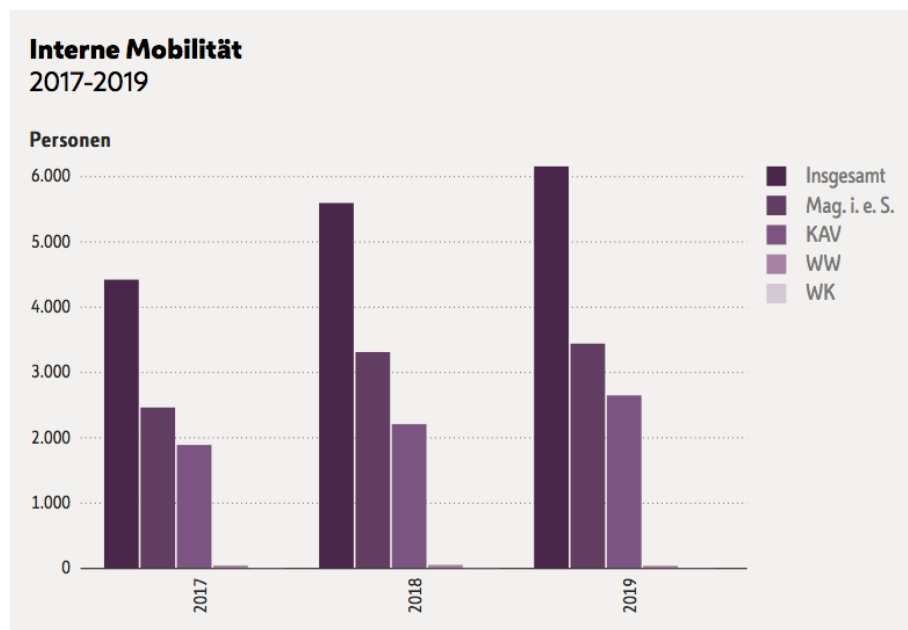


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Interne Mobilität 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	4.422	5.596	6.156
Mag. i. e. S.	2.465	3.312	3.443
KAV	1.891	2.208	2.650
WW	45	54	41
WK	11	16	10

Beratung zur Internen Mobilität

2019 wurde die interne Mobilität als Schwerpunktthema mit dem Ziel, , Mobilität als erwünschtes Verhalten im internen Arbeitsmarkt zu etablieren, weiter bearbeitet. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Information und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelegt, welche dezentral in den Dienststellen und zentral erfolgen soll. Zur Unterstützung der Dienststellen bei der Beratung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden klare Prozesse festgelegt und Unterstützungstools wie zum Beispiel

Checklisten, Erhebungsbögen und Dokumentationsvorlagen entwickelt. Für die zentrale Beratung der Bediensteten wurde die Einrichtung eines Job Infocenters im Haus des Personals geplant. Ziel ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Job Infocenter eine strukturierte Beratung – auf Wunsch auch anonym – rund um das Thema berufliche Veränderung zu bieten, und diese mit den notwendigen Informationen zu versorgen. Im Rahmen eines Selfchecks können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren beruflichen Wünschen und Vorstellungen kritisch auseinandersetzen und so ihre berufliche Zukunft selbstständig und eigenverantwortlich gestalten.

Karrierewege

2019 wurde mit der Festlegung von Karrierewegen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Grundlage für eine stärkere berufliche Mobilität geschaffen. Ziel der Überlegungen war es, Bedienstete auch ohne entsprechende Berufsausbildung, aber mit facheinschlägiger Berufserfahrung und der Bereitschaft sich weiterzuentwickeln, einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Berufliche Veränderung und individuelle Karriereverläufe werden so leichter ermöglicht.

Vorrangregeln

Als Rahmenbedingung für die berufliche Veränderung wurden klare und verpflichtend zu berücksichtigende Regelungen – die sogenannten Vorrangregeln – 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.

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 der Jobbörse inserieren.

Magistratsinterne Jobbörse 2017-2019

Anzahl bekanntgemachter Jobs

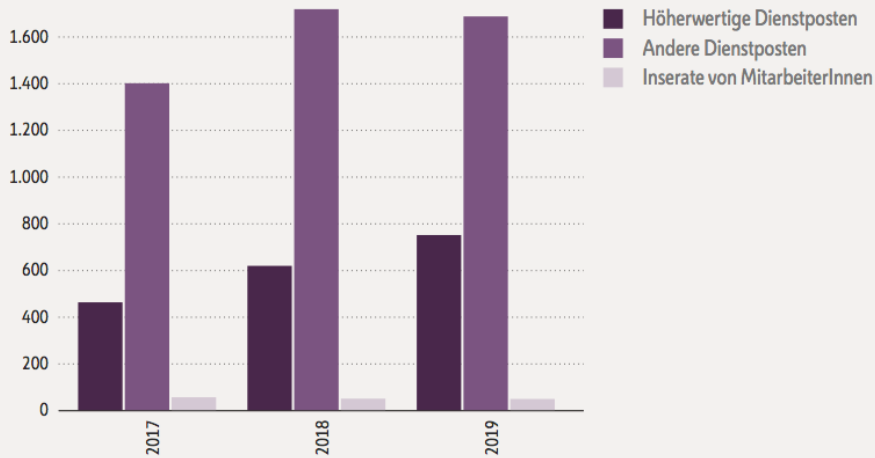


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Magistratsinterne Jobbörse 2017-2019 Anzahl bekanntgemachter Jobs

	2017	2018	2019
Höherwertige Dienstposten	464	620	752
Andere Dienstposten	1.402	1.719	1.688
Inserate von MitarbeiterInnen	57	51	50

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

Nach einer öffentlichen Ausschreibung zur Beschaffung einer Recruiting-Software erfolgte 2019 der Zuschlag für die Software TalentLink der Fa. SABA Lumesse, einer cloud-basierten Software-Lösung. Auf Grundlage des mit den Dienststellen entwickelten Standard-Recruiting-Prozesses wird die Software TalentLink den internen und externen Recruiting-Prozess der Stadt Wien unterstützen. Eine Einbindung der Software in die neue Karriereseite der Stadt Wien ist vorgesehen. In der zweiten Jahreshälfte 2019 wurde die Software an die Anforderungen der Stadt Wien angepasst, in die bestehende IT-Landschaft implementiert und getestet. Die Recruiting-Software wird 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.

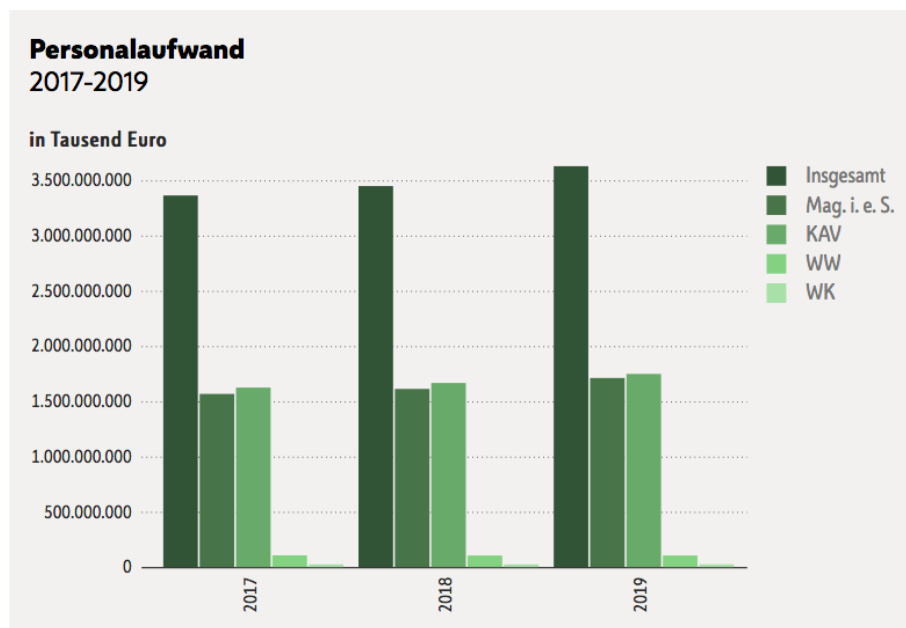


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalaufwand 2017-2019 Euro

	2017	2018	2019
Insgesamt	3.367.941.269	3.453.577.486	3.633.289.458
Mag. i. e. S.	1.571.969.051	1.617.193.888	1.716.590.619
KAV	1.629.177.592	1.671.432.846	1.752.780.626
WW	111.149.246	109.749.198	110.021.021
WK	29.489.587	29.712.556	30.332.379

Personalaufwand 2017-2019

Euro pro VZÄ

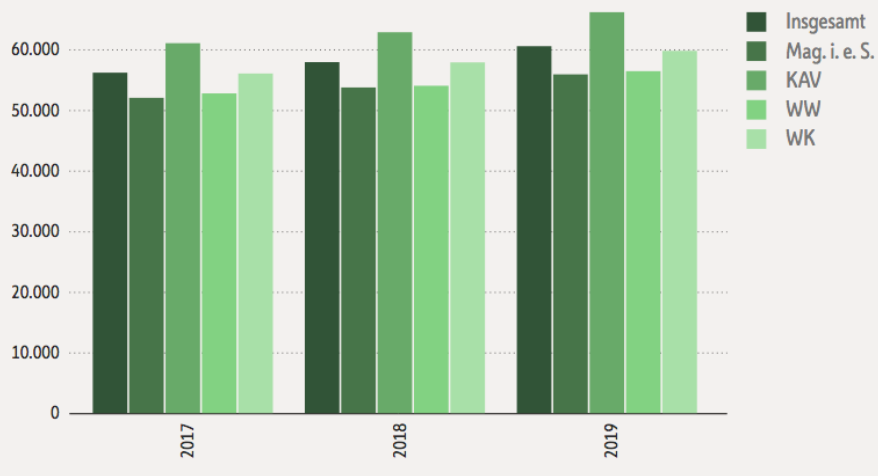


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalaufwand 2017-2019

Euro pro VZÄ	2017	2018	2019
Insgesamt	56.239	57.991	60.607
Mag. i. e. S.	52.087	53.803	55.966
KAV	61.105	62.916	66.223
WW	52.826	54.088	56.497
WK	56.106	57.941	59.852

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 ist ein modernes Aus- und Weiterbildungszentrum für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien. Das Bildungsprogramm orientiert sich an strategisch relevanten Themen und ist breit gefächert. Es reicht von verpflichtenden Kursen im Rahmen der Dienstausbildung über Seminare, Lehrgänge und Workshops zu den Themenbereichen Berufseinstieg und –aufstieg, Führung und Management, Fachveranstaltungen, Gesundheitsförderung, Frauenförderung, Gleichbehandlung und Diversität, IT, Sprachen und Persönlichkeitsbildung. Dabei werden vielfältige Lernformate wie E-Learning und Blended Learning (Präsenzkurse kombiniert mit E-Learnings) angeboten.

Für die Qualifizierung und Professionalisierung mit Personalaufgaben betrauter Personen wurde 2019 erstmals ein speziell für Personalfachleute konzipiertes Qualifizierungsprogramm umgesetzt.

Die Ende 2019 gestartete Dienstausbildung (diese löst die bisherige Dienstprüfung ab) ist ein zeitgemäßes und modernes internes Ausbildungsprogramm, das neu eintretenden Mitarbeitenden magistratsweites Basiswissen vermittelt und einen Beitrag zur besseren Vernetzung sowie der verstärkten Mobilität innerhalb des Magistrats der Stadt Wien leistet. Durch die 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.

Aus- und Weiterbildungen 2017-2019

Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

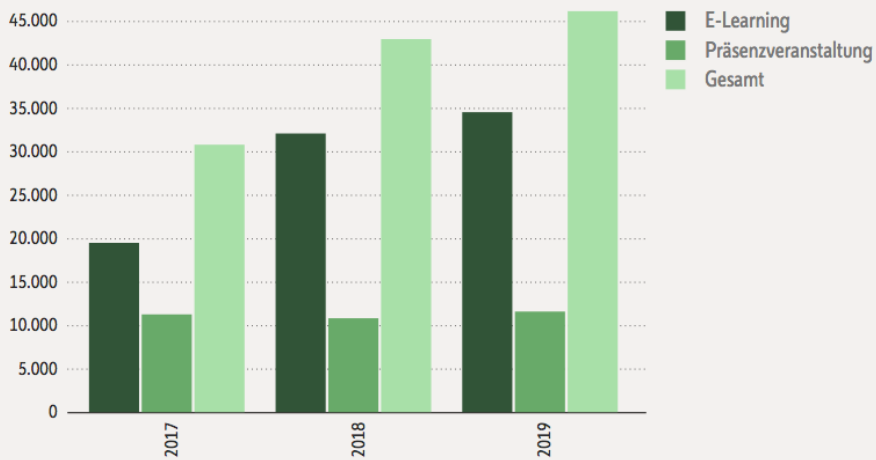


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Aus- und Weiterbildungen 2017-2019 Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

	2017	2018	2019
E-Learning	19.529	32.119	34.561
Präsenzveranstaltung	11.301	10.863	11.625
Gesamt	30.830	42.982	46.186

Aus- und Weiterbildungen 2017-2019

Anzahl der Lehreinheiten in Stunden

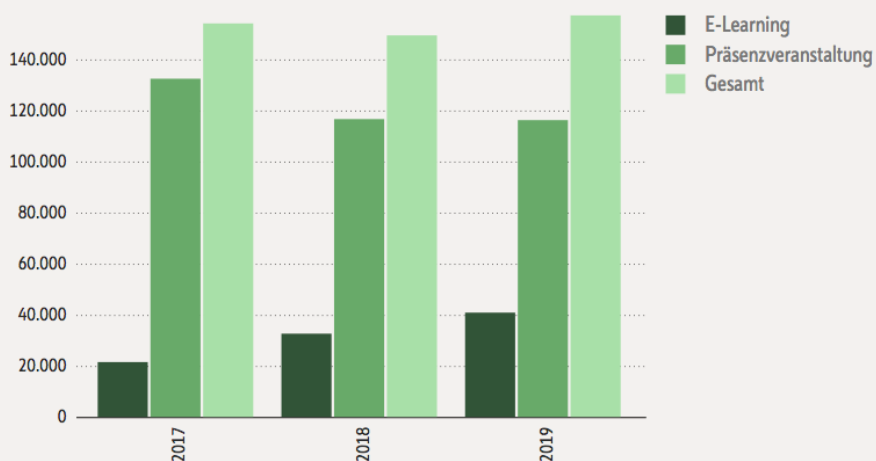


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Aus- und Weiterbildungen 2017-2019 Anzahl der Lehreinheiten in Stunden

	2017	2018	2019
E-Learning	21.690	32.803	41.045
Präsenzveranstaltung	132.670	116.856	116.441
Gesamt	154.360	149.658	157.486

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

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 mehr als 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, Forstfacharbeiterin, 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 2017 bis 2019.

Lehrlinge 2017-2019

	2017	2018	2019
Bewerbungen	1.760	1.870	2.223
Neuaufnahmen	167	159	173
Anzahl der Lehrberufe	12	13	13
Anzahl Lehrlinge (gesamt)	543	496	471
Anzahl Lehrlinge (Frauen)	313	277	280

Anzahl Lehrlinge (Männer)	230	219	191
Lehrabschlüsse	192	174	164
Lehrabschlüsse (beim Erstantritt positiv)	76,60 %	77,59 %	87,81 %
Vorzeitige Auflösungen	26	23	20
Ausgelernte Lehrlinge	192	174	164
Ausgelernte Lehrlinge (übernommen)	160	130	132

Top 5 Lehrberufe - 2019

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

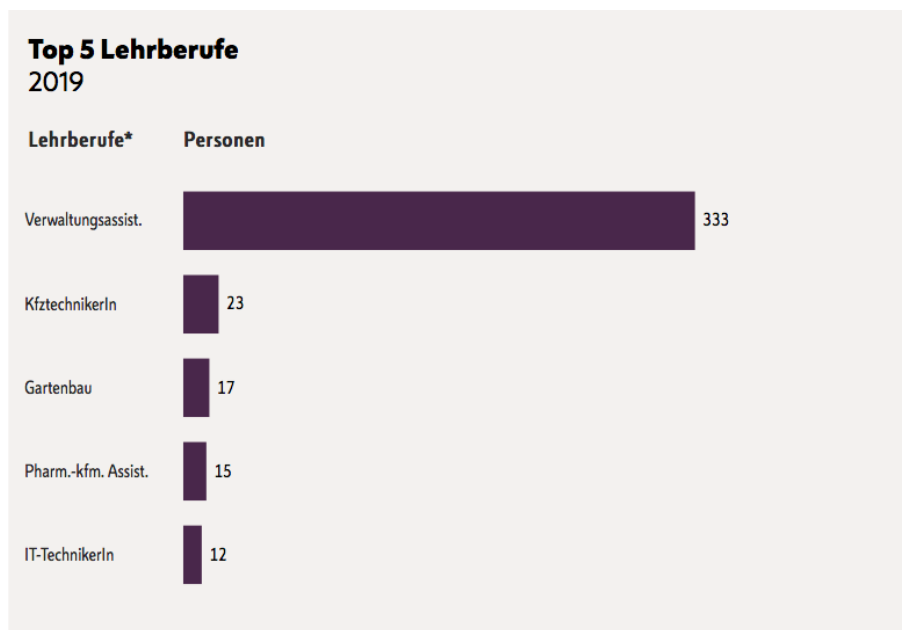


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 5 Lehrberufe Gesamt 2019 Personen

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistentenlehrling	333
Kraftfahrzeugtechniker/in Lehrlinge	23
Facharbeiter Gartenbau	17
Pharmazeutisch- kaufmännischer Assistent Lehrlinge	15
Informationstechnologie - Technik - Lehrlinge	12

Top 5 Lehrberufe Frauen 2019

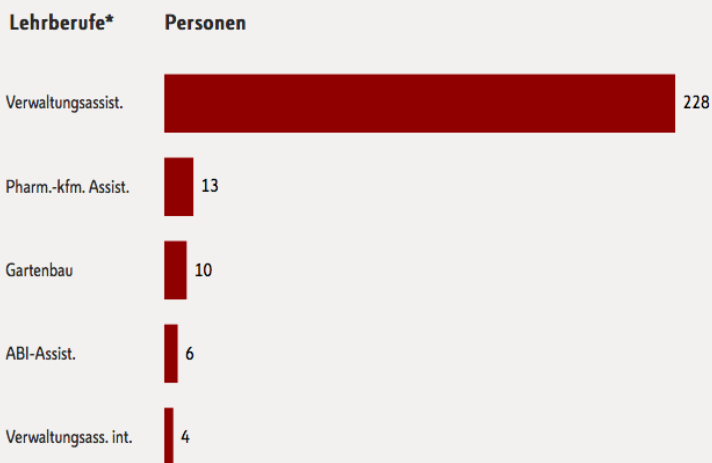


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 5 Lehrberufe Frauen 2019 Personen

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistentenlehrling	228
Pharmazeutisch- kaufmännischer Assistent Lehrlinge	13
Facharbeiter Gartenbau	10
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in	6
Verwaltungsassistentenlehrling integrativ	4

Top 5 Lehrberufe Männer 2019

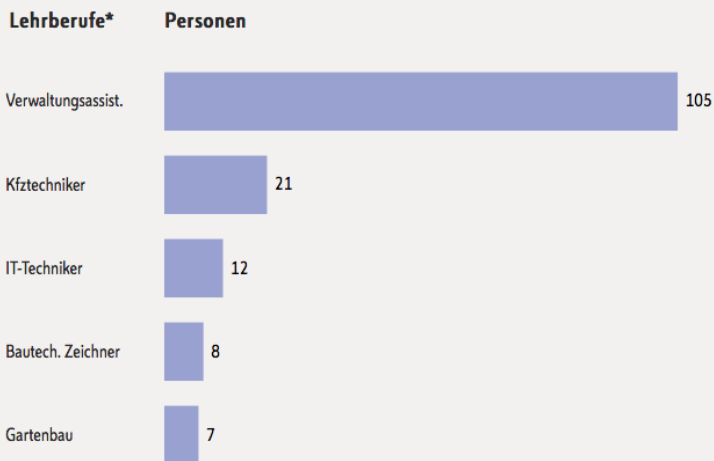


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 5 Lehrberufe Männer 2019 Personen

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistentenlehrling	105
Kraftfahrzeugtechniker/in Lehrlinge	21
Informationstechnologie - Technik - Lehrlinge	12
Bautechnische Zeichnerlehrlinge	8
Verwaltungsassistentenlehrling	105

Top 5 Lehrberufe - 2018

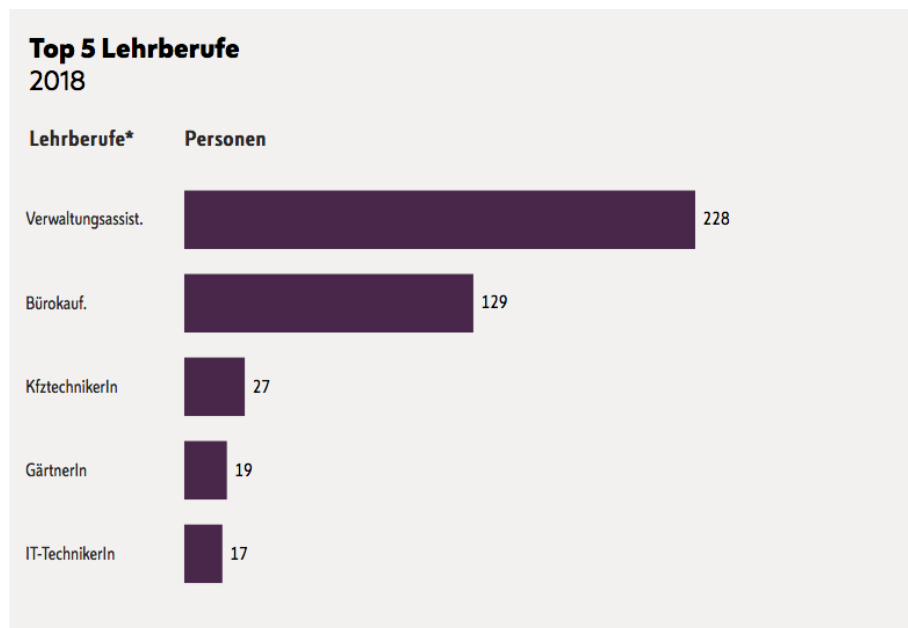


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

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

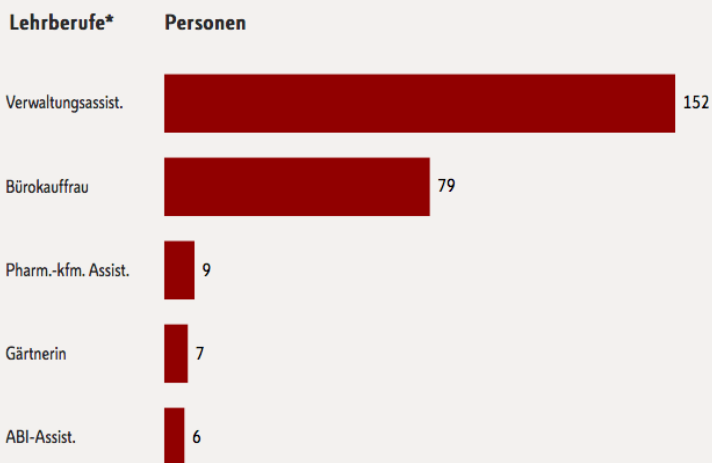


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

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

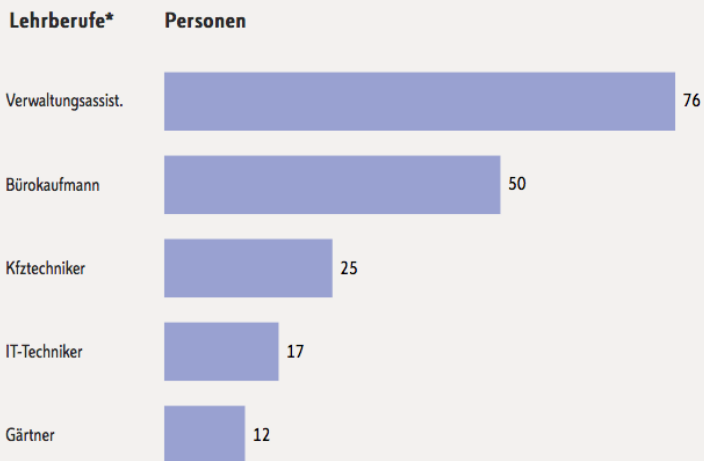


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 5 Lehrberufe Männer 2018 Personen

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

Top 5 Lehrberufe - 2017

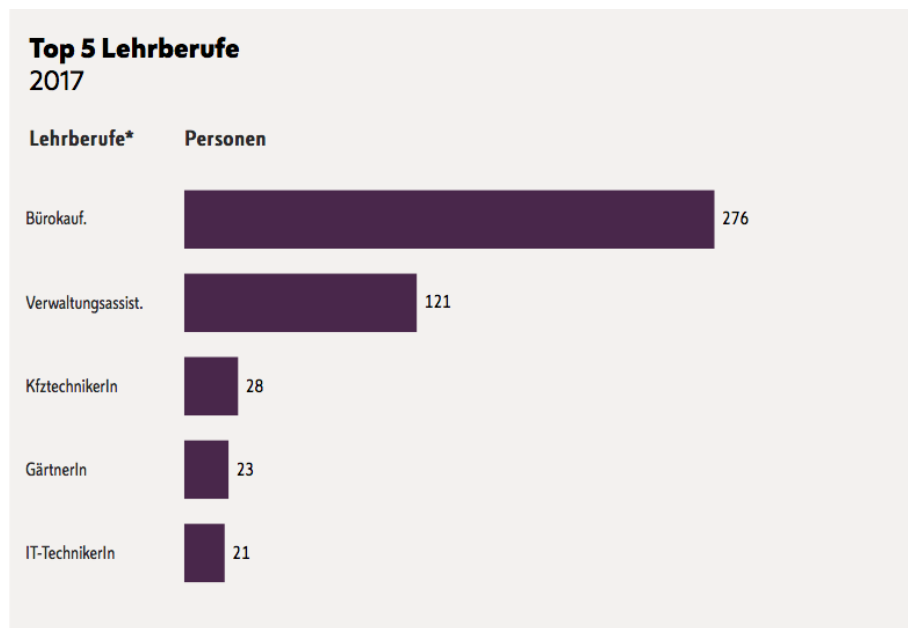


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

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

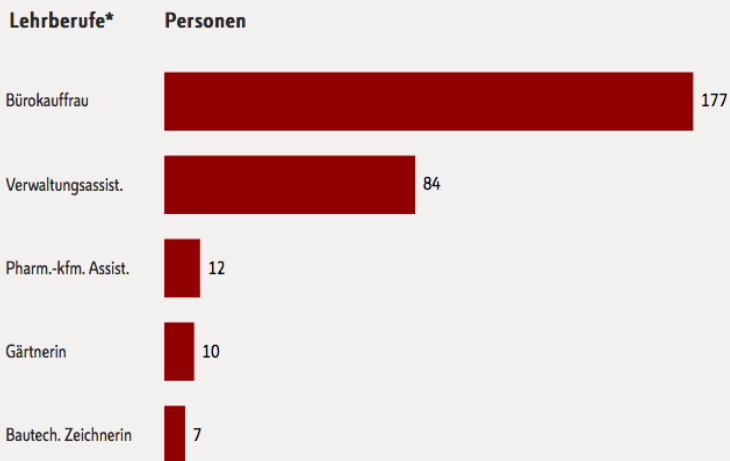


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

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

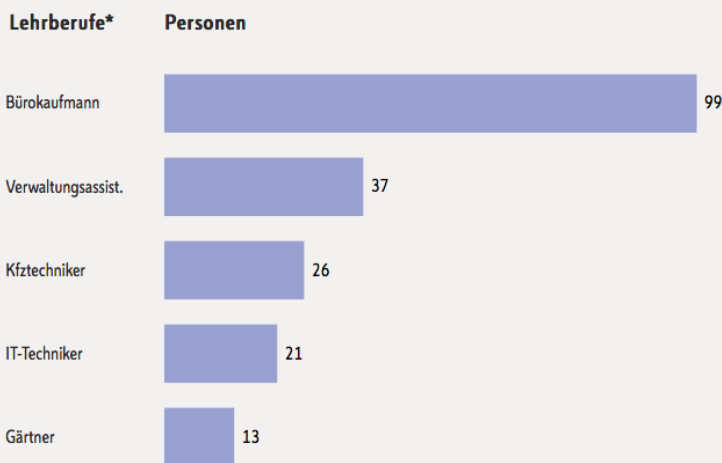


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 5 Lehrberufe Männer 2017 Personen

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

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.

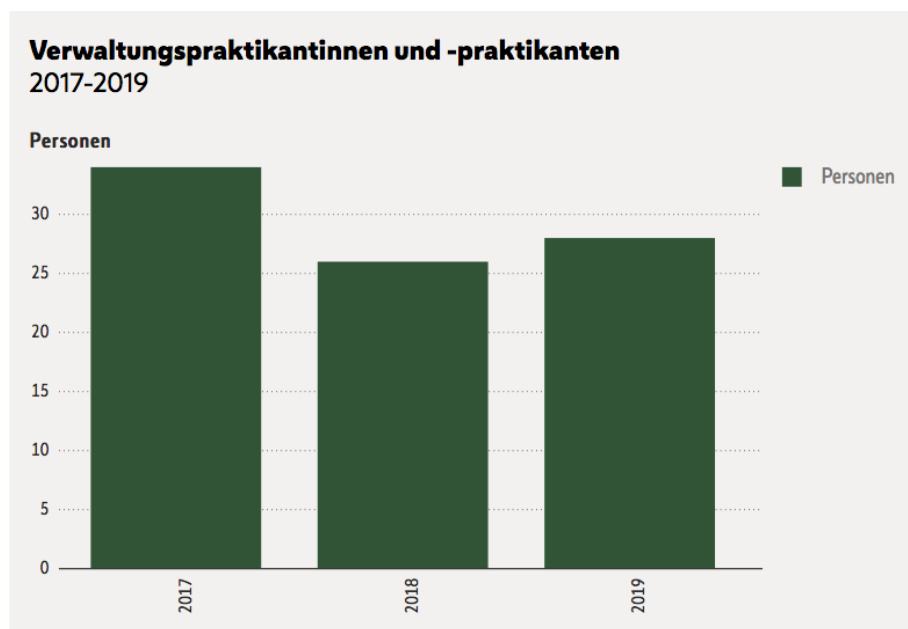


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten 2017-2019

	2017	2018	2019
Personen	34	26	28

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 Wissensentwicklung, -sicherung, -weitergabe, zum Lernen und aktivem Vergessen 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 (CoP) begleitet. Diese ist ein hierarchie- und dienststellenübergreifendes Wissensnetzwerk und essentieller Erfolgsfaktor der Initiative. Ihr Ziel ist, durch voneinander Lernen, gemeinsames Erarbeiten von Lösungen sowie Entwicklung von neuem Wissen Herausforderungen effizient und gut zu meistern.

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 eine Kooperation mit Berlin. Darüber hinaus gibt es punktuellen Austausch mit Stadtverwaltungen in anderen Ländern.

Der internationale Wissensaustausch konnte 2019 am Erfolg des Jahres 2018 anknüpfen und ihn in Hinblick auf die Anzahl an Teilnehmenden in einigen Bereichen übertreffen.

Aufenthalte von Wiener Magistratsbediensteten in anderen (Stadt-)verwaltungsorganisationen

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der teilnehmenden Wiener Magistratsbediensteten am internationalen Wissensaustausch mit anderen Verwaltungen.

Internationaler Wissensaustausch - Aufenthalte von Wiener Magistratsbediensteten in anderen Stadtverwaltungen 2017-2019 Personen

Stadt/Verwaltungsorganisation	2017	2018	2019
Berlin	0	1	1
China	2	3	1
Brüssel (Wien-Haus)	3	4	5
Dublin	1	0	0
Gouda	1	0	0
Japan	0	1	0
Boston	0	1	0
Luxemburg (EU)	0	1	0
Gesamt	7	11	7

Aufenthalte in Wien aus anderen Stadtverwaltungen

Seitens der Berliner Bezirke und Senatsverwaltungen besteht weiterhin eine große Nachfrage nach Plätzen für Hospitationen. Dies zeigt sich in der starken Steigerung auf 17 Aufenthalte von Berliner Kolleginnen und Kollegen. 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 2017-2019 Personen

Stadt	2017	2018	2019
Berlin	10	9	17
Wuppertal	5	8	3
Hamburg	0	0	1

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 2017 bis 2019 in einer Dienststelle der Stadt Wien absolviert haben. Hier gab es eine große Zunahme von Aufenthalten in Dienststellen der Stadt Wien.

Internationaler Wissensaustausch - Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten aus Deutschland 2017-2019 Personen

Stadt/Verwaltungsorganisation	2017	2018	2019
Kehl	40	34	25
Ludwigsburg	21	15	25
München	10	12	26
Dortmund	2	1	1
Hamburg	1	1	2
Hannover	1	2	1
Mayen	0	4	6
Niedersachsen	1	0	0
Nordrhein-Westfalen	0	2	0
Stuttgart	1	1	0
Meißen	0	1	0
Wiesbaden	0	3	8
Münster	0	1	1
Frankfurt	0	0	1
Düsseldorf	0	0	1
Kassel	0	0	2
Deutsche Bundesbank	0	0	1
Paderborn	0	0	1
Bad Windsheim	0	0	1
Nürnberg	0	0	1
Gesamt	77	77	103

Trend zur stärkeren Vernetzung

Im Rahmen des Internationalen Wissensaustauschs zeichnete sich weiterhin 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.

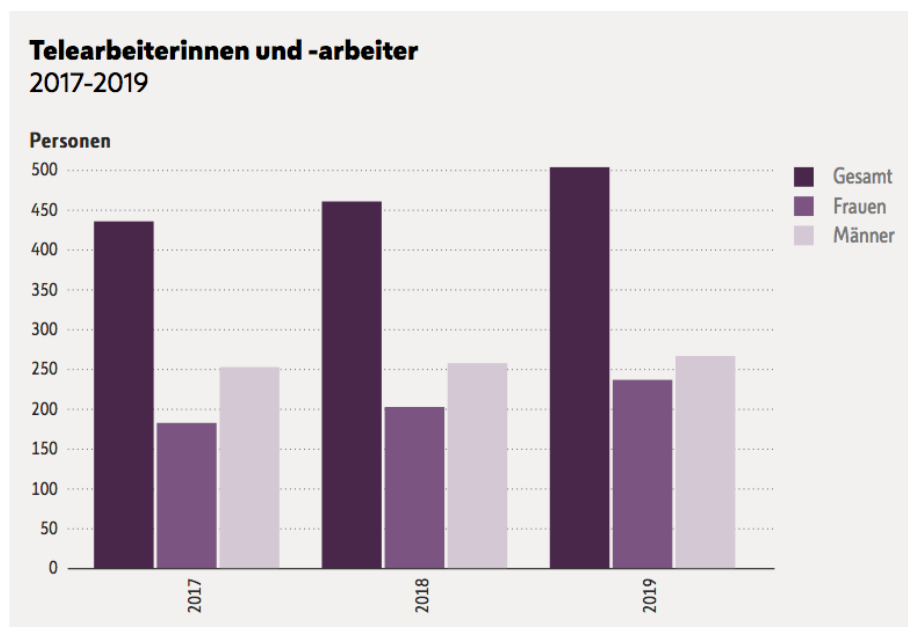


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Telearbeiterinnen und -arbeiter 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Gesamt	436	461	504
Frauen	183	203	237
Männer	253	258	267

Pilotprojekt „Neues Arbeiten für Wien“

In einem Pilotprojekt wurden im Jahr 2018 und im ersten Halbjahr 2019 unter dem Titel „Neues Arbeiten für Wien“ mit ausgewählten Magistratsabteilungen mobiles Arbeiten pilotiert, das in Unterscheidung zur Telearbeit örtlich und zeitlich flexibler ist. Mit Mai 2019 wurde das Pilotprojekt abgeschlossen. Die weiterführende organisatorische und rechtliche Verankerung des mobilen Arbeitens wird im Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“ im Projekt „Arbeitszeit“ durchgeführt. Um den Pilotdienststellen eine reibungslose Übergangsphase zu ermöglichen, wird die Pilotierung der Methoden dagegen mit den bestehenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern weitergeführt und kann von den Pilotdienststellen bis zum Vorliegen einer dienstrechtlichen Regelung - jedoch bis längstens Sommer 2020 - verlängert werden.

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.

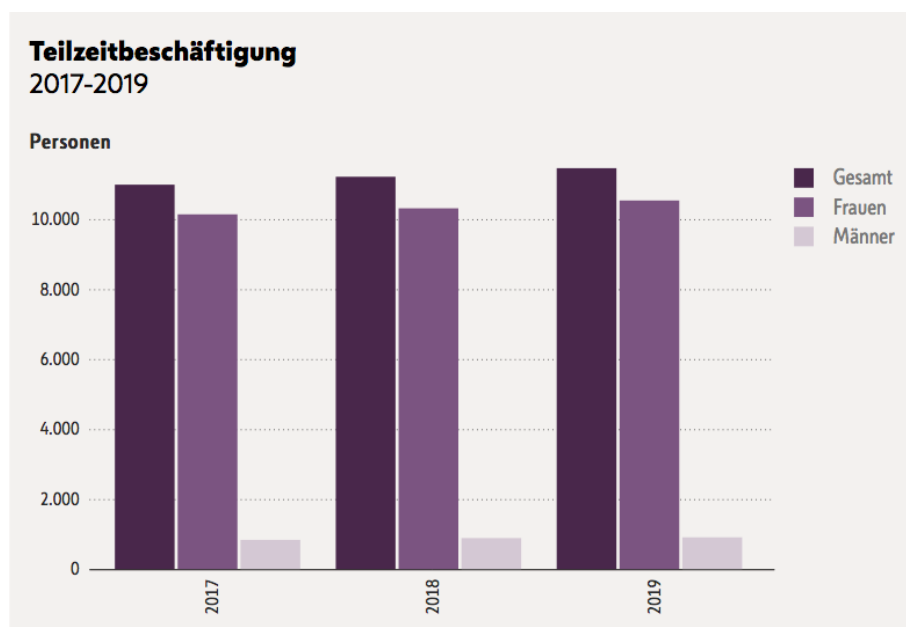


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Teilzeitbeschäftigung 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Gesamt	11.003	11.227	11.473
Frauen	10.153	10.326	10.550
Männer	850	901	923

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 Krankheitsdauer von mehr als 50 Kalendertagen gewährt werden.

Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“ – Teilprojekt „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. Ein weiteres Themengebiet ist der Wandel in der Arbeitswelt, wie er zum Beispiel bei der Entwicklung von Führung im Zeitalter der Digitalisierung und bei der Arbeit in selbstorganisierten Teams sichtbar wird.

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

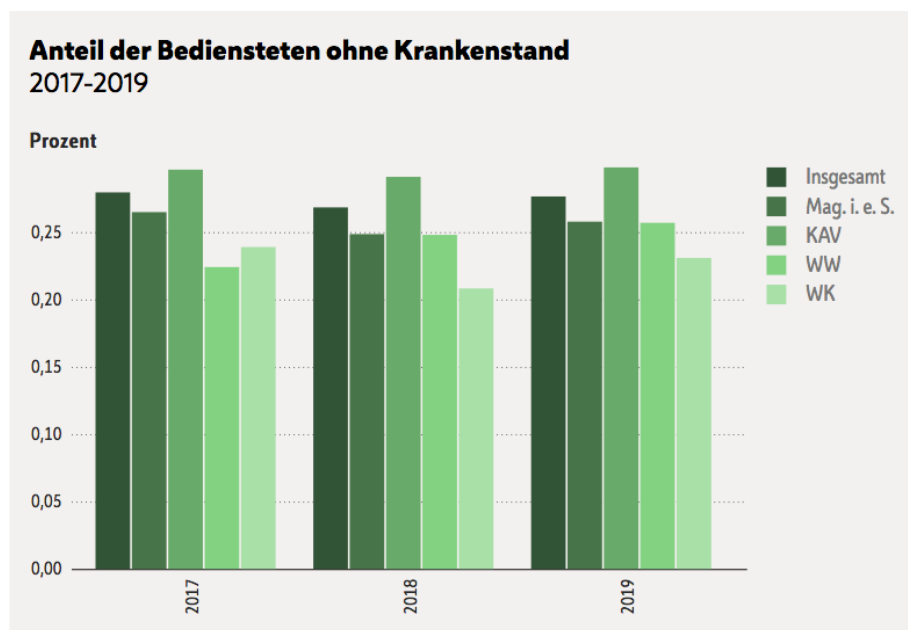


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Anteil der Bediensteten ohne Krankenstand 2017-2019 Prozent

	2017	2018	2019
Insgesamt	27,99 %	26,88 %	27,69 %
Mag. i. e. S.	26,53 %	24,90 %	25,82 %
KAV	29,68 %	29,15 %	29,85 %
WW	22,45 %	24,84 %	25,74 %
WK	23,94 %	20,86 %	23,13 %

Anteil der Bediensteten mit Krankenstand

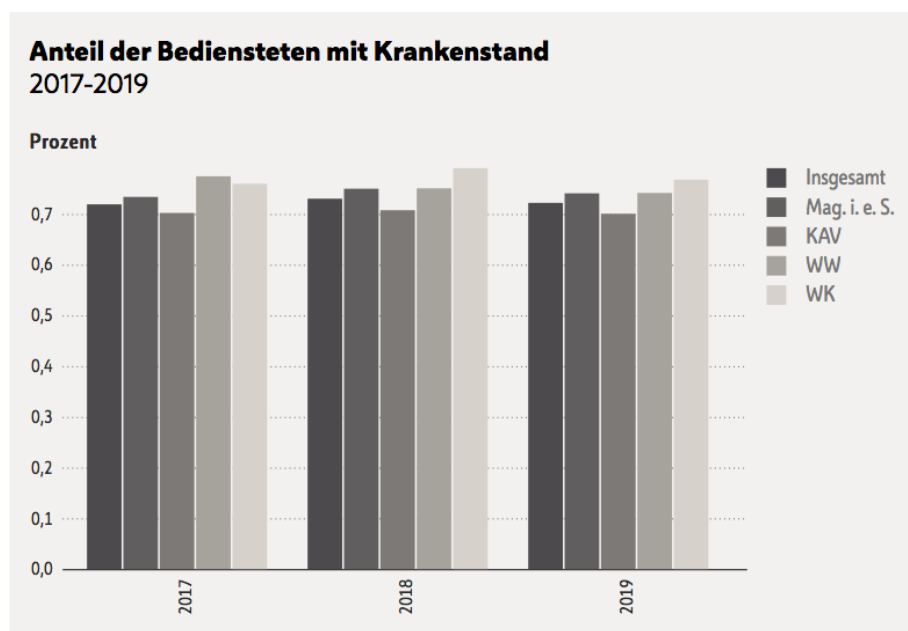


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Anteil der Bediensteten mit Krankenstand 2017-2019 Prozent

	2017	2018	2019
Insgesamt	72,01 %	73,12 %	72,31 %
Mag. i. e. S.	73,47 %	75,10 %	74,18 %
KAV	70,32 %	70,85 %	70,15 %
WW	77,55 %	75,16 %	74,26 %
WK	76,06 %	79,14 %	76,87 %

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

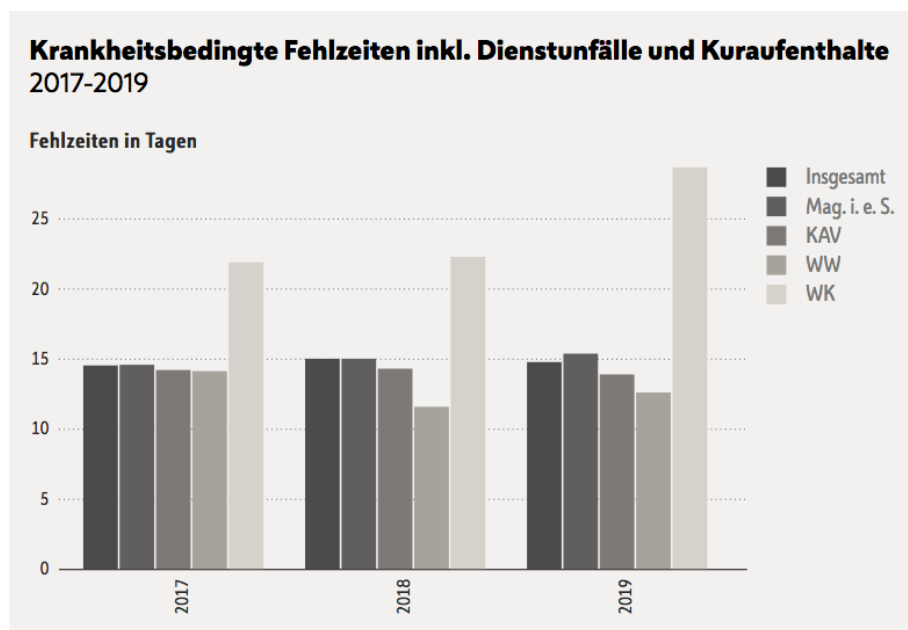


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2017-2019

Fehlzeiten in Tagen

	2017	2018	2019
Ingesamt	14,55	15,03	14,80
Mag. i. e. S.	14,60	15,03	15,39
KAV	14,23	14,32	13,91
WW	14,15	11,60	12,62
WK	21,91	22,30	28,68

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2017-2019

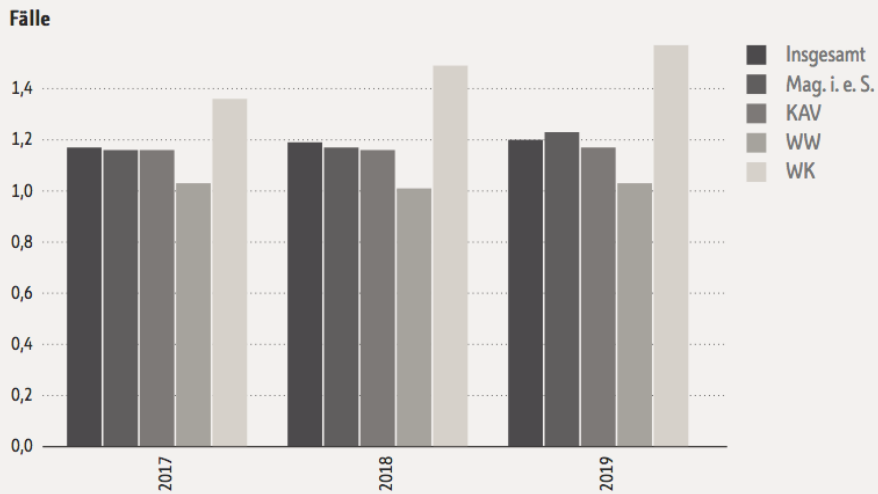


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2017-2019 Fälle

	2017	2018	2019
Insgesamt	1,17	1,19	1,20
Mag. i. e. S.	1,16	1,17	1,23
KAV	1,16	1,16	1,17
WW	1,03	1,01	1,03
WK	1,36	1,49	1,57

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2017-2019

Durchschnittliche Dauer pro Fall

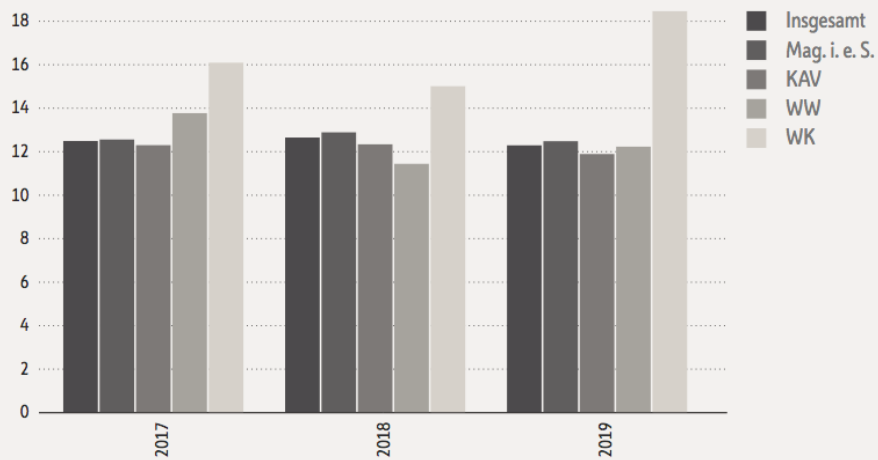


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2017-2019 Durchschnittliche Dauer pro Fall

	2017	2018	2019
Insgesamt	12,49	12,65	12,29
Mag. i. e. S.	12,56	12,89	12,48
KAV	12,30	12,34	11,89
WW	13,77	11,44	12,23
WK	16,09	15,01	18,46

Fehlzeiten wegen Krankheit

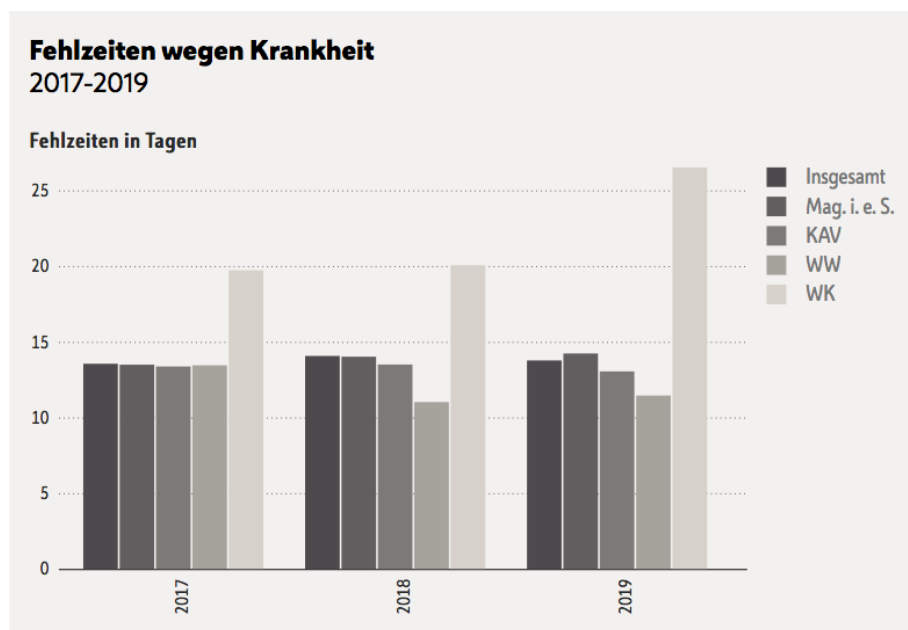


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Krankheit 2017-2019 Fehlzeiten in Tagen

	2017	2018	2019
Insgesamt	13,58	14,10	13,80
Mag. i. e. S.	13,52	14,05	14,26
KAV	13,40	13,53	13,08
WW	13,48	11,05	11,48
WK	19,76	20,09	26,55

Fehlzeiten wegen Krankheit 2017-2019

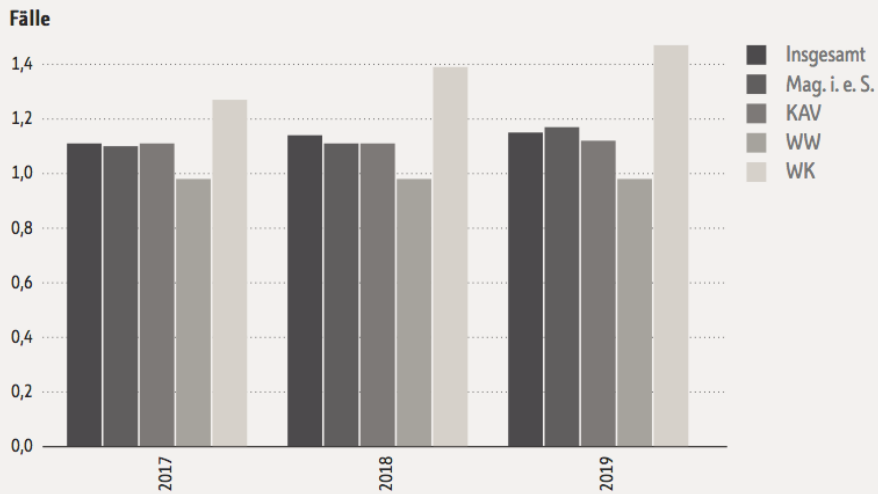


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Krankheit 2017-2019 Fälle

	2017	2018	2019
Insgesamt	1,11	1,14	1,15
Mag. i. e. S.	1,10	1,11	1,17
KAV	1,11	1,11	1,12
WW	0,98	0,98	0,98
WK	1,27	1,39	1,47

Fehlzeiten wegen Krankheit 2017-2019

Durchschnittliche Dauer pro Fall

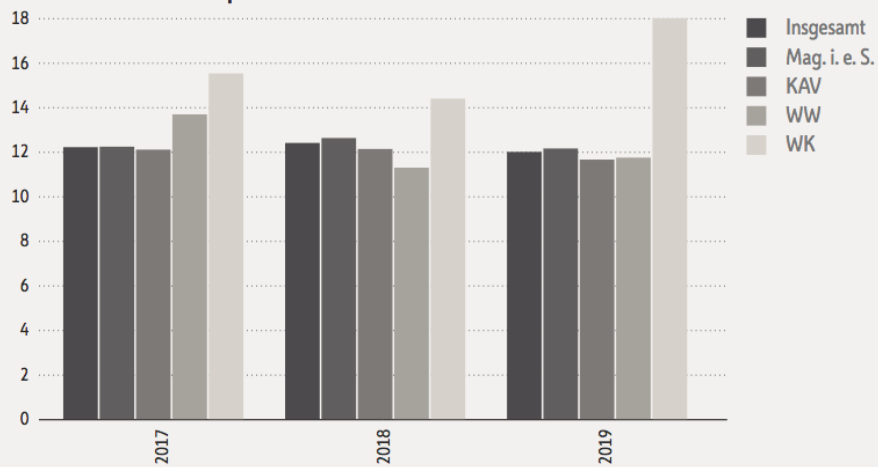


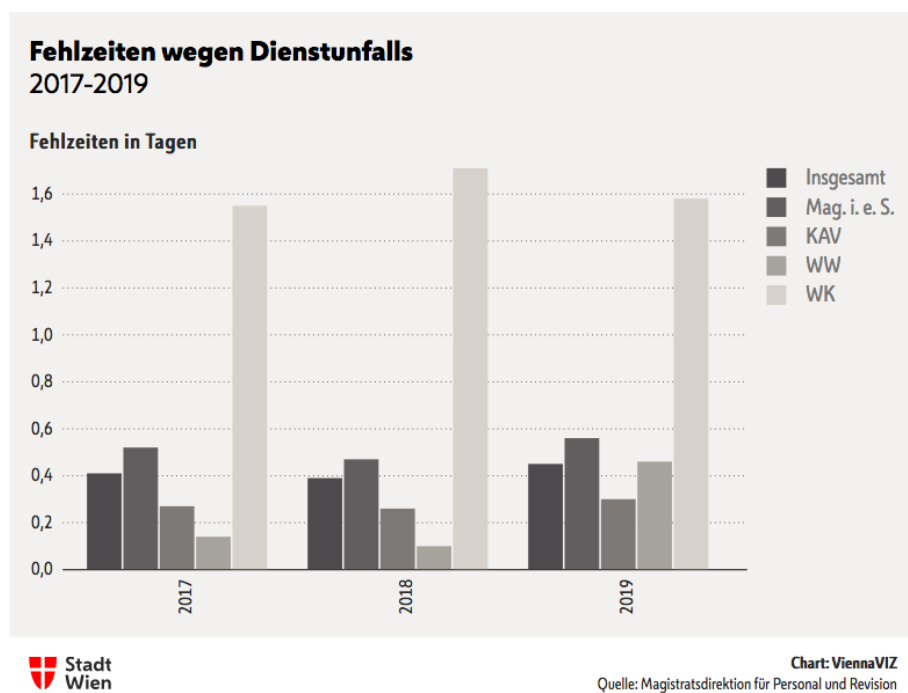
Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Krankheit 2017-2019 Durchschnittliche Dauer pro Fall

	2017	2018	2019
Insgesamt	12,23	12,42	12,02
Mag. i. e. S.	12,25	12,64	12,17
KAV	12,12	12,15	11,67
WW	13,70	11,31	11,76
WK	15,54	14,41	18,02

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls



Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2017-2019 Fehlzeiten in Tagen

	2017	2018	2019
Ingesamt	0,41	0,39	0,45
Mag. i. e. S.	0,52	0,47	0,56
KAV	0,27	0,26	0,30
WW	0,14	0,10	0,46
WK	1,55	1,71	1,58

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2017-2019

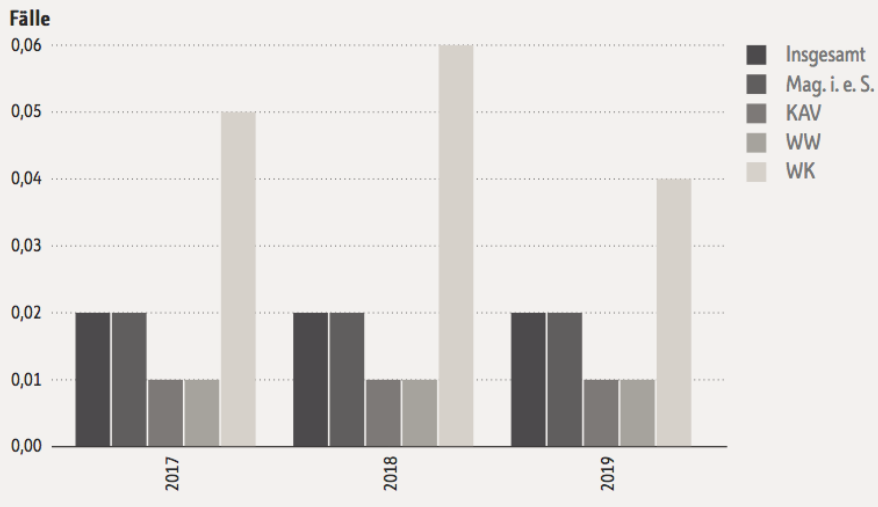


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2017-2019 Fälle

	2017	2018	2019
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	0,06	0,04

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2017-2019

Durchschnittliche Dauer pro Fall

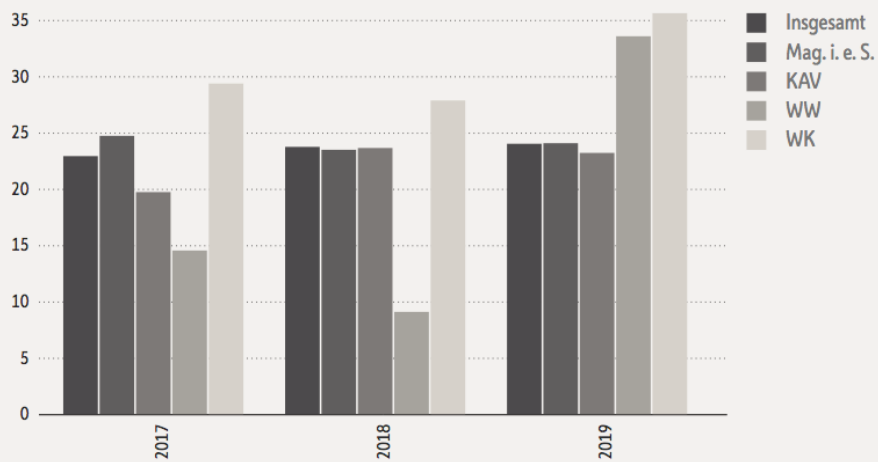


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2017-2019 Durchschnittliche Dauer pro Fall

	2017	2018	2019
Insgesamt	22,96	23,78	24,05
Mag. i. e. S.	24,76	23,52	24,10
KAV	19,76	23,68	23,24
WW	14,57	9,13	33,60
WK	29,40	27,89	35,65

Fehlzeiten wegen Kur

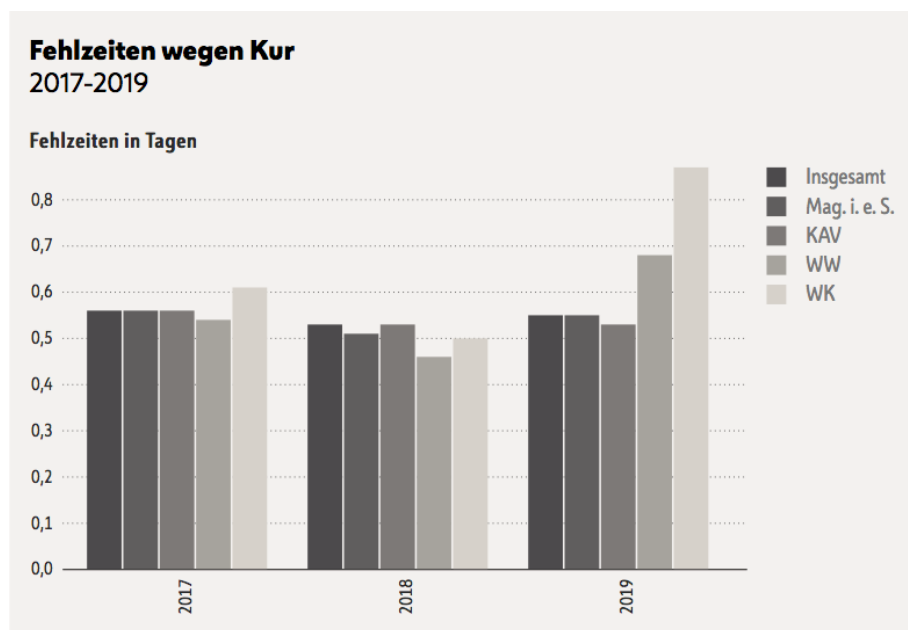


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Kur 2017-2019 Fehlzeiten in Tagen

	2017	2018	2019
Insgesamt	0,56	0,53	0,55
Mag. i. e. S.	0,56	0,51	0,55
KAV	0,56	0,53	0,53
WW	0,54	0,46	0,68
WK	0,61	0,50	0,87

Fehlzeiten wegen Kur 2017-2019

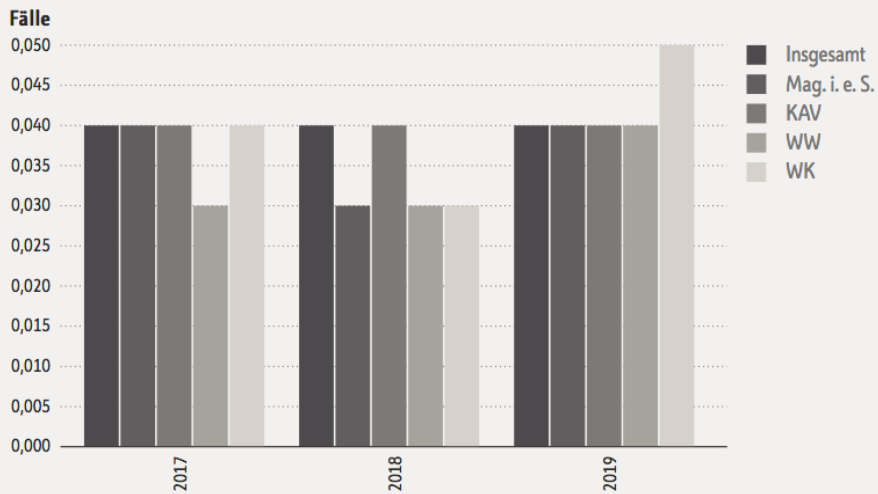


Chart: ViennaVIZ

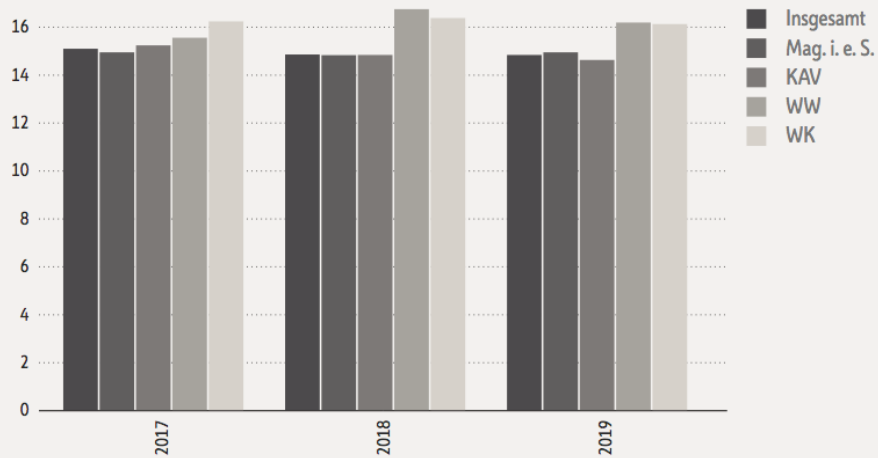
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Kur 2017-2019 Fälle

	2017	2018	2019
Insgesamt	0,04	0,04	0,04
Mag. i. e. S.	0,04	0,03	0,04
KAV	0,04	0,04	0,04
WW	0,03	0,03	0,04
WK	0,04	0,03	0,05

Fehlzeiten wegen Kur 2017-2019

Durchschnittliche Dauer pro Fall



Fehlzeiten wegen Kur 2017-2019 Durchschnittliche Dauer pro Fall

	2017	2018	2019
Insgesamt	15,10	14,86	14,84
Mag. i. e. S.	14,95	14,83	14,95
KAV	15,24	14,84	14,63
WW	15,56	16,75	16,19
WK	16,24	16,38	16,13

Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Altersgruppen

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

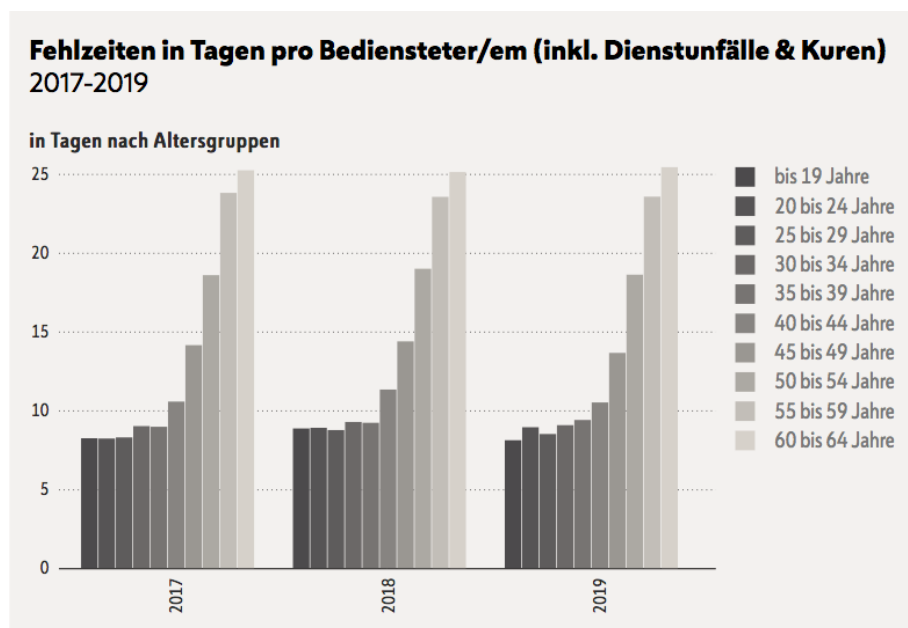


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten in Tagen pro Bediensteter/Bedienstetem (Inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2017-2019 Alter

	2017	2018	2019
bis 19 Jahre	8,27	8,89	8,14
20 bis 24 Jahre	8,25	8,93	8,97
25 bis 29 Jahre	8,32	8,79	8,54
30 bis 34 Jahre	9,04	9,30	9,10
35 bis 39 Jahre	9,00	9,25	9,43
40 bis 44 Jahre	10,59	11,36	10,54
45 bis 49 Jahre	14,17	14,41	13,68
50 bis 54 Jahre	18,61	19,02	18,64
55 bis 59 Jahre	23,83	23,58	23,59
60 bis 64 Jahre	25,26	25,15	25,46

Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandsfälle pro Bediensteter/Bedienstetem

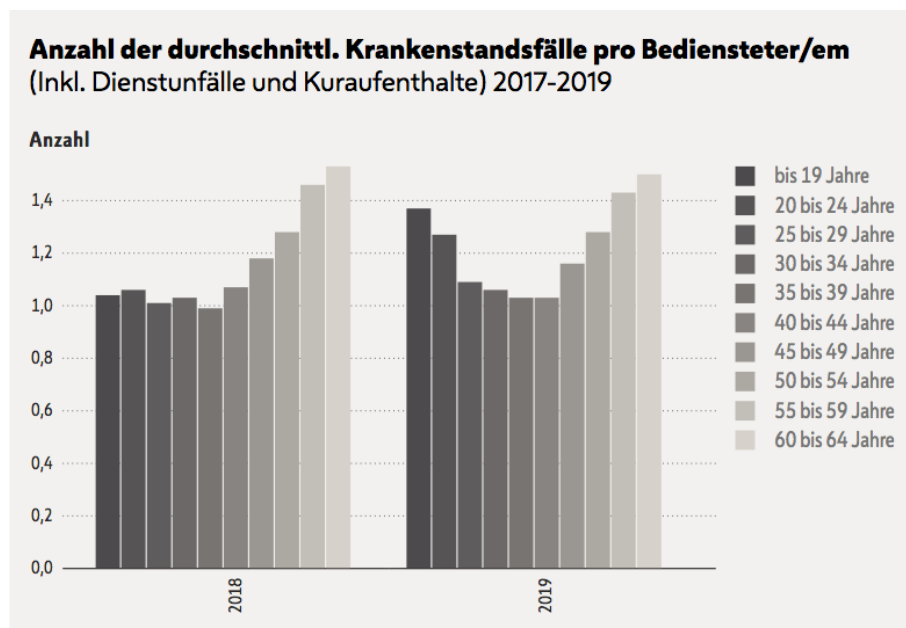


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandsfälle pro Bediensteter/Bedienstetem (Inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2017-2019 Alter

	2017	2018	2019
bis 19 Jahre	1,35	1,04	1,37
20 bis 24 Jahre	1,15	1,06	1,27
25 bis 29 Jahre	1,02	1,01	1,09
30 bis 34 Jahre	1,00	1,03	1,06
35 bis 39 Jahre	0,96	0,99	1,03
40 bis 44 Jahre	1,01	1,07	1,03
45 bis 49 Jahre	1,14	1,18	1,16
50 bis 54 Jahre	1,25	1,28	1,28
55 bis 59 Jahre	1,46	1,46	1,43
60 bis 64 Jahre	1,54	1,53	1,50

Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls

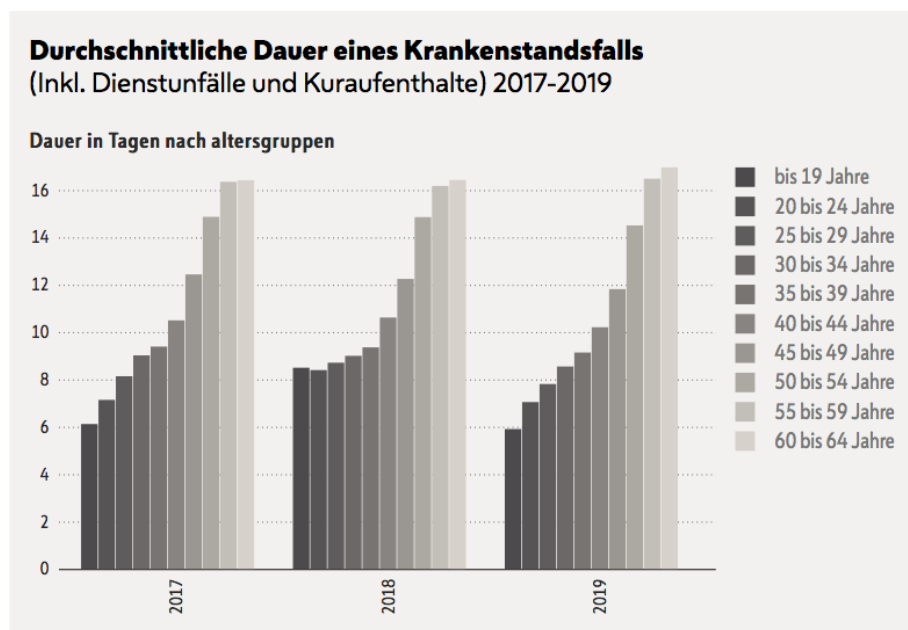


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls (Inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2017-2019 Alter

	2017	2018	2019
bis 19 Jahre	6,14	8,52	5,93
20 bis 24 Jahre	7,16	8,42	7,07
25 bis 29 Jahre	8,16	8,73	7,83
30 bis 34 Jahre	9,04	9,02	8,57
35 bis 39 Jahre	9,41	9,38	9,16
40 bis 44 Jahre	10,52	10,64	10,23
45 bis 49 Jahre	12,46	12,27	11,84
50 bis 54 Jahre	14,89	14,88	14,53
55 bis 59 Jahre	16,37	16,20	16,50
60 bis 64 Jahre	16,44	16,45	16,98

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) 2019

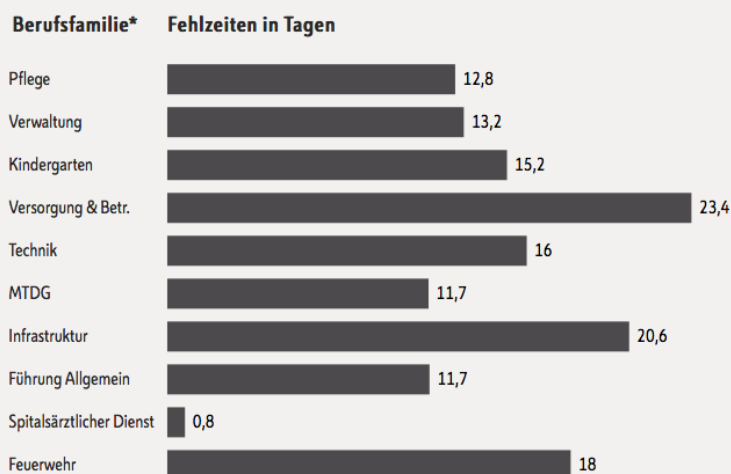


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2019 Fehlzeiten in Tagen

Berufsfamilie	Fehlzeiten in Tagen
Pflege	12,85
Verwaltung/Administration	13,23
Kindergarten	15,16
Versorgungs- und Betreuungsdienste	23,39
Technik	16,04
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	11,66
Infrastruktur	20,61
Führung Allgemein	11,7
Spitalsärztlicher Dienst	0,79
Feuerwehr	18

Fehlzeiten nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2019

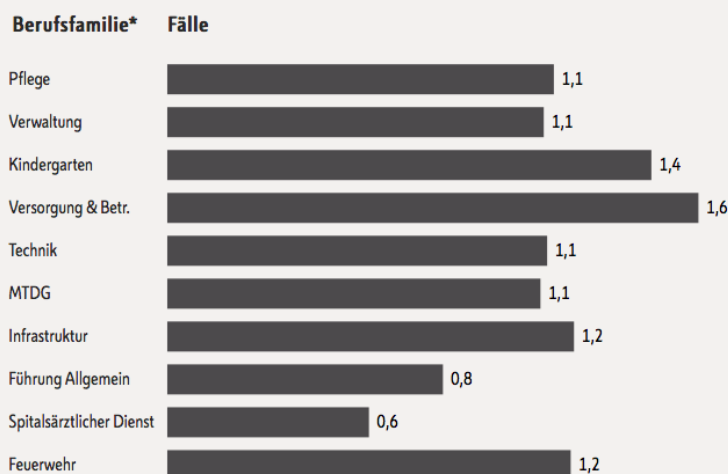


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2019 Fälle

Berufsfamilie	Fälle
Pflege	1,15
Verwaltung/Administration	1,12
Kindergarten	1,44
Versorgungs- und Betreuungsdienste	1,58
Technik	1,13
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	1,11
Infrastruktur	1,21
Führung Allgemein	0,82
Spitalsärztlicher Dienst	0,6
Feuerwehr	1,2

Fehlzeiten nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2019

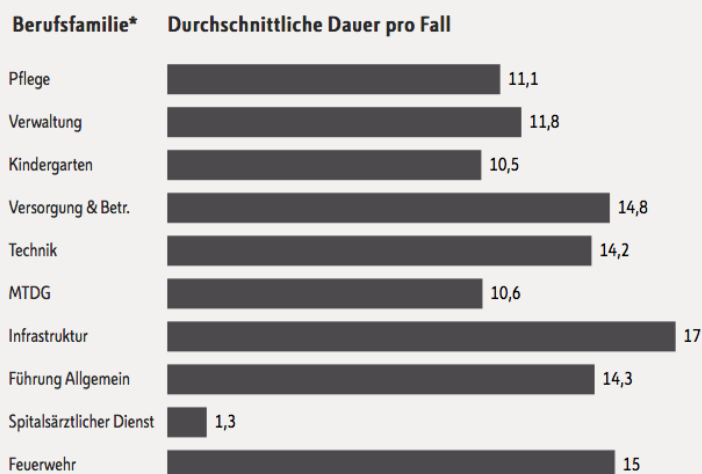


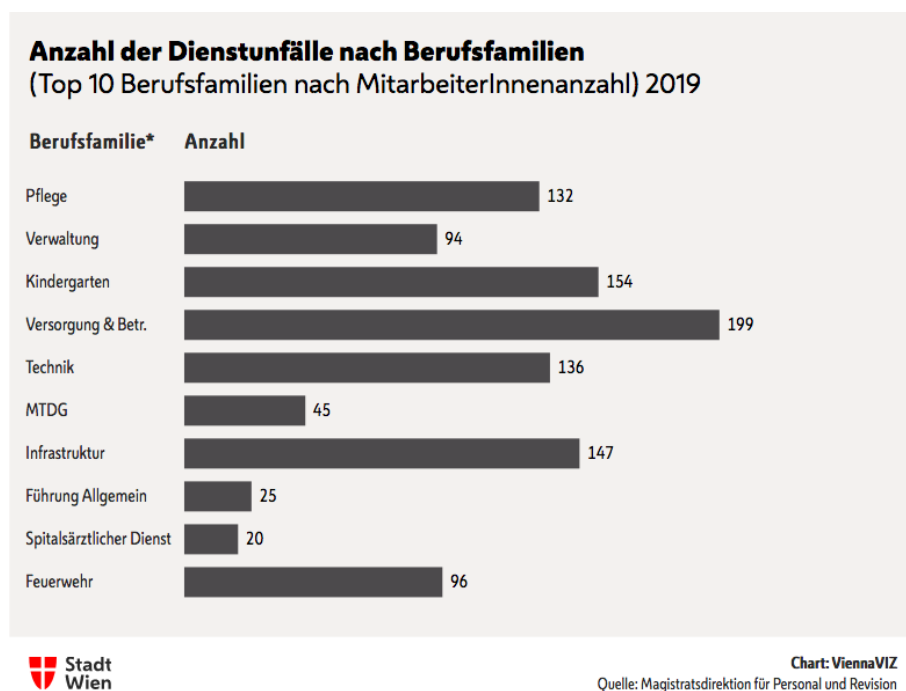
Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2019 Durchschnittliche Dauer pro Fall

Berufsfamilie	Durchschnittliche Dauer pro Fall
Pflege	11,14
Verwaltung/Administration	11,85
Kindergarten	10,51
Versorgungs- und Betreuungsdienste	14,81
Technik	14,20
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	10,55
Infrastruktur	17,01
Führung Allgemein	14,3
Spitalsärztlicher Dienst	1,32
Feuerwehr	14,98

Fehlzeiten infolge von Dienstunfällen



Anzahl der Dienstunfälle nach Berufsfamilien (Top 10 Berufsfamilien nach MitarbeiterInnenanzahl) 2019 Anzahl

Berufsfamilie	Anzahl
Pflege	132
Verwaltung/Administration	94
Kindergarten	154
Versorgungs- und Betreuungsdienste	199
Technik	136
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	45
Infrastruktur	147
Führung Allgemein	25
Spitalsärztlicher Dienst	20
Feuerwehr	96

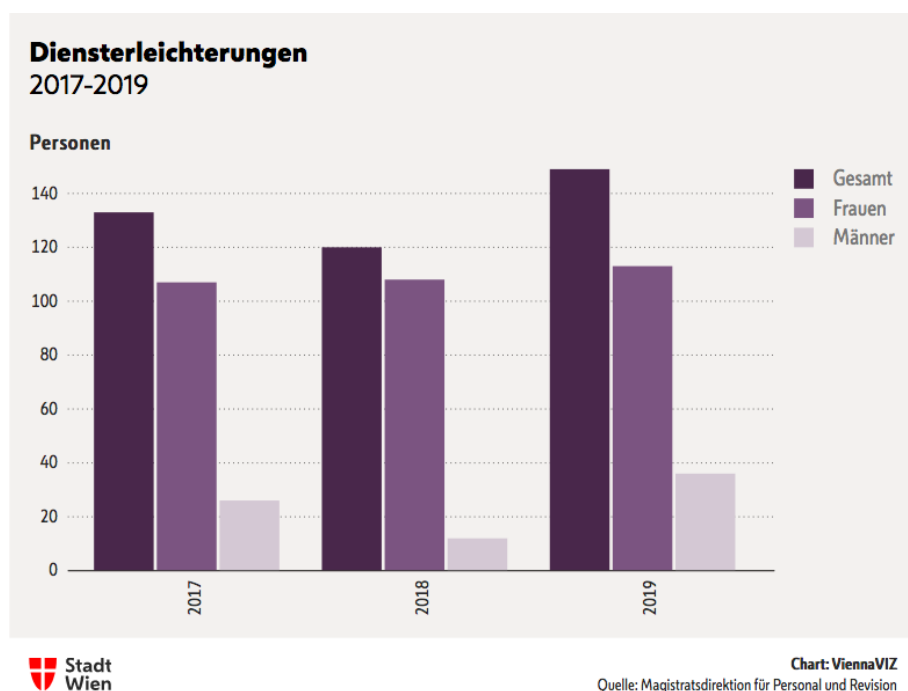
7.2 DIENSTERLEICHTERUNGEN NACH LÄNGEREN KRANKENSTÄNDEN

Bediensteten, die nach einem längeren Krankenstand ihren Dienst wieder antreten, 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 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Gesamt	133	120	149
Frauen	107	108	113
Männer	26	12	36

7.3 MASSNAHMEN ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Beratungs- und Betreuungsangebot

Die Stadt Wien nimmt als Dienstgeberin die Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr ernst. Neben der 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 sie eine Vielzahl von gebündelten Maßnahmen, zur Prävention und Gesundheitsförderung sowie Beratungs- und Betreuungsangeboten von Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern vor Ort in den Dienststellen an.

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.

Ergänzend zu den bestehenden psychologischen Beratungsstellen in der Magistratsabteilung für Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung sowie im Wiener Krankenanstaltenverbund wurde im Sommer 2019 die Psychologische Beratungsstelle des Unabhängigen Bedienstetenschutzes eingerichtet.

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“ – Teilprojekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Dem Motto „der Mensch im Mittelpunkt“ folgend, startete das Teilprojekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ Anfang 2019 mit der Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen und Prozesse. In der Konzeptionsphase wurde 2019 ein Gesamtkonzept entworfen das auf eine Optimierung von Präventionsmaßnahmen sowie eine Stärkung der Arbeitspsychologie setzt und die Kommunikation zwischen allen Beteiligten fördert. Eine Erhöhung der Zielgruppenorientierung bei Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderungsmaßnahmen sollen 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

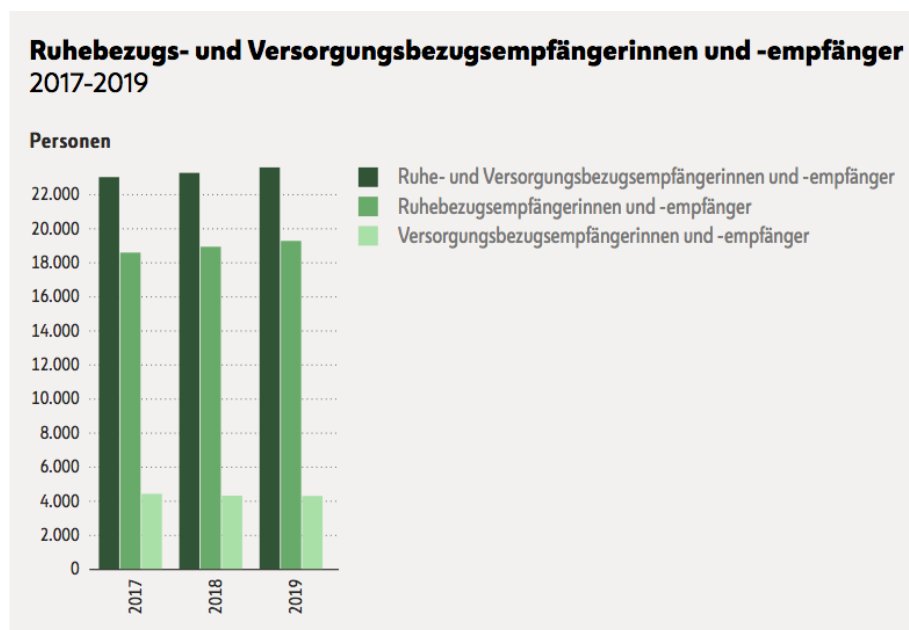


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Ruhe- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger	23.030	23.274	23.598
Ruhebezugsempfängerinnen und -empfänger	18.594	18.942	19.284
Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger	4.436	4.332	4.314

Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger 2017-2019

Durchschnittsalter

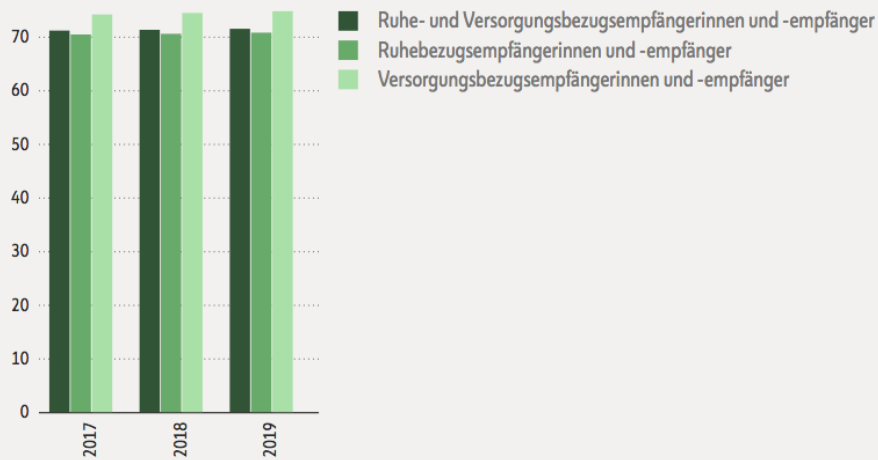


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger 2017-2019 Durchschnittsalter

	2017	2018	2019
Ruhe- und Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger	71,22	71,36	71,56
Ruhebezugsempfängerinnen und -empfänger	70,50	70,62	70,83
Versorgungsbezugsempfängerinnen und -empfänger	74,23	74,50	74,84

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

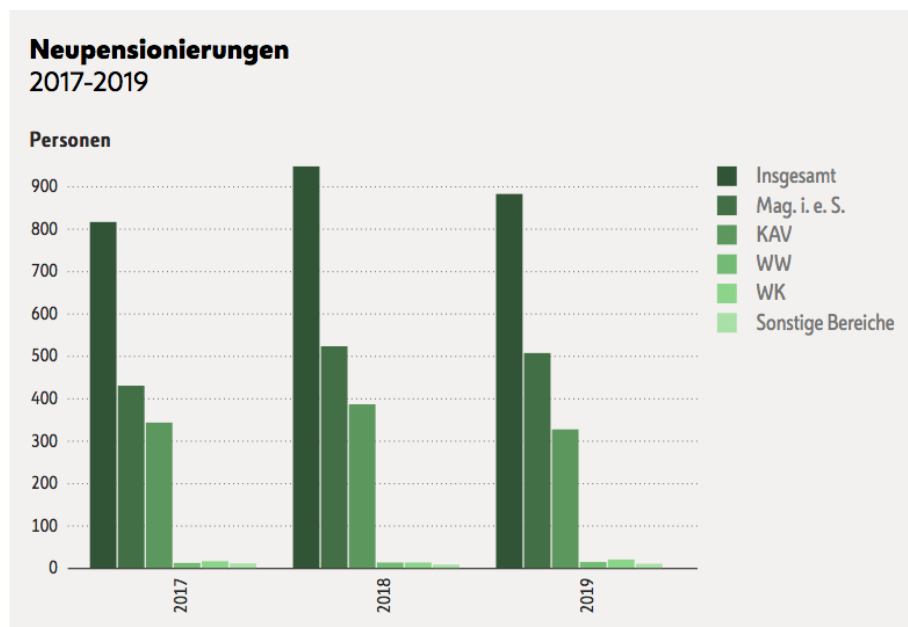


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Neupensionierungen 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
Insgesamt	817	948	883
Mag. i. e. S.	431	524	508
KAV	344	387	328
WW	13	14	15
WK	17	14	21
Sonstige Bereiche	12	9	11

Neupensionierungen 2017-2019

Durchschnittsalter

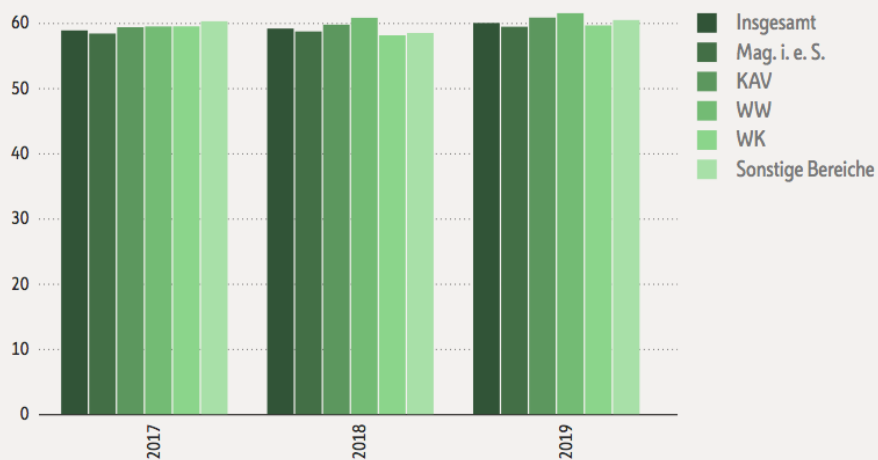


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Neupensionierungen 2017-2019 Durchschnittsalter

	2017	2018	2019
Insgesamt	58,93	59,23	60,07
Mag. i. e. S.	58,45	58,78	59,50
KAV	59,42	59,82	60,89
WW	59,54	60,87	61,58
WK	59,56	58,18	59,71
Sonstige Bereiche	60,33	58,54	60,53

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 2017-2019 Personen

	2017	2018	2019
65. Lebensjahr vollendet	20	23	35
Antrag: Pensionsalter erreicht	37	41	31
Aufschub über das 65. Lebensjahr hinaus	<5	<5	<5
Antrag: (Nacht-)Schwerarbeit	21	30	51
Antrag: ruhegenussfähige Dienstzeit erreicht	112	115	181
Antrag: 60. Lebensjahr vollendet	248	294	298
Dauernde Dienstunfähigkeit	353	414	284
Organisationsänderung	23	29	<5

Arten der Ruhestandsversetzung 2017-2019 Durchschnittsalter

	2017	2018	2019
65. Lebensjahr vollendet	65,04	65,03	65,14
Antrag: Pensionsalter erreicht	63,77	64,35	64,74
Aufschub über das 65. Lebensjahr hinaus	<5	<5	<5
Antrag: (Nacht-)Schwerarbeit	60,87	60,57	60,70
Antrag: ruhegenussfähige Dienstzeit erreicht	61,97	62,48	62,64
Antrag: 60. Lebensjahr vollendet	61,07	61,35	61,41
Dauernde Dienstunfähigkeit	55,45	55,88	55,76
Organisationsänderung	58,23	58,84	<5

8.3 PENSIONS-AUFWAND

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.

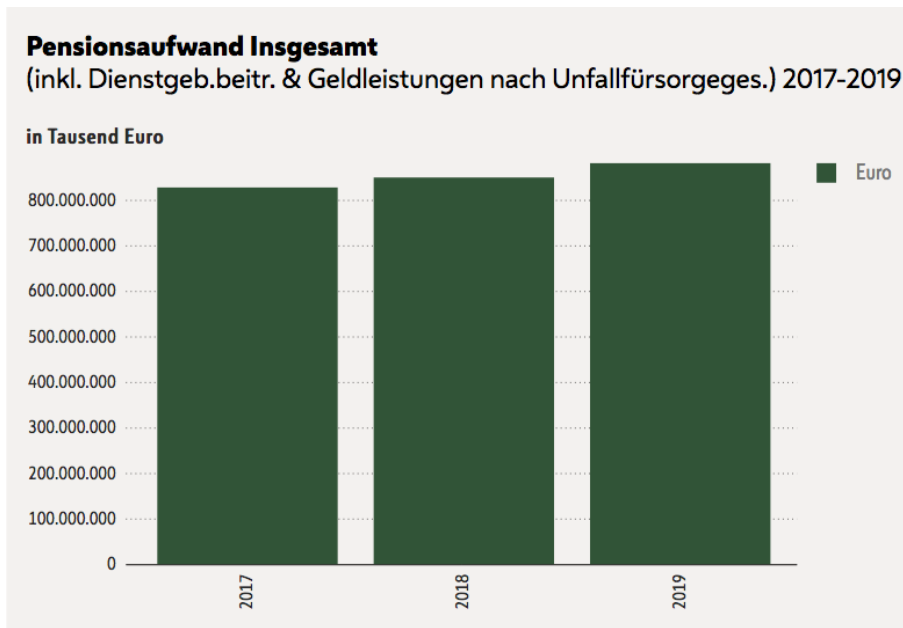


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Pensionsaufwand Insgesamt (Inklusive Dienstgeberbeiträge und Geldleistungen nach dem Unfallfürsorgegesetz) 2017-2019

	2017	2018	2019
Euro	828.210.167,40	850.127.369,42	881.652.559,37

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 0,63 Prozent und 2,8 Prozent. Zusätzlich ist von Pensionsteilen, die über 70 Prozent der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegen, ein Solidarbeitrag zu entrichten.

[Im Jahr 2019 betragen die 70 Prozent 3.654 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 2017-2019

Personen mit Pensionen

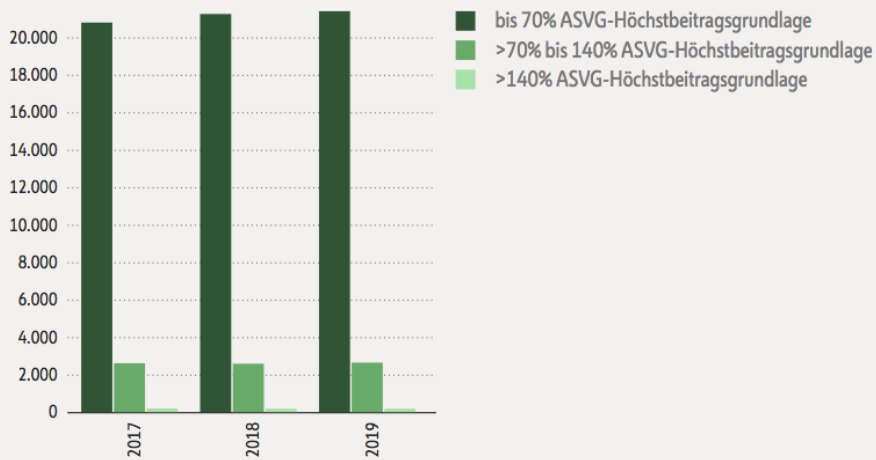


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Einnahmen 2017-2019

Personen mit Pensionen	2017	2018	2019
bis 70% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	20.819	21.276	21.426
>70% bis 140% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	2.637	2.606	2.671
>140% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	221	204	208

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:

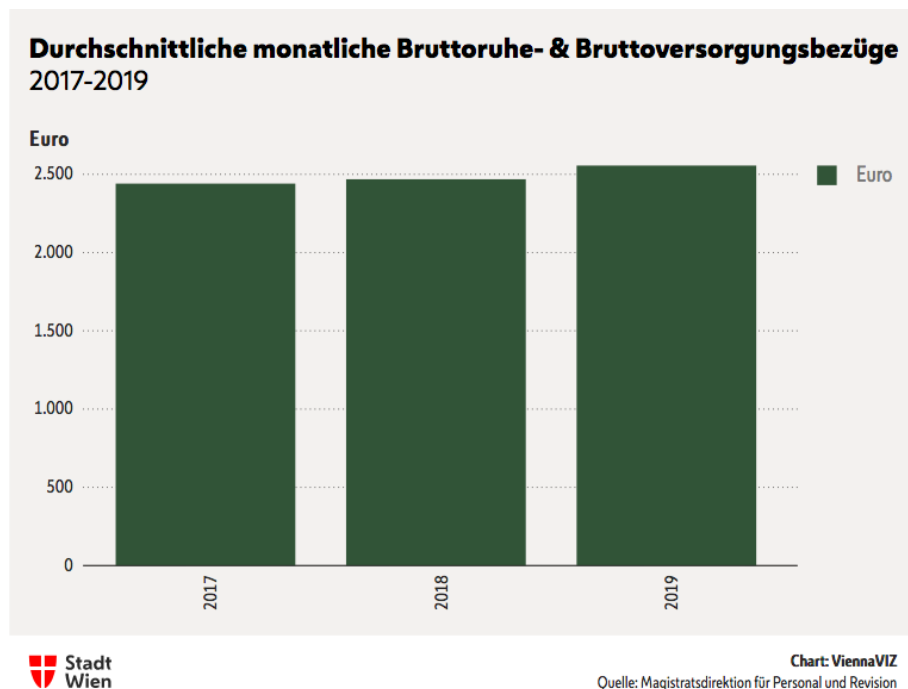
- Höhe des durchschnittlichen Aktivbezuges im Durchrechnungszeitraum,
- Lebensalter zum Zeitpunkt der Ruhstandsversetzung und
- pensionswirksame Gesamtdienstzeit.

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 2017-2019 Euro

	2017	2018	2019
Euro	2.440,76	2.468,60	2.555,82

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge bei Neupensionierungen

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

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- & Bruttoversorgungsbezüge bei Neupensionierungen 2017-2019

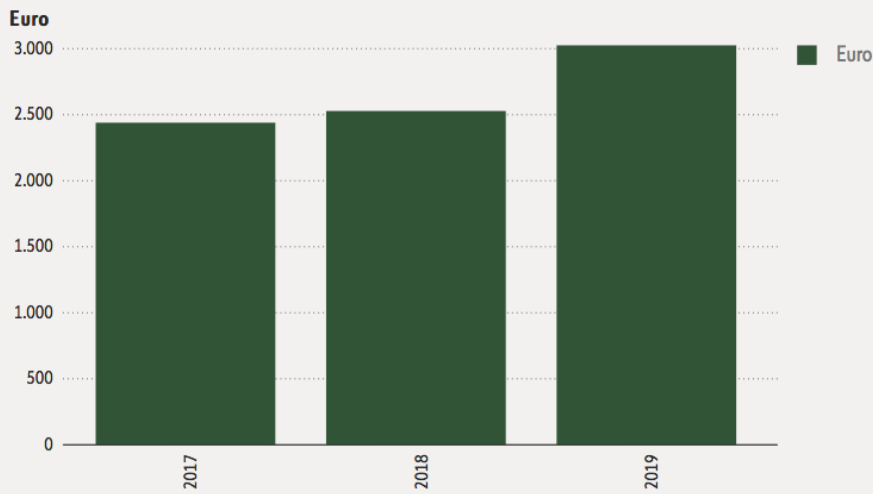


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge bei Neupensionierungen 2017-2019 Euro

	2017	2018	2019
Euro	2.439,19	2.528,12	3.025,12

Fragen zum Bericht?

Magistratsdirektion

Geschäftsbereich PERSONAL UND REVISION

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

Telefon: [+43 1 4000 81606](tel:+431400081606)

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