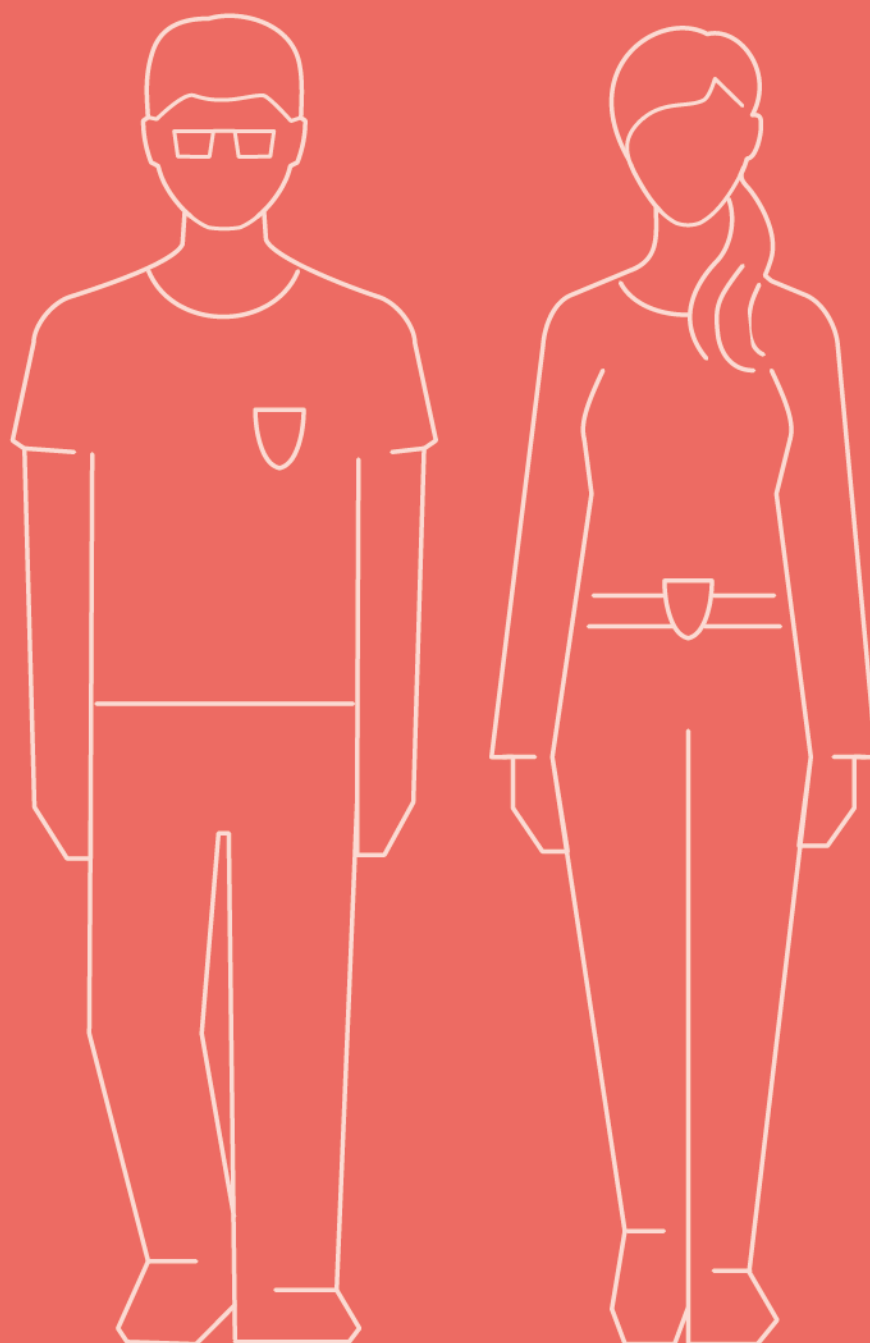
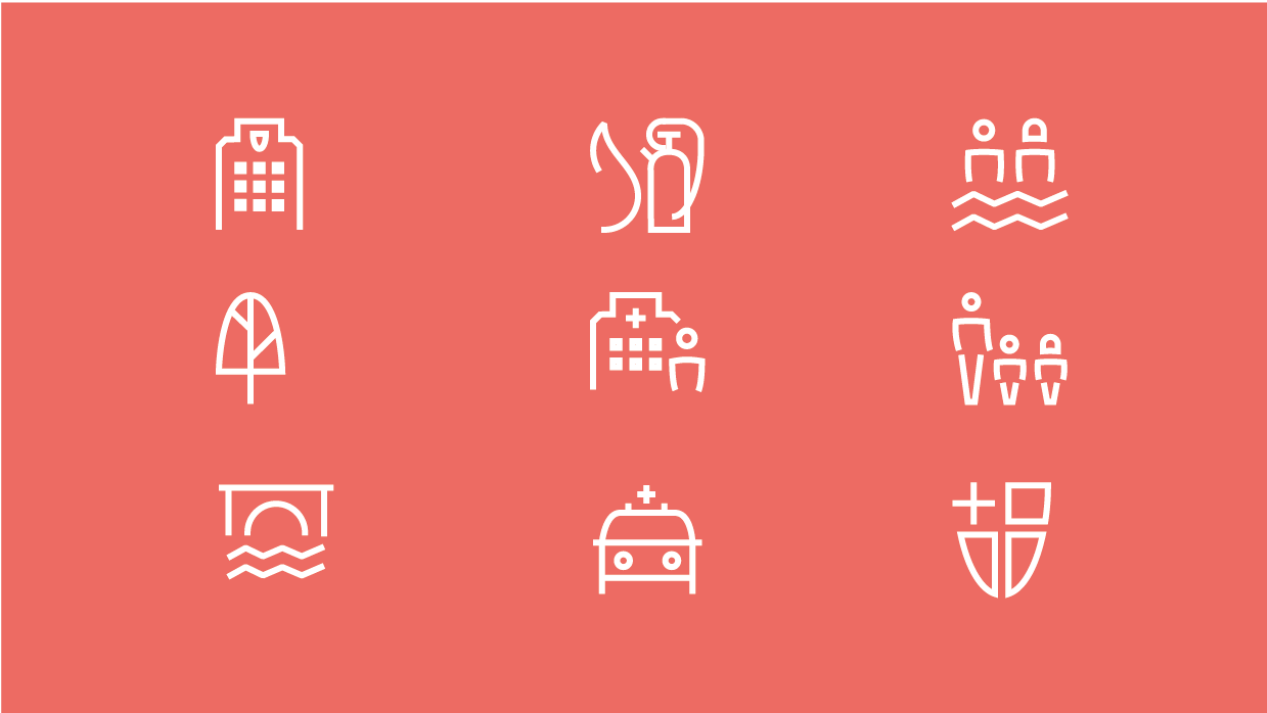


Personalbericht

2021



Einleitung



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: Lektorn eG, 1090 Wien

Vorwort



Liebe Leser*innen!

während das Jahr 2020 maßgeblich von der Corona-Pandemie geprägt war, hielt uns auch das Jahr 2021 mit einigen Herausforderungen auf Trab. Die Arbeitswelt steht im Wandel, eine Pensionierungswelle rollt auf uns zu und die Situation am Arbeitsmarkt entwickelt sich zunehmend von einem Fachkräftemangel hin zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel. Mit rund 67.000 Mitarbeitenden ist die Stadt Wien eine der größten Arbeitgeber*innen des Landes, und steht als solche mit vielen anderen Unternehmen in einem Wettbewerb um gut ausgebildete und talentierte Jobinteressent*innen.

Mehr denn je gilt es daher, alternative Zugänge zur Stadt Wien auszubauen und so verschiedene Zielgruppen anzusprechen sowie diese für nachhaltige Jobs mit Sinn zu begeistern. Mit der Initiative **Jobs PLUS Ausbildung** konnte die Stadt Wien in Kooperation mit dem WAFF und dem FH Campus Wien eine erfolgsversprechende Initiative auf die Beine stellen. Junge, engagierte Menschen erhalten durch diese Ausbildung nicht nur eine praktische Ausbildung in einer unserer Dienststellen, sie können auch die Studienberechtigungsprüfung sowie die magistratsinterne Dienstausbildung absolvieren und bekommen einen Verwaltungsberuf bei der Stadt Wien in Aussicht gestellt. Die hohe Anzahl an Bewerber*innen für den ersten Durchgang bestätigte uns, dass wir ein zeitgemäßes und attraktives Angebot schaffen konnten.

Unsere Karriereseite <https://jobs.wien.gv.at> wurde ausgerollt und hat sich zu einem nachgefragten Kontaktpunkt zwischen der Stadt Wien und potentiellen Bewerber*innen entwickelt und ist somit ein wichtiger Baustein eines modernen Recruiting-Prozesses. Seit Neuestem beantwortet auch ein **Chatbot** Fragen zur Bewerbung und Jobsuche. Doch nicht nur nach außen hin konnten wir vieles

weiterentwickeln – unsere interne Jobbörse wurde durch die neue Job-Plattform „**Mein JOB – Arbeiten für Wien**“ abgelöst. Diese ermöglicht unseren Mitarbeitenden, sich direkt online auf interne Stellenausschreibungen zu bewerben und gleichzeitig einen guten Überblick über die zahlreichen Jobangebote. Zusätzlich bietet sie Informationen zur Arbeitgeberin Stadt Wien und zur beruflichen Weiterentwicklung.

Letztlich hat uns die Pandemie auch einmal mehr aufgezeigt, wie wichtig Gesundheit ist. 2021 konnten wir unser betriebliches Gesundheitsmanagement **MAG.gesund.arbeiten** organisatorisch zentral verankern und Gesundheitsangebote für unsere Mitarbeitenden erheblich erweitern. Neben bestehenden arbeitsmedizinischen und -psychologischen Betreuungsangeboten werden nun zusätzlich betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen, wie z.B. Gesundheitstage, Rückentraining, Agemanagement und vieles mehr, abgestimmt auf die unterschiedlichen Bedarfe der Magistratsabteilungen, angeboten.

Um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, werden jedes Jahr die Personalkennzahlen anhand der Personalstruktur und des -aufwandes, der Arbeitszeit, der Gesundheit und der Mobilität der Bediensteten sowie der Ruhestandsversetzungen der Beamt*innen dargestellt.

Ich lade Sie herzlich ein, diesen Personalbericht zu lesen und dabei die Arbeitgeberin Stadt Wien besser kennenzulernen.

Dr.ⁱⁿ Cordula Gottwald, MA

Bereichsdirektorin für Personal und Revision

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 Bürger*innen, erbracht.

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: Wiener Gesundheitsverbund (WiGev), 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. Den Magistratischen Bezirksämtern für den 1. und 8. Bezirk, dem 10. Bezirk, dem 12. Bezirk und dem 21. Bezirk obliegen zusätzlich die Aufgaben eines Betriebsanlagenzentrums.

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 Bürger*innen. Dazu zählen unter anderem die Wien Holding GmbH und die Wiener Gewässer Management Gesellschaft mbH.

Zentrales Personalmanagement in der Stadt Wien

Zentrales Personalmanagement

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) wahrgenommen. Ein weiterer zentraler Bereich des Personalmanagements, das betriebliche Gesundheitsmanagement, ist strategisch in der MD-PR 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. Wesentliche Querschnittsfunktionen stellen auch die Pflege der Arbeitgeberin-Marke (Employer Branding) und das Personalmarketing inklusive der entsprechenden Maßnahmen dar. Diese entfalten ihre Wirkung an allen Berührungspunkten entlang der Employee Journey.

Dezentrales Personalmanagement in den Magistratsdienststellen

Zusätzlich werden in den Magistratsdienststellen, je nach Größe der Abteilung und Anzahl der Mitarbeitenden, 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.

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 Gesundheitsverbund, Stadt Wien – Wiener Wohnen, Wien Kanal und sonstige Bereiche

Magistrat i.e.S.

Magistratsdirektion, Stadtrechnungshof, Magistratische Bezirksämter, Magistratsabteilungen, Verwaltungsgericht, weisungsfreie Organe (z. B. Tierschutzombudsstelle Wien)

WiGev

Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund

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,

- Praktikant*innen,
- Krankenpflegeschüler*innen,
- den Wiener Stadtwerken zugewiesene Bedienstete,
- Landeslehrer*innen,
- Vertretungslehrer*innen der Musikschulen,
- Funktionär*innen und
- Kollektivvertragsbedienstete der MA 49 (Forst- und Landwirtschaftsbetrieb der Stadt Wien)

Auswertungstichtag

Der Auswertungstichtag der Daten ist grundsätzlich jeweils der 31. Dezember der Jahre 2019 bis 2021. 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

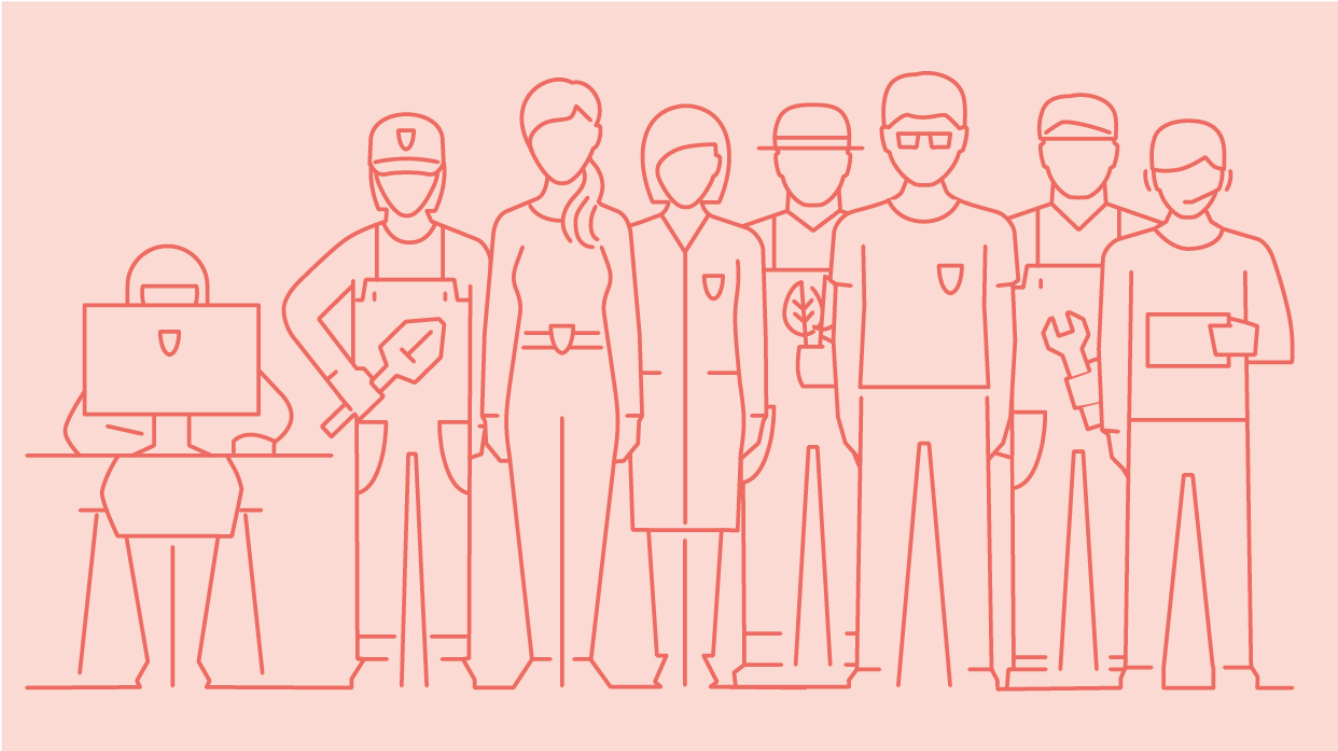
- **AMS** Arbeitsmarktservice
- **BEM** Betriebliches Eingliederungsmanagement
- **ECDL** European Computer Driving Licence
- **FSW** Fonds Soziales Wien
- **GEM** Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien
- **KFA** Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien
- **MA** Magistratsabteilung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

- **WW** Unternehmung Stadt Wien – Wiener Wohnen
- **WK** Unternehmung Wien Kanal
- **WiGev** Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund

Kurzbezeichnungen in Charts

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

Personalstruktur



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 (VZÄ¹) und Personen unterschieden.

Personalstand Gesamt 2019-2021 VZÄ

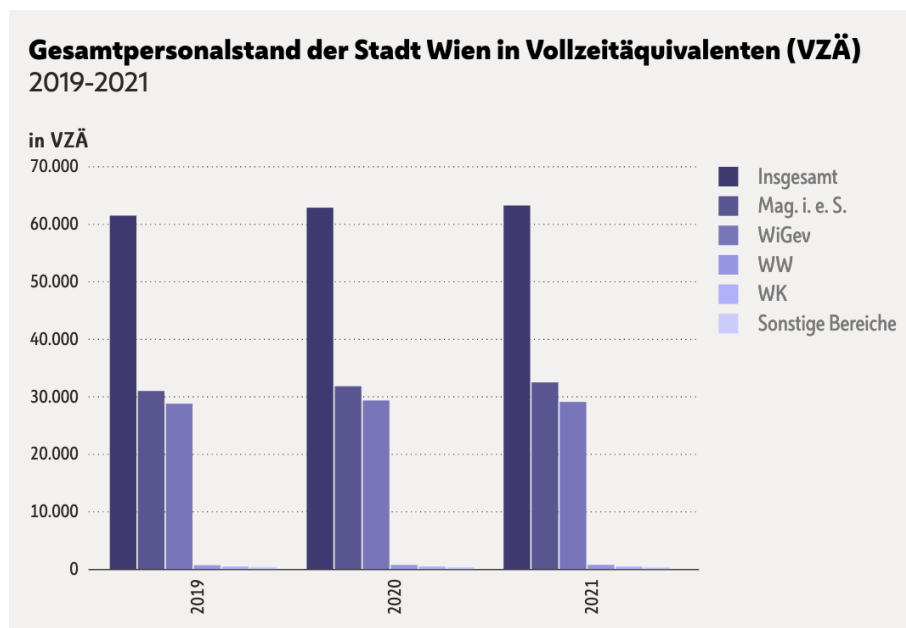


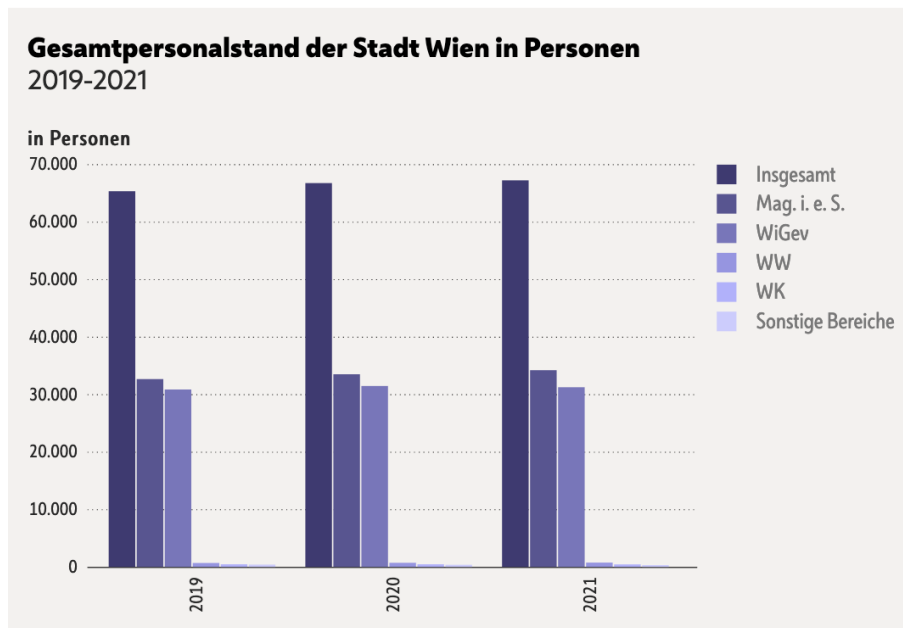
Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand 2019-2021 VZÄ

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

	2019	2020	2021
Insgesamt	61.509	62.890	63.276
Mag. i. e. S.	31.017	31.841	32.521
WiGev	28.818	29.378	29.112
WW	740	777	797
WK	520	513	495
Sonstige Bereiche	414	382	351

Personalstand 2019-2021 VZÄ



Personalstand 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	65.371	66.800	67.270
Mag. i. e. S.	32.717	33.551	34.261
WiGev	30.915	31.516	31.308
WW	752	788	810
WK	522	515	497
Sonstige Bereiche	465	430	394

Personalstand 2019-2021 Personen

Personalstand Frauen

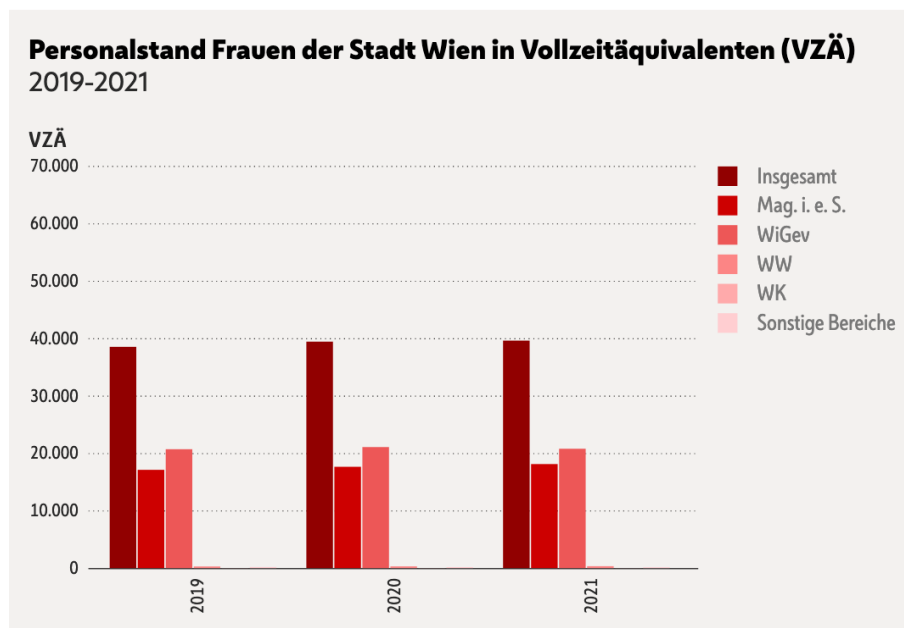


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Frauen 2019-2021 VZÄ

	2019	2020	2021
Insgesamt	38.583	39.491	39.676
Mag. i. e. S.	17.170	17.698	18.173
WiGev	20.755	21.135	20.847
WW	355	375	396
WK	51	51	48
Sonstige Bereiche	252	232	212

Personalstand Frauen 2019-2021 VZÄ

Personalstand Frauen der Stadt Wien in Personen 2019-2021

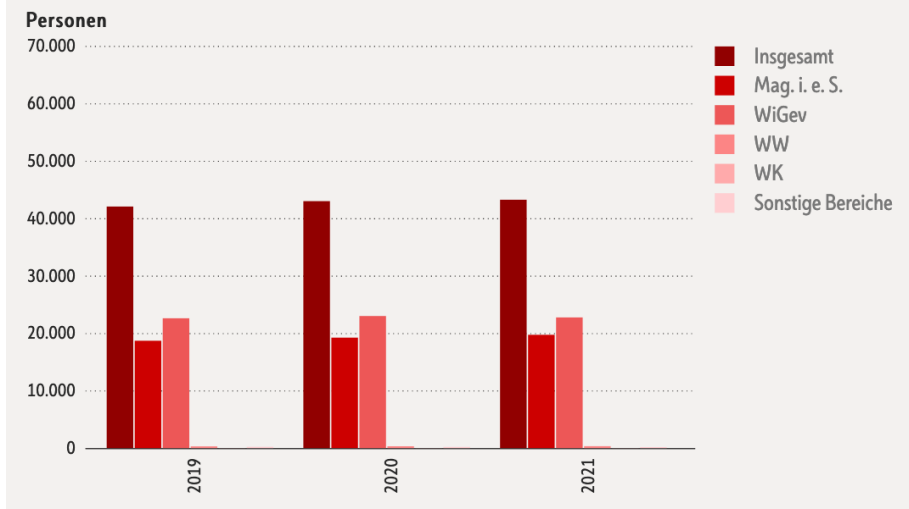


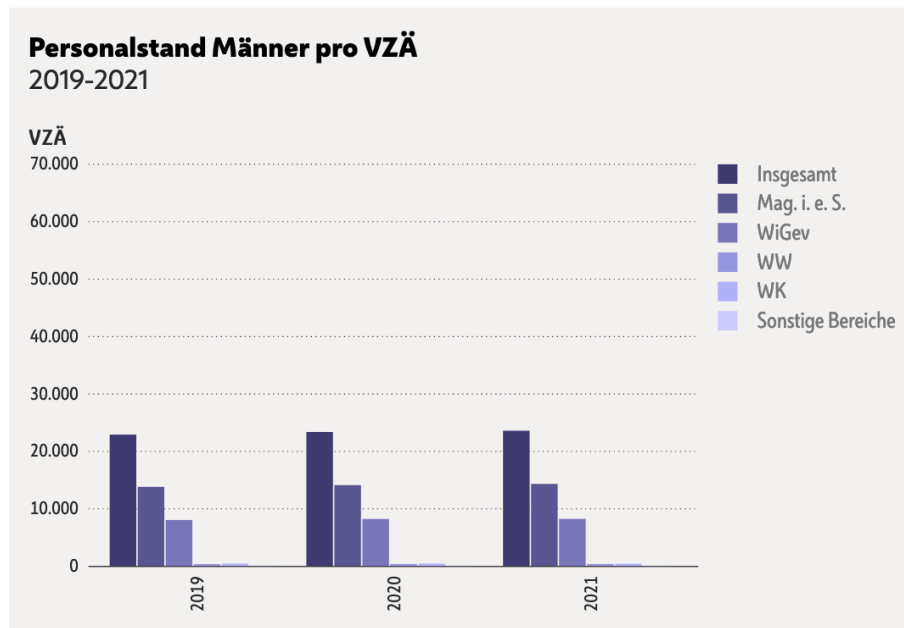
Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Frauen 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	42.133	43.065	43.314
Mag. i. e. S.	18.756	19.292	19.798
WiGev	22.670	23.070	22.816
WW	366	385	408
WK	53	53	50
Sonstige Bereiche	288	265	242

Personalstand Frauen 2019-2021 Personen

Personalstand Männer



Stadt
Wien

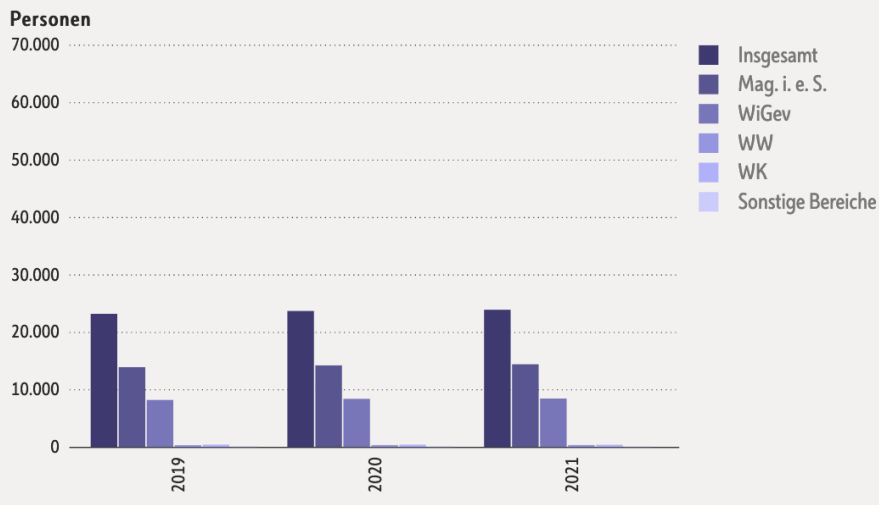
| Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Männer 2019-2021 VZÄ

	2019	2020	2021
Insgesamt	22.926	23.399	23.600
Mag. i. e. S.	13.847	14.142	14.348
WiGev	8.063	8.242	8.265
WW	385	402	401
WK	469	462	447
Sonstige Bereiche	162	151	139

Personalstand Männer 2019-2021 VZÄ

Personalstand Männer 2019-2021



Stadt
Wien

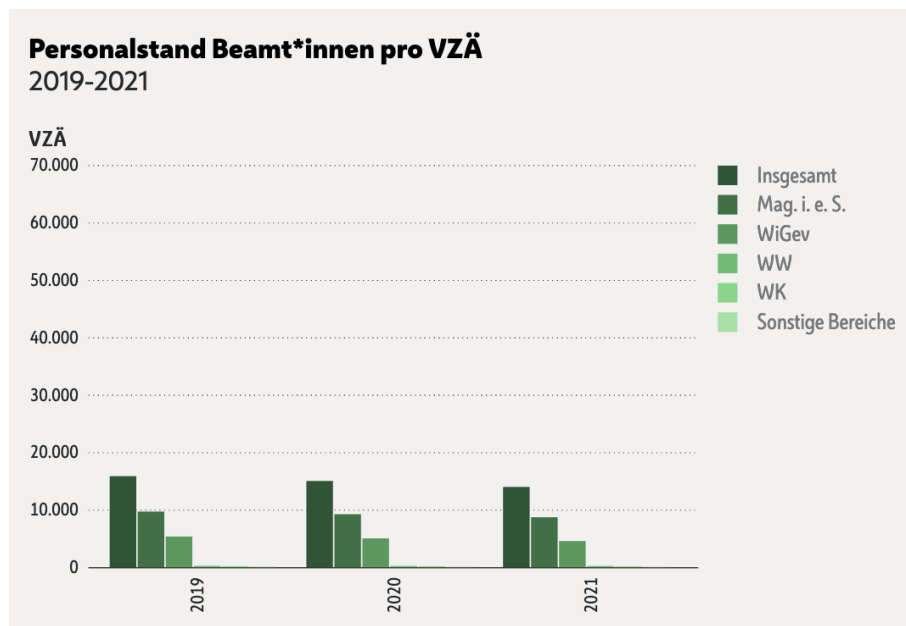
Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Männer 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	23.238	23.735	23.956
Mag. i. e. S.	13.961	14.259	14.463
WiGev	8.245	8.446	8.492
WW	386	403	402
WK	469	462	447
Sonstige Bereiche	177	165	152

Personalstand Männer 2019-2021 Personen

Beamt*innen



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

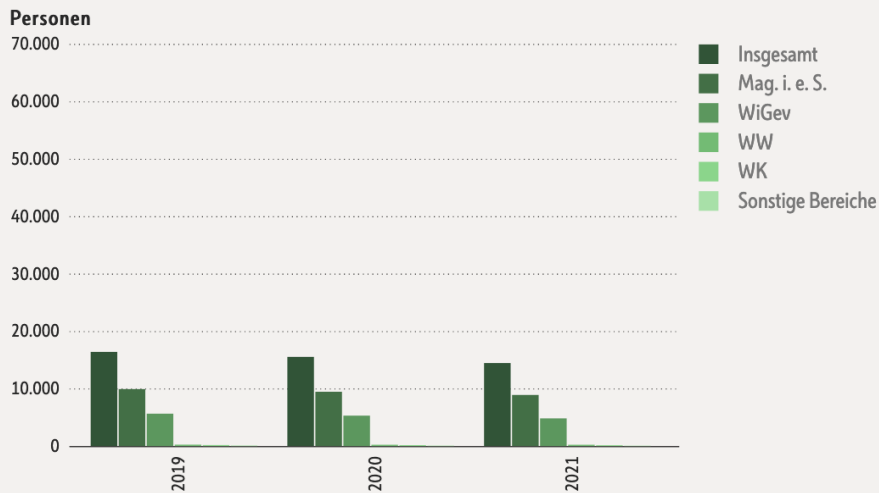
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Beamt*innen 2019-2021 VZÄ

	2019	2020	2021
Insgesamt	15.932	15.091	14.054
Mag. i. e. S.	9.753	9.299	8.773
WiGev	5.427	5.090	4.632
WW	325	309	295
WK	258	238	215
Sonstige Bereiche	169	155	140

Personalstand Beamt*innen 2019-2021 VZÄ

Personalstand Beamt*innen 2019-2021



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Beamt*innen 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	16.477	15.602	14.522
Mag. i. e. S.	9.996	9.526	8.976
WiGev	5.718	5.364	4.887
WW	328	312	298
WK	259	239	216
Sonstige Bereiche	176	161	145

Personalstand Beamt*innen 2019-2021 Personen

Vertragsbedienstete nach der VBO

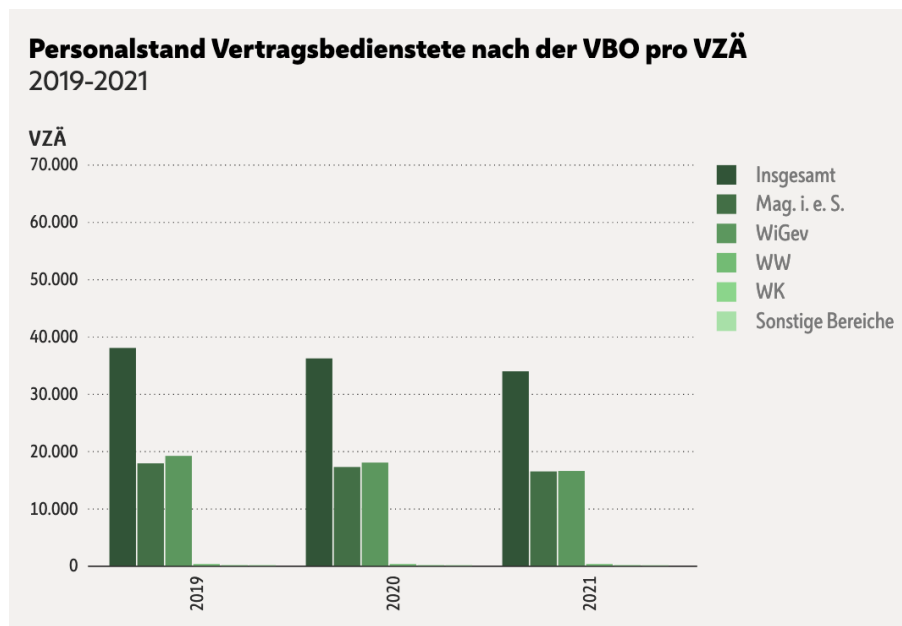


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Vertragsbedienstete nach der VBO 2019-2021 VZÄ

	2019	2020	2021
Ingesamt	38.109	36.280	34.025
Mag. i. e. S.	17.975	17.327	16.551
WiGev	19.265	18.105	16.642
WW	397	396	402
WK	228	226	218
Sonstige Bereiche	245	226	212

Personalstand Vertragsbedienstete nach der VBO 2019-2021 VZÄ

Personalstand Vertragsbedienstete nach der VBO 2019-2021

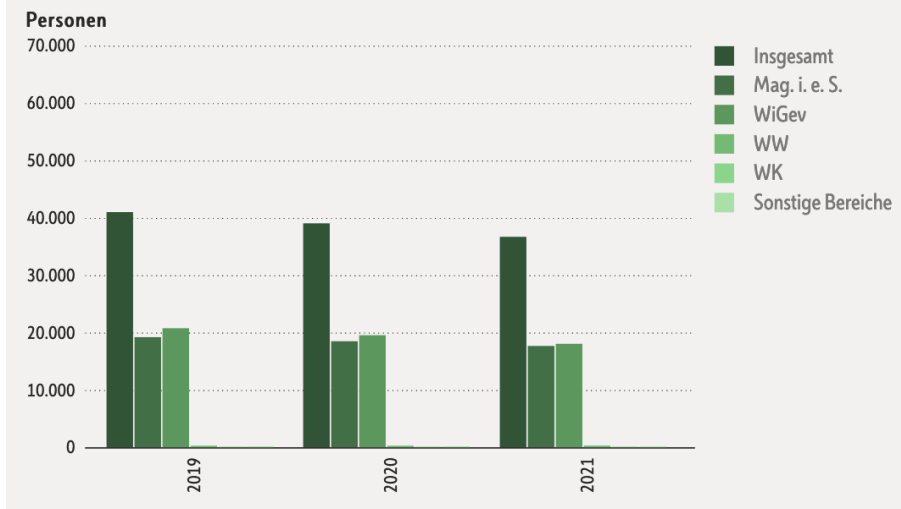


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Vertragsbedienstete nach der VBO 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	41.098	39.136	36.793
Mag. i. e. S.	19.308	18.587	17.769
WiGev	20.866	19.650	18.143
WW	406	404	412
WK	229	227	220
Sonstige Bereiche	289	268	249

Personalstand Vertragsbedienstete nach der VBO 2019-2021 Personen

Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz

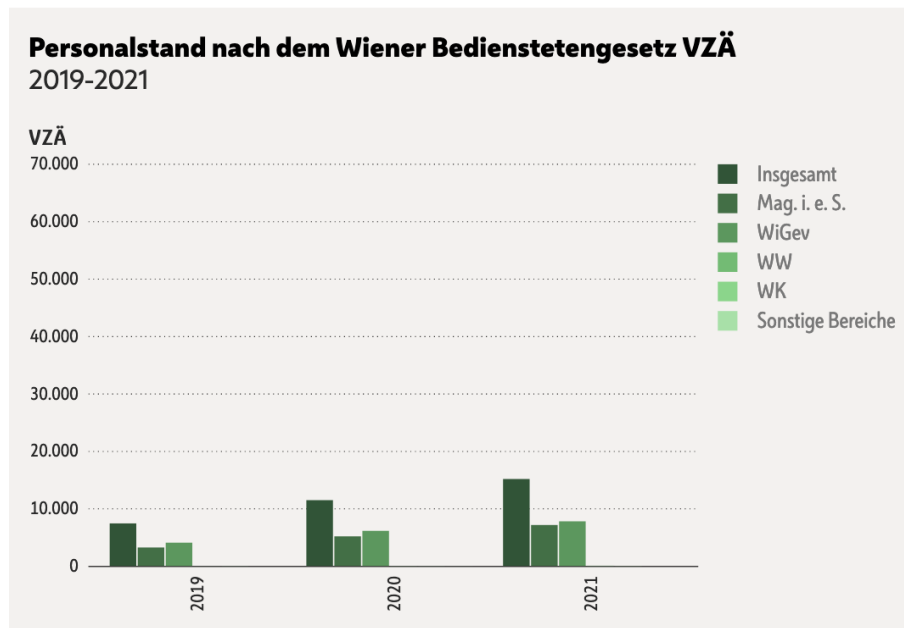


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz 2019-2021 VZÄ

	2019	2020	2021
Insgesamt	7.468	11.520	15.197
Mag. i. e. S.	3.289	5.215	7.197
WiGev	4.126	6.183	7.839
WW	18	72	100
WK	34	49	61
Sonstige Bereiche	0	1	0

Personalstand Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz 2019-2021 VZÄ

Personalstand nach dem Wiener Bedienstetengesetz 2019-2021

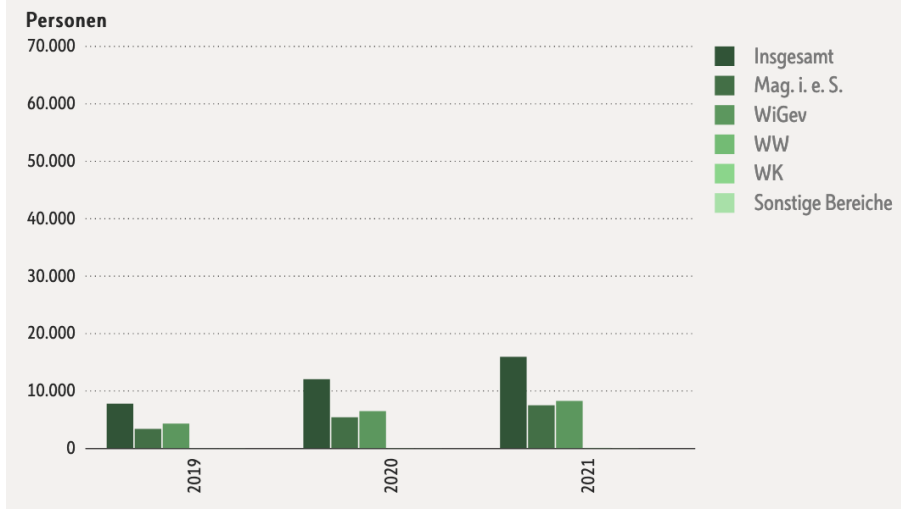


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz 2019-2021 Personen

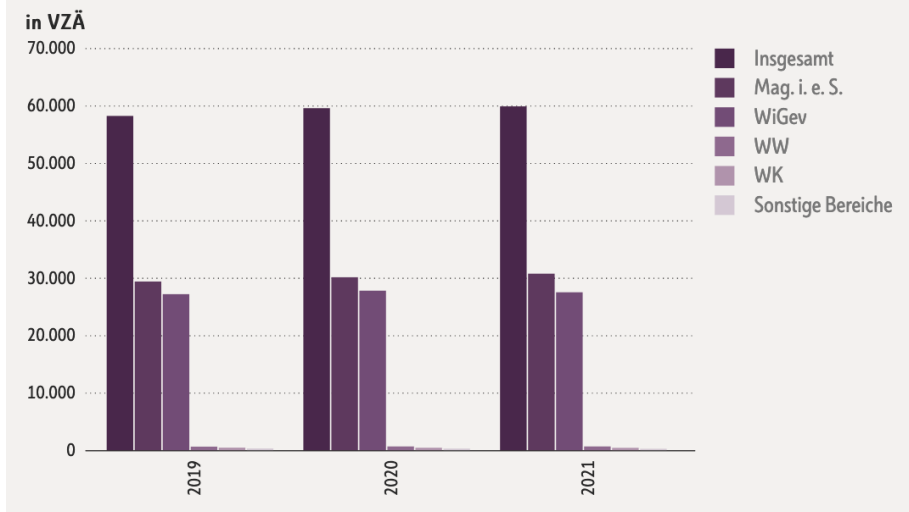
	2019	2020	2021
Insgesamt	7.796	12.062	15.955
Mag. i. e. S.	3.413	5.438	7.516
WiGev	4.331	6.502	8.278
WW	18	72	100
WK	34	49	61
Sonstige Bereiche	0	1	0

Personalstand Bedienstete nach dem Wiener Bedienstetengesetz 2019-2021 Personen

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 (VZÄ) 2019-2021



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2019-2021 VZÄ

	2019	2020	2021
Insgesamt	58.276	59.618	59.930
Mag. i. e. S.	29.452	30.186	30.811
WiGev	27.242	27.856	27.574
WW	694	725	734
WK	512	504	488
Sonstige Bereiche	375	348	323

Personalstand Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2019-2021 VZÄ

Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2019-2021

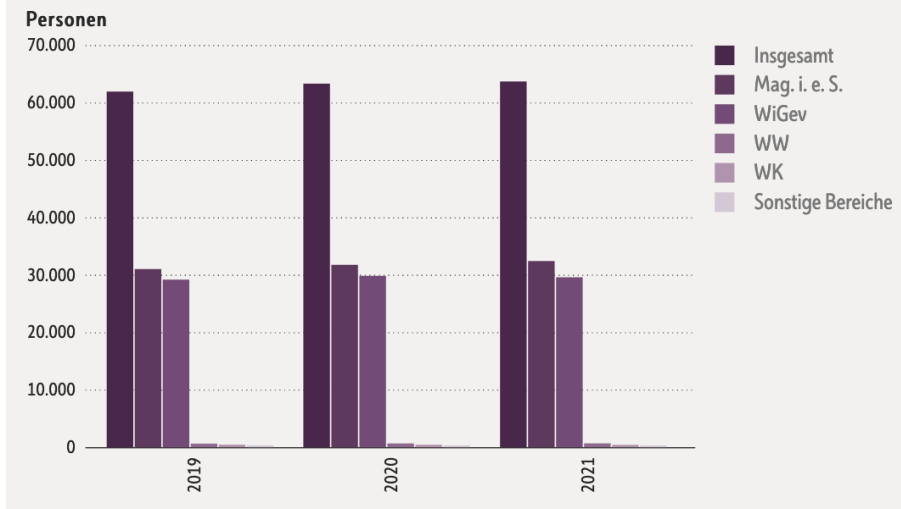


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	61.985	63.371	63.753
Mag. i. e. S.	31.093	31.837	32.487
WiGev	29.248	29.899	29.666
WW	706	736	746
WK	514	506	490
Sonstige Bereiche	424	393	364

Personalstand Gesamtpersonalstand mit Dienstleistung 2019-2021 Personen

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 2019-2021

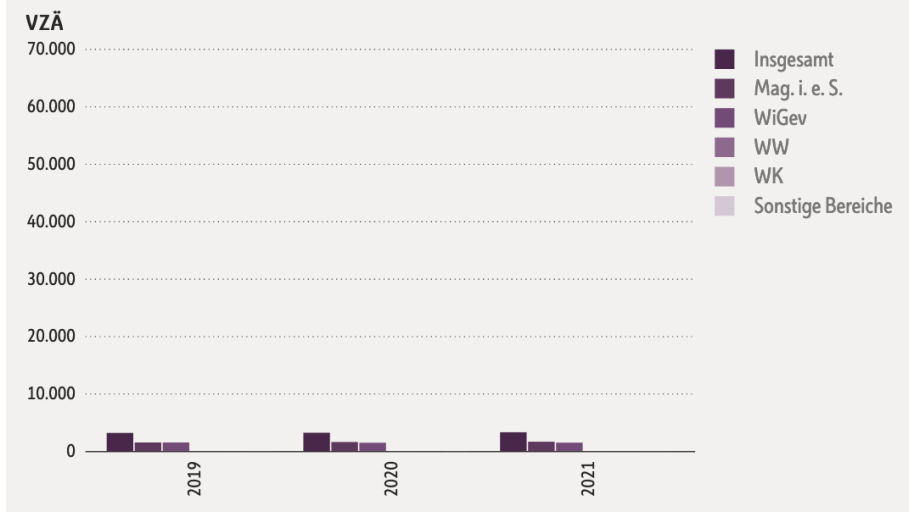


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2019-2021 VZÄ

	2019	2020	2021
Insgesamt	3.233	3.272	3.347
Mag. i. e. S.	1.565	1.655	1.710
WiGev	1.576	1.522	1.539
WW	46	52	63
WK	8	9	7
Sonstige Bereiche	39	34	28

Personalstand Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2019-2021 VZÄ

Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2019-2021

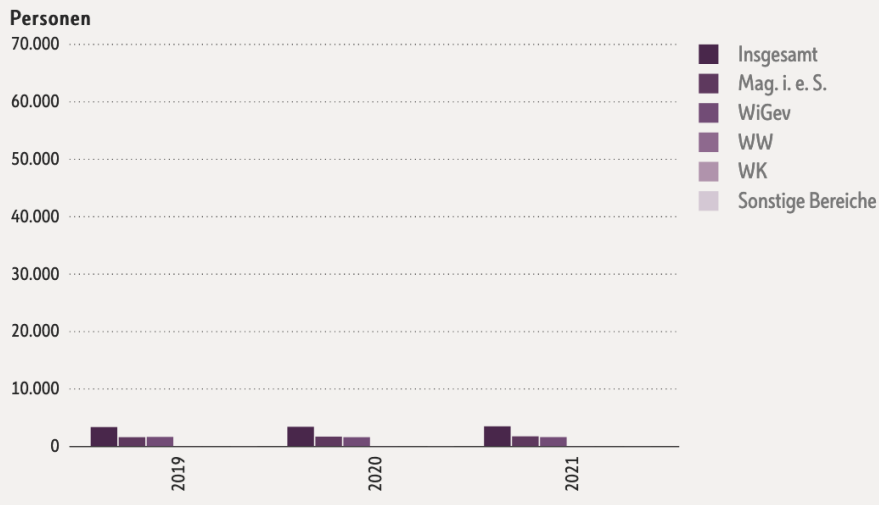


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Personalstand Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	3.386	3.429	3.517
Mag. i. e. S.	1.624	1.714	1.774
WiGev	1.667	1.617	1.642
WW	46	52	64
WK	8	9	7
Sonstige Bereiche	41	37	30

Personalstand Gesamtpersonalstand ohne Dienstleistung 2019-2021 Personen

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 Beamt*innen der Stadt Wien auch Beamtengruppen) genannt. Es sind über 250 unterschiedliche Bedienstetengruppen angeführt. Die Einreihung in eine Bedienstetengruppe ist mit der Zuordnung zu einem Gehaltsschema und einer Verwendungsgruppe verbunden.

Berufsfamilien, Modellfunktionen und Modellstellen

Für Bedienstete, die ab 1. Jänner 2018 neu in ein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien aufgenommen wurden, sowie für Umsteiger*innen in das neue Dienst- und Besoldungsrecht gilt die im Rahmen der Dienstrechts- und Besoldungsreform geschaffene neue Systematik des Wiener Bedienstetengesetzes. Diese basiert auf den Ergebnissen einer umfassenden Funktionsbewertung, bei der sämtliche Stellen an Hand von Anforderungsarten wie z.B. Wirkungsbereich, Entscheidungskompetenz und körperliche oder psychische Beanspruchung analysiert und einer Berufsfamilie, Modellfunktion bzw. Modellstelle zugeordnet wurden.

Dadurch wird eine gendergerechte, diskriminierungsfreie und transparente Entlohnung der mit dem jeweiligen Arbeitsplatz bzw. Dienstposten verbundenen Funktionen und Tätigkeiten sichergestellt. Diese insgesamt 34 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.

Vor dem Hintergrund der sich ändernden berufsrechtlichen Rahmenbedingungen, laufenden organisatorischen Anpassungen innerhalb des Magistrates und dem Umstand, dass das neue Besoldungssystem der Stadt Wien in stärkerem Ausmaß

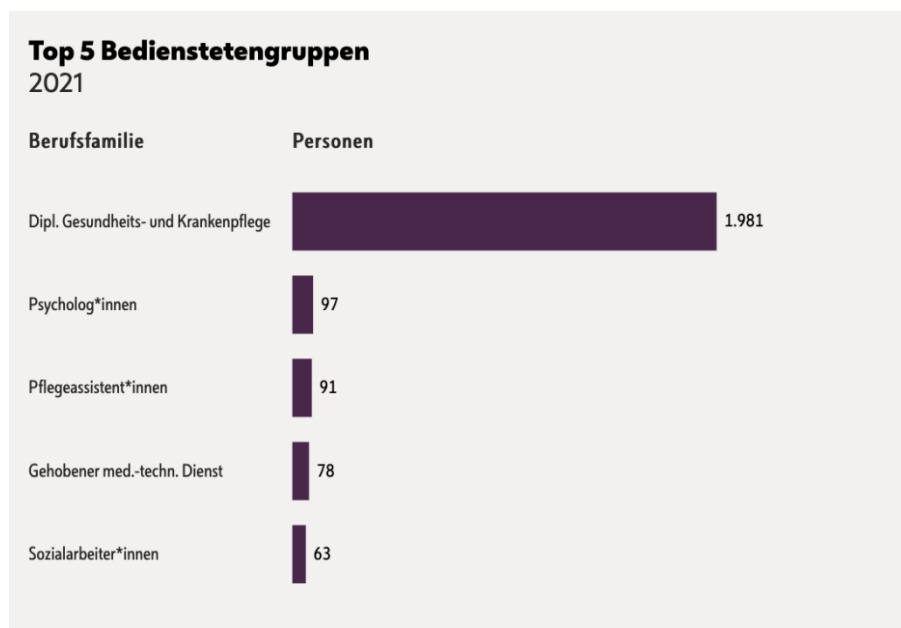
funktionsorientiert ausgerichtet ist, war es im Berichtszeitraum notwendig bei einzelnen Modellfunktionen entsprechende Anpassungen vorzunehmen. Diese betreffen insbesondere den Gesundheitsbereich sowie die Einführung der Sprachförderkräfte in den Kindergärten.

Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz

Der Umstieg in das Wiener Bedienstetengesetz ist ab 1. April 2021 für alle Bediensteten mit einem aufrechten Dienstverhältnis zur Stadt Wien möglich, die vor dem 1. Jänner 2018 in dieses Dienstverhältnis nach der Vertragsbedienstetenordnung 1995 oder der Dienstordnung 1994 aufgenommen wurden. Bedienstete, die ihr Interesse am Umstieg bis 30. Juni 2021 bekannt gaben, konnten auch rückwirkend ab 1. April 2021 umsteigen.

Im Berichtszeitraum bekundeten 2.906 Bedienstete ihr Interesse am Umstieg, davon waren 2.452 Bedienstete im WiGeV tätig. Es wurden 1.803 Informationen der Dienstgeberin erstellt, zu denen 1.083 Bedienstete wirksame Umstiegserklärungen abgegeben haben. 407 Umstiege wurden durchgeführt.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die 5 Bedienstetengruppen 2021 mit der größten Anzahl an einem Umstieg interessierten Bediensteten:

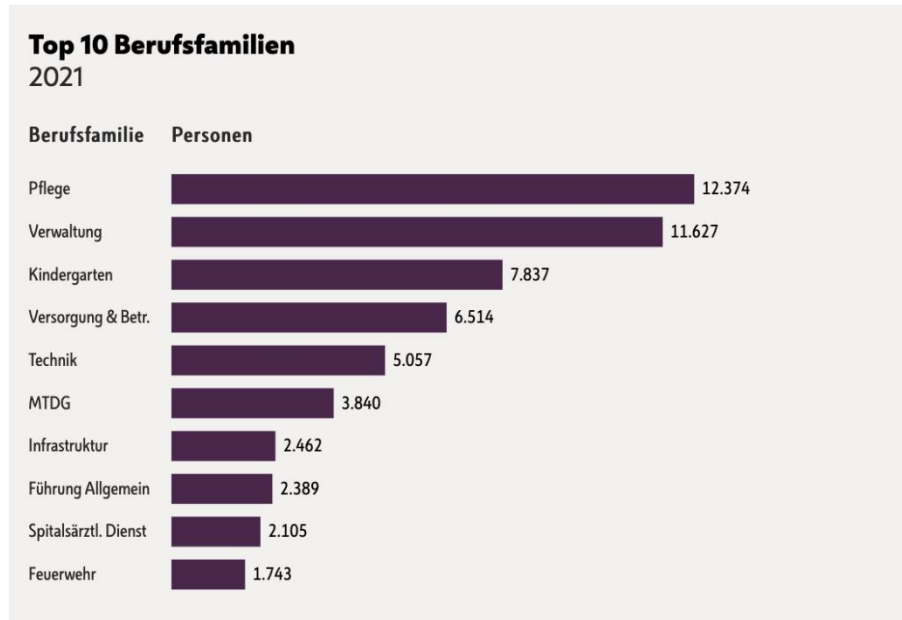


Bedienstetengruppe	Personen
Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege	1981
Psycholog*innen	97
Pflegeassistent*innen	91
Gehobener medizinisch-technischer Dienst	78
Sozialarbeiter*innen	63

Top 5 Bedienstetengruppen 2021

Die zehn größten Berufsfamilien

Die nachfolgende Darstellung orientiert sich an der neuen Systematik des Wiener Bedienstetengesetzes. Die überwiegende Zahl der Bediensteten, die noch dem alten Besoldungssystem unterliegen, wurde für diese Darstellung ebenfalls den neuen Berufsfamilien zugeordnet.

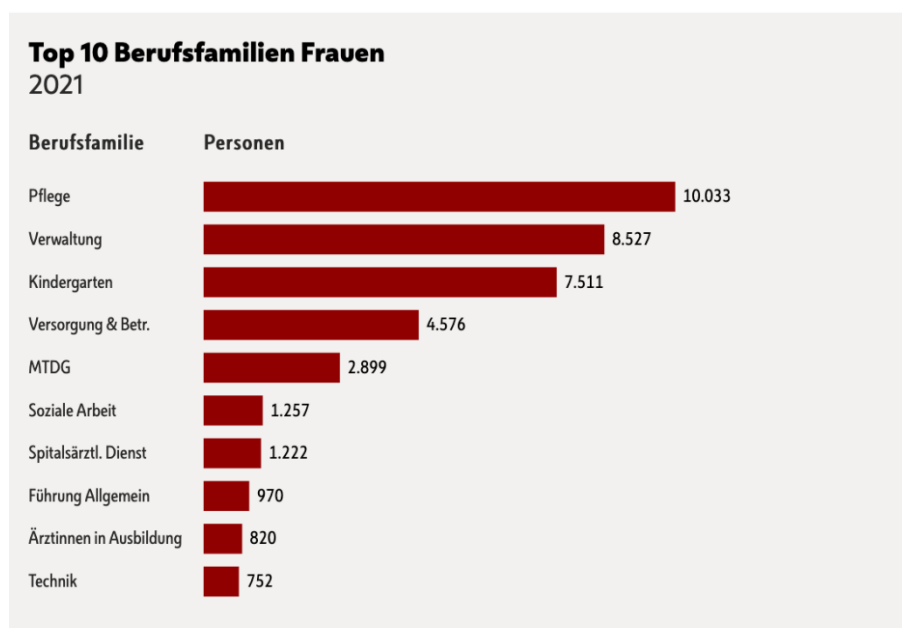


Top 10 Berufsfamilien 2021

Berufsfamilie	Personen
Pflege	12.374
Verwaltung/Administration	11.627
Kindergarten	7.837
Versorgungs- und Betreuungsdienste	6.514
Technik	5.057
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	3.840
Infrastruktur	2.462
Führung Allgemein	2.389
Spitalsärztlicher Dienst	2.105
Feuerwehr	1.743

Top 10 Berufsfamilien 2021

Top 10 Berufsfamilien Frauen

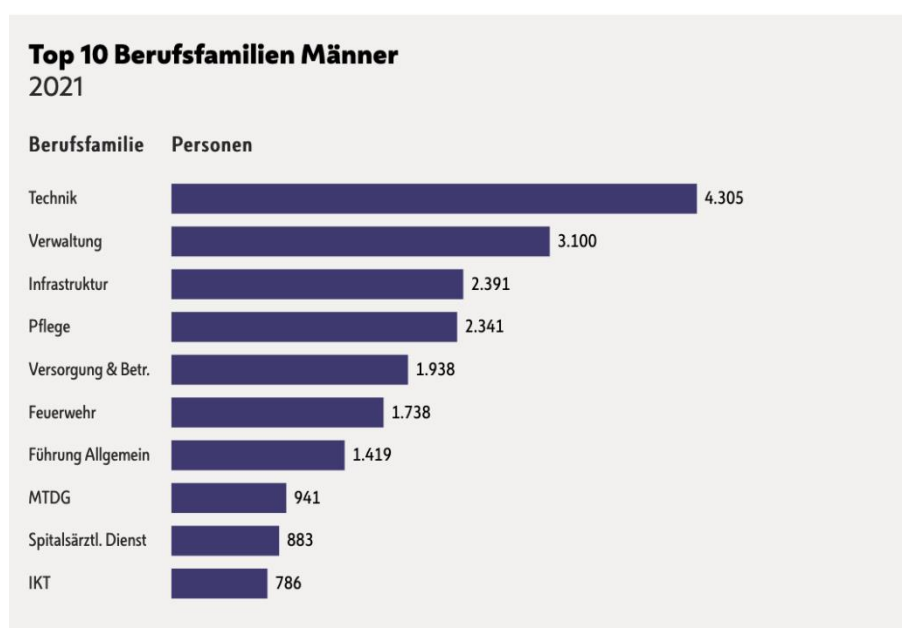


Top 10 Berufsfamilien Frauen 2021

Berufsfamilie	Personen
Pflege	10.033
Verwaltung/Administration	8.527
Kindergarten	7.511
Versorgungs- und Betreuungsdienste	4.576
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	2.899
Soziale Arbeit/Sozialer Dienst	1.257
Spitalsärztlicher Dienst	1.222
Führung Allgemein	970
Ärztinnen in Ausbildung	820
Technik	752

Top 10 Berufsfamilien Frauen 2021

Top 10 Berufsfamilien Männer 2021



Top 10 Berufsfamilien Männer 2021

Berufsfamilie	Personen
Technik	4.305
Verwaltung/Administration	3.100
Infrastruktur	2.391
Pflege	2.341
Versorgungs- und Betreuungsdienste	1.938
Feuerwehr	1.738
Führung Allgemein	1.419
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	941
Spitalsärztlicher Dienst	883
Informations-/Kommunikationstechnologie (IKT)	786

Top 10 Berufsfamilien Männer 2021

Altersstruktur

Durchschnittsalter der Bediensteten

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

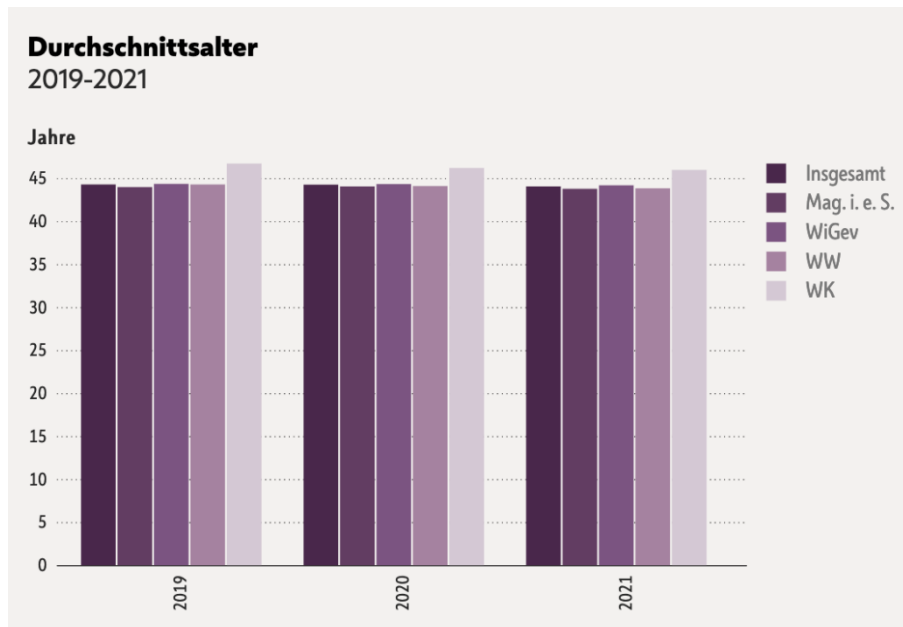


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittsalter 2019-2021 Jahre

	2019	2020	2021
Insgesamt	44,33	44,31	44,10
Mag. i. e. S.	44,02	44,10	43,82
WiGev	44,40	44,38	44,24
WW	44,33	44,15	43,88
WK	46,76	46,24	46,01

Durchschnittsalter 2019-2021 Jahre

Durchschnittsalter Frauen

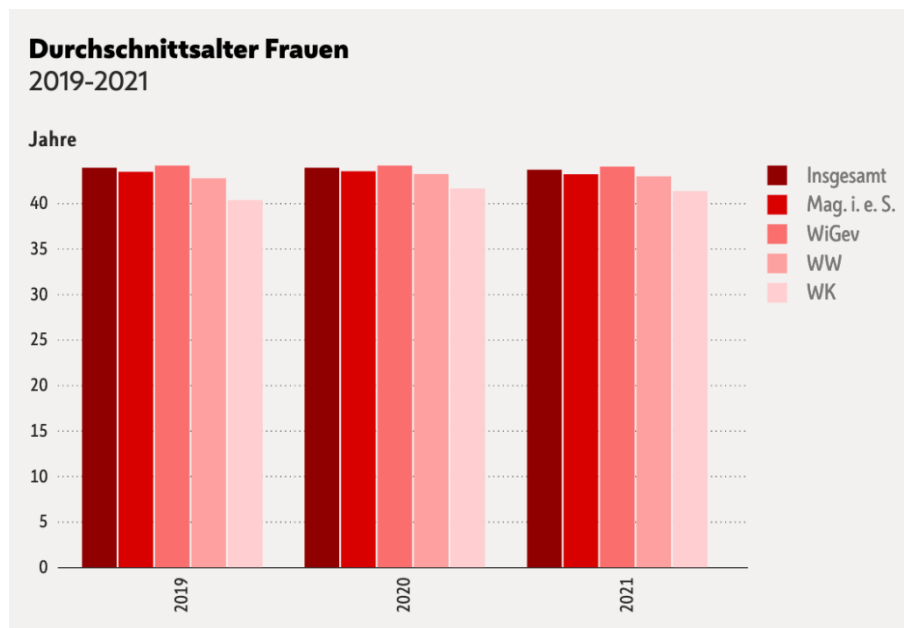


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittsalter Frauen 2019-2021 Jahre

	2019	2020	2021
Insgesamt	43,94	43,94	43,73
Mag. i. e. S.	43,49	43,56	43,23
WiGev	44,18	44,18	44,07
WW	42,79	43,25	43,00
WK	40,38	41,66	41,38

Durchschnittsalter Frauen 2019-2021 Jahre

Durchschnittsalter Männer

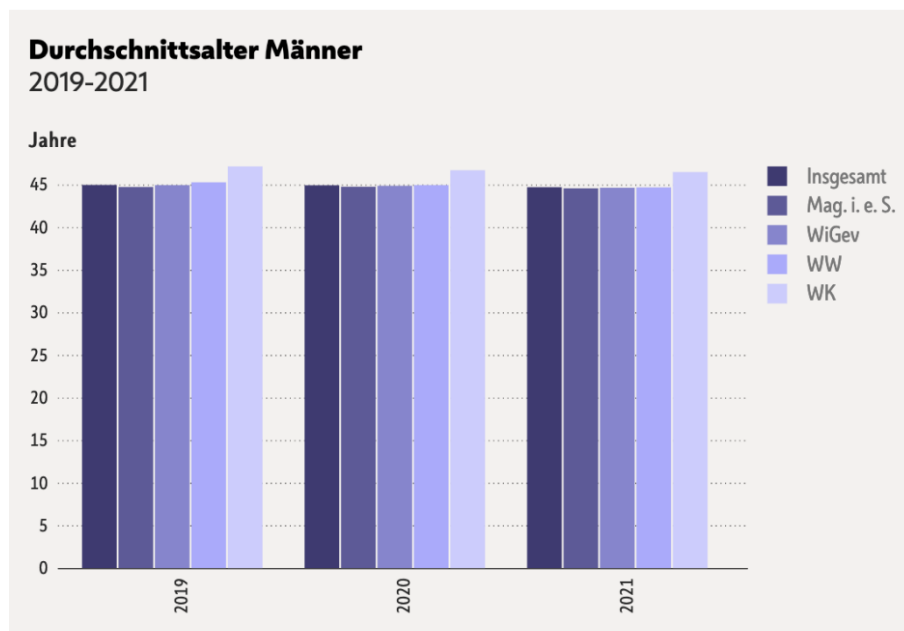


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

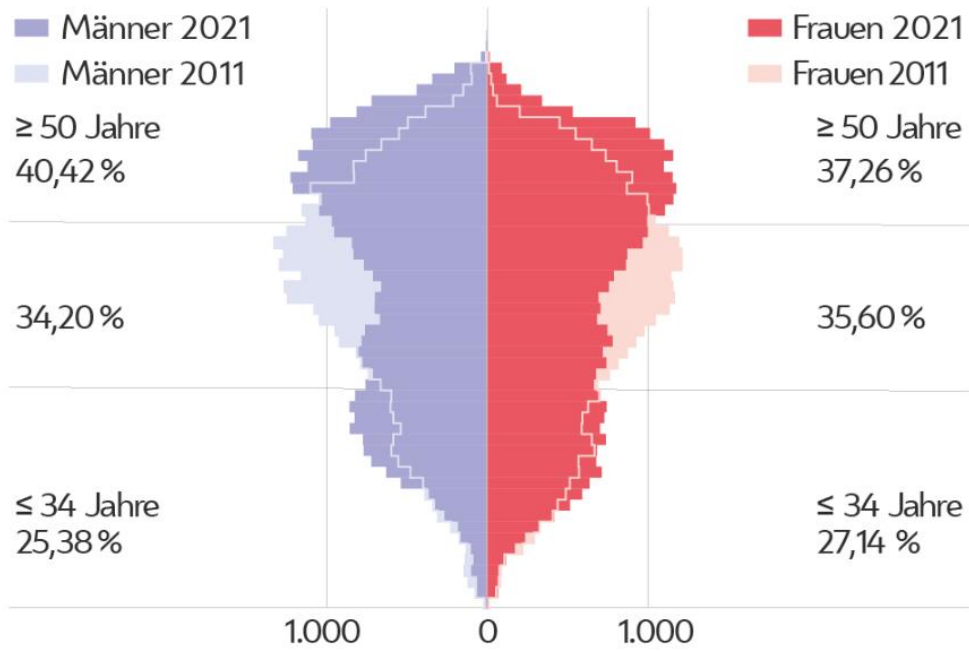
Durchschnittsalter Männer 2019-2021 Jahre

	2019	2020	2021
Insgesamt	45,03	44,98	44,77
Mag. i. e. S.	44,78	44,82	44,63
WiGev	45,00	44,93	44,69
WW	45,34	45,00	44,74
WK	47,20	46,75	46,54

Durchschnittsalter Männer 2019-2021 Jahre

Altersstruktur der Bediensteten

Das folgende Diagramm stellt das Alter der Bediensteten in Einzeljahren nach Geschlecht zum Stichtag 30. Juni 2021 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 2011 angegeben.



Menschen mit Behinderungen

Integration von Menschen mit Behinderungen

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 Behinderungen 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.

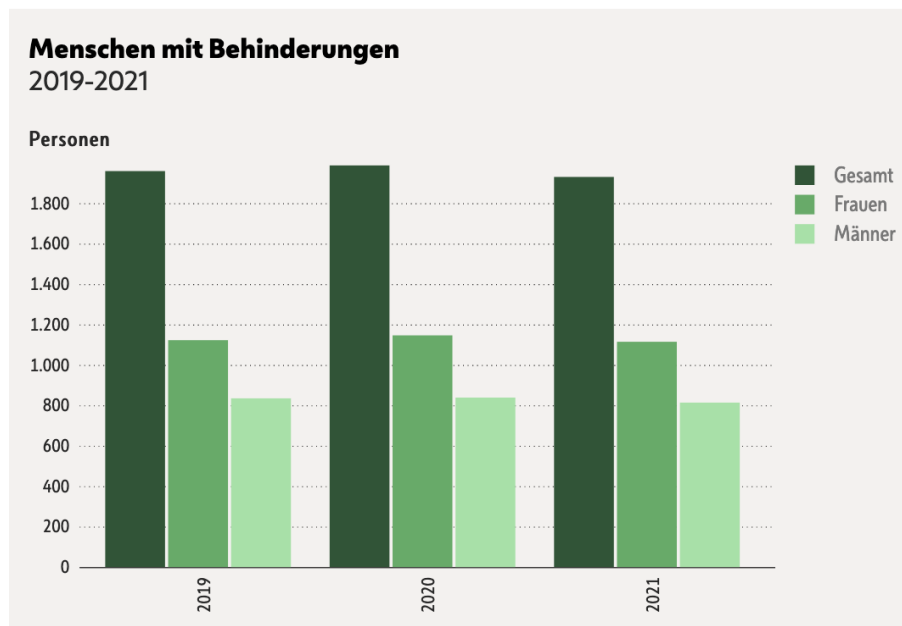


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Menschen mit Behinderungen 2019-2021 Personen

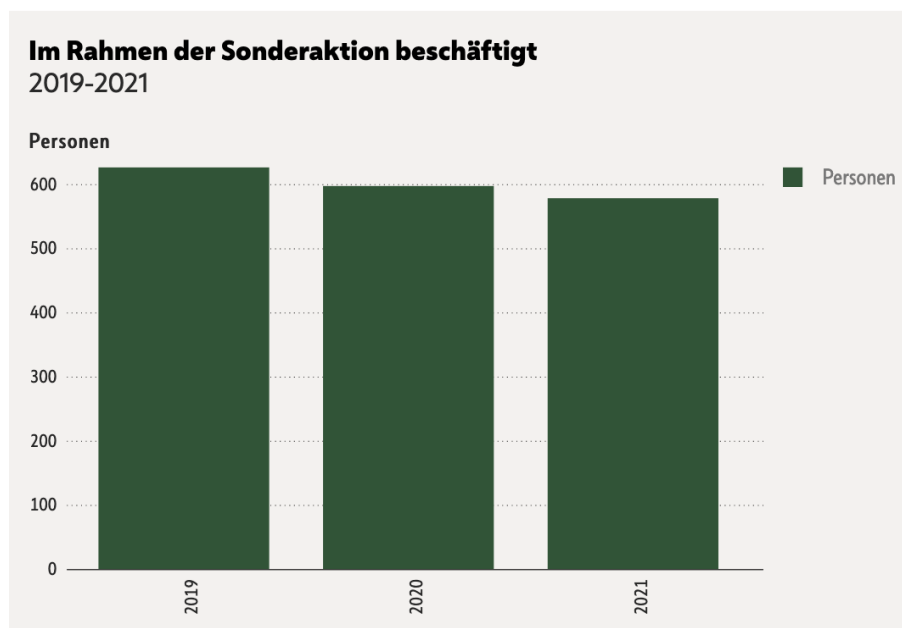
	2019	2020	2021
Gesamt	1.962	1.990	1.933
Frauen	1.125	1.149	1.117
Männer	837	841	816

Menschen mit Behinderungen 2019-2021 Personen

Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht² gemäß [Behinderteneinstellungsgesetz](#) wird seitens des Sozialministeriumservices alljährlich für das jeweils vorangegangene Kalenderjahr überprüft und war im Jahr 2021 zu 111,1 Prozent gegeben.

Sonderaktion für Menschen mit Behinderungen

Seit 1981 besteht eine dauerhafte Sonderaktion zur Aufnahme von begünstigten Personen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, in deren Rahmen die behinderten Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden mit Behinderungen in den Arbeitsprozess, die Förderung ihrer Selbständigkeit und die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.



Im Rahmen der Sonderaktion beschäftigt Personen

-
- 2 Laut Behinderteneinstellungsgesetz (§ 1 Abs. 1) sind alle Dienstgeber*innen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer*innen beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer*innen eine*n begünstigte*n Behinderte*n (verminderte Erwerbsfähigkeit von mindestens 50 Prozent) einzustellen.

	2019	2020	2021
Personen	627	598	579

Im Rahmen der Sonderaktion beschäftigt Personen

Personaldynamik



Neuaufnahmen und Dienstbeendigungen

Neuaufnahmen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zahl der neu aufgenommenen Mitarbeitenden im jeweiligen Kalenderjahr.

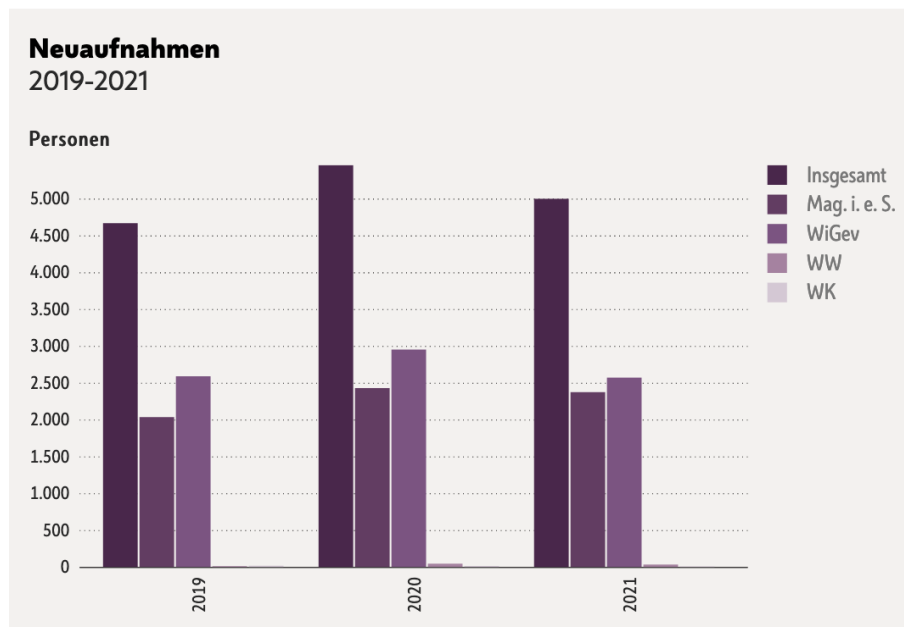


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Neuaufnahmen 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	4.674	5.461	5.006
Mag. i. e. S.	2.041	2.434	2.379
WiGev	2.595	2.958	2.577
WW	16	50	38
WK	22	19	12

Neuaufnahmen 2019-2021 Personen

Top 10 Neuaufnahmen

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

Top 10 Neuaufnahmen 2021

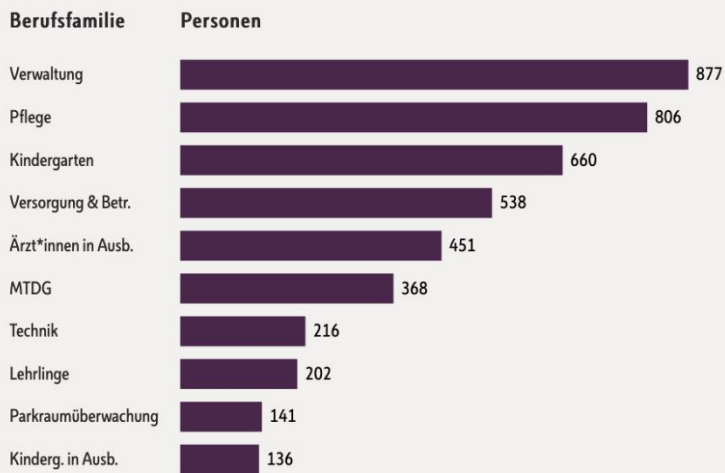


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 10 Neuaufnahmen 2021

Berufsfamilie	Personen
Verwaltung/Administration	877
Pflege	806
Kindergarten	660
Versorgungs- und Betreuungsdienste	538
Ärzt*innen in Ausbildung	451
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	368
Technik	216
Lehrlinge	202
Parkraumüberwachung	141
Kinderg. in Ausb.	136

Top 10 Neuaufnahmen 2021

Top 10 Neuaufnahmen Frauen

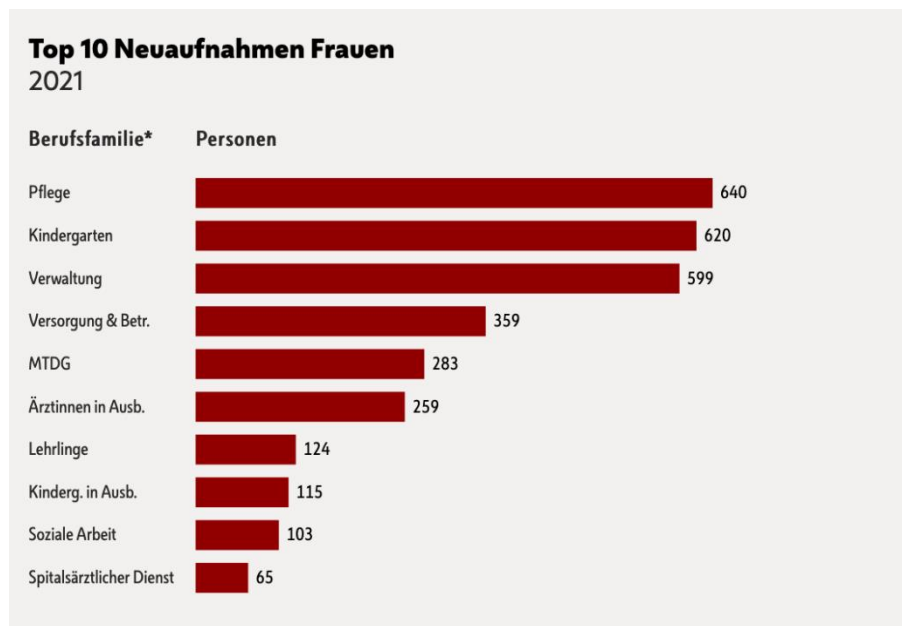


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 10 Neuaufnahmen Frauen 2021

Berufsfamilie	Personen
Pflege	640
Kindergarten	620
Verwaltung/Administration	599
Versorgungs- und Betreuungsdienste	359
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	283
Ärztinnen in Ausbildung	259
Lehrlinge	124
Kinderg. in Ausb.	115
Soziale Arbeit/Sozialer Dienst	103
Spitalsärztlicher Dienst	65

Top 10 Neuaufnahmen Frauen 2021

Top 10 Neuaufnahmen Männer

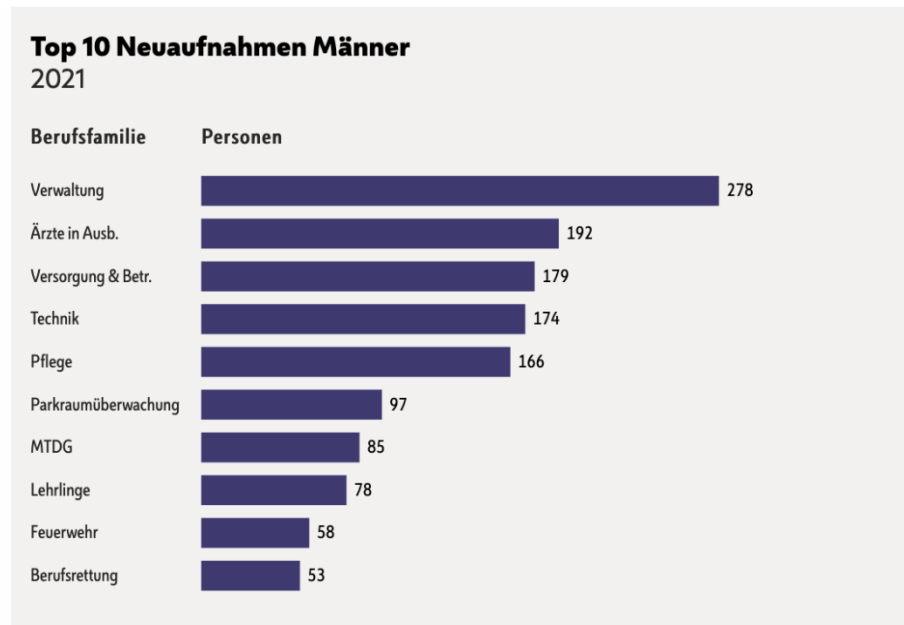


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 10 Neuaufnahmen Männer 2021

Berufsfamilie	Personen
Verwaltung/Administration	278
Ärzte in Ausbildung	192
Versorgungs- und Betreuungsdienste	179
Technik	174
Pflege	166
Parkraumüberwachung	97
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	85
Lehrlinge	78
Feuerwehr	58
Berufsrettung	53

Top 10 Neuaufnahmen Männer 2021

Beendigungen von Dienstverhältnissen

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

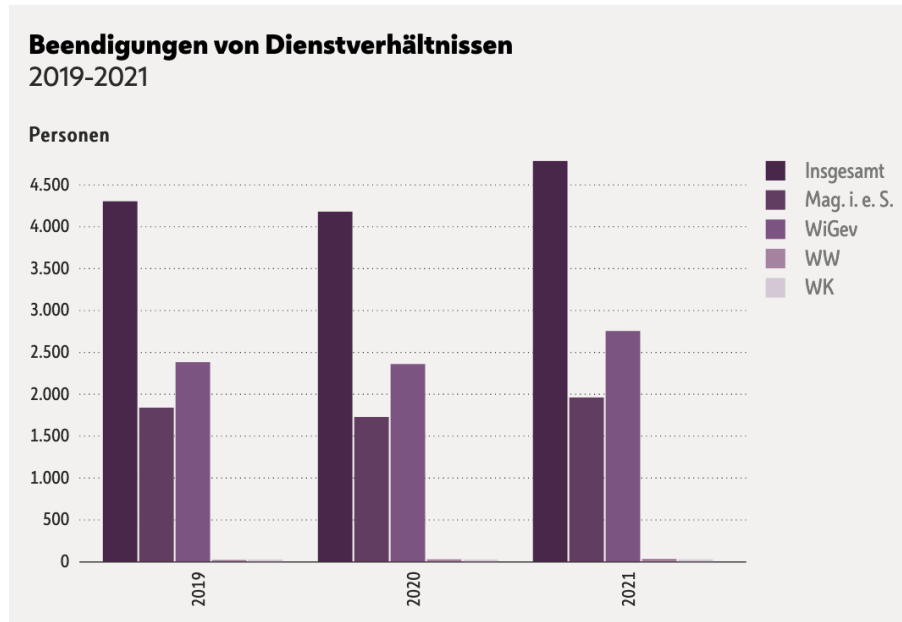


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Beendigungen von Dienstverhältnissen 2019-2020 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	4.304	4.180	4.785
Mag. i. e. S.	1.841	1.729	1.962
WiGev	2.384	2.361	2.756
WW	24	31	37
WK	29	29	30

Beendigungen von Dienstverhältnissen 2019-2021 Personen

Interne Mobilität

Förderung der internen Mobilität

Die Förderung der internen Mobilität der Mitarbeitenden ist ein wichtiges strategisches Ziel der Arbeitgeberin Stadt Wien. Auch in Zusammenhang mit der internen Karriereentwicklung hat die Mobilität der Mitarbeitenden große Bedeutung. Durch Weiterentwicklungsmaßnahmen und den Möglichkeiten des magistratsinternen Arbeitsmarktes soll die Attraktivität der Stadt Wien als Arbeitgeberin für qualifizierte und talentierte Mitarbeitende 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 Gesundheitsverbund, 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 Überreihungen³, Überstellungen⁴, Versetzungen zwischen Dienststellen sowie dienststelleninterne Versetzungen erfasst.

Des Weiteren wurden Höherreihungen⁵, Umreihungen⁶ und Rückreihungen⁷, welche sich auf das neue W-BedG beziehen, berücksichtigt.

3 Wechsel in eine andere Bedienstetengruppe derselben Verwendungsgruppe

4 Wechsel in eine andere Verwendungsgruppe

5 Wechsel in ein höheres Gehaltsband derselben Berufsfamilie

6 Wechsel in ein gleich hohes Gehaltsband einer anderen Berufsfamilie

7 Wechsel in ein niedrigeres Gehaltsband derselben Berufsfamilie

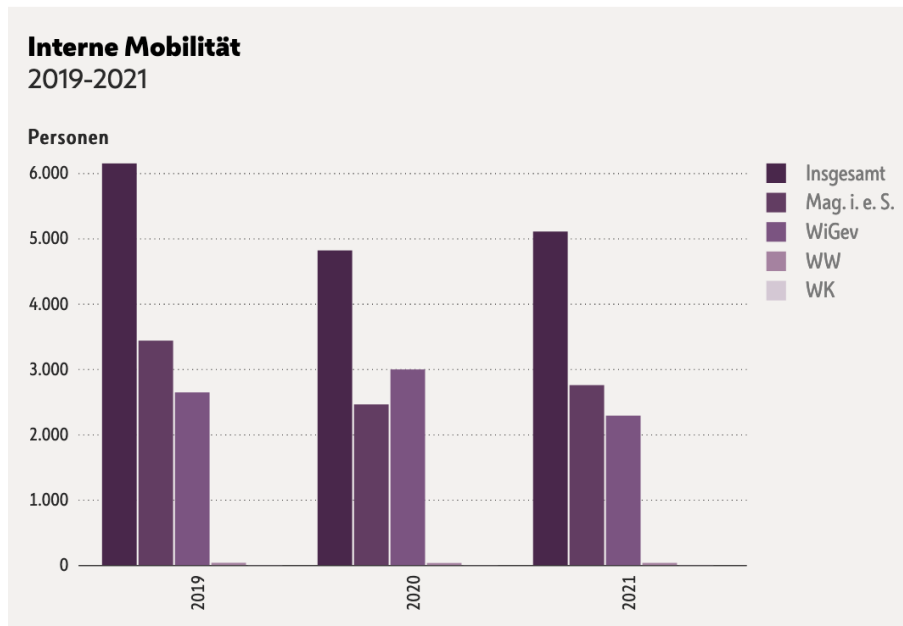


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Interne Mobilität 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	6.156	4.824	5.113
Mag. i. e. S.	3.443	2.466	2.762
WiGev	2.650	3.002	2.294
WW	41	38	40
WK	10	6	11

Interne Mobilität 2019-2021 Personen

Das Job Infocenter

Für die zentrale Beratung der Bediensteten ist seit 2020 ein Job Infocenter im Haus des Personals eingerichtet. Das Job Infocenter ist eine zentrale Anlaufstelle für viele Fragen zur Beschäftigung bei der Stadt Wien. Es richtet sich primär an Mitarbeitende mit Veränderungswunsch, insbesondere an jene ohne eigenen Inter- bzw. Intranetzugang. Es bietet den Mitarbeitenden eine strukturierte Beratung – auf Wunsch auch anonym – rund um das Thema berufliche Veränderung sowie Basisinformationen zu Fragen der internen Mobilität (z. B. Auskünfte zu Abläufen und Zuständigkeiten). Im Rahmen eines Selfchecks, der online und in einer Printversion zur Verfügung steht, können sich Mitarbeitende mit ihren beruflichen Wünschen und Vorstellungen kritisch auseinandersetzen und

so ihre berufliche Zukunft selbstständig und eigenverantwortlich gestalten. Außerdem ist im Job Infocenter eine „Infoinsel“ eingerichtet. Diese bietet Zugang zur internen Job-Plattform der Stadt Wien und damit den Mitarbeitenden die Möglichkeit, offene Stellen zu suchen und sich online zu bewerben. Ebenso kann auf alle zur internen Mobilität vorhandenen Informationen im Intranet zugegriffen und das E-Learning „Tipps zur Bewerbung“ durchgeführt werden.

Auch für externe Interessent*innen bietet das Job Infocenter allgemeine Informationen zur Bewerbung bei der Stadt Wien. Die konkrete Jobsuche auf der externen Karriereseite der Stadt Wien ist dort ebenfalls möglich. Für Mitarbeitende des Wiener Gesundheitsverbundes steht in der Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes – Zentrale Personalagenden eine eigene Anlaufstelle zur Verfügung.

Karrierewege

2019 wurde mit der Festlegung von Karrierewegen für Mitarbeitende im Bereich Verwaltung 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. 2020 wurde dieses Angebot zur beruflichen Weiterentwicklung auch auf technische Berufe ausgeweitet.

Die Nutzung der Karrierewege wurde im Jahr 2021 evaluiert. Die Ergebnisse dieser Evaluierung zeigen deutlich, dass die Dienststellen der Stadt Wien die Möglichkeit der Gestaltung individueller Karrieren sowie die berufliche Durchlässigkeit aktiv genutzt und gefördert haben.

Vorrangregeln

Als Rahmenbedingung für die berufliche Veränderung wurden klare und von den Dienststellen verpflichtend zu berücksichtigende Regelungen – die sogenannten Vorrangregeln – geschaffen. Mit diesen ist definiert, dass Personalreserven, also Mitarbeitende, 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. Dem nach wie vor geltenden Grundsatz „Intern vor Extern“ Rechnung tragend, werden Jobangebote zuerst den eigenen Mitarbeitenden gemacht, bevor extern ausgeschrieben wird.

Tools zur Unterstützung der Mobilität und der Personalrekrutierung

Zur Unterstützung der Mobilität und des Recruitings stehen folgende Tools zur Verfügung:

Interne Job-Plattform „Mein JOB – Arbeiten für Wien“

Von 2003 bis Juli 2021 stand die magistratsinterne Jobbörse allen Dienststellen sowie den Mitarbeitenden der Stadt Wien für die Personal- und Stellensuche zur Verfügung.

Nachfolgende Abbildung zeigt die bekanntgemachten Jobs in der magistratsinternen Jobbörse in der Zeit von 2019 bis inklusive dem ersten Halbjahr 2021.

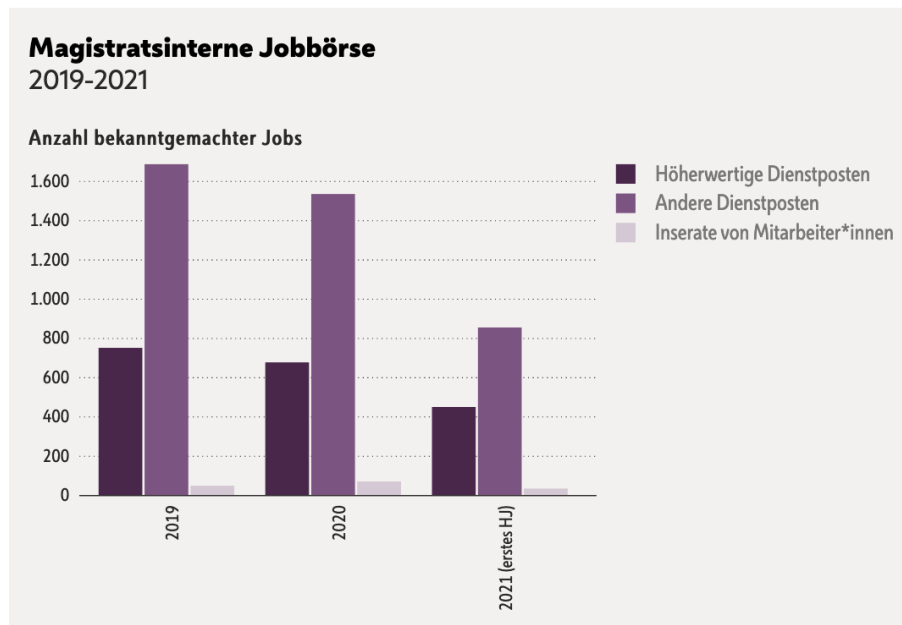


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Bekanntgemachte Jobs 2019-2021

	2019	2020	2021 (erstes HJ)
Höherwertige Dienstposten	752	678	451
Andere Dienstposten	1.688	1.536	856
Inserate von Mitarbeitenden	50	71	35

Bekanntgemachte Jobs 2019-2021

Bei der Bewertung von Dienstposten unterscheidet man zwischen grund- und höherbewerteten Dienstposten. Die Höherwertigkeit kann in der

Führungsverantwortung oder bei einer Expert*innentätigkeit durch die fachliche Verantwortung begründet sein.

Mitte 2021 wurde diese durch die neue interne Job-Plattform „Mein JOB – Arbeiten für Wien“ abgelöst. Mitarbeitende erhalten auf dieser Plattform eine Übersicht über alle Stellenangebote innerhalb der Stadt Wien und können sich direkt online bewerben. Unterstützt wird der Bewerbungs- und Auswahl-Prozess durch eine zeitgemäße Recruiting-Software. Zusätzlich bietet „Mein JOB – Arbeiten für Wien“ interessante Informationen zur Arbeitgeberin Stadt Wien, zu Weiterbildungsmöglichkeiten sowie zur beruflichen Veränderung.

Die interne Job-Plattform wurde von Juli (Go-Live der Seite) bis Dezember 2021 insgesamt 112.898 mal besucht. Pro Tag zeigt die Statistik für diesen Zeitraum durchschnittlich 652 Besuche.

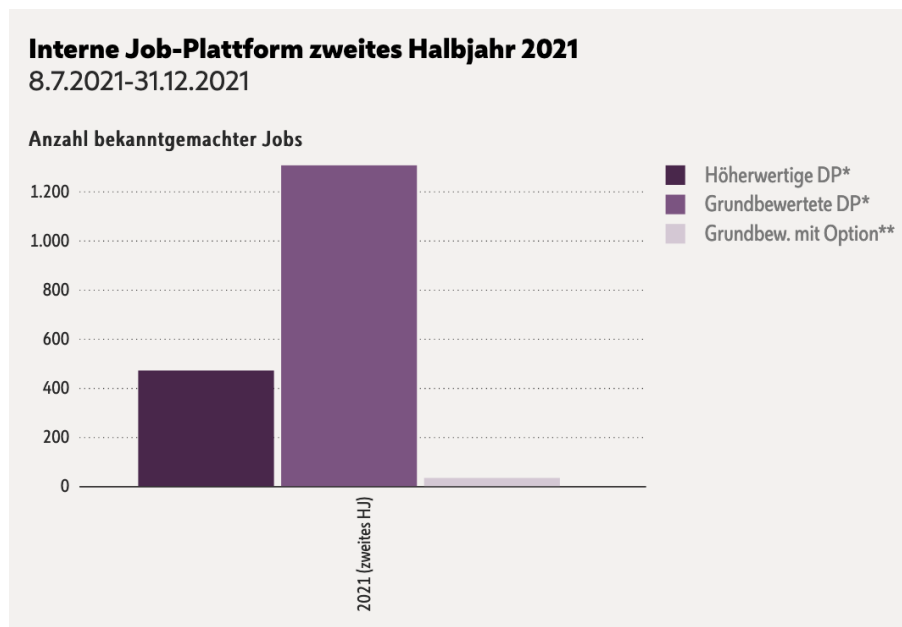


Chart: ViennaVIZ, *Dienstposten, **Option auf höherwertige DP
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Bekanntgemachte Jobs zweites Halbjahr 2021 interne Job-Plattform

	2021 (zweites HJ)
Höherwertige Dienstposten	473
Grundbewertete Dienstposten	1.308
Grundbewertete Dienstposten mit Option höherwertig	36

Bekanntgemachte Jobs zweites Halbjahr 2021 interne Job-Plattform

Personalreserve-Pool

Der elektronische Personalreserve-Pool ist ein wichtiges Unterstützungsinstrument im Umgang mit unterschiedlichen Arten von Personalreserven. So werden beispielsweise mit diesem Tool Mitarbeitende erfasst, für die aufgrund organisatorischer Änderungen ein Jobwechsel erforderlich ist. Auch bei Rückkehrenden aus längeren Abwesenheiten wie z.B. Elternkarenz, Freijahr bzw. Freiquartal oder Präsenz- bzw. Zivildienst kann eine Vermittlung über den Personalreservepool notwendig werden, wenn mangels Einsatzmöglichkeiten in der bisherigen Dienststelle eine Verwendung in einen anderen Bereich erforderlich wird. Alle Dienststellen können bei Personalbedarf mit den im Personalreservepool erfassten Bediensteten Kontakt aufnehmen. Nach Abschluss der magistratsweiten Ausrollung der neuen Recruiting Software TalentLink im Jahr 2022 ist eine Ablöse dieses Tools durch Integration einer adäquaten, zeitgemäßen Alternative in TalentLink vorgesehen.

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 Bewerber*innen 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. Auch dieses Tool wird 2022 durch die Integration dieser Funktionalität in die Recruiting-Software TalentLink abgelöst werden.

Recruiting-Software

Mit dem Einsatz einer Recruiting-Software geht die Stadt Wien einen weiteren wichtigen Schritt hin zu einem zeitgemäßen und modernen Recruiting. Nach einer öffentlichen Ausschreibung zur Beschaffung einer Recruiting-Software erfolgte 2019 der Zuschlag für die Software TalentLink der Fa. SABA Lumesse (wurde 2020 von der Fa. Cornerstone übernommen), einer cloud-basierten Software-Lösung. Auf Grundlage des gemeinsam mit den Dienststellen entwickelten Standard-Recruiting-Prozesses unterstützt die Software TalentLink den internen und externen Recruiting-Prozess der Stadt Wien. TalentLink ermöglicht eine zeitgemäße Bewerber*innenansprache und -kommunikation, einen transparenten

und effizienten Bewerbungs- und Auswahlprozess sowie eine Entlastung der Mitarbeitenden im Personalbereich von Routinetätigkeiten.

Der Einsatz der Software startete nach Implementierung und Anpassung 2020 im Rahmen eines Pilotbetriebes. Ab Beginn 2021 erfolgte die weitere Ausrollung der Software in allen Dienststellen und Unternehmungen der Stadt Wien. Im ersten Halbjahr 2022 wird die Ausrollung abgeschlossen sein.

Externe Karriereseite – jobs.wien.gv.at

Mit Einführung einer modernen Recruiting Software wurde auch das Internet Jobportal der Stadt Wien überarbeitet und neugestaltet. Die neue externe Karriereseite (jobs.wien.gv.at) ist der wichtigste Anknüpfungspunkt zwischen der Arbeitgeberin Stadt Wien und Jobinteressent*innen. Sie informiert über aktuelle Stellenangebote, gibt einen Einblick in die vielfältigen Berufsmöglichkeiten und vermittelt ein authentisches Bild der Arbeitgeberin Stadt Wien. Darüber hinaus sind Informationen zu Lehre und Praktika verfügbar. Bereits auf der Startseite werden die Benefits einer Beschäftigung bei der Stadt Wien und der Ablauf des Bewerbungsprozesses dargestellt. Die Stellenausschreibungen werden mit Hilfe der Recruiting Software auf der externen Karriereseite publiziert.

Im Jahr 2021 publizierten die Dienststellen 1.897 Stellenausschreibungen auf der externen Karriereseite der Stadt Wien. Die meisten Publikationen erfolgten in den Bereichen Pflege sowie Verwaltung und Administration. Pro Monat wurden durchschnittlich mehr als 55.000 Besuche und rund 380.000 Seitenaufrufe verzeichnet. Dabei erfolgte der Zugriff jeweils etwa zur Hälfte mittels PC oder Smartphone.

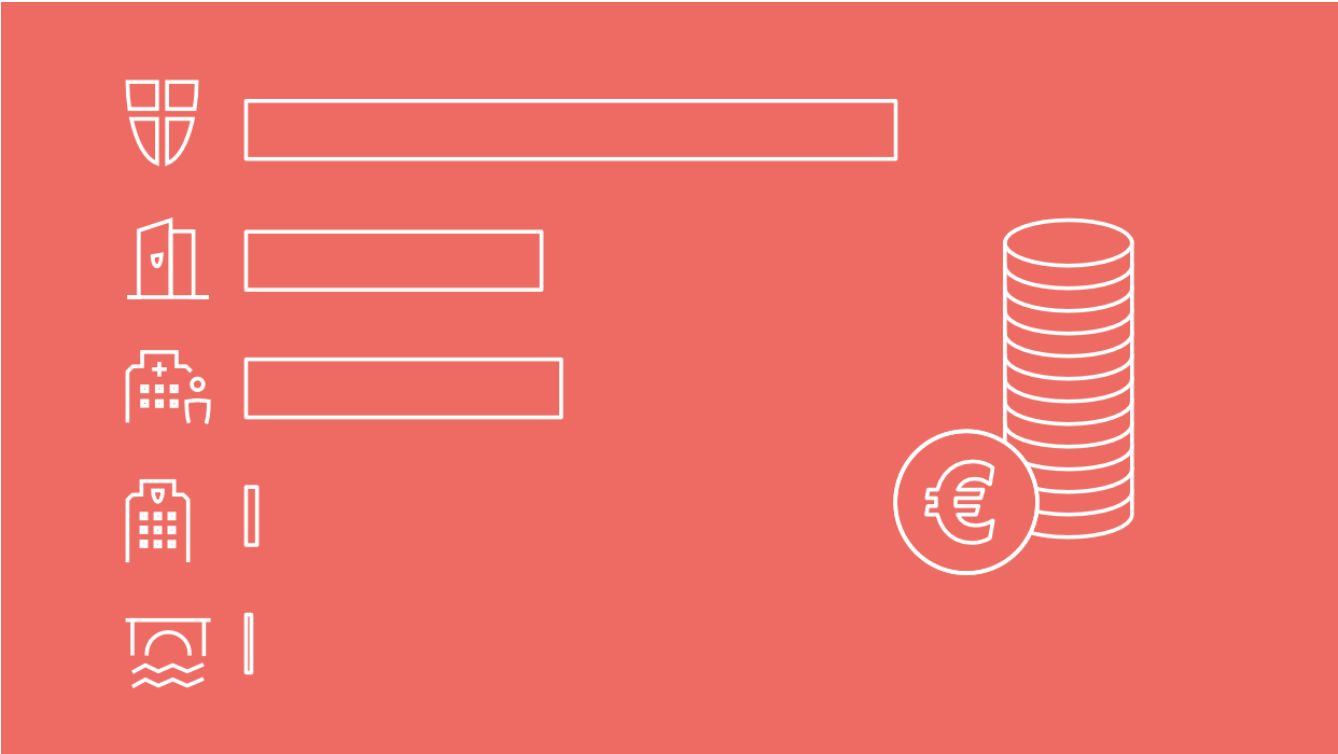
Recruiting-Bot

Auf der externen Karriereseite der Stadt Wien finden User*innen seit Februar 2021 den Chatbot #Arbeiten für Wien. Dieser Bot wurde speziell für das Thema „Recruiting“ ins Leben gerufen. Der Bot ermöglicht eine zeitgemäße Kommunikation bei Routinefragen: er beantwortet Fragen zur Bewerbung und Jobsuche im Magistrat sowie im Wiener Gesundheitsverbund und liefert Informationen über die Stadt Wien als Arbeitgeberin.

Der Recruiting-Bot #Arbeiten für Wien ist auch mit dem WienBot verbunden. Das bedeutet, dass User*innen mit Fragen an den WienBot zu Jobs bei der Stadt Wien direkt in den Themen-Bot #Arbeiten für Wien geleitet werden.

Im Jahr 2021 wurde der Recruiting-Bot von Februar bis Dezember 61.648 Mal genutzt.

Personalaufwand



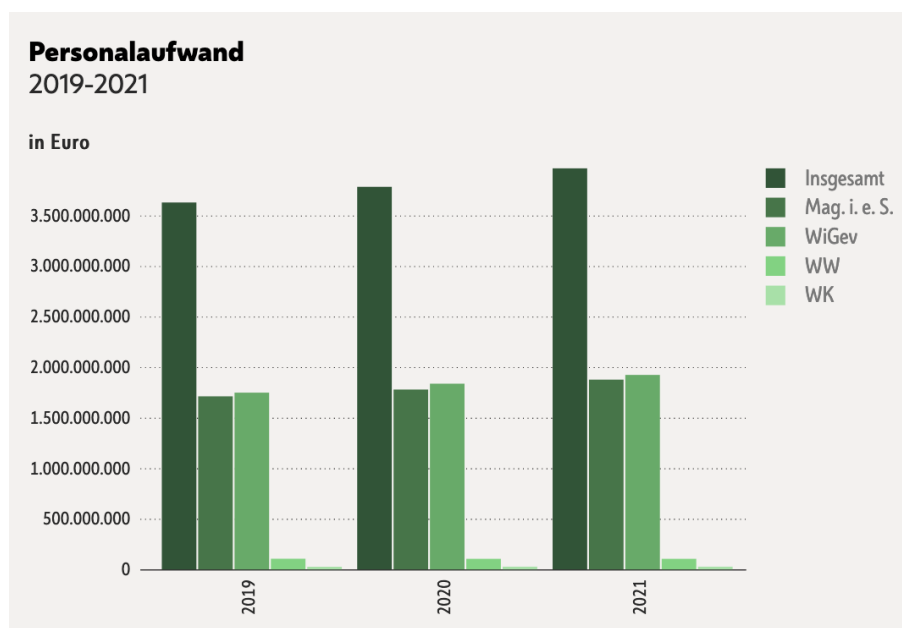
Personalaufwand

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.

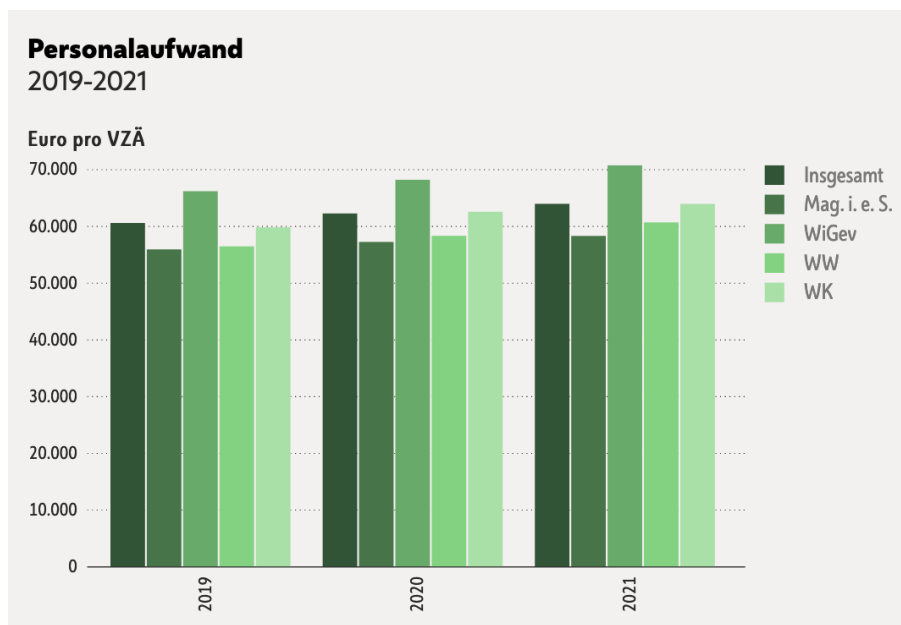
Durchschnittlicher Personalaufwand

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.



	2019	2020	2021
Insgesamt	3.633.289.458	3.788.874.632	3.971.282.811
Mag. i. e. S.	1.716.590.619	1.783.819.934	1.881.197.879
WiGev	1.752.780.626	1.841.660.424	1.928.061.395
WW	110.021.021	108.813.484	108.362.521
WK	30.332.379	31.490.269	31.392.700

Personalaufwand 2019-2021 Euro



Personalaufwand 2019-2021 Euro pro VZÄ

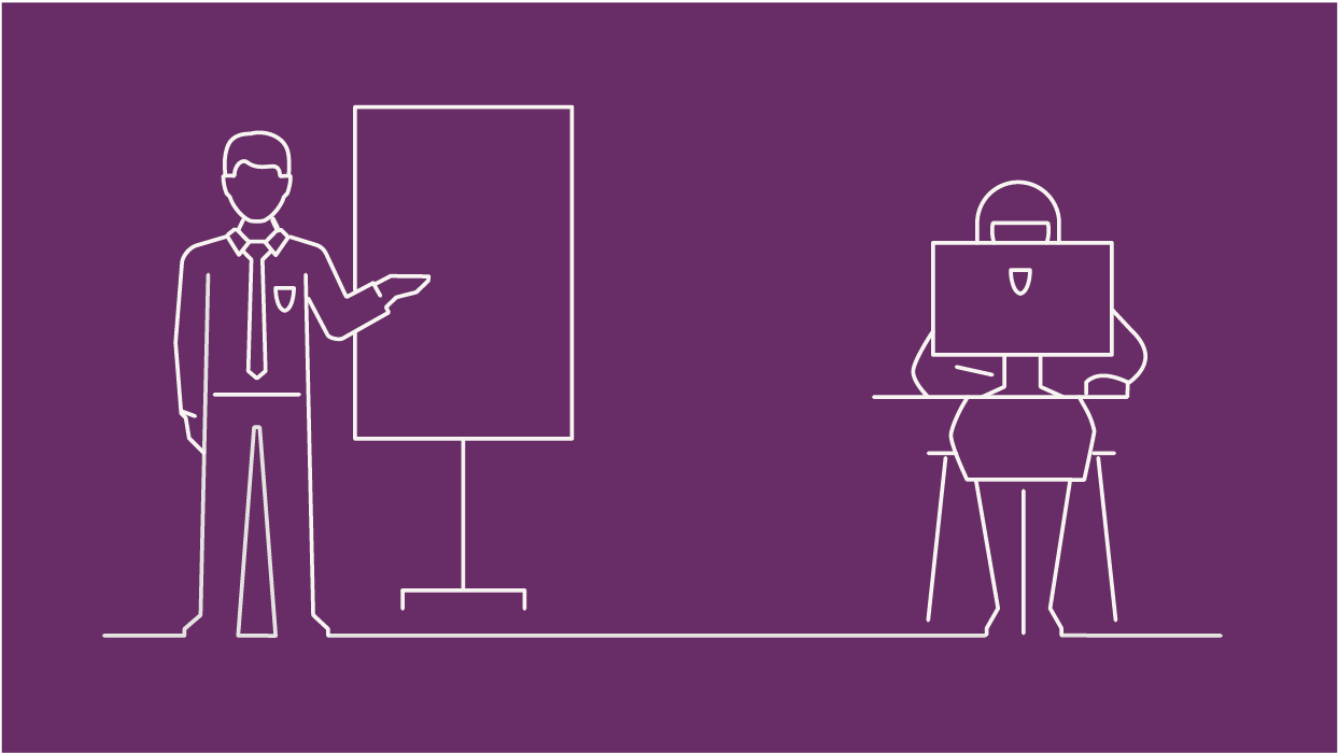
Euro pro VZÄ	2019	2020	2021
Insgesamt	60.607	62.287	63.982
Mag. i. e. S.	55.966	57.277	58.344
WiGev	66.223	68.236	70.772
WW	56.497	58.348	60.707
WK	59.852	62.598	63.969

Personalaufwand 2019-2021 Euro pro VZÄ

Einkommenssituation im Geschlechtervergleich

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

Personalentwicklung



Aus- und Weiterbildung

Personalentwicklung als Schlüsselaufgabe

Digitalisierung, zunehmende Dynamik und Volatilität erfordern von den Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität und Lernbereitschaft zur Bewältigung aktueller Herausforderungen sowie eine strategische Ausrichtung der Personalentwicklung. Personalentwicklung ist daher eine wesentliche Schlüsselaufgabe beim Erreichen der strategischen und operativen Zielsetzungen des Magistrats. Sie ist geprägt vom Grundsatz des lebensbegleitenden Lernens und unterstützt insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels die Gewinnung und Qualifizierung engagierter und motivierter Fach- und Führungskräfte. Durch das Erkennen und Weiterentwickeln der Potenziale der Mitarbeitenden leistet diese einen wichtigen Beitrag zur Bindung an die Stadt Wien als Arbeitgeberin. Ein magistratsweites Ziel ist auch die Stärkung der internen und externen Zusammenarbeit sowie Vernetzung und die Etablierung einer Kultur des Wissensaustauschs.

Job PLUS Ausbildung

2021 wurde das Programm Job PLUS Ausbildung entwickelt und gestartet. Es wird von Herrn Bürgermeister Dr. Michael Ludwig, Herrn Amtsführenden Stadtrat Mag. Jürgen Czernohorszky und dem Vorsitzenden der younion_Die Daseinsgewerkschaft Herrn Ing. Christian Meidlinger unterstützt und in Kooperation der Stadt Wien mit dem WAFF und der FH Campus Wien durchgeführt.

Die duale Ausbildung bietet jungen engagierten Menschen die Möglichkeit, die Studienberechtigungsprüfung, die Dienstausbildung für den Magistrat der Stadt Wien sowie eine praktische Ausbildung in Dienststellen der Stadtverwaltung zu absolvieren.

Die Maßnahme stellt eine WIN-WIN-Situation sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Stadt Wien dar. Junge Arbeitssuchende erhalten eine Ausbildung und die Möglichkeit zur Aufnahme in ein Dienstverhältnis bei der Stadt Wien. Für die beteiligten Dienststellen besteht vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung die Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen und den Wissensverlust bei Abgängen abzufedern.

Die erste Gruppe startete im September 2021 und wird das Programm im November 2022 abschließen. Sie startete mit 14 Teilnehmenden, die in einem mehrstufigen Auswahlprozess aus mehreren Hundert Bewerbungen ausgewählt worden sind. Derzeit sind insgesamt 7 Gruppen geplant.

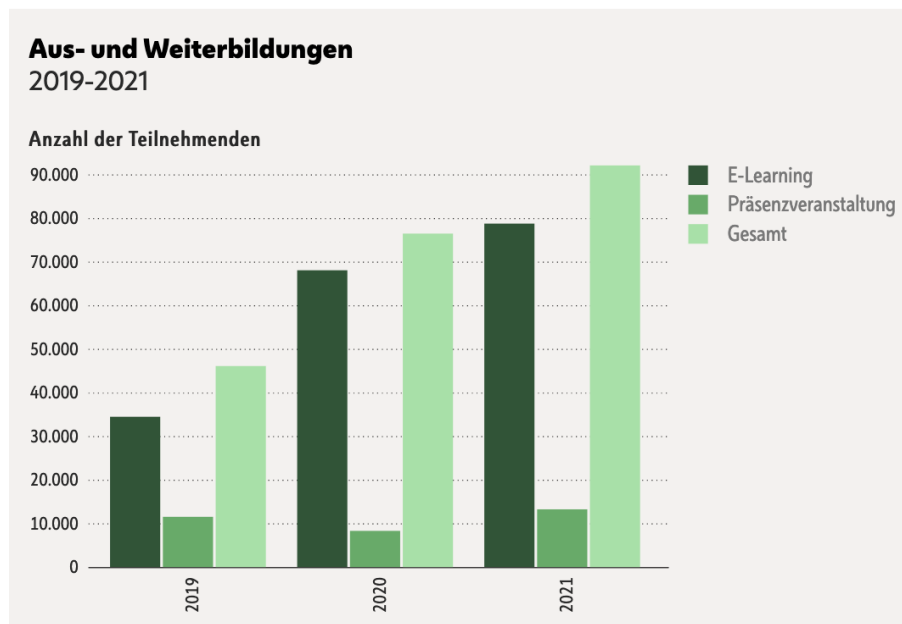
Wien-Akademie

Die Wien-Akademie ist ein modernes Aus- und Weiterbildungszentrum für die Mitarbeitenden 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.

Die Digitalisierung wirkt sich massiv auf die Aus- und Weiterbildung aus und ermöglicht dadurch auch eine Vielfalt an neuen Formaten. Neben den klassischen Präsenzkursen finden diverse Online-Veranstaltungen statt und es werden vielfältige Lernformate wie E-Learning und Blended Learning⁸ angeboten.

Einen Schwerpunkt bildet daher auch die aktualisierte Aus- und Weiterbildung der internen Trainer*innen im Hinblick auf die Konzeption und Durchführung von Live Online Trainings.

Auf der E-Learning-Plattform „ViWA. Die virtuelle Wien-Akademie 4.1“ steht den Mitarbeitenden der Stadt Wien ein umfangreiches E-Learning-Angebot zur Verfügung, das zeit- und ortsunabhängiges sowie selbstorganisiertes Lernen ermöglicht und laufend erweitert bzw. aktualisiert wird.



Aus- und Weiterbildungen 2019-2021 Anzahl der Teilnehmenden

⁸ Präsenzkurse kombiniert mit E-Learnings

	2019	2020	2021
E-Learning	34.561	68.154	78.846
Präsenzveranstaltung	11.625	8.390	13.339
Gesamt	46.186	76.544	92.185

Aus- und Weiterbildungen 2019-2021 Anzahl der Teilnehmenden

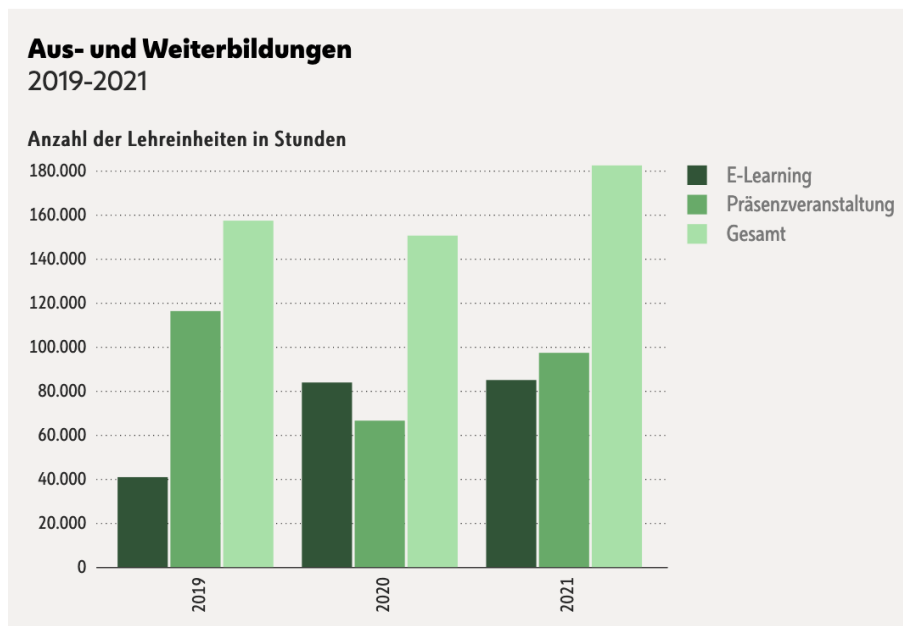


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Aus- und Weiterbildungen 2019-2021 Anzahl der Lehreinheiten in Stunden

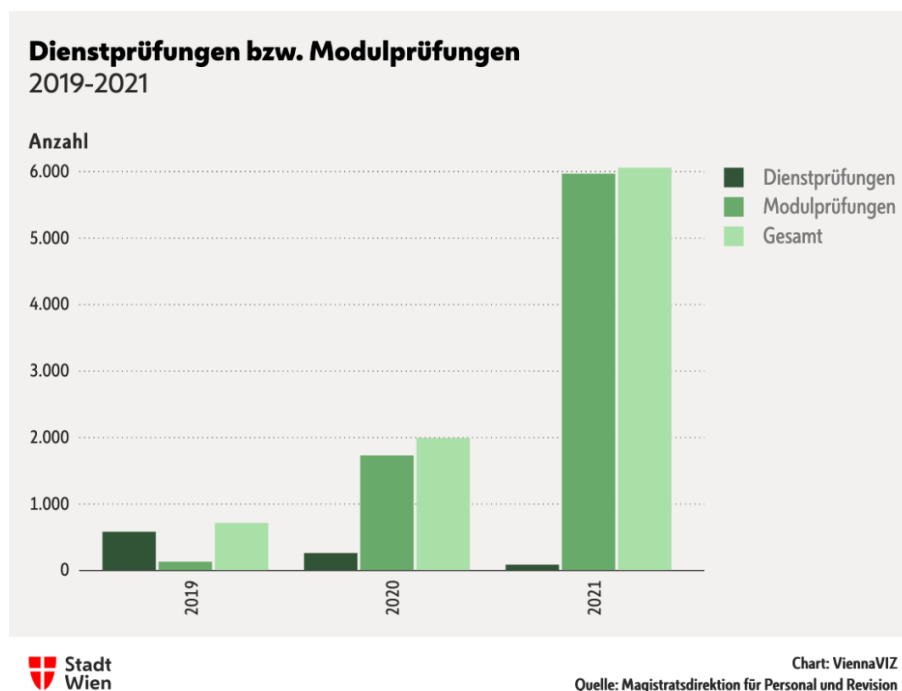
	2019	2020	2021
E-Learning	41.045	83.998	85.118
Präsenzveranstaltung	116.441	66.696	97.469
Gesamt	157.486	150.694	182.587

Aus- und Weiterbildungen 2019-2021 Anzahl der Lehreinheiten in Stunden

Dienstprüfung bzw. Dienstausbildung

Von allen Mitarbeitenden ist eine Dienstprüfung bzw. Dienstausbildung zu absolvieren, sofern diese im Dienstvertrag vorgeschrieben wurde. Neben der Vermittlung eines magistratsweit relevanten Basiswissens ist u.a. die Vernetzung und der Austausch der Mitarbeitenden ein Ziel der Dienstprüfung bzw. Dienstausbildung.

Die Dienstprüfung wurde neu gestaltet. Neben der Neukonzeption der Inhalte wurde die bisherige Gesamtprüfung durch die Absolvierung von mehreren Modulprüfungen ersetzt. Mit Ende 2019 starteten die Modulprüfungen im Rahmen der neuen Dienstausbildung.



Anzahl der durchgeführten Dienstprüfungen bzw. Modulprüfungen im Rahmen der Dienstausbildung (inkl. Wiederholungsprüfungen) 2019-2021

	2019	2020	2021
Dienstprüfungen	583	263	89
Modulprüfungen im Rahmen der neuen Dienstausbildung	132	1.731	5.970
Gesamt	715	1.994	6.059

Anzahl der durchgeführten Dienstprüfungen bzw. Modulprüfungen im Rahmen der Dienstausbildung (inkl. Wiederholungsprüfungen) 2019-2021

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-Techniker*in, IT-Techniker*in, Forstfacharbeiter*n, Tischler*in oder Labortechniker*in. Im Mai 2021 wurde das Lehrlingsmanagement der Stadt Wien mit dem Lehrberuf „Medienfachfrau“ mit dem amaZone-Award ausgezeichnet. Dieser ist eine Ehrung für Unternehmen, die in ihrer Ausbildung weiblicher Lehrlinge vorbildlich sind.

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 2019 bis 2021.

	2019	2020	2021
Bewerbungen	2.223	2.199	1.836
Neuaufnahmen	173	302	202
Anzahl der Lehrberufe	13	24	26
Anzahl Lehrlinge (gesamt)	471	587	613
Anzahl Lehrlinge (Frauen)	280	363	387
Anzahl Lehrlinge (Männer)	191	224	226
Lehrabschlüsse	164	133	142
Lehrabschlüsse (beim Erstantritt positiv)	87,81%	84,21%	76,52%
Vorzeitige Auflösungen	20	23	29

	2019	2020	2021
Ausgelernte Lehrlinge	164	133	142
Ausgelernte Lehrlinge (übernommen)	132	114	109

Lehrlinge 2019-2021

Top 5 Lehrberufe – 2021

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

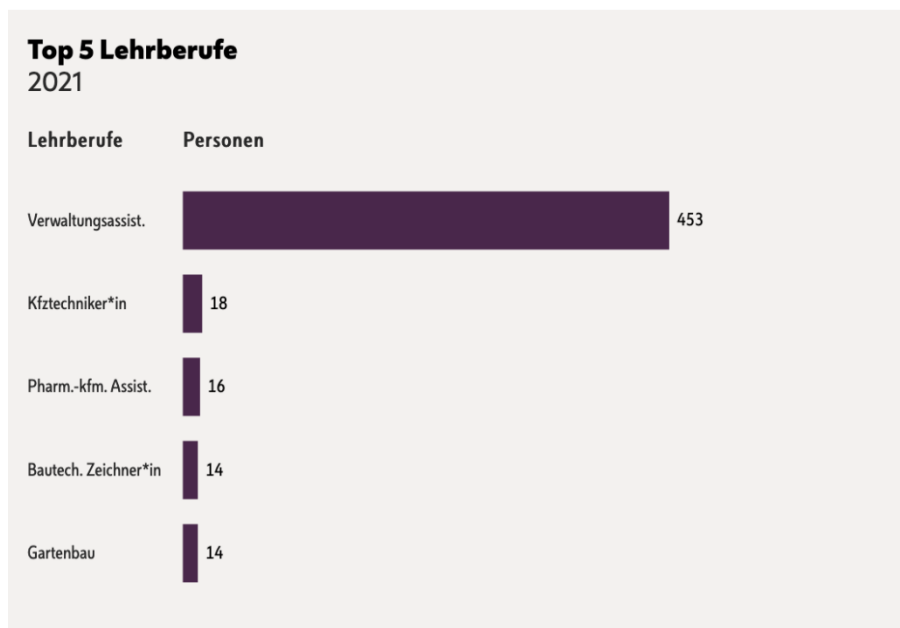


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 5 Lehrberufe Gesamt 2021

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistent*in	453
Kraftfahrzeugtechniker*in	18
Pharmazeutisch- kaufmännische*r Assistent*in	16
Bautechnische*r Zeichner*in	14
Facharbeiter*in Gartenbau	14

Top 5 Lehrberufe Gesamt 2021

Top 5 Lehrberufe Frauen 2021

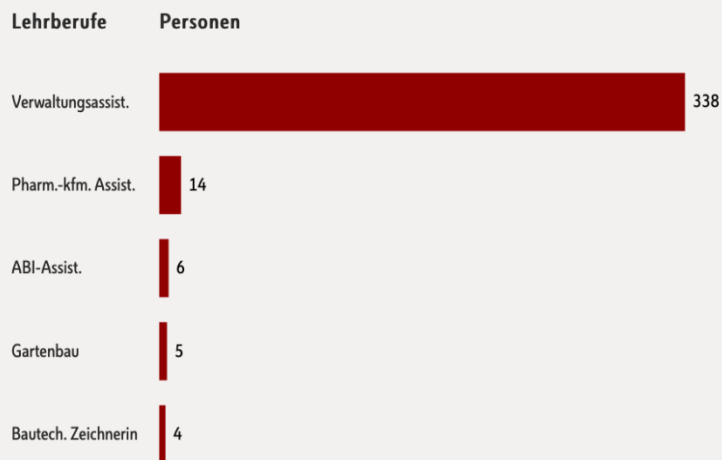


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 5 Lehrberufe Frauen 2021

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistentin	338
Pharmazeutisch- kaufmännische Assistentin	14
Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin	6
Facharbeiterin Gartenbau	5
Bautechnische Zeichnerin	4

Top 5 Lehrberufe Frauen 2021

Top 5 Lehrberufe Männer 2021

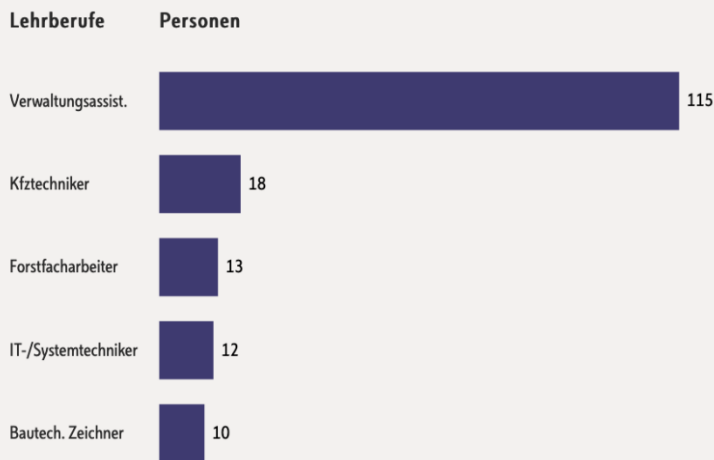


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Top 5 Lehrberufe Männer 2021

Lehrberufe	Personen
Verwaltungsassistent	115
Kraftfahrzeugtechniker	18
Forstfacharbeiter	13
Informationstechnologie - Systemtechnik	12
Bautechnischer Zeichner	10

Top 5 Lehrberufe Männer 2021

Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“

Das Ausbildungsmodell „Lehre mit Matura“ wird seitens der Stadt Wien interessierten Lehrlingen angeboten. Im Bereich der Verwaltungsassistent*innen ist dies durch Schaffung eigener Maturaklassen (ab dem 4. Semester) in der Berufsschule im Regelunterricht möglich.

Traineeprogramm und Verwaltungspraktikum

Traineeprogramm

Die Vernetzung der Mitarbeitenden innerhalb der Stadt Wien ist ein wesentliches Ziel des seit 2012 bestehenden Traineeprogramms, bei dem Trainees einen umfassenden Überblick über die Stadt Wien und ihr vielfältiges Leistungsangebot bekommen. Das Programm richtet sich an Absolvent*innen wirtschaftlicher, technischer und kommunikationswissenschaftlicher Studiengänge und dauert 15 Monate. Das Traineeprogramm der Stadt Wien wurde 2021 als „echtes und faires Traineeprogramm“ mit dem TraineeNet Award ausgezeichnet.

Jeder Jahrgang hat einen eigenen Themenschwerpunkt: der aktuelle Jahrgang startete im Oktober 2021 mit dem Thema „Klimawandel: Nachhaltige Lösungen für die Stadt Wien“.

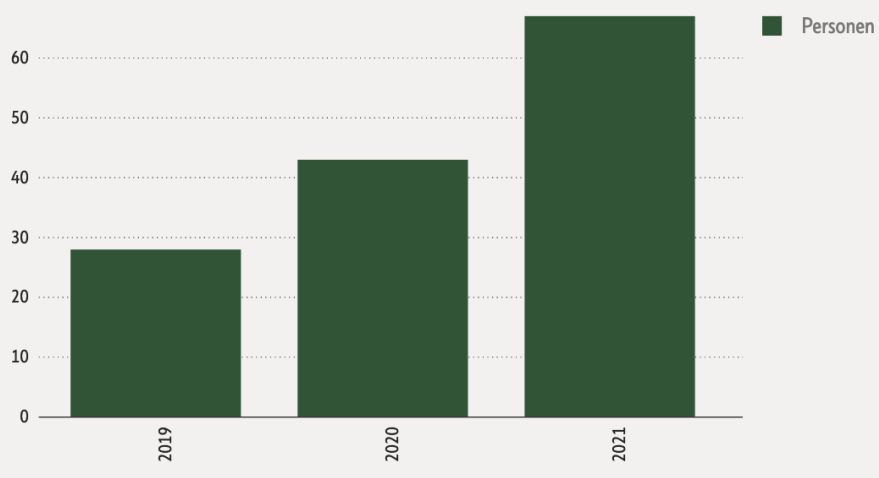
Verwaltungspraktikum

Seit 2015 können junge Menschen die Wiener Stadtverwaltung im Rahmen eines Verwaltungspraktikums kennenlernen. Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Ausbildung an einer höheren Schule.

Praktikant*innen 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.

Verwaltungspraktikant*innen 2019-2021

Personen



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Verwaltungspraktikant*innen 2019-2021

	2019	2020	2021
Personen	28	43	67

Verwaltungspraktikant*innen 2019-2021

Wissensmanagement in der Stadt Wien

Initiative „wien mags wissen“

Es geht um die Menschen. Es geht nur gemeinsam. Die Wissenstrategie der Stadt Wien

Die Mitarbeitenden der Wiener Stadtverwaltung erbringen mit ihrem Know-How jeden Tag aufs Neue vielfältige Leistungen in hoher Qualität, bieten damit den Menschen in Wien eine lebenswerte Stadt und gestalten Zukunft. Ihr Wissen ist daher eine besonders wichtige Ressource. Die Stadt Wien möchte die Expertise ihrer Mitarbeitenden möglichst effizient nutzen und Neues entwickeln. Da das Wissen in den Köpfen der Menschen entsteht, sollen nicht nur Dokumente, sondern vor allem Menschen vernetzt werden. Es soll eine moderne Organisationskultur der produktiven Zusammenarbeit und des Wissen Teilens forciert werden. Das hat zum Ziel, die Resilienz der gesamten Verwaltungen zu stärken. Aufgrund der Relevanz der Ressource Wissen wurde eine alle Abteilungen umfassende, gemeinsame Wissensstrategie erarbeitet, welche laufend umgesetzt und weiterentwickelt wird. Sie enthält eine Wissens-Governance, einen magistratsweit gültigen Mindeststandard, Methoden und Tools (z.B. Wissensrisikoanalyse) zur bedarfsorientierten und systematischen Wissensentwicklung, -sicherung, -weitergabe, zum Lernen und aktivem Vergessen.

Von 2015 – 2021 wurde mit allen 57 Magistratsabteilungen, zwei Unternehmungen und vier Geschäftsbereichen der Magistratsdirektion ein Rolloutprozess durchgeführt, mit dem Ziel, den systematischen Umgang mit Wissen zu forcieren. Rund 1.250 Personen nahmen an den Rolloutworkshops teil. Die Dienststellen wurden bei der Maßnahmenumsetzung vom Kernteam von wien mags wissen sowie einer Community of Practice (CoP) unterstützt. 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 Anforderungen effizient und gut zu meistern. Nur durch Kommunikation und Zusammenarbeit ist es möglich, Antworten auf Herausforderungen wie eine wachsende Stadt und den demografischen Wandel zu finden.

Internationaler Wissensaustausch

Wissensaustausch durch Lernaufenthalte

Seit mehreren Jahren pflegt die Wiener Stadtverwaltung einen Wissensaustausch auf internationaler Ebene. Im Rahmen verschiedener Partnerschaften absolvieren Mitarbeitende 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 Kooperationen insbesondere mit Berlin, Wuppertal, Wiesbaden und Essen. Darüber hinaus gibt es einen punktuellen Austausch mit anderen Stadtverwaltungen.

Aufgrund der Pandemie kam es 2021 zu einem Rückgang der Aufenthalte von Studierenden aus Verwaltungshochschulen. Allerdings gab es für die Praktikumszeiträume 2022, 2023 und 2024 eine deutliche Zunahme an Bewerbungen.

Aufenthalte von Wiener Magistratsbediensteten in anderen (Stadt-)Verwaltungsorganisationen

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der teilnehmenden Wiener Magistratsbediensteten am internationalen Wissensaustausch mit anderen Verwaltungen. 2021 wurden aufgrund der Pandemie allerdings keine Lernaufenthalte von Magistratsbediensteten in anderen Städten absolviert.

Stadt/Verwaltungsorganisation	2019	2020	2021
Berlin	1	0	0
China	1	0	0
Brüssel (Wien-Haus)	5	0	0
Gesamt	7	0	0

Internationaler Wissensaustausch - Aufenthalte von Wiener Magistratsbediensteten in anderen Stadtverwaltungen 2019-2021 Personen

Aufenthalte in Wien aus anderen Stadtverwaltungen

Aufgrund der Pandemie wurden im Jahr 2021 wie auch bereits 2020 weniger Lernaufenthalte absolviert als in den vergangenen Jahren.

Stadt	2019	2020	2021
Berlin	17	5	2
Wuppertal	3	0	4
Hamburg	1	0	0
Wiesbaden	0	1	0
Gesamt	21	6	6

Internationaler Wissensaustausch - Aufenthalte in Wien aus anderen Stadtverwaltungen 2019-2021 Personen

Verwaltungspraktikum für Studierende deutscher Verwaltungshochschulen

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

Verwaltungspraktikant*innen

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Verwaltungspraktikant*innen aus Deutschland, die ihr Praktikum in den Jahren 2019 bis 2021 in einer Dienststelle der Stadt Wien absolviert haben. 2021 gab es aufgrund der Pandemie eine geringere Anzahl an Aufenthalten in Dienststellen der Stadt Wien als in den Vorjahren. Allerdings gab es 2021 gegenüber den Vorjahren eine Steigerung von 30% bei den Bewerbungen für die kommenden Praktikumszeiträume in den Jahren 2022, 2023 sowie 2024. Es ist daher davon auszugehen, dass die Anzahl der Aufenthalte das Niveau vor der Pandemie erreichen oder sogar übertreffen wird.

Stadt/Verwaltungsorganisation	2019	2020	2021
Kehl	25	32	34
Ludwigsburg	25	32	18
München	26	5	0
Dortmund	1	3	1
Hamburg	2	1	1
Hannover	1	2	3
Rheinland-Pfalz/Mayen	6	6	15
Niedersachsen	0	5	0
Nordrhein-Westfalen	0	2	1
Meißen	0	1	1
Wiesbaden	8	0	0
Münster	1	0	4
Frankfurt	1	1	0
Düsseldorf	1	1	1
Kassel	2	2	4
Deutsche Bundesbank	1	0	0
Paderborn	1	0	0
Bad Windsheim	1	0	0
Nürnberg	1	0	1
Köln	0	2	1
Koblenz	0	2	1
Herne	0	1	0

Würzburg	0	1	0
Freiburg (Erzdiözese)	0	1	0
Ismaning	0	0	1
Bremen	0	1	0
Gesamt	103	101	87

*Internationaler Wissensaustausch – Verwaltungspraktikant*innen aus Deutschland 2019 -2021 Personen*

Trend zur stärkeren Vernetzung

Im Rahmen des Internationalen Wissensaustauschs setzt sich der Trend einer Vernetzung zwischen den teilnehmenden Organisationen fort. 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, z.B. mittels Vernetzungstreffen mit den Hochschulverantwortlichen.

Arbeitszeitmodelle



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 Patient*innen 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.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Telearbeiter*innen .

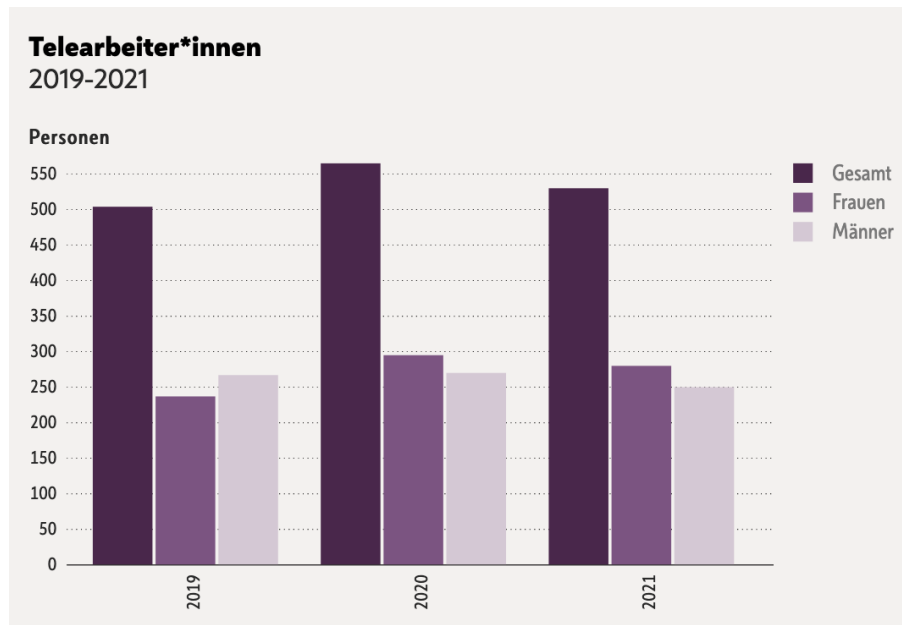


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Telearbeiter*innen 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Gesamt	504	565	530
Frauen	237	295	280
Männer	267	270	250

Telearbeiter*innen 2019-2021 Personen

Mobiles Arbeiten

Im Rahmen des Mobilen Arbeitens können Mitarbeitende ihre Aufgaben auch außerhalb der Dienststelle wahrnehmen. Das Einverständnis zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmer*in muss hergestellt sein; es besteht kein Rechtsanspruch. Mobiles Arbeiten ist im Ausmaß von höchstens 60 % der Normalarbeitszeit der bzw. des Bediensteten, bezogen auf einen Durchrechnungszeitraum von vier Wochen, möglich. Eine Überschreitung dieser

60 % im Durchrechnungszeitraum von vier Wochen ist nur aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen mit vorheriger Zustimmung der Personalvertretung zulässig.

Der dem Dienstverhältnis zu Grunde liegende Dienstplan behält auch für das mobile Arbeiten seine Gültigkeit.

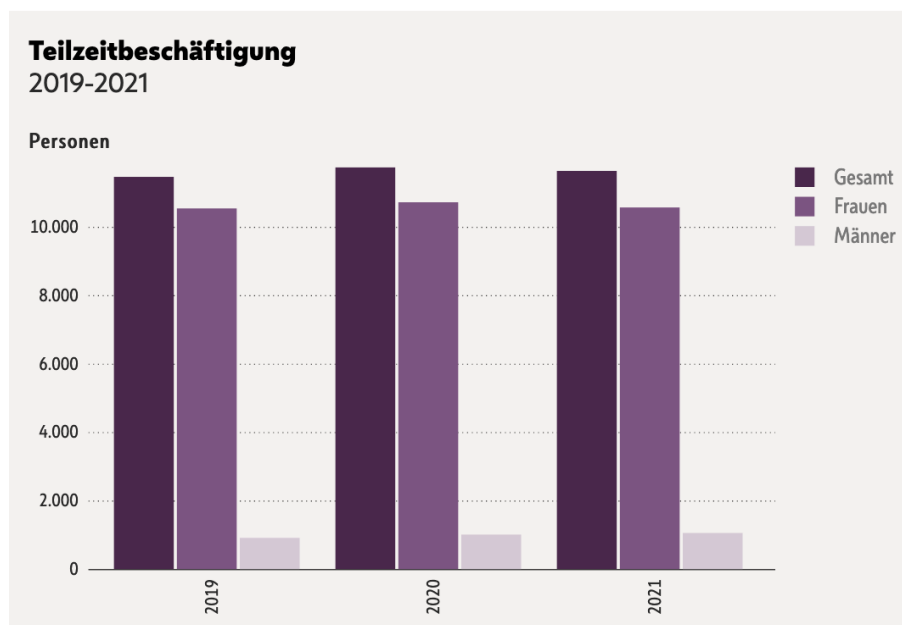
Teilzeitbeschäftigung

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.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Personen mit Teilzeitbeschäftigung.



	2019	2020	2021
Gesamt	11.473	11.749	11.648
Frauen	10.550	10.730	10.580
Männer	923	1.019	1.068

Teilzeitbeschäftigung 2019-2021 Personen

Gesundheit



Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Krankheitsbedingte Fehlzeiten – Definition

Die World Health Organization (WHO) definiert Gesundheit als Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein als das Fehlen von Krankheit und Gebrechen. Vielfältige Faktoren beeinflussen die Gesundheit: Einkommen, Bildung und Berufsstatus, aber auch Aspekte wie Wohnsicherheit, soziale Netzwerke, Lebens- und Arbeitsbedingungen, rechtliche Rahmenbedingungen und vieles mehr. Für die Gesundheit und das Wohlergehen eines Menschen stellt eine gesunde Arbeitswelt einen besonders wichtigen Teil dar, in der die Mitarbeitenden im Mittelpunkt stehen. Werden gesundheitserhaltende und -fördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz gesetzt, verringern sich berufsbedingte Erkrankungen bzw. können unter Umständen sogar vermieden werden. Werden im Arbeitsleben gesundheitsförderliche Strukturen angeboten, beeinflusst dies den gesamten Gesundheitszustand grundsätzlich positiv.

Krankenstands- bzw. Absenzenverhalten wird durch ein komplexes Geschehen beeinflusst, in dem natürlich auch externe – und damit 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 Auswirkungen auf den Gesundheitszustand haben.

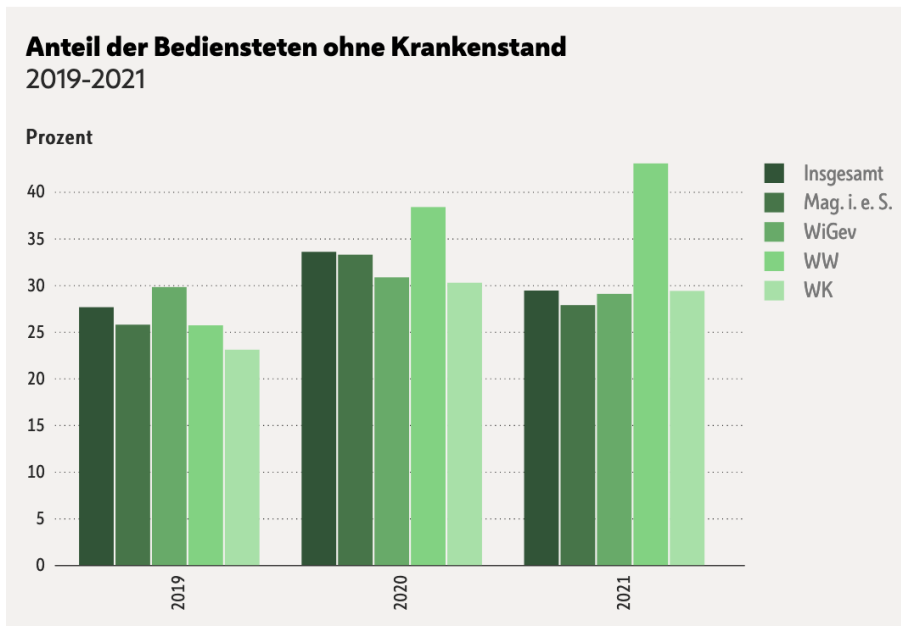
Definition: Eine Person ist „arbeitsunfähig infolge Krankheit“, wenn sie auf Grund einer Erkrankung oder eines Unfalles – und der dadurch notwendigen Behandlung – ihren Beruf (vorübergehend) nicht ausüben kann. Stationäre Aufenthalte in einer Kur-, Erholungs- oder Reha-Einrichtung sind bei den Krankenständen 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 Kurzzeitkrankenstände⁹ (Krankenstände mit einer Dauer von bis zu drei Arbeitstagen) bereinigt werden. Da aus Sicht der Arbeitgeberin vorrangig der erkrankungsbedingte Ausfall von Arbeitszeit relevant ist, bleiben Erkrankungszeiten außerhalb der Arbeitszeit in dieser Betrachtung unberücksichtigt.

9 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.

Anteil der Bediensteten ohne Krankenstand



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

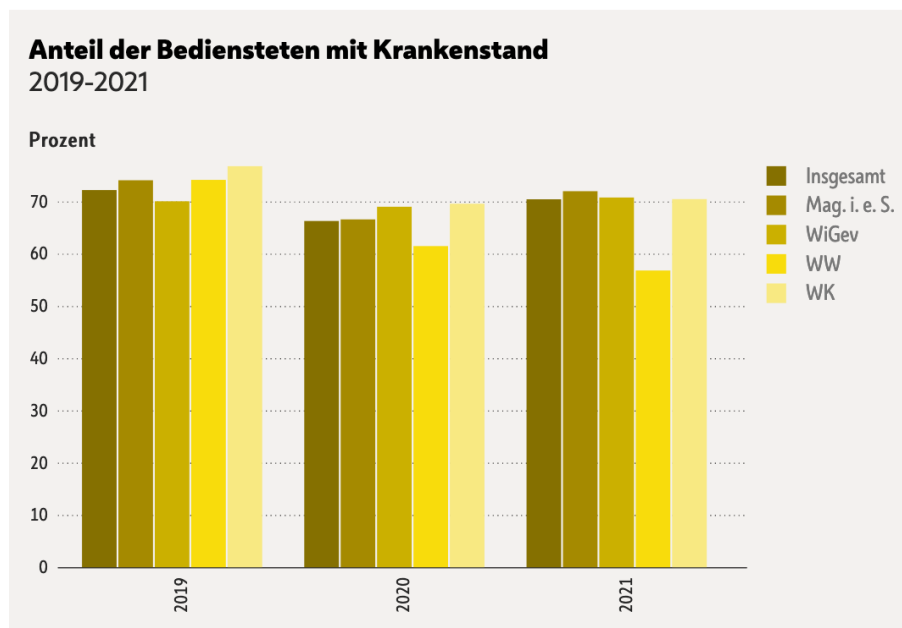
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Anteil der Bediensteten ohne Krankenstand 2019-2021 Prozent

	2019	2020	2021
Insgesamt	27,69 %	33,62 %	29,47%
Mag. i. e. S.	25,82 %	33,32 %	27,91%
WiGev	29,85 %	30,89 %	29,12%
WW	25,74 %	38,42 %	43,10%
WK	23,13 %	30,31 %	29,43%

Anteil der Bediensteten ohne Krankenstand 2019-2021 Prozent

Anteil der Bediensteten mit Krankenstand



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Anteil der Bediensteten mit Krankenstand 2019-2021 Prozent

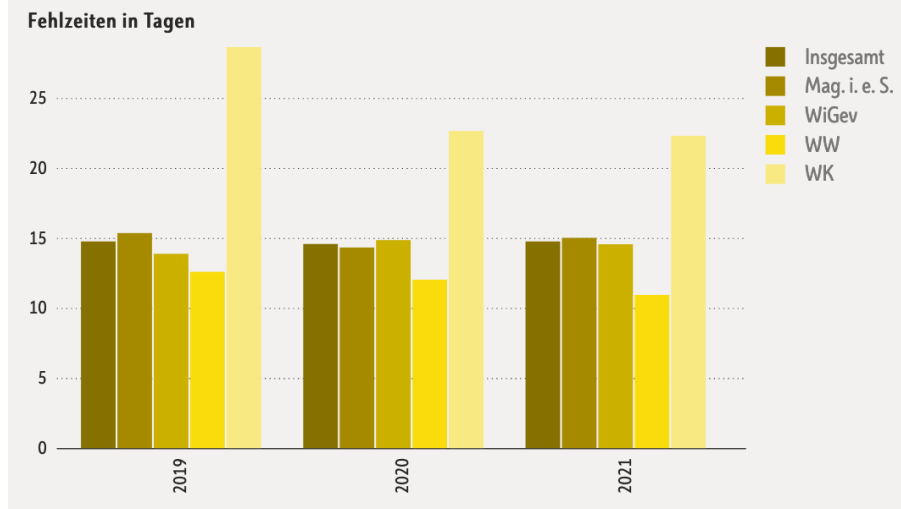
	2019	2020	2021
Insgesamt	72,31 %	66,38 %	70,53%
Mag. i. e. S.	74,18 %	66,68 %	72,09%
WiGev	70,15 %	69,11%	70,88%
WW	74,26 %	61,58 %	56,90%
WK	76,87 %	69,69 %	70,57%

Anteil der Bediensteten mit Krankenstand 2019-2021 Prozent

Krankheitsbedingte 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 inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

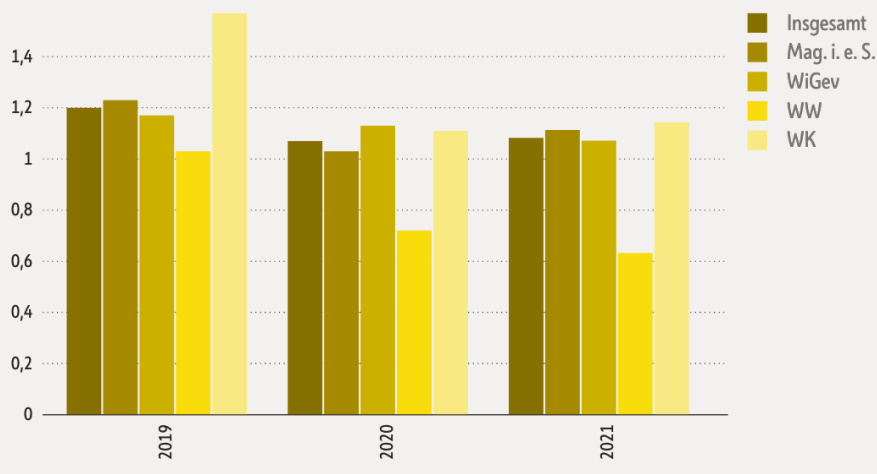
Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021 *Fehlzeiten in Tagen*

	2019	2020	2021
Insgesamt	14,80	14,61	14,79
Mag. i. e. S.	15,39	14,36	15,05
WiGev	13,91	14,89	14,59
WW	12,62	12,06	10,97
WK	28,68	22,68	22,34

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021 *Fehlzeiten in Tagen*

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021

Durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

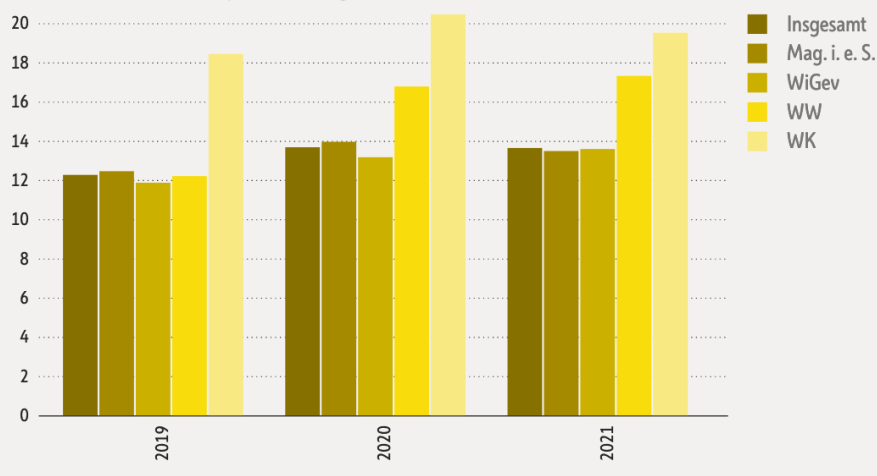
*Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021
Durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw.
Bedienstetem*

	2019	2020	2021
Insgesamt	1,20	1,07	1,08
Mag. i. e. S.	1,23	1,03	1,11
WiGev	1,17	1,13	1,07
WW	1,03	0,72	0,63
WK	1,57	1,11	1,14

*Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021
Durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw.
Bedienstetem*

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021

Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021 *Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen*

	2019	2020	2021
Insgesamt	12,29	13,70	13,66
Mag. i. e. S.	12,48	13,98	13,51
WiGev	11,89	13,19	13,61
WW	12,23	16,80	17,34
WK	18,46	20,48	19,54

Krankheitsbedingte Fehlzeiten inklusive Dienstunfälle und Kuraufenthalte 2019-2021 *Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen*

Fehlzeiten wegen Krankheit

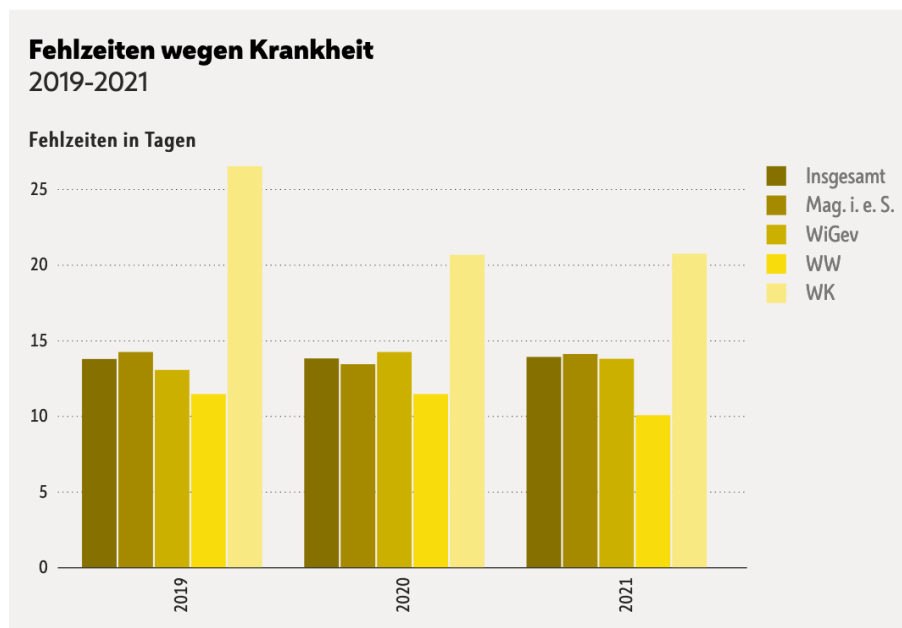


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Krankheit 2019-2021 Fehlzeiten in Tagen

	2019	2020	2021
Insgesamt	13,80	13,84	13,94
Mag. i. e. S.	14,26	13,46	14,13
WiGev	13,08	14,26	13,81
WW	11,48	11,48	10,08
WK	26,55	20,69	20,76

Fehlzeiten wegen Krankheit 2019-2021 Fehlzeiten in Tagen

Fehlzeiten wegen Krankheit 2019-2021

Durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

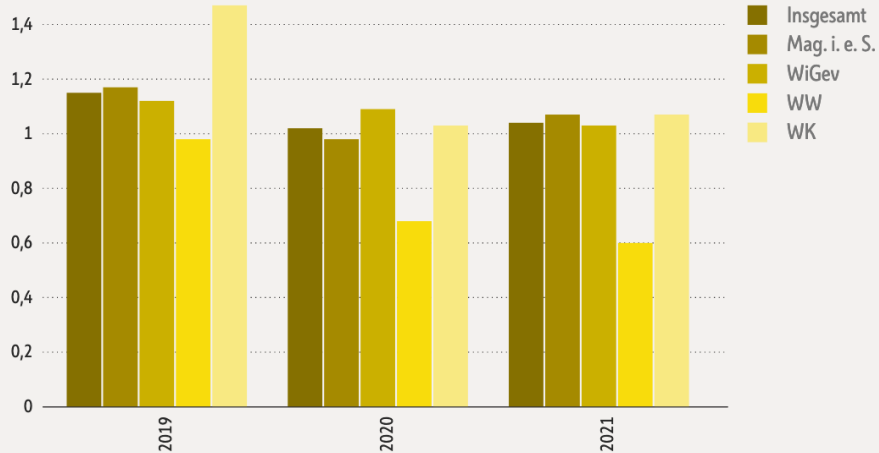


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

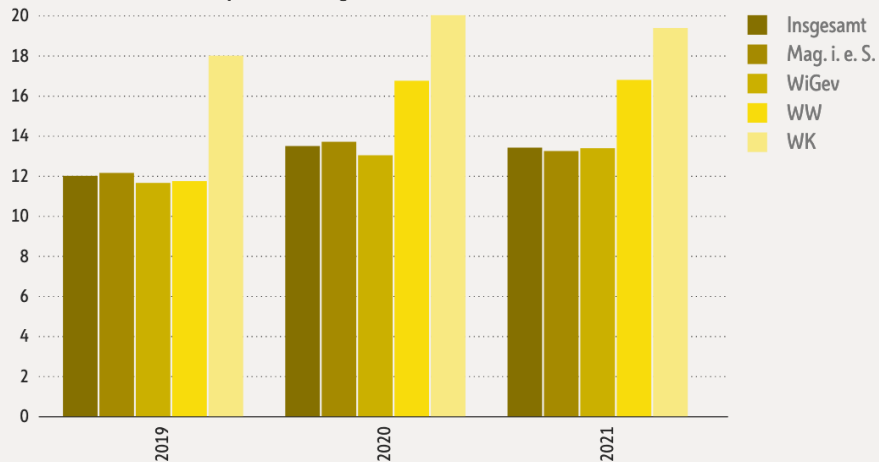
Fehlzeiten wegen Krankheit 2019-2021 Durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

	2019	2020	2021
Insgesamt	1,15	1,02	1,04
Mag. i. e. S.	1,17	0,98	1,07
WiGev	1,12	1,09	1,03
WW	0,98	0,68	0,60
WK	1,47	1,03	1,07

Fehlzeiten wegen Krankheit 2019-2021 Durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

Fehlzeiten wegen Krankheit 2019-2021

Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Krankheit 2019-2021 Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen

	2019	2020	2021
Insgesamt	12,02	13,51	13,43
Mag. i. e. S.	12,17	13,72	13,26
WiGev	11,67	13,05	13,40
WW	11,76	16,77	16,81
WK	18,02	20,04	19,40

Fehlzeiten wegen Krankheit 2019-2021 Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls

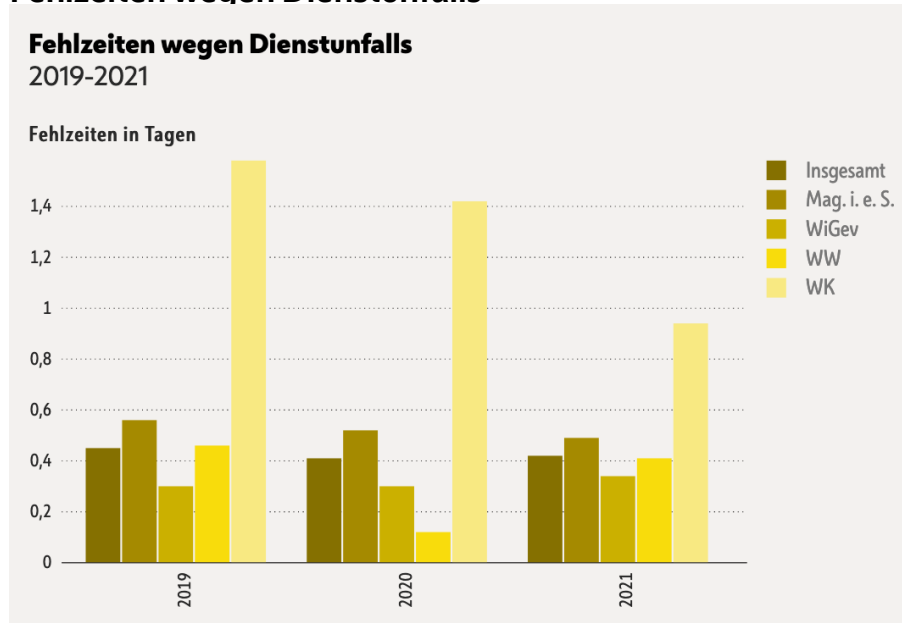


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2019-2021 Fehlzeiten in Tagen

	2019	2020	2021
Ingesamt	0,45	0,41	0,42
Mag. i. e. S.	0,56	0,52	0,49
WiGev	0,30	0,30	0,34
WW	0,46	0,12	0,41
WK	1,58	1,42	0,94

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2019-2021 Fehlzeiten in Tagen

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2019-2021

Durchschnittliche Anzahl der Dienstunfälle (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

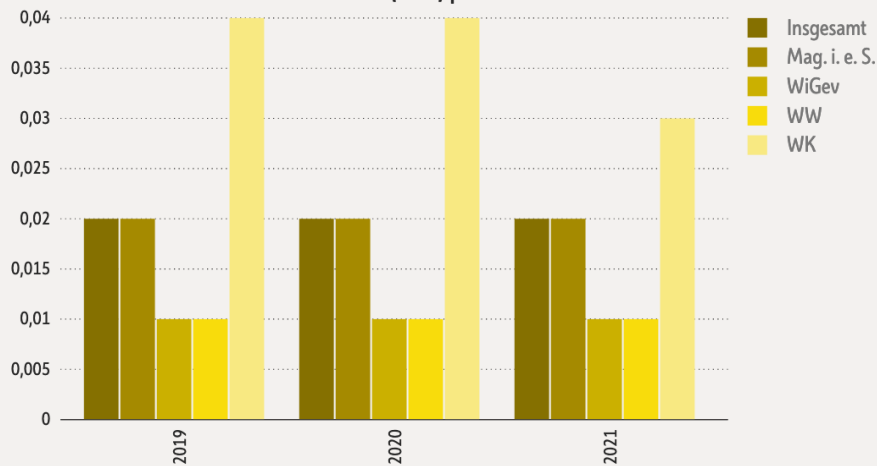


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

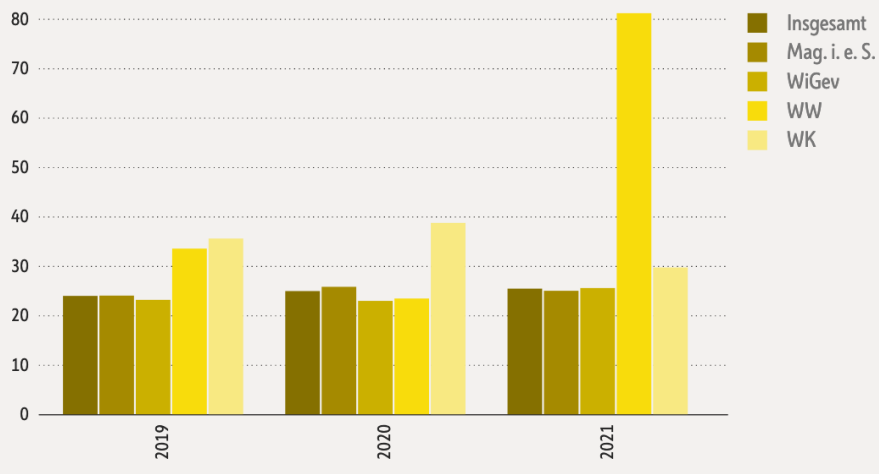
Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2019-2021 Durchschnittliche Anzahl der Dienstunfälle (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

	2019	2020	2021
Insgesamt	0,02	0,02	0,02
Mag. i. e. S.	0,02	0,02	0,02
WiGev	0,01	0,01	0,01
WW	0,01	0,01	0,01
WK	0,04	0,04	0,03

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2019-2021 Durchschnittliche Anzahl der Dienstunfälle (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2019-2021

Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

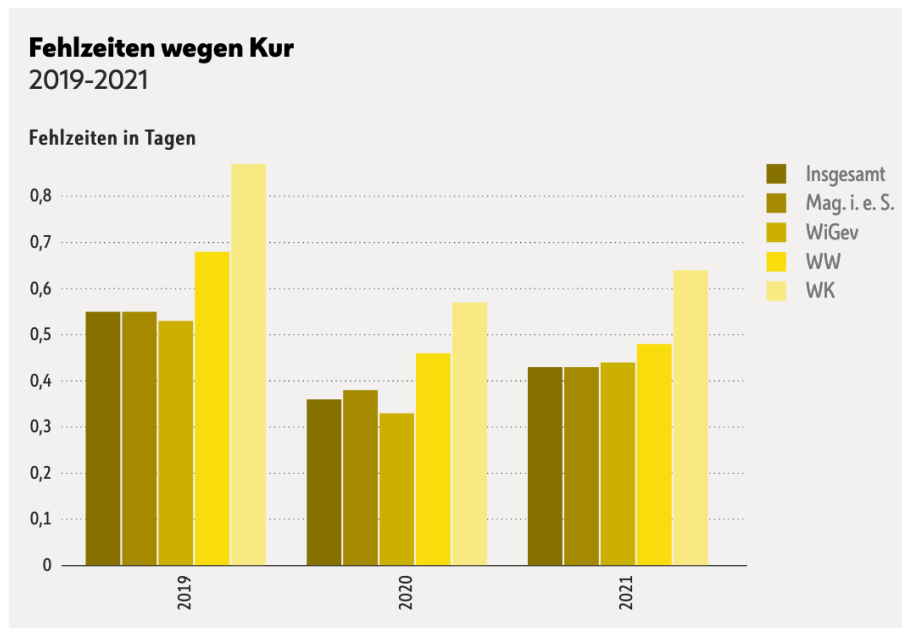
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2019-2021 Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen

	2019	2020	2021
Insgesamt	24,05	25,02	25,52
Mag. i. e. S.	24,10	25,87	25,08
WiGev	23,24	23,03	25,62
WW	33,60	23,50	81,25
WK	35,65	38,82	29,79

Fehlzeiten wegen Dienstunfalls 2019-2021 Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen

Fehlzeiten wegen Kur



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

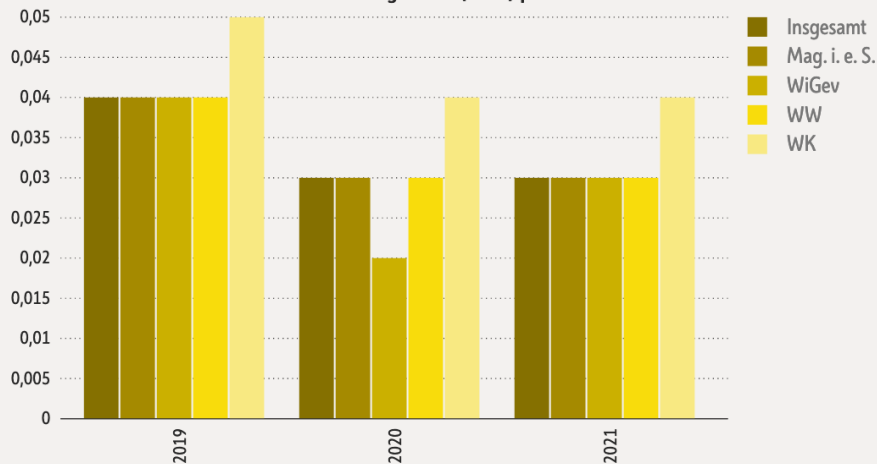
Fehlzeiten wegen Kur 2019-2021 Fehlzeiten in Tagen

	2019	2020	2021
Insgesamt	0,55	0,36	0,43
Mag. i. e. S.	0,55	0,38	0,43
WiGev	0,53	0,33	0,44
WW	0,68	0,46	0,48
WK	0,87	0,57	0,64

Fehlzeiten wegen Kur 2019-2021 Fehlzeiten in Tagen

Fehlzeiten wegen Kur 2019-2021

Durchschnittliche Anzahl der Fehlzeiten wegen Kur (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

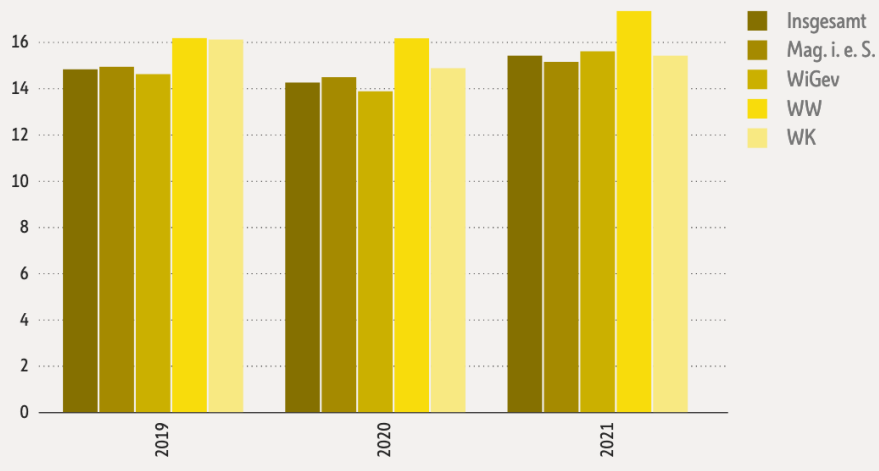
Fehlzeiten wegen Kur 2019-2021 Durchschnittliche Anzahl der Fehlzeiten wegen Kur (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

	2019	2020	2021
Insgesamt	0,04	0,03	0,03
Mag. i. e. S.	0,04	0,03	0,03
WiGev	0,04	0,02	0,03
WW	0,04	0,03	0,03
WK	0,05	0,04	0,04

Fehlzeiten wegen Kur 2019-2021 Durchschnittliche Anzahl der Fehlzeiten wegen Kur (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

Fehlzeiten wegen Kur 2019-2021

Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Kur 2019-2021 Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen

	2019	2020	2021
Insgesamt	14,84	14,27	15,43
Mag. i. e. S.	14,95	14,50	15,16
WiGev	14,63	13,89	15,62
WW	16,19	16,18	17,36
WK	16,13	14,89	15,43

Fehlzeiten wegen Kur 2019-2021 Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen

Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Altersgruppen

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

Fehlzeiten pro Bediensteter bzw. Bedienstetem (inkl. Dienstunfälle & Kuren) 2019-2021

in Tagen nach Altersgruppen

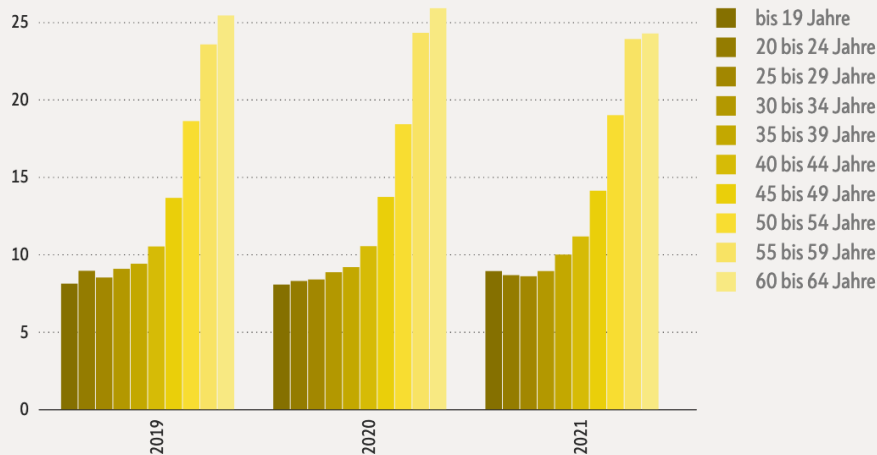


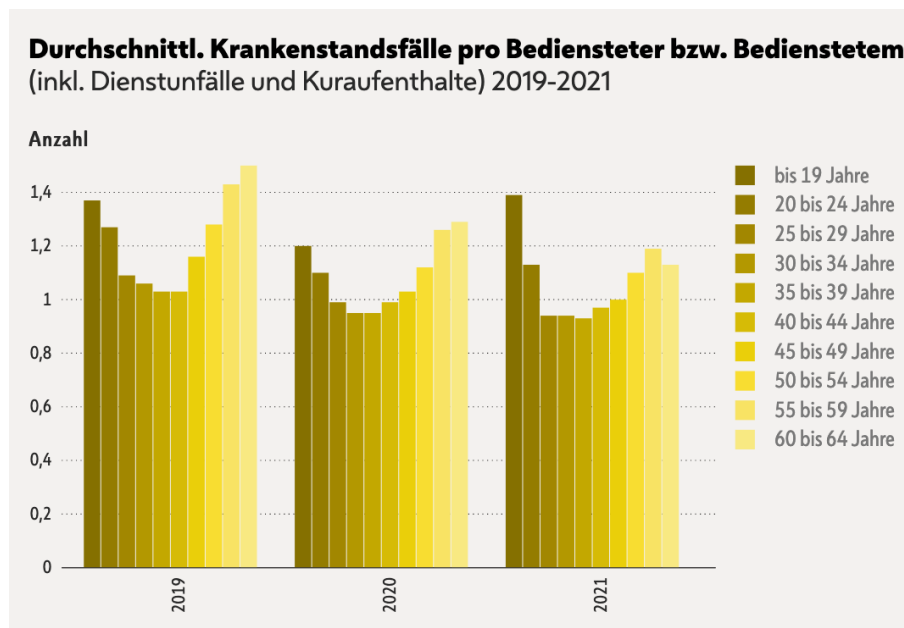
Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten in Tagen pro Bediensteter bzw. Bedienstetem (inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2019-2021 nach Altersgruppen

	2019	2020	2021
bis 19 Jahre	8,14	8,08	8,95
20 bis 24 Jahre	8,97	8,31	8,69
25 bis 29 Jahre	8,54	8,41	8,62
30 bis 34 Jahre	9,10	8,88	8,95
35 bis 39 Jahre	9,43	9,21	10,02
40 bis 44 Jahre	10,54	10,56	11,19
45 bis 49 Jahre	13,68	13,74	14,14
50 bis 54 Jahre	18,64	18,44	19,02
55 bis 59 Jahre	23,59	24,34	23,94
60 bis 64 Jahre	25,46	25,93	24,30

Fehlzeiten in Tagen pro Bediensteter bzw. Bedienstetem (inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2019-2021 nach Altersgruppen

Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandsfälle pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

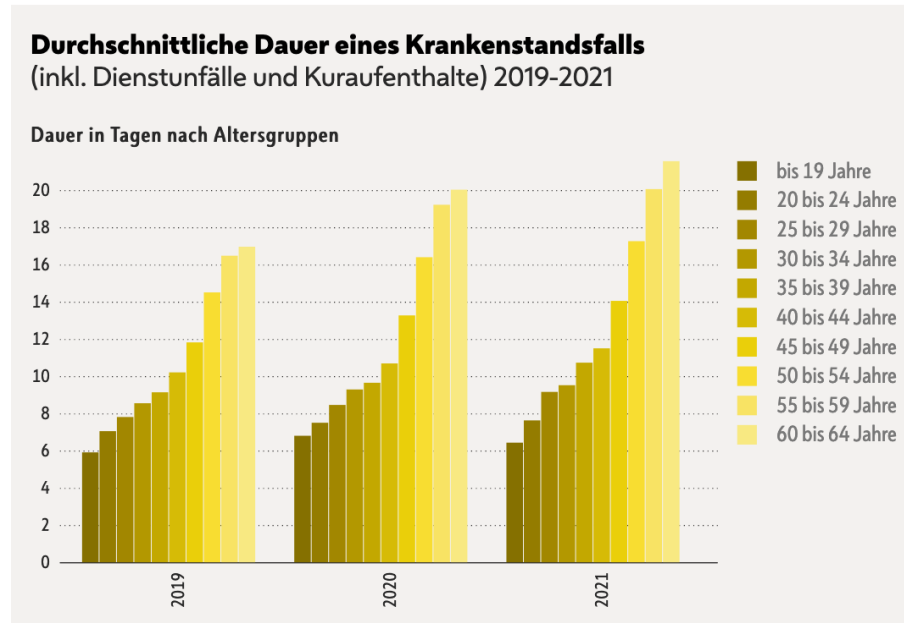


Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandsfälle pro Bediensteter bzw. Bedienstetem (inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2019-2021 nach Altersgruppen

	2019	2020	2021
bis 19 Jahre	1,37	1,20	1,39
20 bis 24 Jahre	1,27	1,10	1,13
25 bis 29 Jahre	1,09	0,99	0,94
30 bis 34 Jahre	1,06	0,95	0,94
35 bis 39 Jahre	1,03	0,95	0,93
40 bis 44 Jahre	1,03	0,99	0,97
45 bis 49 Jahre	1,16	1,03	1,00
50 bis 54 Jahre	1,28	1,12	1,10
55 bis 59 Jahre	1,43	1,26	1,19
60 bis 64 Jahre	1,50	1,29	1,13

Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandsfälle pro Bediensteter bzw. Bediensteterin (inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2019-2021 nach Altersgruppen

Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls



Stadt
Wien

Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls (inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2019-2021 nach Altersgruppen in Tagen

	2019	2020	2021
bis 19 Jahre	5,93	6,82	6,45
20 bis 24 Jahre	7,07	7,52	7,65
25 bis 29 Jahre	7,83	8,48	9,18
30 bis 34 Jahre	8,57	9,31	9,54
35 bis 39 Jahre	9,16	9,67	10,75
40 bis 44 Jahre	10,23	10,71	11,52
45 bis 49 Jahre	11,84	13,29	14,07
50 bis 54 Jahre	14,53	16,42	17,28
55 bis 59 Jahre	16,50	19,24	20,08
60 bis 64 Jahre	16,98	20,05	21,58

Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls (inkl. Dienstunfälle und Kuraufenthalte) 2019-2021 nach Altersgruppen in Tagen

Krankenstände nach Berufsfamilien (Top 10)

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

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien Top 10 2021

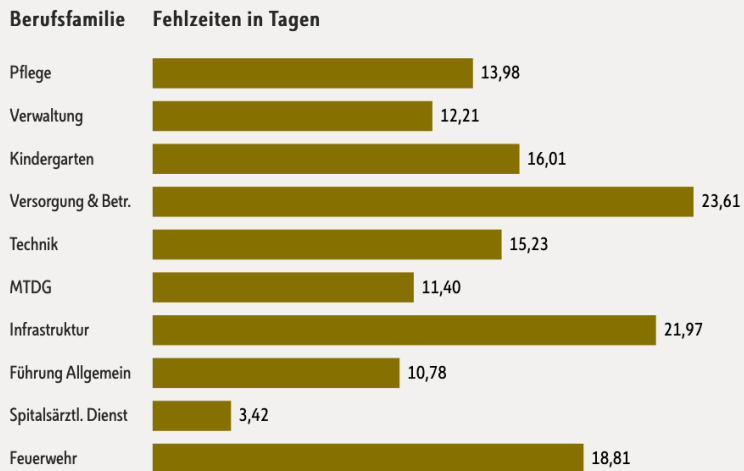


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien (Top 10) 2021 in Tagen

Berufsfamilie	Fehlzeiten in Tagen
Pflege	13,98
Verwaltung/Administration	12,21
Kindergarten	16,01
Versorgungs- und Betreuungsdienste	23,61
Technik	15,23
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	11,40
Infrastruktur	21,97
Führung Allgemein	10,78
Spitalsärztlicher Dienst	3,42
Feuerwehr	18,81

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien (Top 10) 2021 in Tagen

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien Top 10 2021

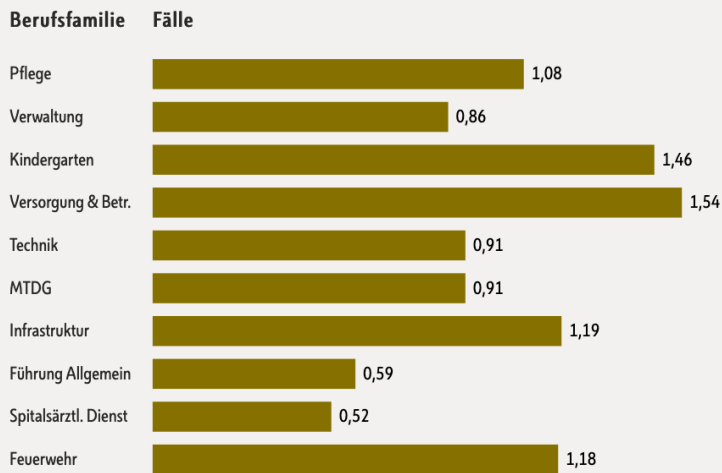


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien (Top 10) 2021 Durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

Berufsfamilie	Fälle
Pflege	1,08
Verwaltung/Administration	0,86
Kindergarten	1,46
Versorgungs- und Betreuungsdienste	1,54
Technik	0,91
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	0,91
Infrastruktur	1,19
Führung Allgemein	0,59
Spitalsärztlicher Dienst	0,52
Feuerwehr	1,18

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien (Top 10) 2021 Durchschnittliche Anzahl der Krankenstände (Fälle) pro Bediensteter bzw. Bedienstetem

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien Top 10 2021

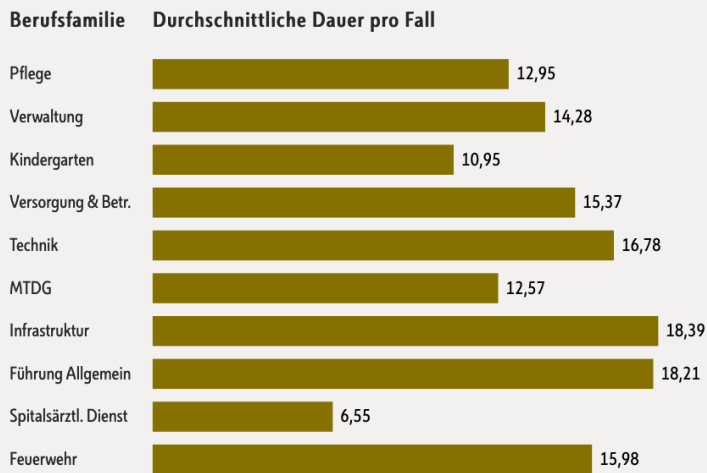


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien (Top 10) 2021 Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen

Berufsfamilie	Durchschnittliche Dauer pro Fall
Pflege	12,95
Verwaltung/Administration	14,28
Kindergarten	10,95
Versorgungs- und Betreuungsdienste	15,37
Technik	16,78
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	12,57
Infrastruktur	18,39
Führung Allgemein	18,21
Spitalsärztlicher Dienst	6,55
Feuerwehr	15,98

Fehlzeiten wegen Krankheit nach Berufsfamilien (Top 10) 2021 Durchschnittliche Dauer pro Fall in Tagen

Dienstunfälle nach Berufsfamilien (Top 10)

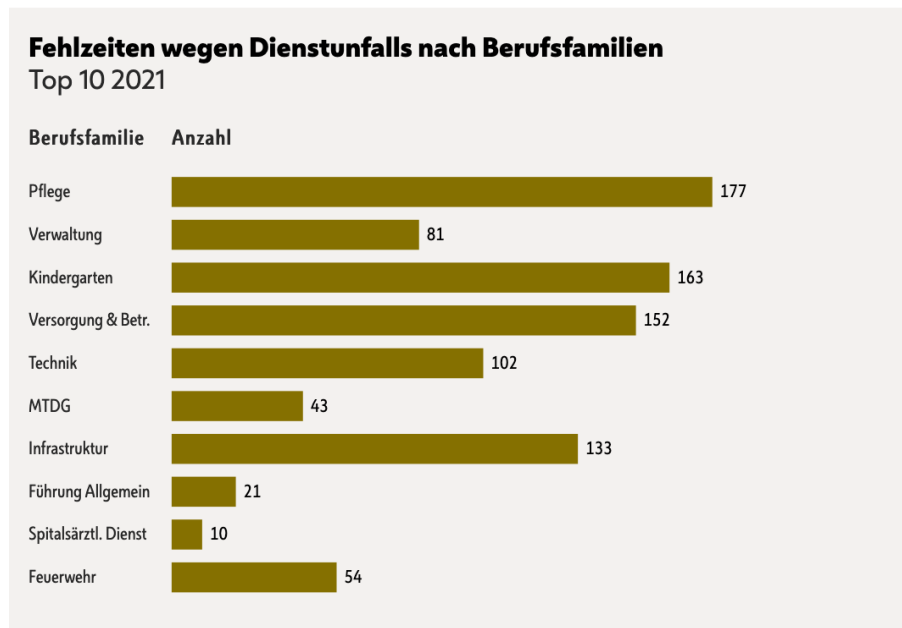


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Dienstunfälle nach Berufsfamilien (Top 10) 2021

Berufsfamilie	Anzahl
Pflege	177
Verwaltung/Administration	81
Kindergarten	163
Versorgungs- und Betreuungsdienste	152
Technik	102
Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe (MTDG)	43
Infrastruktur	133
Führung Allgemein	21
Spitalsärztlicher Dienst	10
Feuerwehr	54

Dienstunfälle nach Berufsfamilien (Top 10) 2021

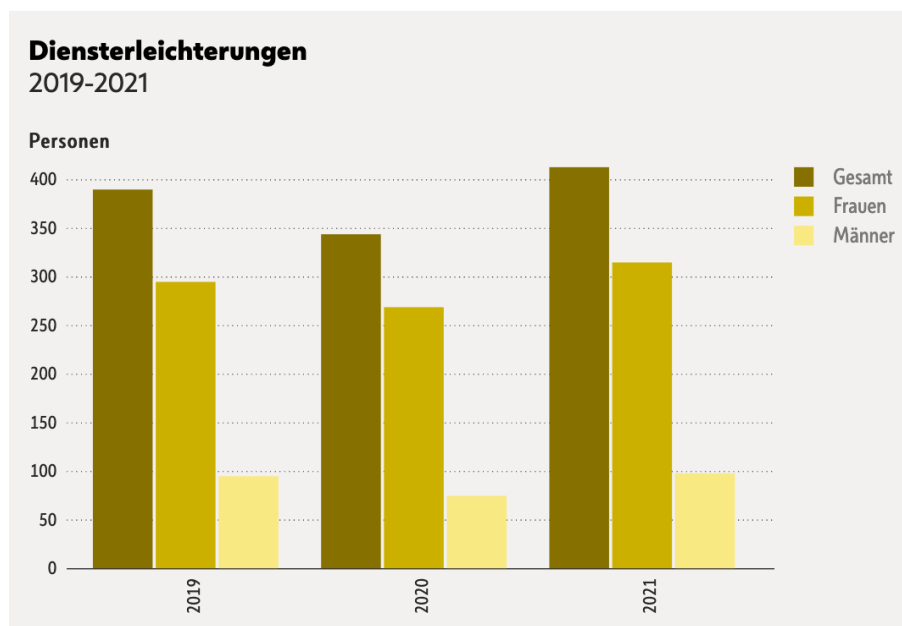
Diensterleichterungen nach längeren Krankenständen

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.



	2019	2020	2021
Gesamt	390	344	413
Frauen	295	269	315
Männer	95	75	98

Diensterleichterungen 2019-2021 Personen

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Betriebliches Gesundheitsmanagement – MAG.gesund.arbeiten

Die Stadt Wien nimmt als Dienstgeberin die Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeitenden sehr ernst.

Zentrale Aufgabe ist es, gesundheitsförderliche Strukturen im Magistrat (weiter) zu entwickeln, Maßnahmenkonzepte für die Gesundheit der Mitarbeitenden im Magistrat zu erarbeiten und gesundheitsfördernde Angebote magistratsweit zu koordinieren.

Den Mitarbeitenden der Stadt Wien steht neben dem Arbeitsmedizinischen Zentrum 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 Arbeitsmediziner*innen und Arbeitspsycholog*innen in den Dienststellen vor Ort an.

Arbeitsmedizinisches Zentrum der KFA (AMZ)

Das Arbeitsmedizinische Zentrum der KFA (AMZ) betreut den Magistrat aus arbeitsmedizinischer Sicht: Die Arbeitsmediziner*innen des AMZ beraten die Dienstgeberin und Bedienstete, Personalvertreter*innen sowie Sicherheitsvertrauenspersonen, führen Begehung von Arbeitsstätten und Gefahrenbeurteilungen durch, bieten Unterstützung bei Unterweisungen, führen tätigkeitsbezogene Impfungen, Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie arbeitsmedizinische Untersuchungen (z.B. im Zusammenhang mit einer Diensterleichterung) durch.

Die Arbeitspsycholog*innen des AMZ beraten die Dienstgeberin und die Bediensteten und ermitteln bzw. beurteilen arbeitspsychologische Belastungen und Gesundheitsgefahren.

Zusätzlich werden vom AMZ betriebliche Gesundheitsförderungsangebote speziell für die unterschiedlichen Bedarfe der Magistratsabteilungen entwickelt und angeboten (z. B. Rückentraining, Ernährungsberatung).

Gesundheits- und Vorsorgezentrum der KFA

Das Gesundheits- und Vorsorgezentrum der KFA verfügt unter anderem über Spezialist*innen 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

Die betriebliche Sozialarbeit bietet persönliche und telefonische Beratungen bei Einzelfallanliegen im beruflichen, gesundheitlichen und sozialen Kontext. Des Weiteren führen die Mitarbeitenden der Betrieblichen Sozialarbeit Kriseninterventionen für alle Mitarbeitenden des Magistrats der Stadt Wien durch, bieten Mediator*innentätigkeit und berufliches Konfliktmanagement am Arbeitsplatz sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting an und sind federführend in der Wiedereingliederung bzw. dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Hilfe bei psychischen Problemen im Arbeitsalltag

Bei psychischen Problemen im Arbeitsalltag steht den Führungskräften wie auch den Mitarbeitenden eine psychologische Beratungsstelle in der Magistratsabteilung 15 – Gesundheitsdienst (MA 15) – Fachbereich Betriebliche Sozialarbeit zur Verfügung. Die Betriebliche Sozialarbeit unterstützt Mitarbeitende und Führungskräfte bei psychosozialen Krisen sowie bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz. Die Beratung erfolgt in akuten Situationen und als präventive Hilfestellung. Ziel ist, durch individuelle Beratung die Aufrechterhaltung bzw. Wiedererlangung der psychischen Gesundheit zu unterstützen. Dabei unterstützt ein interdisziplinäres Team von Sozialarbeiter*innen und Psycholog*innen die Betroffenen dabei, schrittweise bestehende Probleme zu lösen um wieder in einen unbeschwerten Arbeitsalltag zurückzufinden.

Ergänzend zur psychologischen Beratungsstelle in der MA 15 - Gesundheitsdienst können die psychologischen Beratungsstelle beim Unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten sowie besondere Angebote für Führungskräfte im AMZ in Anspruch genommen werden. Ebenso steht den Mitarbeitenden der Stadt Wien die anonyme psychologische Online-Beratung "Instahelp" beratend zur Seite.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Betriebliche Sozialarbeit (BSA) ist im Magistrat der Stadt Wien die zentrale Fachstelle zur Unterstützung von Dienststellen und betroffenen Mitarbeitenden im Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Der Fachbereich der Betrieblichen Sozialarbeit ist der MA 15 – Gesundheitsdienst zugeordnet. Hinsichtlich der Feststellung der Arbeitsfähigkeit arbeitet die BSA eng mit dem Arbeitsmedizinischen Zentrum der KFA zusammen. Ist ein Amtsarzt einzubinden, so ist die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) Ansprechpartnerin bzw. die MA 15 – Gesundheitsdienst zuständig.

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist es, Mitarbeitenden gesundheitsbedingte Verwendungsänderungen zu ermöglichen und damit zielgerichtet gegensteuernde Maßnahmen anbieten zu können, damit sich deren Gesundheitszustand nicht in Richtung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit entwickelt. Eine erfolgreiche betriebliche Wiedereingliederung von Mitarbeitenden nach langen Krankenständen sowie deren Vermeidung ist ein wichtiger Baustein eines funktionierenden betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Betriebliches Gesundheitsmanagement – MAG.gesund.arbeiten

Im Jahr 2021 wurde die Übertragung der arbeitsmedizinischen Betreuung der Dienststellen bzw. der Magistratischen Bezirksämter von der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung an das AMZ fortgesetzt und mit Mitte 2022 abgeschlossen. Im September 2021 wurde mit Vertrag gemäß § 64 Abs. 3a Wiener Bedienstetenschutzgesetz - BedSchG 1998 zwischen der Stadt Wien und der KFA die Verpflichtung der KFA festgelegt, zusätzliche Maßnahmen auf den Gebieten der betrieblichen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Wiedereingliederung zu erbringen. Der KFA sind die Kosten für die Erfüllung der genannten Aufgaben von der Stadt Wien zu ersetzen. Für die operative Abwicklung dieses Kostenersatzes wurde eine Abrechnungs- und Budgetstelle im Magistrat eingerichtet.

Im Dezember 2021 konstituierte sich der Lenkungsausschuss für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, der mit Vertreter*innen des Magistrats Wien, der Personalvertretung und der KFA besetzt ist und Budget, Jahreseinsatzpläne sowie Tätigkeitsberichte des Arbeitsmedizinischen Zentrums der KFA kontrolliert und steuert. Ebenso werden hier strategische Richtungsentscheidungen für das magistratsweite betriebliche Gesundheitsmanagement getroffen.

Die arbeitsmedizinische Betreuung des Wiener Gesundheitsverbundes wanderte 2021 wieder in den Wiener Gesundheitsverbund zurück.

Corona

COVID-19-Pandemie

Seit Anbeginn der COVID-19-Pandemie hat die Dienstgeberin sowohl betriebliche als auch persönliche Schutzmaßnahmen erlassen, um die Mitarbeitenden vor einer Infektion zu schützen und um eine Ansteckung von Mitarbeitenden zu verhindern.

Im zweiten Jahr der Pandemie wurde ab Februar 2021 die magistratsinterne Gurgeltestung am Arbeitsplatz etabliert. Dieses Angebot wurde von vielen Mitarbeitenden in Anspruch genommen, an Spitzentagen in 2021 wurden mehr als 7.000 Proben bearbeitet.

Das Präventionskonzept, welches sich an der Ampelfarbe für Wien orientiert, ermöglichte zuverlässig das rasche und flexible Umstellen der jeweiligen Amtswege und Kommunikationsschienen in den Dienststellen. Digitale Medien waren hier äußerst hilfreich, auf Grund der vorhandenen Instrumente (digitale Medien, Home-Office, elektronische Amtswege, Telefonkonferenzen etc.) war dies problemlos möglich. Der direkte Kund*innenkontakt wurde – wenn pandemisch möglich – wieder durchgeführt, hier waren ua. Terminvereinbarungen sehr hilfreich. Die Dienstfreistellung für Risikogruppen sowie von Schwangeren wurde eingeführt und mehrmals verlängert. Die Sonderfreistellung für die Betreuung von Kindern, von Menschen mit Behinderungen und für Angehörige von Pflegebedürftigen wurde für das Schuljahr 2021/2022 für die Gesamtdauer von 4 Wochen angeboten.

Zusätzlich wurde Empfehlungen für das gemeinsame Arbeiten in Amtsgebäuden oder Außenbereichen und den Umgang mit Kund*innen ausgearbeitet und die Hausordnung den COVID-19-Bedingungen flexibel adaptiert. Die FAQ wurden den jeweils geltenden Bestimmungen rasch angepasst und den Dienststellen online zur Verfügung gestellt. Allgemeine Hygienerichtlinien des AMZ ergänzten die Schutzmaßnahmen und unterstützten Mitarbeitenden wie Führungskräfte, das Infektionsrisiko so gering wie möglich zu halten und vor allem die gegenseitige Infektion von Mitarbeitenden zu vermeiden. Die Führungskräfte wurden und werden mit Hilfe von zentralen Vorgaben und Informationen sowohl bei der Einschränkung als auch bei der Wiederaufnahme des Dienstbetriebes unterstützt. Die Wahl der konkret geeigneten Schutzmaßnahmen oder die richtige Kombination lag und liegt in der Verantwortung der Führungskräfte der jeweiligen Dienststelle.

Diese gebündelten Maßnahmen überbrückten viel der Zeit, in der die Schutzimpfung noch nicht allgemein zugänglich war. Ab dem Frühjahr 2021 wurde die Schutzimpfung ausgerollt und die Durchimpfungsrate stieg beständig an.

Ab 1. November 2021 setzte der Bund die 3G-Pflicht am Arbeitsplatz in Geltung. Die Bediensteten der Stadt Wien mussten daher bei Dienstantritt am Arbeitsort und während der gesamten Dienstzeit einen gültigen Nachweis (geimpft, genesen, getestet) besitzen. Dies galt nicht für die Verrichtung von dienstlichen Aufgaben im eigenen privaten Wohnbereich. Die Dienststellenleiter*innen wurden beauftragt, die Einhaltung dieser Dienstpflicht der Bediensteten zu kontrollieren. Dafür musste jede Dienststelle ein vertretbares, geeignetes und unter Einbindung der Personalvertretung erstelltes Überprüfungsprozedere etablieren (z.B. Stichproben- bzw. Schwerpunktkontrollen) und den Bediensteten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Die regelmäßigen Kontrollen der Regeln waren nachweislich zu dokumentieren und von der Dienststelle monatlich an die MD-Bereichsdirektion Personal und Revision bis spätestens Monatsende zu übermitteln. Somit wurde der Verantwortung gemäß § 8 COVID-19-MG hinsichtlich der Einhaltung der 3G-Regeln der Inhaberin*des Inhabers eines Arbeitsortes Genüge getan. Ebenso musste ein*e COVID-19-Beauftragte*r für jede Dienststelle ernannt und ein dienststellenspezifisches Präventionskonzept erstellt werden.

Home-Office in der Pandemiezeit

Durch die Pandemie sind die digitalen Arbeits- und Lernmöglichkeiten rascher als erwartet vorangeschritten. Insbesondere das Arbeiten im Home-Office ist mittlerweile ein fester Bestandteil der Arbeitswelt. Das Arbeiten im Home-Office hat sich als probates Mittel gegen die Verbreitung des Virus erwiesen, die Mitarbeitenden haben in Zukunft weiterhin die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten. Home-Office ist aus der modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken..

Ruhestandsversetzungen



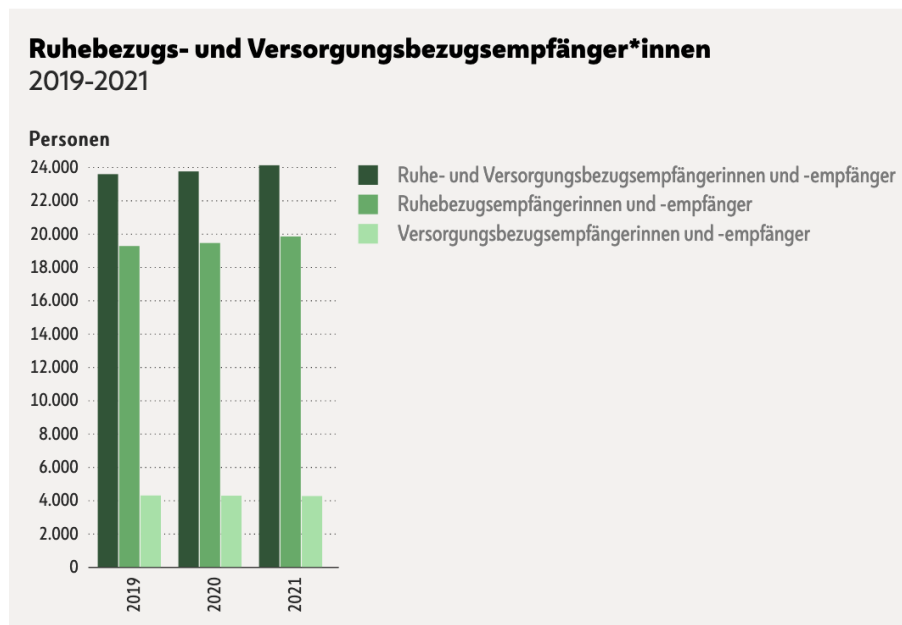
Pensionsleistungen

Die Stadt Wien als Dienstgeberin übernimmt die Versorgung ihrer Ruhestandsbeamt*innen sowie deren Hinterbliebenen selbst. Diese unterliegen damit einem anderen System als die Vertragsbediensteten und die in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer*innen, für deren Pensionsleistungen die Pensionsversicherungsanstalt zuständig ist. Für Vertragsbedienstete der Stadt Wien gilt dasselbe Pensionsrecht wie für Arbeitnehmer*innen 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.

Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfänger*innen

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Beamt*innen 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 Empfänger*innen ausgewiesen.

Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfänger*innen



	2019	2020	2021
Ruhe- und Versorgungsbezugsempfänger*innen	23.598	23.766	24.132
Ruhebezugsempfänger*innen	19.284	19.468	19.856
Versorgungsbezugsempfänger*innen	4.314	4.298	4.276

*Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfänger*innen 2019-2021 Personen*

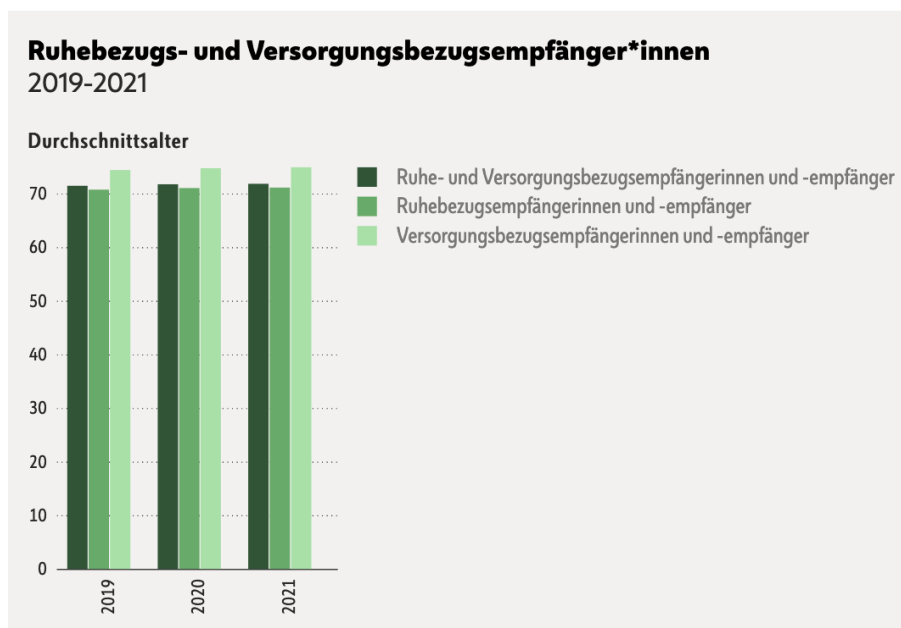


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

*Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfänger*innen 2019-2021 Durchschnittsalter*

	2019	2020	2021
Ruhe- und Versorgungsbezugsempfänger*innen	71,56	71,83	71,93
Ruhebezugsempfänger*innen	70,83	71,13	71,22
Versorgungsbezugsempfänger*innen	74,84	75,01	75,20

*Ruhebezugs- und Versorgungsbezugsempfänger*innen 2019-2021 Durchschnittsalter*

Neupensionierungen

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Beamt*innen, die im jeweiligen Kalenderjahr in den Ruhestand versetzt wurden, sowie deren durchschnittliches Pensionsantrittsalter.

Neupensionierungen

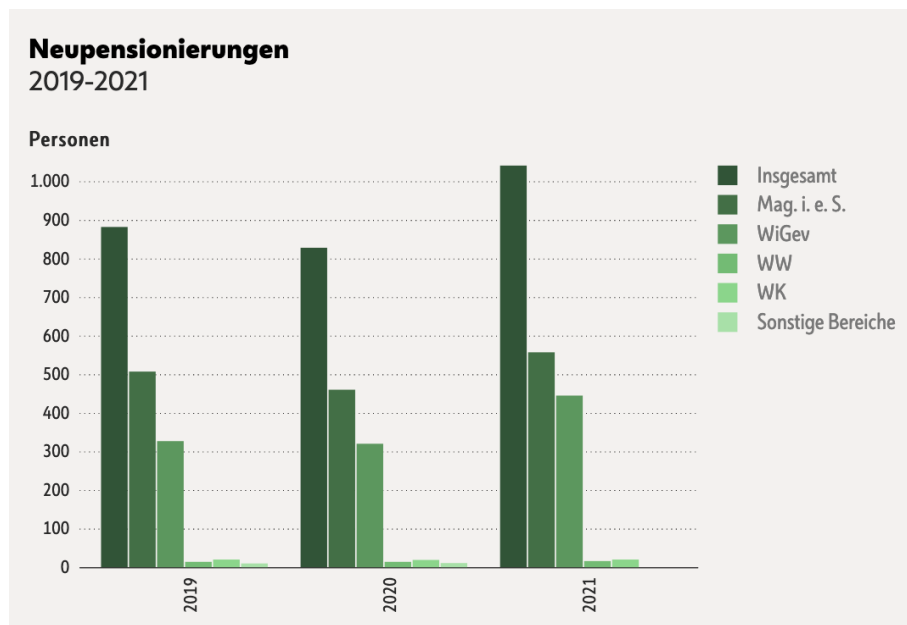


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Neupensionierungen 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
Insgesamt	883	829	1.042
Mag. i. e. S.	508	461	558
WiGev	328	321	446
WW	15	15	17
WK	21	20	21
Sonstige Bereiche	11	12	0

Neupensionierungen 2019-2021 Personen

Neupensionierungen 2019-2021

Durchschnittsalter

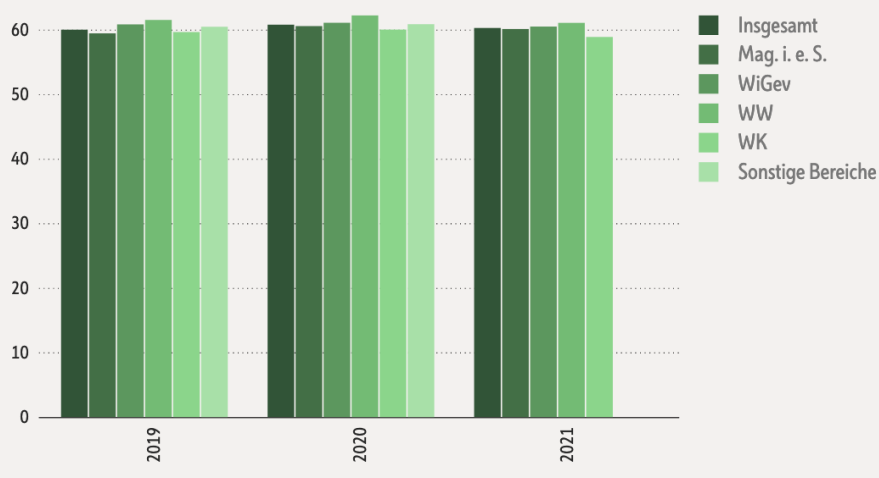


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Neupensionierungen 2019-2021 Durchschnittsalter

	2019	2020	2021
Insgesamt	60,07	60,85	60,33
Mag. i. e. S.	59,50	60,63	60,17
WiGev	60,89	61,14	60,56
WW	61,58	62,28	61,13
WK	59,71	60,08	58,95
Sonstige Bereiche	60,53	60,92	0,00

Neupensionierungen 2019-2021 Durchschnittsalter

Arten der Ruhestandsversetzung

Das Regelpensionsalter für Beamt*innen der Stadt Wien liegt bei 65 Jahren. Beamt*innen treten mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetz in den Ruhestand.

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.

Vorzeitige 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.
- **Vorzeitige Pension mit Erreichen des 60. Lebensjahres:** Jene Beamt*innen, 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 Beamt*innen 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 vorzeitigen 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

	2019	2020	2021
65. Lebensjahr vollendet	35	94	86
Antrag: Pensionsalter erreicht	31	0	0
Aufschub über das 65. Lebensjahr hinaus	◁5	5	9
Antrag: (Nacht-)Schwerarbeit	51	50	54
Antrag: ruhegenussfähige Dienstzeit erreicht	181	187	220
Antrag: 60. Lebensjahr vollendet	298	276	301
Dauernde Dienstunfähigkeit	284	228	371
Organisationsänderung	◁5	0	◁5

Arten der Ruhestandsversetzung 2019-2021 Personen

	2019	2020	2021
65. Lebensjahr vollendet	65,14	65,04	65,04
Antrag: Pensionsalter erreicht	64,74	0,00	0,00
Aufschub über das 65. Lebensjahr hinaus	◁5	65,88	66,17
Antrag: (Nacht-)Schwerarbeit	60,70	60,77	60,74
Antrag: ruhegenussfähige Dienstzeit erreicht	62,64	62,74	62,54
Antrag: 60. Lebensjahr vollendet	61,41	61,69	61,62
Dauernde Dienstunfähigkeit	55,76	56,73	56,69
Organisationsänderung	◁5	0,00	◁5

Arten der Ruhestandsversetzung 2019-2021 Durchschnittsalter

Pensionsaufwand

Ausgaben

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

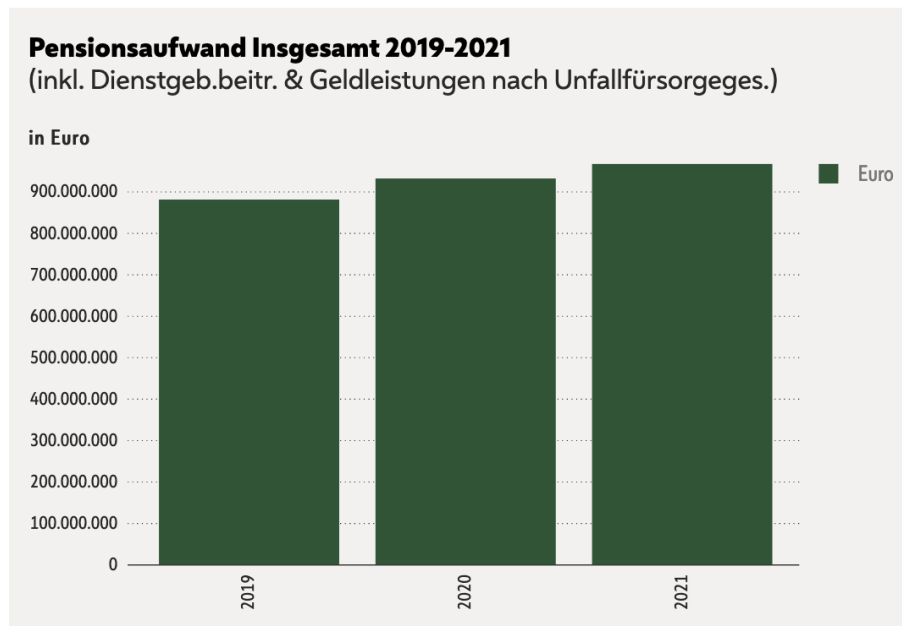


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Pensionsaufwand insgesamt (inklusive Dienstgeberbeiträge und Geldleistungen nach dem Unfallfürsorgegesetz) 2019-2021

	2019	2020	2021
Euro	881.652.559,37	932.463.280,14	967.455.559,38

Pensionsaufwand insgesamt (inklusive Dienstgeberbeiträge und Geldleistungen nach dem Unfallfürsorgegesetz) 2019-2021

Einnahmen

Beamt*innen, 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 Beamt*innen beträgt 11,05 Prozent. Die Pensionsbeiträge sind nicht mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt.

Die pensionierten Beamt*innen leisten zur nachhaltigen Sicherung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems einen Pensionssicherungsbeitrag. Dieser beträgt, abhängig vom Jahr der Pensionierung, bis zu 2,8 Prozent. Zusätzlich ist von Pensionsteilen, die über 70 Prozent der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage¹⁰ liegen, ein Solidarbeitrag zu entrichten.

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.

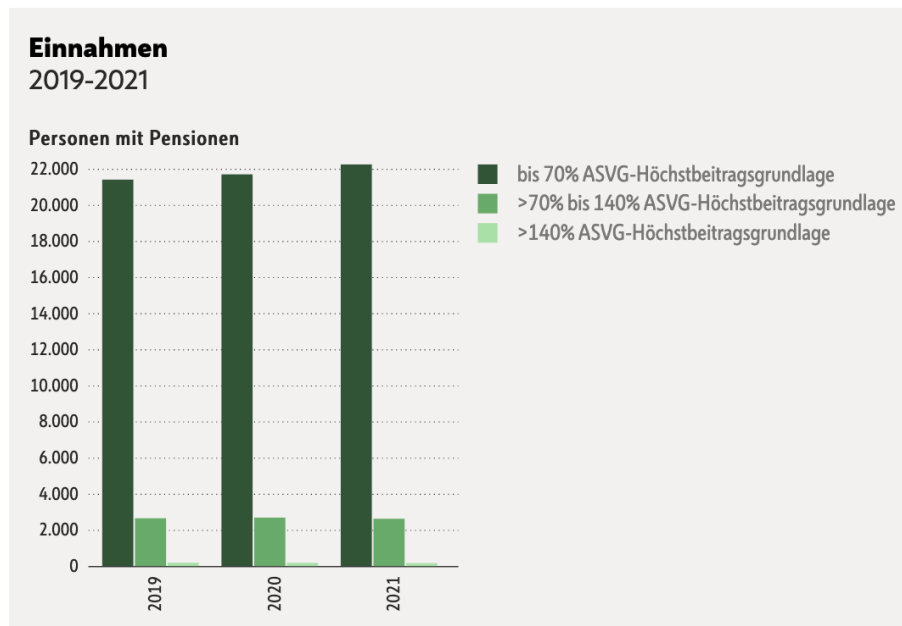


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Einnahmen 2019-2021

Personen mit Pensionen	2019	2020	2021
bis 70% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	21.426	21.719	22.268
>70% bis 140% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	2.671	2.705	2.646
>140% ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	208	202	184

Einnahmen 2019-2021

Anmerkung: Vertragsbedienstete sind wie Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft pensionsversichert. Pensionsversicherungsbeiträge werden

¹⁰ Im Jahr 2021 betragen die 70 Prozent 3.885 Euro monatlich

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.

Pensionshöhe

Höhe der Pension

Die Höhe der Pension ist von folgenden Faktoren abhängig:

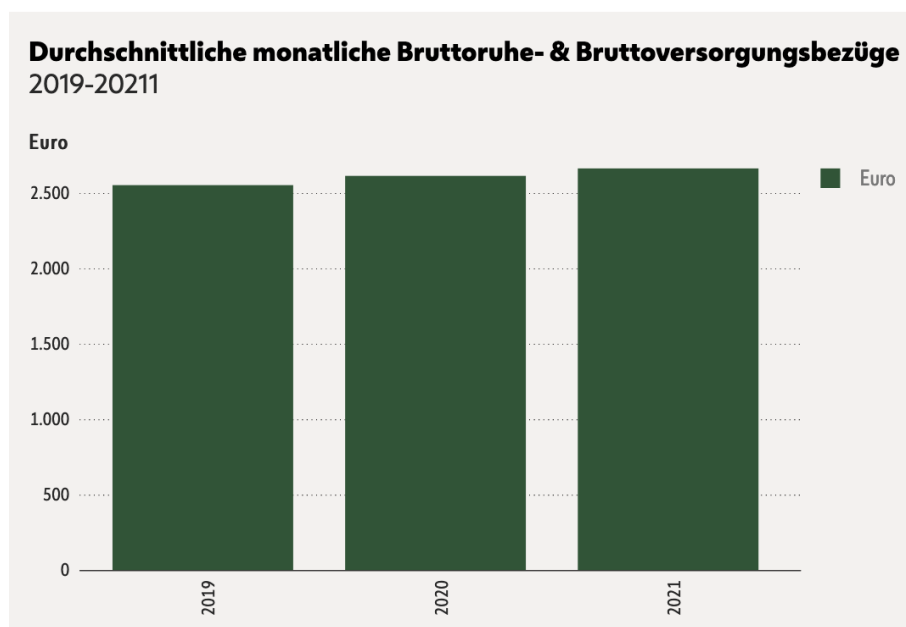
- Höhe des durchschnittlichen Aktivbezuges im Durchrechnungszeitraum,
- Lebensalter zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung und
- pensionswirksame Gesamtdienstzeit.

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

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

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge

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



Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge 2019-2021
Euro

	2019	2020	2021
Euro	2.555,82	2.617,28	2.666,74

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge 2019-2021 Euro

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge bei Neupensionierungen

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

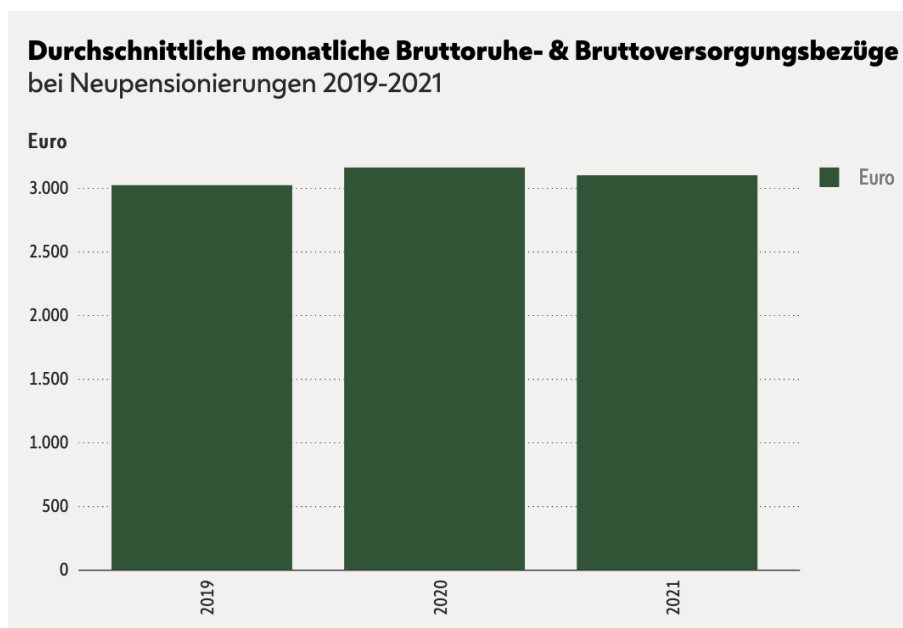


Chart: ViennaVIZ
Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge bei Neupensionierungen 2019-2021 Euro

	2019	2020	2021
Euro	3.025,12	3.164,28	3.103,18

Durchschnittliche monatliche Bruttoreuhe- und Bruttoversorgungsbezüge bei Neupensionierungen 2019-2021 Euro