



## **KONTROLLAMT DER STADT WIEN**

**Rathausstraße 9  
A-1082 Wien**

Tel.: 01 4000 82829 Fax: 01 4000 99 82810

e-mail: [post@kontrollamt.wien.gv.at](mailto:post@kontrollamt.wien.gv.at)

[www.kontrollamt.wien.at](http://www.kontrollamt.wien.at)

DVR: 0000191

KA - K-15/09

**Prüfung der Pensionierungspraxis der Gemeinde Wien**

**Ersuchen gem. § 73 Abs. 6a WStV**

**vom 23. Dezember 2009**

## KURZFASSUNG

*Das Kontrollamt unterzog aus Anlass eines Ersuchens gem. § 73 Abs. 6a der Wiener Stadtverfassung die Pensionierungspraxis der Gemeinde Wien einer Prüfung.*

*Im Zuge der Einschau wurde festgestellt, dass in der Abwicklung der Pensionsverfahren in allen Stichproben die diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben, Dienstanweisungen und internen Richtlinien eingehalten wurden sowie sämtliche von der gemeinderätlichen Personalkommission genehmigten Beschlüsse vorlagen.*

*Das Kontrollamt sah u.a. vereinzelt ein Verbesserungspotenzial in der Stärkung der Präventivmaßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement, in der Standardisierung einzelner Prozessabläufe, in der Standardisierung von amtsärztlichen Gutachten bzw. von Datenquellen und in der Beschleunigung des Pensionierungsprozesses.*

*Aus der Sicht des Kontrollamtes liegt insbesondere im verantwortungsvollen Handeln der Führungskräfte der Stadt Wien ein großes Potenzial, um Krankenstände zu reduzieren sowie Bedienstete länger im aktiven Dienst zu behalten, um nachhaltig vorzeitige Ruhestandsversetzungen zu minimieren.*

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Prüfersuchen .....	5
2. Allgemeines .....	6
2.1 Dienststellen der Stadt Wien .....	7
2.2 Fachkompetenzen bei Ruhestandsversetzungen .....	7
2.3 Anzahl der aktiven Beamtinnen bzw. Beamten je Organisationsbereich .....	8
2.4 Pensionierungspraxis .....	9
3. Prüfungsgrundlagen .....	15
3.1 Datengrundlagen für die Ruhestandsversetzungen .....	15
3.2 Stichprobenauswahl .....	16
4. Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit .....	17
4.1 Rechtliche Grundlagen und interne Vorgaben .....	17
4.2 Entwicklung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters bei Dienstunfähigkeit .....	18
4.3 Stichproben der Magistratsabteilung 2 - Dienstunfähigkeit .....	19
4.4 Stichproben bei den Wiener Stadtwerken - Dienstunfähigkeit .....	23
5. Versetzung in den Ruhestand wegen Organisationsänderung .....	25
5.1 Rechtliche Grundlagen - Organisationsänderung .....	25
5.2 Stichproben der Magistratsabteilung 2 - Organisationsänderung .....	25
5.3 Stichproben der Wiener Stadtwerke - Organisationsänderung .....	28
6. Reaktivierungen .....	29
6.1 Rechtliche Grundlagen - Reaktivierungen .....	29
6.2 Interne Regelungen der Magistratsabteilung 2 .....	30
6.3 Stichproben der Magistratsabteilung 2 - Reaktivierungen .....	30
6.4 Interne Regelungen der Wiener Stadtwerke - Reaktivierungen .....	33
6.5 Stichproben der Wiener Stadtwerke - Reaktivierungen .....	34
7. Krankenstandsmanagement .....	36
7.1 Durchschnittliche Krankenstandstage bei der Stadt Wien .....	36
7.2 Krankenstandsmanagement im Hinblick auf die Pensionierungspraxis .....	38
7.3 Rechtliche Grundlagen .....	39

7.4 Abwesenheitstage von Beamtinnen bzw. Beamten vor der Ruhestandsver- setzung .....	40
7.5 Diagnosenermittlung .....	42
8. Betriebliche Gesundheitsförderung der Stadt Wien .....	42
8.1 Rechtliche Grundlagen .....	42
8.2 Aufgaben der Magistratsabteilung 3 .....	43
8.3 Fehlzeitenmanagement durch die Magistratsabteilung 3.....	45
8.4 Fehlzeitenbericht .....	46
8.5 Maßnahmen der Magistratsabteilung 3 betreffend der Krankenstandsentwicklung.	48
Anhang	
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS UND ALLGEMEINE HINWEISE .....	52

## PRÜFUNGSERGEBNIS

### 1. Prüfersuchen

Der ÖVP-Klub der Bundeshauptstadt Wien stellte gem. § 73 Abs. 6a WStV das Ersuchen, das Kontrollamt möge die Gebarung betreffend die Pensionierungspraxis der Stadt Wien (der letzten Jahre) auf die ziffernmäßige Richtigkeit, auf die Ordnungsmäßigkeit und auf die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit prüfen. Es wurde dabei ersucht, insbesondere folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1.1 Frühpensionierungen: Insbesondere möge die Frühpensionierungspraxis der Stadt Wien betreffend aller Beamtinnen und Beamten (auch inkl. der Unternehmungen und der Wiener Stadtwerke) auf die ziffernmäßige Richtigkeit, auf die Ordnungsmäßigkeit und auf die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit überprüfen. Es möge auch die Reaktivierungspraxis der Stadt Wien untersucht werden, insbesondere inwieweit Reaktivierungen von Bediensteten, welche aufgrund Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, gemäß den Bestimmungen der Dienstordnung 1994 nachhaltig und konsequent geprüft und gegebenenfalls auch durchgeführt werden.

Bei Ruhestandsversetzungen nach § 68a Abs. 1 und 2 (dauernde Dienstunfähigkeit sowie Entbehrlichkeit der Dienstleistung aufgrund Organisationsänderungen oder Verringerung der Geschäfte) möge insbesondere geprüft werden, ob und inwieweit die Möglichkeit anderweitiger angemessener Beschäftigungen ausreichend in Betracht gezogen worden sind. So gibt es Beschäftigungs- und Tätigkeitsfelder im Bereich der Stadt Wien, wo durchaus durch Umschichtungen Personalnöte gelindert werden können, wie beispielsweise im Bereich der Verwaltungstätigkeiten im Wr. KAV, wo viele Spitalsärztinnen und -ärzte klagen, dass sie durch die eigentlich nicht ihrer Ausbildung und ihrem Berufsbild entsprechenden "Verwaltungstätigkeiten" zu sehr belastet werden und zu "wenig Zeit für Patienten" hätten.

Es möge weiters geprüft werden, warum ein derart hoher Prozentsatz der Ruhestandsversetzungen vor dem Regelpensionsantrittsalter, somit frühzeitig, erfolgt und warum diesbezüglich im Sinn der Intentionen der Pensionsreform keine Trendumkehr zu verzeichnen ist.

1.2 Krankenstandsmanagement: Dies möge im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Pensionierungspraxis der Gemeinde Wien untersucht werden. Das Kontrollamt möge das Krankenstandsmanagement der Gemeinde Wien auf die ziffernmäßige Richtigkeit, auf die Ordnungsmäßigkeit und auf die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit überprüfen, insbesondere ob und inwieweit Maßnahmen gesetzt werden, die Zahl der Krankenstandstage im Sinn der Bediensteten, aber auch der Stadt Wien als Arbeitgeber nachhaltig zu minimieren.

Es möge in diesem Zusammenhang auch geprüft werden, ob und inwieweit bei der Krankenstandsmeldung und Krankenstandsrückkehr - wie in den Medien fallweise kolportiert - nach den Diagnosen der betroffenen Bediensteten gefragt bzw. recherchiert wurde.

Die in Verfolgung des Prüfersuchens vom Kontrollamt vorgenommene Einschau führte zu folgendem Ergebnis:

## **2. Allgemeines**

Die Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) haben das Recht, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Personen durch einen Verwaltungsakt anzustellen. Die Anstellung erfolgt diesfalls nicht durch Vertrag, sondern durch den einseitigen Hoheitsakt der Ernennung. Durch die Ernennung entsteht sohin ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, auch pragmatisches Dienstverhältnis genannt. Die bzw. der betreffende Bedienstete wird als Beamtin bzw. Beamter bezeichnet. Beamtinnen bzw. Beamte der Stadt Wien unterliegen der DO 1994.

Die Bediensteten der Stadt Wien können also je nach Rechtsnatur ihres Dienstverhältnisses Beamtinnen bzw. Beamte oder Vertragsbedienstete sein. Die Prüfung durch das

Kontrollamt bezog sich entsprechend des Prüfersuchens auf die Beamtinnen bzw. Beamten der Stadt Wien.

## **2.1 Dienststellen der Stadt Wien**

Dienststellen gem. § 3 Abs. 1 GOM sind die Magistratsdirektion, die Magistratsabteilungen, die Magistratischen Bezirksämter und das Kontrollamt. Für die Unternehmungen "Wiener Krankenanstaltenverbund", "Stadt Wien - Wiener Wohnen" und "Wien Kanal" gelten die Bestimmungen der Anhänge 3, 4 bzw. 5 der GOM.

## **2.2 Fachkompetenzen bei Ruhestandsversetzungen**

2.2.1 Die Magistratsdirektion (insbesondere die Geschäftsbereiche MD-PR bzw. MD-OS) ist gemäß der GEM u.a. für die grundsätzlichen und strategischen Angelegenheiten der Personalentwicklung im Magistrat einschließlich der Beratung von Dienststellen bzw. Organisation von Verwaltungsvorgängen und Durchführung von Organisationsuntersuchungen im Bereich der Aufbau- und Ablauforganisation zuständig.

2.2.2 Die Magistratsabteilung 1 ist gemäß GEM für die Ausarbeitung der die Bediensteten der Gemeinde (des Landes) Wien, einschließlich jener der Unternehmungen der Stadt Wien, betreffenden Rechtsvorschriften u.a. in den Angelegenheiten des Dienstrechts, des Pensionsrechts sowie der Führung der Bürogeschäfte der gemeinderätlichen Personalkommission zuständig.

2.2.3 Die Magistratsabteilung 2 ist gemäß der GEM u.a. zuständig für individuelle pensionsrechtliche Angelegenheiten der Beamtinnen bzw. Beamten (ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen) der Gemeinde Wien einschließlich der Vollziehung des Ruhe- und Versorgungsgenusszulagegesetzes 1995, der Wahrnehmung der Aufgaben als Dienstbehörde und verfügt über zentrale Auswertungsmöglichkeiten von Bezugs- und Personaldaten.

2.2.4 Die MD-PWS hat die Aufgaben gem. § 3 des Wiener Stadtwerke-Zuweisungsgesetzes gegenüber den Bediensteten der Gemeinde Wien, die auf Basis dieses Gesetzes einem Unternehmen der Wiener Stadtwerke zugewiesen sind, wahrzunehmen.

### 2.3 Anzahl der aktiven Beamtinnen bzw. Beamten je Organisationsbereich

Das Kontrollamt stellte im ersten Schritt jene Personen, bei denen ein aktives öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (Beamtinnen bzw. Beamte) zur Stadt Wien bestand, ziffernmäßig nach Organisationsbereichen dar. Als Prüfungszeitraum wurden vom Kontrollamt die Jahre 2007 bis 2009 ausgewählt:

	2007	2008	2009
Magistrat der Stadt Wien	6.461	6.289	6.095
Betriebe, Feuerwehr, Rettung	4.445	4.224	4.127
Magistratsabteilung 30 (ab 2009 Wien Kanal)	432	424	409
Magistratsabteilung 10	2.652	2.504	2.379
Soziales	1.608	1.557	1.495
KAV	10.611	10.206	9.809
WW	496	477	460
Wiener Stadtwerke	6.893	6.699	6.355
	33.598	32.380	31.129

(Quelle: Statistik Magistratsabteilung 2, MD-PWS mit Stichtag jeweils 31.12.)

Festzuhalten ist, dass unter der Position der Wiener Stadtwerke die aktiven Beamtinnen bzw. Beamten der Unternehmen (WIENER STADTWERKE Holding AG, WIENSTROM GmbH, WIEN ENERGIE Gasnetz GmbH, WIENER LINIEN GmbH, BESTATTUNG WIEN GmbH, FRIEDHÖFE WIEN GmbH) zusammengefasst wurden.

#### Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Die Zuweisung des Personals zur FRIEDHÖFE WIEN GmbH erfolgte mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2008, vorher waren diese Personen im Stand des Magistrats im engeren Sinn (Magistratsabteilung 43).

Die Anzahl der aktiven Beamtinnen bzw. Beamten betrug im Jahr 2009 nur noch insgesamt 31.129 Personen. Bereits ab dem Jahr 2003 war ein kontinuierlicher Rückgang der aktiven Beamtinnen bzw. Beamten zu erkennen. Verstärkt wurde diese Entwicklung im Jahr 2008, da ab diesem Jahr im Wesentlichen nur für Bedienstete in selbstständiger Leitungsfunktion mit behördlichen Aufgaben Pragmatisierungen durchgeführt wurden. Somit gingen ständig steigende Pragmatisierungsablehnungen mit ständig sinkenden



Pragmatisierungen einher, ebenso erhöhte sich naturgemäß seit dem Jahr 2003 auch das Durchschnittsalter der pragmatisierten Bediensteten stetig.

## **2.4 Pensionierungspraxis**

Die rechtlichen Grundlagen für eine Pensionierung nach dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter sind für Beamtinnen bzw. Beamten dann gegeben, wenn sie mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben, in den Ruhestand (§ 68 Abs. 1 DO 1994) treten oder das Regelpensionsalter bzw. das Mindestpensionsalter (ab 60. Lebensjahr) im Übergangszeitraum (§ 115i Abs. 1 und 2 DO 1994) erreicht haben.

Entsprechend der Fragestellung des Prüfersuchens unterzog das Kontrollamt insbesondere bezogen auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen die Pensionierungspraxis aller Beamtinnen bzw. Beamten der Stadt Wien, die wegen dauernder Dienstunfähigkeit oder deren Dienstleistung durch Veränderung der Organisation des Dienstes oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte (Organisationsänderung) entbehrlich geworden ist, vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden sind, einer stichprobenweisen Prüfung.

Aufgrund der Bestimmungen der DO 1994 hat die Behörde die Pflicht, die Beamtin bzw. den Beamten von Amts wegen in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie bzw. er dauernd dienstunfähig ist oder das 55. Lebensjahr vollendet hat, und die Dienstleistung der Beamtin bzw. des Beamten durch Veränderung der Organisation des Dienstes oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte entbehrlich wird und sie bzw. er auch nicht durch ihr bzw. ihm zumutbare Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen anderweitig angemessen beschäftigt werden kann (§ 68 Abs. 1 Z 1 und 2 DO 1994).

Die amtswegige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und wegen Organisationsänderung wird von der gemeinderätlichen Personalkommission verfügt; sie wird frühestens mit Ablauf des dem Beschluss der gemeinderätlichen Personalkommission folgenden Monatsletzten wirksam (§ 68a Abs. 4 DO 1994).

Die gemeinderätliche Personalkommission besteht aus der amtsführenden Stadträtin für Personalangelegenheiten, zwölf Vertreterinnen bzw. Vertreter der Dienstgeberin und zwölf Vertreterinnen bzw. Vertreter der Bediensteten gem. § 45 W-PVG. Diese sind vom Gemeinderat auf die Dauer seiner Funktionsperiode zu wählen, und zwar die Vertreterinnen bzw. Vertreter der Dienstgeberin aus der Mitte des Gemeinderates, die Vertreterinnen bzw. Vertreter der Bediensteten aus dem Kreis der Personalvertreterinnen bzw. Personalvertreter. Die Sitzungen der gemeinderätlichen Personalkommission sind von der amtsführenden Stadträtin für Personalangelegenheiten im Bedarfsfall einzuberufen. Über jede Sitzung ist ein Protokoll zu führen (§ 46 W-PVG). Dem Wirkungsbereich der gemeinderätlichen Personalkommission obliegt u.a. die Erfüllung, der sich aus § 68ff W-PVG ergebenden Aufgaben.

Das Kontrollamt stellte sämtliche Ruhestandsversetzungen aller Beamtinnen bzw. Beamten der Stadt Wien in den Jahren 2007 bis 2009, der Unternehmungen und der Wiener Stadtwerke in einer Tabelle wie folgt dar:

Ruhestandsversetzungen	2007	2008	2009	2007 - 2009
Magistrat der Stadt Wien	222	157	175	554
Betriebe, Feuerwehr, Rettung	136	152	162	450
Magistratsabteilung 10	93	92	70	255
Soziales	52	58	45	155
KAV	354	365	326	1.045
WW	12	12	16	40
Wien Kanal (2007 und 2008 Magistratsabteilung 30)	15	7	10	32
Wiener Stadtwerke	308	326	314	948
Summe	1.192	1.169	1.118	3.479

(Quelle: Statistik Magistratsabteilung 2, MD-PWS mit Stichtag jeweils 31.12.)

Im Prüfungszeitraum 2007 bis 2009 wurden von den insgesamt 3.479 Pensionierungen 1.847 Personen bzw. rd. 53,1 % wegen Dienstunfähigkeit oder Organisationsänderung vorzeitig in den Ruhestand versetzt. Wie aus der Tabelle zu erkennen ist, reduzierte sich im Prüfungszeitraum insgesamt die jährliche Anzahl aller Ruhestandsversetzungen um insgesamt 74 Fälle.

Im Detail sah die Aufteilung pro Dienststellenbereich, wie folgt aus:

2.4.1 Unter der Position "Magistrat der Stadt Wien" sind u.a. alle Beamtinnen bzw. Beamte der Magistratsdirektion, der Magistratsabteilungen, die nicht nachfolgend genannt werden, der Magistratischen Bezirksämter, des Kontrollamtes und des Wien Museums zusammengefasst. In diesen Dienststellenbereichen wurden im Prüfungszeitraum insgesamt 554 Personen in den Ruhestand versetzt. Davon sind 163 Personen bzw. rd. 29,4 % wegen dauernder Dienstunfähigkeit und 25 Personen bzw. rd. 4,5 % wegen Organisationsänderung vorzeitig in den Ruhestand (in weiterer Folge auch Synonym für "pensioniert") versetzt worden. Dies bedeutete, dass von allen Pensionierungen dieser Dienststellenbereiche in den Jahren 2007 bis 2009 rd. zwei Drittel der Bediensteten das vorgesehene Regelpensionsalter erreicht hatten. Aus dieser Position konnte der geringste Anteil an vorzeitigen Ruhestandsversetzungen festgestellt werden. Dieser Bereich stellt weitgehend den Kernbereich der "beamteten" Verwaltung dar und ist somit am ehesten mit der vom Rechnungshof gewählten Grundgesamtheit (ohne physisch anspruchsvolle Tätigkeitsbereiche), also mit der von ihm errechneten durchschnittlichen Ruhestandsversetzung mit rd. 58,1 Jahren, vergleichbar.

2.4.2 Der höchste prozentuelle Anteil an vorzeitigen Ruhestandsversetzungen war bei der Position "Betriebe, Feuerwehr, Rettung", die neben den genannten Dienststellenbereichen u.a. auch die Magistratsabteilung 31, die Magistratsabteilung 42, die vormalige Magistratsabteilung 43, die Magistratsabteilung 44, die Magistratsabteilung 48, die Magistratsabteilung 49 beinhalteten, zu verzeichnen. Aus diesem Bereich wurden im Prüfungszeitraum insgesamt 450 Personen pensioniert. Davon wurden 285 Personen bzw. rd. 63,3 % wegen dauernder Dienstunfähigkeit und zwei Personen bzw. rd. 0,4 % wegen einer Organisationsänderung in den Ruhestand versetzt.

Das Kontrollamt führte diesen hohen Anteil vorzeitiger Ruhestandsversetzungen auf die körperlich anspruchsvolle Tätigkeit der Beamtinnen bzw. Beamten dieses Bereiches zurück, was in weiterer Folge auch aus den gezogenen Stichproben bei der Einschau in die Pensionierungsakte zu erkennen war.

2.4.3 In der Magistratsabteilung 10 wurden im Prüfungszeitraum insgesamt 255 Personen, davon 142 Personen bzw. rd. 55,7 % wegen Dienstunfähigkeit und keine Person

wegen Organisationsänderung vorzeitig pensioniert, was weitgehend dem Durchschnitt bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung entspricht.

2.4.4 In der Tabelle unter der Position Soziales sind die Magistratsabteilungen 11, die Magistratsabteilung 15, die Magistratsabteilung 40 und der Fonds Soziales Wien zusammenfasst. In diesem Bereich wurden insgesamt 155 pragmatisierte Personen, davon 69 Personen bzw. rd. 44,5 % wegen Dienstunfähigkeit und drei Personen bzw. rd. 1,9 % wegen Organisationsänderung frühzeitig in den Ruhestand versetzt.

2.4.5 Im KAV wurden insgesamt im Prüfungszeitraum 1.045 Personen unterschiedlichster Berufsgruppen, davon 492 Personen bzw. rd. 47,1 % wegen Dienstunfähigkeit und 63 Personen bzw. rd. 6 % wegen Organisationsänderung vorzeitig in den Ruhestand versetzt. Der hohe absolute Wert an Pensionierungen ergibt sich naturgemäß aus der höheren Anzahl an aktiven Beamtinnen bzw. Beamten des KAV im Vergleich zu den übrigen angeführten Bereichen (ein Drittel aller pragmatisierten Bediensteten der Stadt Wien).

2.4.6 Aufgrund der geringeren Zahl aktiver pragmatisierter Bediensteter bei WW und bei Wien Kanal waren die jeweiligen Pensionierungen in absoluten Zahlen naturgemäß deutlich niedriger. So wurden im Detail bei WW im Prüfungszeitraum 40 Personen, davon 17 Personen bzw. rd. 42,5 % vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit und keine Person wegen Organisationsänderung in den Ruhestand versetzt. Bei Wien Kanal wurden insgesamt 32 Personen, davon 16 Personen bzw. 50 % wegen Dienstunfähigkeit und sechs Personen bzw. rd. 18,8 % wegen Organisationsänderung vorzeitig in den Ruhestand versetzt.

2.4.7 Die Wiener Stadtwerke haben neben dem KAV im Prüfungszeitraum mit rd. 27,3 % die höchste Anzahl an Ruhestandsversetzungen. In den Jahren 2007 bis 2009 wurden insgesamt 948 Bedienstete in den Ruhestand versetzt, wovon genau die Hälfte wegen Dienstunfähigkeit und 90 Bedienstete bzw. rd. 9,5 % auf Grund von Organisationsänderungen vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden.

2.4.8 Insgesamt zeigte sich bei der Analyse der Ruhestandsversetzungsdaten, dass der Anteil aller vorzeitigen Ruhestandsversetzungen mit rd. 53,1 % geringfügig höher war als jene Ruhestandsversetzungen nach dem gesetzlich geregelten Regelpensionsalter. Allerdings lagen sie doch deutlich unter der Anzahl von zwei Drittel aller Ruhestandsversetzungen. Die Stadt Wien sollte aber nach Ansicht des Kontrollamtes ihre Bemühungen intensivieren, die Anzahl vorzeitiger Ruhestandsversetzungen weiter zu reduzieren.

Diesbezüglich empfahl das Kontrollamt den zuständigen personalverantwortlichen Stellen, vor allem den Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien, insbesondere im betrieblichen Gesundheitsmanagement die Präventivmaßnahmen zu erhöhen, damit gesundheitliche Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz nachhaltig vermieden werden können. Darüber hinaus sollten durch vorbeugende betriebliche Gesundheitsförderung die Situation am Arbeitsplatz verbessert sowie die Gesundheitspotenziale der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gestärkt werden.

Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Die Wiener Stadtwerke setzten eine ganze Reihe von gesundheitsfördernden Maßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu unterstützen. Anzumerken ist allerdings, dass solche Aktivitäten grundsätzlich nur langfristig Auswirkungen entfalten können.

Über das Bildungszentrum der Wiener Stadtwerke werden diverse gesundheitsrelevante Inhalte angeboten (z.B.: Seminare Fit am Arbeitsplatz, Arbeitspsychologie aktuell: Selbstwert im Beruf, Raucherinnen- und Raucherentwöhnung, Ernährungsberatung u.a.m.).

In der Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte legen die Wiener Stadtwerke großen Wert auf die Förderung von Kompetenzen (z.B.: Empathie, situationsgerechtes Handeln, Vereinbarungsma-

nagement), die im Umgang mit nachgeordneten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und im zwischenmenschlichen Handeln wesentlich und daher auch gesundheitsrelevant sind.

Konzernweit werden jährliche Gesundheitstage abgehalten, die jeweils einem speziellen Schwerpunkt gewidmet sind (Venengesundheit, Herz-Kreislauf; zuletzt 2011: Depression und Burn-Out-Syndrom).

Schwerpunktmäßig wurde gegen Mobbing am Arbeitsplatz vorgegangen, und zwar durch eine Informationsoffensive, die Einrichtung interner Anlaufstellen und die Beiziehung einer externen Beratungsstelle.

Ergänzende Angebote in den Wirkungsbereichen der einzelnen Konzernunternehmen, die speziell auf die jeweiligen Bedürfnisse abzielen, sind etwa:

Wien Energie: "Gesundheitsjahr" mit Raucherinnen- und Raucherentwöhnung, Ernährungsberatung, Physiotherapie, Kooperationen mit Sportvereinen und Sportmedizinern zur Leistungsdiagnostik, Koordination von weiterführenden Maßnahmen im Einzelfall.

Wiener Linien: Das Projekt "Betriebliche Gesundheitsförderung" wurde vom Fonds Gesundes Österreich gefördert. Gesundheitszirkel fanden statt, an der Umsetzung der dort gefundenen Maßnahmen wird laufend gearbeitet.

Aufbau einer arbeitspsychologischen Betreuung.

Projekt "Sozius": Ersthelfersystem zur Bewältigung belastender Erfahrung nach einem Extremereignis (z.B.: Unfall mit Personenschaden).

Gesundheitstage (zwei Module) in Kooperation mit der Betriebskrankenkasse der Wiener Linien: Themenschwerpunkte sind Bewegung, Stressbewältigung und Ernährung.

Bestattung: Psychologische Betreuung für Dienstleistende im Kundenservice und im Toten-Abholdienst.

Darüber hinausgehend sind mit dem Projekt Work Life Care eine konzernweite Bündelung und weitere Fokussierungen derartiger Maßnahmen in Ausarbeitung.

### **3. Prüfungsgrundlagen**

#### **3.1 Datengrundlagen für die Ruhestandsversetzungen**

Die statistischen Daten im Zusammenhang der Ruhestandsversetzungen wurden dem Kontrollamt nach "Dienststellen-Bereich" gegliedert von der Magistratsabteilung 2 und für die Wiener Stadtwerke von der dafür zuständigen Pensionsabteilung MD-PWS zur Verfügung gestellt.

Da die Daten der Magistratsabteilung 2 und MD-PWS von zwei unabhängigen Datenquellen stammten, wurden in weiterer Folge die Prüfungsergebnisse des Kontrollamtes entsprechend getrennt behandelt. Unterschiedliche Bewertungsparameter erschwerten unmittelbare Vergleiche zwischen beiden Institutionen (aus diesen Gründen sind auch Vergleiche zwischen den einzelnen Bundesländern nur bedingt zielführend).

Insofern erachtete das Kontrollamt es als erforderlich, jene Daten in Zukunft miteinander abzustimmen, die für ein einheitlich optimales Ruhestandsmanagement notwendig sind. Das Kontrollamt empfahl daher der Magistratsabteilung 2 und MD-PWS gemeinsame Vorgaben auszuarbeiten, die in Hinkunft für eine einheitliche Datenqualität garantieren.

#### Stellungnahme der Magistratsabteilung 2:

Zur Empfehlung des Kontrollamtes an die Magistratsabteilung 2 und an die MD-PWS, künftig jene Daten aufeinander abzustim-

men, die für ein optimales Ruhestandsmanagement notwendig sind, und die Voraussetzungen für eine einheitliche Datenqualität zu schaffen, sollen nach Mitteilung der MD-PWS Gespräche mit der Magistratsabteilung 2 (auf Basis der Datenstruktur der Magistratsabteilung 2) aufgenommen werden.

Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Der Empfehlung des Kontrollamtes folgend, sollen zu diesem Thema Gespräche mit der Magistratsabteilung 2 aufgenommen werden.

### **3.2 Stichprobenauswahl**

Die Grundlage aller Stichproben bildeten die Protokolle der gemeinderätlichen Personalkommission. Aus diesen Protokollen - bezogen auf die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen - war zu entnehmen, dass im Zeitraum von 2007 bis 2009 insgesamt 1.847 Frühpensionierungsanträge an die gemeinderätliche Personalkommission ergangen waren. Davon waren absolut 1.628 Fälle bzw. rd. 88,1 % einstimmig beschlossen worden. Mit Stimmenmehrheit wurden absolut 219 Fälle bzw. rd. 11,9 % in der gemeinderätlichen Personalkommission beschlossen.

Zur Beurteilung der Pensionierungspraxis der Stadt Wien unterzog das Kontrollamt insgesamt 175 Pensionierungsakte einer näheren Prüfung. 80 Stichproben betrafen vorzeitige Ruhestandsversetzungen des Magistrats der Stadt Wien und seiner Unternehmungen (41 Dienstunfähigkeit bzw. 39 Organisationsänderung), 95 Stichproben (80 Dienstunfähigkeit bzw. 15 Organisationsänderung) bezogen sich auf die Wiener Stadtwerke. Die Gewichtung der Stichproben erfolgte analog zu den nur mit Stimmenmehrheit beschlossenen vorzeitigen Ruhestandsversetzungen.

Das Kontrollamt prüfte in weiterer Folge anhand der Stichproben die administrative Abwicklung und die Verfahrensabläufe in der Magistratsabteilung 2 und MD-PWS und stellte diese getrennt, nach den Pensionierungsgründen der gesundheitlich dauernden Dienstunfähigkeit bzw. den Organisationsänderungen dar.



## **4. Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit**

### **4.1 Rechtliche Grundlagen und interne Vorgaben**

4.1.1 "Der Beamte ist gem. § 68a Abs. 1 DO 1994 von Amts wegen in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist.

4.1.2 Der Beamte ist gem. § 68a Abs. 2 DO 1994 dauernd dienstunfähig, wenn er infolge seiner gesundheitlichen Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und auch auf keinem anderen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz verwendet werden kann, dessen Aufgaben er - allenfalls nach Durchführung ihm zumutbarer Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen - nach seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist, und die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstunfähigkeit nicht zu erwarten ist oder er länger als ein Jahr dienstunfähig war.

4.1.3 Gemäß § 68a Abs. 3 DO 1994 gelten bei Berechnung der einjährigen Dauer der Dienstunfähigkeit dazwischen liegende, im Urlaub gemäß §§ 45 und 46 DO 1994 zugebrachte Zeiten oder Zeiten erbrachter Dienstleistungen im Ausmaß von weniger als vier zusammenhängenden Wochen nicht als Unterbrechung.

4.1.4 Gemäß § 68a Abs. 3a DO 1994 kann eine Versetzung in den Ruhestand aus dem Grunde des Abs. 1 Z 1 DO 1994, auch wenn der Beamte innerhalb des einjährigen Beobachtungszeitraumes nach Abs. 3 keine Dienstleistungen im Ausmaß von zumindest vier zusammenhängenden Wochen erbracht hat, unterbleiben, wenn unter Berücksichtigung aller tatsächlich geleisteten Dienste innerhalb des einjährigen Beobachtungszeitraumes angenommen werden kann, dass der Beamte seine Dienstfähigkeit wieder erlangt hat.

4.1.5 Gemäß § 68a Abs. 4 DO 1994 wird die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 von der gemeinderätlichen Personalkommission verfügt; sie wird frühestens mit Ablauf des dem Beschluss der gemeinderätlichen Personalkommission folgenden Monatsletzten wirksam.

4.1.6 Gemäß § 68a Abs. 5 DO 1994 ist die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 Z 1 wegen zu erwartender mehr als einjähriger Dienstunfähigkeit erst zu verfügen, wenn der Beamte innerhalb der ihm von der zuständigen Personaldienststelle gewährten Frist nicht um seine Versetzung in den Ruhestand gem. § 68b Abs. 1 Z 2 DO 1994 angesucht hat."

4.1.7 Neben den zuvor erwähnten dienstrechtlichen Bestimmungen wurden ferner eine Reihe von Dienstanweisungen erlassen. So wurden in Bezug auf Krankheitsabsenzen u.a. für Leiterinnen bzw. Leiter von Magistratsabteilungen grundsätzliche Meldepflichten festgelegt und für die Überprüfung der Dienstfähigkeit Verfahrensabläufe zwischen Magistratsabteilung 2 und der amtsärztlichen Untersuchungsstelle normiert (Erlass vom 12. Oktober 1995, MD-872-3/95; Erlass vom 21. Juli 1999, MPD-66-99).

#### **4.2 Entwicklung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters bei Dienstunfähigkeit**

Hinsichtlich des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters war festzustellen, dass insgesamt über alle Dienststellenbereiche ein kontinuierlicher Rückgang von 57,1 im Jahr 2007 auf 56,9 im Jahr 2009 zu verzeichnen war. Maßgeblich beeinflusst wurden diese niedrigen Mittelwerte durch die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit, welche in diesem Bereich über alle drei Jahre durchschnittlich bei rd. 53 Jahren lag. Aus der von der Magistratsabteilung 2 zur Verfügung gestellten Altersgruppenstatistik ging hervor, dass in den Jahren 2007 bis 2009 aufgrund von Dienstunfähigkeit 31 Personen unter dem 40. Lebensjahr, 243 Personen unter dem 50. Lebensjahr und 340 Personen unter dem 55. Lebensjahr vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden. Vom 55. bis 60. Lebensjahr wurden abzüglich der 99 Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderung 570 Personen ebenfalls wegen Dienstunfähigkeit pensioniert.

Eine vergleichbare Entwicklung bei den 474 vorzeitigen Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit war auch bei den Wiener Stadtwerken zu verzeichnen. Allerdings lagen zu den einzelnen Alterskategorien keine vergleichbaren Daten vor.

### **4.3 Stichproben der Magistratsabteilung 2 - Dienstunfähigkeit**

4.3.1 Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und Dienstanweisungen definierte die Magistratsabteilung 2 die jeweiligen administrativen Arbeitsschritte fallbezogen und stellte sie in einer Prozesslandkarte dar. Aus der Sicht des Kontrollamtes wurden somit die Prozessabläufe klar festgelegt und die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben bzw. Dienstanweisungen vollständig dargestellt.

Die Einschau in die stichprobenweise eingesehenen 41 Pensionierungsakten ergab, dass 40 Fälle von Amts wegen (auf Initiative des Dienstgebers) und ein Fall auf Antrag eines Beamten wegen dauernder Dienstunfähigkeit vor dem 55. Lebensjahr in den Ruhestand versetzt wurden. In allen Fällen war die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstunfähigkeit nicht zu erwarten oder waren die Betroffenen länger als ein Jahr dienstunfähig gewesen. Somit waren die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Frühpensionierung in allen Stichproben erfüllt.

4.3.2 Die Dienstunfähigkeit war in allen Fällen durch mehrere externe Gutachten und ärztliche Sachverständige der Magistratsabteilung 15 befundet und festgestellt worden. Zu den Aufgaben der amtsärztlichen Untersuchungsstelle zählen u.a. Begutachtungen im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien, Überprüfung der Dienstunfähigkeit, Untersuchungen bei Aufnahme und Reaktivierung von Bediensteten, die Ausstellung amtsärztlicher Zeugnisse gemäß gesetzlichem Auftrag, psychiatrische, neurologische und psychologische Begutachtungen sowie Begutachtungen entsprechend § 31 Abs. 2 DO 1994 zweiter und dritter Satz.

Die amtsärztlichen Gutachten beinhalteten im Wesentlichen neben den bereits genannten externen Sachverständigengutachten, Anamnesen, lokale Befunde, Medikationen, Diagnosen sowie auch zusammenfassende Stellungnahmen über die weitere Einsetzbarkeit der bzw. des jeweiligen Bediensteten.

Darüber hinaus ergab die Prüfung, dass in Einzelfällen in den Stichproben die amtsärztlichen Gutachten nicht standardisiert erfasst wurden bzw. die vorangegangenen Krankenstandstage nur schwer aus den jeweiligen Akten ermittelt werden konnten.

Diesbezüglich wurde vom Kontrollamt angeregt, hinkünftig in allen Fällen amtsärztliche Gutachten und vorangegangene Krankenstandstage der bzw. des jeweiligen Bediensteten (aus dem laufenden und den beiden vorangegangenen Jahren) nachvollziehbarer und in standardisierter Form darzustellen.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 2:

Die Magistratsabteilung 2 setzte die Anregung des Kontrollamtes, die Anzahl der Krankenstandstage vor einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit im Ruhestandsversetzungsakt nachvollziehbar und standardisiert darzustellen, bereits um. Dem Ruhestandsversetzungsakt wird nunmehr standardmäßig ein WIPIS-Ausdruck mit den Krankheitsabsenzen des laufenden und der beiden der Ruhestandsversetzung vorangegangenen Jahre hinzugefügt.

Laut Mitteilung der Magistratsabteilung 15 wird an der Umsetzung der Vereinheitlichung für alle Bereiche der Begutachtungen und Anwendung des einheitlichen Begutachtungsschemas bereits gearbeitet.

4.3.3 In jenen wenigen Fällen, wo ein Restleistungskalkül (eingeschränkte Einsetzbarkeit) von der Amtsärztin bzw. vom Amtsarzt festgestellt werden konnte, wurden von der Magistratsabteilung 2 Stellungnahmen der Dienststelle der bzw. des Bediensteten betreffend einer Verwendungsmöglichkeit bzw. Verwendungsmöglichkeitenanfrage an Dienstaufsichten eingeholt, ob die Bediensteten in anderen Dienststellen der Stadt Wien anderweitig angemessen beschäftigt werden können.

Hiezu war anzumerken, dass die Anfrage über die Verwendungsmöglichkeit aus den Stichproben in keinem einzigen Fall positiv beantwortet wurde. In sämtlichen Fällen wurden in den Antwortschreiben der Dienststellen bzw. Dienstaufsichtsstellen ausgeführt, dass keine Verwendungsmöglichkeit für die betroffenen Bediensteten vorlag oder keine entsprechenden Dienstposten zur Verfügung standen.

Nach Erledigung dieser Anfragen wurden in Form eines Schreibens die bzw. der betroffene Bedienstete - nachrichtlich der Hauptausschuss (Personalvertretung) und die Dienststelle - über die bevorstehende mögliche Ruhestandsversetzung in Kenntnis gesetzt. Anschließend wurde seitens der Magistratsabteilung 2 an die gemeinderätliche Personalkommission der Antrag um Versetzung in den Ruhestand gestellt. Nach Beschluss der gemeinderätlichen Personalkommission und der Bescheiderstellung wurde die Beamtin bzw. der Beamte mit Ablauf des folgenden Monatsletzten in den Ruhestand versetzt.

Festzustellen war, dass in den diesbezüglichen Pensionsbescheiden der jeweiligen in die Stichproben einbezogenen Personen in allen Fällen ein Vermerk über die Wirksamkeit des Beschlusses fehlte. Auch wenn in der DO 1994 die Regelung über die Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung gesetzlich klar definiert war, empfahl das Kontrollamt der Magistratsabteilung 2 auch im Bescheid den Termin der Ruhestandsversetzung zur besseren Transparenz festzuhalten.

#### Stellungnahme der Magistratsabteilung 2:

Die Magistratsabteilung 2 beabsichtigt, die Empfehlung des Kontrollamtes, das Wirksamkeitsdatum der Ruhestandsversetzung im Bescheid explizit festzuhalten, durch Aufnahme einer - rechtlich nicht verbindlichen - Information in die Bescheidausfertigung umzusetzen. Da nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Zustellung des Ruhestandsversetzungsbescheides im Einzelfall erst nach dem gesetzlich vorgesehenen (frühesten) Wirksamkeitsdatum erfolgt, empfiehlt es sich aus h.a. Sicht jedoch nicht, das Datum in den Spruch des Bescheides aufzunehmen.

4.3.4 Aus den amtsärztlichen Gutachten der eingesehenen Stichproben war vom Kontrollamt festzustellen, dass von den 41 krankheitsbedingten Frühpensionierungen 20 Fälle, also rd. 50 %, auf psychische Erkrankungen zurückzuführen waren. Dieser hohe Anteil an psychischen Erkrankungen deckt sich tendenziell mit dem Fehlzeitenreport 2009 des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung, in dem ein Aufwärtstrend

der psychischen Erkrankungen in Österreich, aber auch in anderen Ländern, wie beispielsweise in Deutschland, seit Mitte der 1990er-Jahre zu verzeichnen ist und stellt somit keine Besonderheit der geprüften Einrichtungen der Stadt Wien dar.

4.3.5 Grundsätzlich war vom Kontrollamt festzustellen, dass bei allen Ruhestandsversetzungen aufgrund von Dienstunfähigkeit, die administrativen Abwicklungsschritte ordnungsgemäß, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen und Anweisungen erfolgten und die zeitlichen Prozessabläufe von der ersten amtsärztlichen Untersuchung bis zur Antragstellung der Ruhestandsversetzung ohne unnötige Verzögerungen durchgeführt wurden. Von der Antragstellung bis zum tatsächlichen Beschluss der gemeinderätlichen Personalkommission verstrichen jedoch pro eingesehener Stichprobe durchschnittlich rd. 18,5 Tage. Außerdem verstrichen weitere Tage bis zur Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung durch die gesetzlich festgelegten Fristen. Dadurch war erkennbar, dass bei einigen Beamtinnen bzw. Beamten Aktivbezüge bis zu einem Monat länger anfielen, als bei möglichen genauen Terminvorgaben nötig gewesen wären.

Das Kontrollamt empfahl der Magistratsabteilung 1, nach Möglichkeit bei der gemeinderätlichen Personalkommission eine effizientere Termingestaltung zu erwirken, um so potenzielle Einsparungspotenziale zu nutzen. Aufgrund der dargelegten Fristen und Terminproblematik wären nach Ansicht des Kontrollamtes die Termine der gemeinderätlichen Personalkommission jeden Monat ausschließlich in der ersten Monatshälfte anzusetzen, um für die Stadt Wien eine kostenoptimale Abwicklung sicherzustellen. Zusätzlich wäre zu überdenken, ob eine Vereinfachung des historisch gewachsenen Pensionierungsverfahrens sinnvoll wäre, insbesondere wäre zu evaluieren, ob die gemeinderätliche Personalkommission weiterhin als Entscheidungsorgan bei Ruhestandsversetzungen fungieren sollte.

#### Stellungnahme der Magistratsabteilung 1:

Zur Empfehlung des Kontrollamtes an die Magistratsabteilung 1, nach Möglichkeit bei der gemeinderätlichen Personalkommission eine effiziente Termingestaltung derart zu erwirken, dass die Sitzungen der gemeinderätlichen Personalkommission jeden Monat

ausschließlich in der ersten Monatshälfte angesetzt werden, darf festgehalten werden, dass dies bereits bisher geschah.

Anzumerken ist, dass im Prüfungszeitraum 2007 bis 2009 nur fünf Sitzungen nach dem 15. eines Monats stattfanden (drei am 16., je eine am 17. und 18.), wobei dies keinen Einfluss auf den Zeitpunkt der Ruhestandsversetzungen hatte. Bei der am 30. November 2007 stattgefundenen Sitzung handelte es sich um die vorverlegte Dezembersitzung.

#### **4.4 Stichproben bei den Wiener Stadtwerken - Dienstunfähigkeit**

4.4.1 Das Kontrollamt sah bei der MD-PWS hinsichtlich des Bereiches der vorzeitigen Ruhestandsversetzung wegen dauernder Dienstunfähigkeit insgesamt 80 Pensionierungsakte ein, von denen 78 von Amts wegen und zwei auf Antrag von Bediensteten durchgeführt worden sind. In allen Fällen waren die Beamtinnen bzw. Beamten länger als ein Jahr dienstunfähig - in diesem Zeitraum wurden sie laufend amtsärztlich überprüft - und somit die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Frühpensionierung gegeben.

Auffällig war jedoch, dass die MD-PWS in der Praxis die Beantragungen an die gemeinderätliche Personalkommission bei vorzeitigen Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit deutlich später durchführten, als vergleichsweise die Magistratsabteilung 2. Aufgrund dieser unterschiedlichen Vorgangsweisen war die durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage bei den Wiener Stadtwerken vor den vorzeitigen Ruhestandsversetzungen daher auch höher als bei den übrigen Beamtinnen bzw. Beamten der Stadt Wien. Im Dreijahresrückblick waren vor den jeweiligen Pensionierungen bei den Wiener Stadtwerken Krankenstände von bis zu zwei Jahren festzustellen.

Daraus war zu schließen, dass aufgrund dieser Verzögerungen auch die Aktivbezüge der jeweiligen Beamtinnen bzw. Beamten der Wiener Stadtwerke durchschnittlich um einige Monate länger ausbezahlt wurden, als bei den übrigen vergleichbaren Ruhestandsversetzungen der Stadt Wien. Diesbezüglich empfahl das Kontrollamt, eine Er-

gebnisverbesserung für die Wiener Stadtwerke bzw. MD-PWS durch Übernahme der zeitlichen Vorgaben der Magistratsabteilung 2 sicherzustellen.

Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Die Vorgangsweise der MD-PWS ist vom rechtlichen Rahmen gedeckt (§ 68a Abs. 3a DO 1994). Der Empfehlung des Kontrollamtes folgend, werden unter Beachtung des rechtlichen Rahmens in Hinkunft wirtschaftliche Überlegungen noch stärker in die entsprechenden Entscheidungen einfließen.

4.4.2 Die nähere Einschau in die jeweiligen Pensionierungsakten ergab, dass die Dienstunfähigkeit in allen Fällen durch mehrere externe Gutachten und ärztliche Sachverständige der jeweiligen amtsärztlichen Stellen ordnungsgemäß befundet und festgestellt wurde. In allen Fällen konnten die Krankenstandstage standardisiert aus den Akten über mehrere Jahre rückverfolgt werden. In allen Fällen wurde das Parteiengehör berücksichtigt und die Personalvertretung ordnungsgemäß eingebunden.

In jenen wenigen Fällen, wo ein Restleistungskalkül von der Amtsärztin bzw. dem Amtsarzt festgestellt werden konnte, wurde von den zuständigen Ressorts der Unternehmen Verwendungsmöglichkeitenanfragen innerhalb des Bereiches, gegebenenfalls aber auch übergreifend bei anderen Unternehmen durchgeführt. Diese wurden in keinem Fall positiv beantwortet.

In allen eingesehenen Fällen lagen Beschlüsse der gemeinderätlichen Personalkommission und Bescheide zur Ruhestandsversetzung vor. Die Wirksamkeit der Ruhestandsversetzung wurde im Bescheid festgehalten. Vom Zeitpunkt der Antragstellung bis zur Beschlussfassung durch die gemeinderätliche Personalkommission wurden in der Prozessabwicklung durchschnittlich 25 Tage benötigt. Dies waren durchschnittlich um rd. 6,5 Tage mehr als in der Magistratsabteilung 2.



Zusammenfassend war vom Kontrollamt festzustellen, dass bei allen Ruhestandsversetzungen aufgrund von Dienstunfähigkeit, die formellen Schritte entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen und Anweisungen durchgeführt wurden.

Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Die MD-PWS nimmt die Feststellung des Kontrollamtes, dass bei allen Stichproben die gesetzlichen Bestimmungen genau eingehalten wurden, gerne zur Kenntnis.

## **5. Versetzung in den Ruhestand wegen Organisationsänderung**

### **5.1 Rechtliche Grundlagen - Organisationsänderung**

"Der Beamte ist gem. § 68a Abs. 1 Z 2 DO 1994 von Amtes wegen in den Ruhestand zu versetzen, wenn er das 55. Lebensjahr vollendet hat und seine Dienstleistung durch Veränderung der Organisation des Dienstes oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte entbehrlich wird und er auch nicht durch ihm zumutbare Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen anderweitig angemessen beschäftigt werden kann.

Eine angemessene Beschäftigung kann auch im Bereich eines anderen Geschäftskreises erfolgen. Auch Verwendungen auf einem 'niedriger' bewerteten Dienstposten können im Einzelfall durchaus als angemessen gesehen werden."

### **5.2 Stichproben der Magistratsabteilung 2 - Organisationsänderung**

Im Prüfungszeitraum wurden insgesamt 99 Ruhestandsversetzungen aufgrund von Organisationsänderungen durchgeführt. Diese entsprachen insgesamt rd. 8 % aller vorzeitigen Ruhestandsversetzungen. Anzumerken war, dass sich im Prüfungszeitraum die Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderung von 61 Fällen im Jahr 2007 auf 13 Fälle im Jahr 2009 reduzierten. Der überwiegende Teil aller Ruhestandsversetzungen dieses Bereiches, nämlich 63 Fälle in den Jahren 2007 bis 2009 bzw. rd. 64 % waren im KAV zu verzeichnen gewesen.

Das Kontrollamt zog aus den insgesamt 99 Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderung 39 Stichproben, wobei jede geprüfte Einrichtung lt. angeführter Tabelle berücksichtigt wurde.

Die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderung wurden von der jeweiligen Dienststelle in allen Fällen ordnungsgemäß bei der nach der GEM für Organisationsänderungen zuständige MD-OS beantragt und von dieser Stelle - nach Prüfung der Voraussetzungen - genehmigt. Es wurden in allen eingesehenen Fällen die Voraussetzungen bzw. Grundlagen der Organisationsänderung geprüft und sichergestellt, dass die diesbezüglichen Dienstposten durch die MD-PR auch tatsächlich in den jeweiligen Organisationseinheiten eingespart wurden.

In allen Fällen wurden Verwendungsmöglichkeitenanfragen im Zusammenhang mit der Prüfung einer anderweitigen angemessenen Beschäftigung durchgeführt. Darüber hinaus wurden generell die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit beachtet. Zu den besonderen Aspekten zählten die Prüfung der Personalbedarfssituation, dienst- und besoldungsrechtliche Stellung, organisatorische Stellung bzw. Funktion, gesetzliche Bestimmungen (auch beispielsweise nach dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz, Anlage 1 zur Besoldungsordnung 1994), die Qualifikation bzw. das Qualifikationspotenzial. Weiters wurde darin auch auf die Leistungsfähigkeit bzw. gesundheitliche Einschränkungen, soziale Verträglichkeit sowie Aufwand bzw. Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit von Integrations- bzw. Umschulungsmaßnahmen Bedacht genommen.

In Bezug auf das Prüfersuchen, insbesondere dem Hinweis, inwieweit die Möglichkeit anderweitiger angemessener Beschäftigungen - beispielsweise "Verwaltungstätigkeiten" zur Abdeckung von Personalnöten im KAV - ausreichend in Betracht gezogen worden sind, stellte das Kontrollamt fest, dass für derartige Umschichtungen des Personals einerseits die rechtlichen Voraussetzungen nach der DO 1994 erfüllt werden müssten (gleichwertige Verwendungsmöglichkeit), andererseits die Wirtschaftlichkeit und Effizienz von zumutbaren Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen im Vordergrund stehen sollten.

Bei den eingesehenen Stichproben fiel auf, dass es sich bei allen Organisationsprüfungen vorwiegend um Bedienstete aus der Gesundheits- und Krankenpflege handelte, aber auch um Bedienstete des handwerklichen Bereiches, wie beispielsweise Kanalarbeiter, Traktorführer, Obermagazineure, Oberaufseher. Eine theoretische Verwendungsmöglichkeit im Bereich der Verwaltungstätigkeit im KAV wäre im Fall der Stichproben aufgrund der unterschiedlichen Verwendungsgruppen, Qualifikationen bzw. Professionen - wenn überhaupt - nur sehr eingeschränkt möglich gewesen.

Eine Umschichtung wäre folglich erst nach Durchführung umfassender Umschulungsmaßnahmen, einer Eignungsfeststellung sowie auch mit der Absolvierung einer allenfalls entsprechenden Dienstprüfung zu erreichen gewesen. Nach Angabe der MD-PR, Gruppe Personalwirtschaft und Förderungen gab es im Prüfungszeitraum auch bei allen anderen diesbezüglichen Pensionierungen keinen Fall, der in eine geeignete Verwendungsgruppe für diesbezügliche Verwaltungstätigkeiten eingesetzt werden konnte und die oben angeführten Personalnöte gelindert hätte.

Hinsichtlich der eingesparten Dienstposten wegen Organisationsänderung gab die MD-PR an, dass diese in der Vergangenheit insbesondere zur Reduktion bestehender Überhänge (Bedienstete über dem Dienstpostenplan) beispielsweise im Pflegebereich des KAV bzw. zur Bedeckung zusätzlicher Personalanforderungen in anderen Bereichen herangezogen wurden.

Bei jenen eingesparten Dienstposten, die für eine Umwandlung (Anpassung des Dienstpostens an die individuellen Anforderungen) in den diversen Dienststellen herangezogen wurden, konnte dem Kontrollamt ausreichend dargestellt werden, dass entsprechende nachvollziehbare und vertretbare Dienstpostenforderungen vorlagen.

Eine monetäre Bewertung hinsichtlich nachhaltiger Einsparungen im Zuge von Organisationsänderungen stand für die MD-PR allerdings nicht im Vordergrund, vielmehr lag der Hauptschwerpunkt in der Konstanthaltung des Gesamtdienstpostenplans.

### **5.3 Stichproben der Wiener Stadtwerke - Organisationsänderung**

Das Kontrollamt zog im Prüfungszeitraum Stichproben aus allen Unternehmen der Wiener Stadtwerke hinsichtlich der dort durchgeführten Organisationsänderungen. Die diesbezüglichen 15 Stichproben wurden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bzw. den internen Dienstanweisungen ordnungsgemäß administriert. Die Prozessabläufe waren nahezu ident mit den Abläufen der Magistratsabteilung 2. Sämtliche Anträge betreffend einer möglichen Organisationsänderung und der damit verbundenen möglichen vorzeitigen Ruhestandsversetzung werden von allen Unternehmen zentral in der MD-PWS geprüft und für die gemeinderätliche Personalkommission zur Genehmigung vorbereitet.

In allen Fällen war innerhalb des Unternehmens eine Anfrage hinsichtlich einer weiteren Verwendungsmöglichkeit durchgeführt worden. Zudem wurden auch Anfragen im ganzen Konzern durchgeführt. Auch in diesen Fällen waren die Anfragen betreffend einer weiteren Verwendungsmöglichkeit, aufgrund der speziellen Qualifikation der betroffenen Bediensteten, ausnahmslos erfolglos.

Neben den Voraussetzungen bzw. Grundlagen der Organisationsänderung und der Sicherstellung, ob die diesbezüglichen Dienstposten auch tatsächlich in den jeweiligen Unternehmen eingespart wurden, prüfte die MD-PWS auch die effektiven Einsparungen, welche bei Organisationsänderungen aufgetreten waren.

Das Kontrollamt stellte dabei fest, dass in allen Stichproben die Dienstposten effektiv eingespart wurden. Seitens der Unternehmen ergaben sich unter Berücksichtigung der Pensionslasten effektive Einsparungen in Höhe von jährlich rd. 110.000,-- EUR durch die vorgenommenen vorzeitigen Ruhestandsversetzungen. Als Kosten sind Ruhegehalt sowie Ruhegehaltzuschlag, als Einsparung das Dienststeinkommen zu verzeichnen. Durch die Einsparung des Dienstpostens sowie der damit zusammenhängenden fehlenden Nachbesetzungsnotwendigkeit ergaben sich keine weiteren Kosten.

Der errechnete Betrag ergab sich aus der Differenz zwischen Aktiveinkommen und Ruhestandseinkommen, wobei die Zeit zwischen der Ruhestandsversetzung und dem ge-

gesetzlichen Pensionsantrittsalter herangezogen wurde. Bei der Berechnung wurden Sonderzahlungen, nicht jedoch Gehalts- bzw. Pensionserhöhungen sowie fiktive Gehaltssprünge berücksichtigt.

Das Kontrollamt bewertete grundsätzlich die Einsparungspotenziale, die im Zuge einer Organisationsänderung erzielt werden können, als positiv, wenngleich statistisch gesehen sich diese Maßnahmen negativ auf das durchschnittliche Pensionsantrittsalter auswirkten.

Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Die MD-PWS nimmt die positive Bewertung des Kontrollamtes hinsichtlich der Einsparungspotenziale und die Feststellung, dass bei allen Stichproben die gesetzlichen Bestimmungen genau eingehalten wurden, gerne zur Kenntnis.

## **6. Reaktivierungen**

Gemäß dem Prüfungsersuchen sollte neben der Frühpensionierungspraxis auch die Reaktivierungspraxis der Stadt Wien untersucht werden, insbesondere sollte vom Kontrollamt geprüft werden, inwieweit Reaktivierungen von Bediensteten, welche aufgrund Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, gemäß den Bestimmungen der DO 1994 nachhaltig und konsequent geprüft und gegebenenfalls auch durchgeführt werden.

### **6.1 Rechtliche Grundlagen - Reaktivierungen**

Wenn die Beamtin bzw. der Beamte des Ruhestandes ihre bzw. seine Dienstfähigkeit wieder erlangt hat, so kann die gemeinderätliche Personalkommission ihre bzw. seine Wiederverwendung von Amts wegen verfügen. Die Verfügung ist nur zulässig, wenn die Beamtin bzw. der Beamte das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es wahrscheinlich ist, dass sie bzw. er noch mindestens fünf Jahre ihre bzw. seine dienstlichen Aufgaben versehen kann. Erklärt die Beamtin bzw. der Beamte schriftlich gegenüber dem Magistrat, mit ihrer bzw. seiner Wiederverwendung einverstanden zu sein, ist der Magistrat zur amtswegigen Verfügung der Wiederverwendung zuständig (§ 69 Abs. 2).

Die Verfügung der Wiederverwendung wird, wenn der Bescheid spätestens am 15. eines Monats zugestellt worden ist, mit dem darauf folgenden Monatsersten, sonst mit dem übernächsten Monatsersten wirksam. Erfolgt die Wiederverwendung mit Einverständnis der Beamtin bzw. des Beamten, wird sie mit dem im Genehmigungsbescheid festgesetzten Tag wirksam. Mit dem Wirksamwerden der Verfügung oder Genehmigung wird die Beamtin bzw. der Beamte des Ruhestandes wieder Beamtin bzw. Beamter des Dienststandes (§ 69 Abs. 3).

Die in der DO 1994 diesbezüglich festgelegten gesetzlichen Grundlagen sind sowohl für den Magistrat der Stadt Wien, seine Unternehmungen als auch für die Wiener Stadtwerke bindend.

## **6.2 Interne Regelungen der Magistratsabteilung 2**

Neben den gesetzlichen Bestimmungen wurden für die zuständigen Referentinnen bzw. Referenten der Magistratsabteilung 2 die Arbeitsprozesse betreffend der möglichen Reaktivierung von pensionierten Beamtinnen bzw. Beamten in Form von Dienstanweisungen klar festgelegt sowie in Form von Prozesslandkarten dargestellt.

Für den Prüfungszeitraum hatte die allgemeine Dienstanweisung Nr. 174 von der Magistratsabteilung 2 ihre Gültigkeit. Darin wurde im Wesentlichen neben den internen Zuständigkeiten der Magistratsabteilung 2 festgelegt, dass bereits ruhestandsversetzte Beamtinnen bzw. Beamte, die zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung infolge Dienstunfähigkeit das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben jährlich, ab dem 40. bis zum 50. Lebensjahr alle zwei Jahre und vom 50. bis 53. Lebensjahr einmal eine amtsärztliche Kontrolluntersuchung für eine allfällige Reaktivierung durchgeführt werden soll. Ausgenommen hievon wurden jene Fälle, in denen zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung zu ersehen war, dass aufgrund des Leidens eine spätere Dienstfähigkeit nicht mehr zu erwarten sei. Auf die Zweckmäßigkeit wird in weiterer Folge im Bericht noch eingegangen.

## **6.3 Stichproben der Magistratsabteilung 2 - Reaktivierungen**

Grundsätzlich war vom Kontrollamt festzustellen, dass in den Jahren 2007 bis 2009 von insgesamt 479 amtsärztlichen Untersuchungen für eine mögliche Reaktivierung nur

zwei Fälle zu einer Wiederverwendung bzw. Umwandlung von Beamtinnen bzw. Beamten des Ruhestandes zur Beamtin bzw. zum Beamten des Dienststandes führten.

Dies war vorwiegend darauf zurückzuführen, dass der weitaus größte Teil bei den pensionierten Beamtinnen bzw. Beamten durchgeführten Reaktivierungsuntersuchungen entweder eine Einsetzbarkeit generell ausgeschlossen wurde oder lediglich ein geringes, das Leistungskalkül bei der Ruhestandsversetzung oft nicht übersteigendes, Restleistungsvermögen bestand.

Hiezu war anzumerken, dass die betroffenen Beamtinnen bzw. Beamten aus dem Grund der dauernden Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden und daher grundsätzlich von schweren körperlichen Erkrankungen oder psychischen Einschränkungen auszugehen war. Eine Besserung des Gesundheitszustandes oder eine Wiedererlangung der Dienstfähigkeit war nur in wenigen Fällen zu erwarten. Darüber hinaus war auch der Umstand zu berücksichtigen, dass das Vorliegen eines Restleistungsvermögens nicht mit der Wiedererlangung der Dienstfähigkeit gleich gesetzt werden konnte.

Das Kontrollamt wählte u.a. aus den eingesehenen 41 Stichproben der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen aufgrund Dienstunfähigkeit zwölf Fälle aus, welche zum Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung zwischen dem 34. bis 48. Lebensjahr lagen.

Nachdem in den Pensionsakten keine Unterlagen betreffend der Reaktivierungsmaßnahmen enthalten waren, forderte das Kontrollamt entsprechende Unterlagen von der Magistratsabteilung 2 an. Die für den Bericht erforderlichen Informationen wurden in aufbereiteter Form von der Magistratsabteilung 2 an das Kontrollamt übermittelt.

Vom Kontrollamt war festzustellen, dass in allen Stichproben die Vorgaben nach den entsprechenden Dienstanweisungen ordnungsgemäß eingehalten wurden. Davon wurden in zehn Stichproben alle Reaktivierungsuntersuchungen entsprechend dem Lebensalter im vorgesehenen Zeitintervall veranlasst und durchgeführt. In den übrigen zwei Stichproben war bereits zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung zu ersehen,

dass aufgrund des gesundheitlichen Zustandes eine spätere Dienstfähigkeit auszuschließen war. In diesen beiden Fällen wurden daher keine Avisetermine für eine Reaktivierungsuntersuchung fixiert. Die Kontrolluntersuchungstermine wurden in den Stichproben ordnungsgemäß in elektronischer Form (Personaldatenbank WIPIS) avisiert.

Nach Angabe der Magistratsabteilung 2 werden Reaktivierungstermine in jedem Einzelfall von den zuständigen Referentinnen bzw. Referenten vergeben und in der Personaldatenbank WIPIS gewartet. Im Fall eines positiven Gutachtens wird unverzüglich - nach Prüfung, ob in der letzten Dienststelle oder in welchen Dienstaufsichtsbereichen eine Verwendungsmöglichkeit bestehen könnte - eine Verwendungsanfrage durchgeführt. Wenn die Voraussetzungen für eine Reaktivierung nicht gegeben sein sollten, wird von der Magistratsabteilung 2 - außer in den Fällen, in denen aufgrund des Ergebnisses der Reaktivierungsuntersuchung mit der Wiedererlangung der Dienstfähigkeit nicht mehr zu rechnen ist - entsprechend der obigen Dienstanweisung ein weiterer Termin gesetzt, um die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit zu einem späteren Zeitpunkt einer neuerlichen Prüfung zu unterziehen.

Weiters war aus den Stichproben zu erkennen, dass die Dienstfähigkeit, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen - als Voraussetzung für eine Reaktivierung - erst dann wieder als erlangt galt, wenn die Beamtin bzw. der Beamte unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Verfassung wieder in der Lage war, die dienstlichen Aufgaben auf dem bisherigen oder einem anderen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren zu erfüllen.

Zusammenfassend konnte festgestellt werden, dass aufgrund der eingesehenen Stichproben die Reaktivierungspraxis gemäß den Bestimmungen der DO 1994 und der internen Dienstanweisungen von der Magistratsabteilung 2 nachhaltig und konsequent geprüft und gegebenenfalls auch durchgeführt wird.

Wie bereits einleitend erklärt, waren die Reaktivierungsversuche der Magistratsabteilung 2 die Bediensteten wieder in den aktiven Arbeitsprozess einzugliedern, allerdings nicht von großem Erfolg gekrönt. Es wären daher die Kosten für alle Reaktivierungs-



maßnahmen zu erheben und mit dem bescheidenen Nutzen dieser Maßnahmen zu vergleichen und gegebenenfalls Schlussfolgerungen hinsichtlich der diesbezüglichen Zweckmäßigkeit dieser Maßnahmen zu ziehen.

#### Stellungnahme der Magistratsabteilung 2:

Die Magistratsabteilung 2 plant die Kosten der Reaktivierungsmaßnahmen zu erheben und das Ergebnis allen am Reaktivierungsprozess beteiligten Dienststellen als Diskussionsgrundlage für eine mögliche Anpassung des Instrumentes der Reaktivierung zur Verfügung zu stellen. Nach Ansicht der Magistratsabteilung 2 kommt jedoch ein (gänzliches) Unterlassen von Reaktivierungsmaßnahmen angesichts der geltenden Rechtslage - die die Möglichkeit von Reaktivierungen explizit vorsieht - nicht in Betracht.

#### **6.4 Interne Regelungen der Wiener Stadtwerke - Reaktivierungen**

Eine dezidierte und mit der Magistratsabteilung 2 vergleichbare Dienstanweisung betreffend der Vorgangsweise bei Reaktivierungen besteht bei den Wiener Stadtwerken anhand von allgemeinen Aktenvermerken der Unternehmungen sowie einem generellen Aktenvermerk der MD-PWS.

Insbesondere aus dem Aktenvermerk der MD-PWS war zu entnehmen, dass Reaktivierungsuntersuchungen von der Amtsärztin bzw. dem Amtsarzt regelmäßig durch die Ressorts für Personalangelegenheiten von den jeweiligen Unternehmen veranlasst werden sollen. Diesbezüglich würden in regelmäßigen Abständen Auswertungen aus dem Personalinformationssystem erstellt werden, die alle infrage kommenden Beamtinnen bzw. Beamte umfassen. Die konkrete Terminvergabe und Evidenzhaltung soll über die Sekretariate der Ärztinnen bzw. Ärzte von den jeweiligen Unternehmen erfolgen. Darüber hinaus sollen die Amtsärztinnen bzw. Amtsärzte nach Möglichkeit schon in den Pensionierungsgutachten Stellungnahmen zu einer möglichen Reaktivierung abgeben. Darin soll auch eine zeitliche Komponente, wie z.B. "Wiederbegutachtung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit frühestens in 18 Monaten", enthalten sein. Ebenso hätten die Personalressorts der Unternehmen über die Terminvormerkung im Einzelfall

zu entscheiden, wobei diese - lt. dem oben genannten Aktenvermerk - trotz Vorschlag der Amtsärztin bzw. des Amtsarztes mit entsprechender Begründung entfallen kann (vgl. § 69 Abs. 2 DO 1994). Die jeweiligen Personalressorts können aber auch über Wiedervorstellungstermine verfügen, wenn ein entsprechender Vorschlag der Amtsärztin bzw. des Amtsarztes nicht vorliegt. Die festgelegten Termine seien festzulegen und zum entsprechenden Zeitpunkt abzurufen.

## **6.5 Stichproben der Wiener Stadtwerke - Reaktivierungen**

6.5.1 Grundsätzlich war vom Kontrollamt anzumerken, dass bei den Wiener Stadtwerken eine genaue Zahl der Kontrolluntersuchungen für eine mögliche Reaktivierung in den Jahren 2007 bis 2009 nicht detailliert ermittelt werden konnte, da nach Angabe der MD-PWS diese Daten nur in den jeweiligen Unternehmen - in den meisten Fällen nur in Form von Karteikarten - erfasst worden sind und diese nach erfolglosen Reaktivierungsversuchen nicht mehr archiviert wurden. Für den dreijährigen Prüfungszeitraum gab die MD-PWS jedoch einen Schätzwert von ungefähr 150 bis 180 Kontrolluntersuchungen für eine mögliche Reaktivierung an. Aus diesen Kontrolluntersuchungen konnte aus den nahezu gleichen Gründen - wie im Pkt. "5.3 Stichproben der Magistratsabteilung 2 - Reaktivierungen" bereits angeführt - keine Beamtin bzw. kein Beamter aus dem Ruhestand reaktiviert werden.

Zur besseren Übersicht empfahl das Kontrollamt der MD-PWS, künftig die Avisotermine für Kontrolluntersuchungen betreffend einer möglichen Reaktivierung möglichst im elektronischen Personalakt zu erfassen und diese Daten auch für etwaige nachträgliche Prüfungen zentral bereitzuhalten.

### Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Den Empfehlungen bzgl. elektronischer Erfassung der Kontrolltermine und einer grundsätzlichen Evaluierung der Reaktivierungsmaßnahmen wird gefolgt werden.

6.5.2 Aus allen Unternehmen der Wiener Stadtwerke wurden vom Kontrollamt insgesamt 80 Fälle ausgewählt, die aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden und zum Zeitpunkt der Pensionierung zwischen dem 37. und 51. Lebensjahr lagen.

In allen Pensionsakten waren entsprechende Unterlagen über mögliche Reaktivierungsversuche enthalten und in allen Stichproben wurden die allgemein gehaltenen Vorgaben gemäß den Aktenvermerken der Unternehmen bzw. MD-PWS durchgehend eingehalten. Darüber hinaus lagen in allen amtsärztlichen Gutachten Hinweise von externen Fachgutachten zur besseren Beurteilung einer möglichen Reaktivierung vor. Ein Großteil aller Gutachten beinhaltete am Ende auch nach Möglichkeit Terminvorschläge für eine Wiederbegutachtung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit mit konkreten, empfohlenen Avisotermine. In beinahe allen Stichproben wurden nach Möglichkeit die von den Amtsärztinnen bzw. Amtsärzten vorgeschlagenen Avisotermine für eine Wiederbegutachtung von den jeweiligen Ressorts für Personalangelegenheiten eingehalten.

Zusammenfassend konnte festgestellt werden, dass aufgrund der eingesehenen Stichproben bei den Wiener Stadtwerken die Reaktivierungspraxis gemäß den Bestimmungen der DO 1994 und der internen Dienstanweisungen bzw. den internen Regelwerken nachhaltig und konsequent geprüft und gegebenenfalls auch durchgeführt wurden.

Analog zur Empfehlung an die Magistratsabteilung 2 wurde auch der MD-PWS in Abstimmung mit der Magistratsabteilung 2 eine Kosten-Nutzen-Analyse und Evaluierung der Reaktivierungsmaßnahmen empfohlen.

Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Die Feststellung des Kontrollamtes, dass bei allen Stichproben die gesetzlichen Bestimmungen genau eingehalten wurden, wird gerne zur Kenntnis genommen. Den Empfehlungen bzgl. elektronischer Erfassung der Kontrolltermine und einer grundsätzlichen Evaluierung der Reaktivierungsmaßnahmen wird gefolgt werden.

## **7. Krankenstandsmanagement**

### **7.1 Durchschnittliche Krankenstandstage bei der Stadt Wien**

Die durchschnittliche Abwesenheitszahl je Bediensteten der Stadt Wien (ohne Bedienstete der Wiener Stadtwerke aber inkl. Vertragsbedienstete) beträgt im Jahr 2008 rd. 20,4 Tage. Diesbezüglich wurde vom Kontrollamt ermittelt, auf welcher Grundlage die Berechnung dieser Kennzahl der durchschnittlichen Krankenstandstagezahl pro Bediensteten erfolgte.

Die Datengewinnung hierfür erfolgte aus dem dezentralen EDV-System VIPer. Als Datengrundlage für die Statistiken bildeten die aus Krankheit, Kuraufenthalt und Dienstunfall resultierenden Abwesenheiten, nämlich alle Kalendertage von Beginn bis Ende eines Krankenstandes. Daraus ergibt sich, dass die Summe der ausgewiesenen Krankenstandstage größer ist als die der effektiv verloren gegangenen Arbeitstage der Bediensteten, weil dienstfreie Tage mit einbezogen wurden.

Wie aus den Unterlagen zu entnehmen war, wird diese Kennzahl durch Division der Kennzahl Abwesenheitstage durch die Kennzahl durchschnittliche Bedienstetenzahl ermittelt.

Die durchschnittliche Bedienstetenzahl im Jahr 2008 betrug rd. 65.995,58 Personen. Sie war somit gegenüber dem Jahr 2007 um insgesamt rd. 721 Bedienstete niedriger. Anzumerken ist, dass sich die Anzahl der Beamtinnen bzw. Beamten in diesem Zeitraum von rd. 27.179,58 Personen auf rd. 26.142,58 Personen reduzierte und sich gleichzeitig die Anzahl der Vertragsbediensteten von 39.537 im Jahr 2007 auf 39.853 erhöhte.

Im Jahr 2008 wurden insgesamt 1.346.031 Abwesenheitstage ausgewiesen. Im Vergleich zum Vorjahr sanken diese um rd. 9.000 Abwesenheitstage bzw. rd. 0,7 %. Im Detail betrugen die Abwesenheitstage der Beamtinnen bzw. Beamten im Jahr 2008 insgesamt 553.907 und reduzierten sich um 9.280 Tage bzw. rd. 1,7 % und bei den Vertragsbediensteten betrugen sie insgesamt 792.124 Tage und erhöhten sich um 194 Tage bzw. rd. 0,02 %.

Aus der Berechnung der durchschnittlichen Bedienstetenzahl und den Abwesenheitstagen ergaben sich somit für das Jahr 2008 20,4 Abwesenheitstage pro Bediensteten der Stadt Wien. Das ergibt somit eine Verschlechterung im Jahr 2008 gegenüber 2007 um rd. 0,1 Tage bzw. rd. 0,4 %. An dieser Stelle ist anzumerken, dass im Jahr 2009 insgesamt weiterhin ein Anstieg um 0,95 Tage bzw. rd. 4,7 % aus den Statistiken zu erkennen war.

Trotz Verschlechterung der Abwesenheiten war vom Kontrollamt als positiv zu bewerten, dass im Jahr 2009 18.337 Personen (6.981 Beamtinnen bzw. Beamte, 11.356 Vertragsbedienstete) überhaupt keinen Krankenstand verzeichneten. Im Detail entspricht das rd. 27,6 % der Beamtinnen bzw. Beamten und rd. 27,8 % der Vertragsbediensteten der Stadt Wien, die keinen Krankenstand aufwiesen.

Weiters war hervorzuheben, dass bei einem Anteil von rd. 7,7 % aller Beschäftigten - das entspricht 5.110 Bedienstete - Langzeitkrankenstände (Krankenstände mit mehr als 60 Abwesenheitstagen) festzustellen waren. Umgelegt auf alle Abwesenheitstage ergab dies rd. 49 % der gesamten Abwesenheitstage. Das heißt, dass ohne die Langzeitkrankenstände, der durchschnittliche Wert der Abwesenheitstage pro Bediensteten rd. um die Hälfte niedriger wäre und somit die Werte der Gesamtstatistik für den Großteil der Bediensteten deutlich verbessern würde. Die Langzeitkrankenstände fallen im öffentlichen Bereich im Vergleich zu anderen Branchen zwangsläufig auch deshalb mehr ins Gewicht, da die Gemeinde Wien sich von seinen langjährigen Bediensteten in der Regel nicht vorzeitig trennen darf bzw. die Auflösung eines Dienstverhältnisses offensichtlich nicht als primäre Reaktion auf eine Erkrankung ansieht.

Unabhängig davon wies das Kontrollamt hin, dass bei Vergleichen von statistischen Werten von verschiedenen Datenquellen und Interpretationen von diesen Ergebnissen nur mit größter Vorsicht vorgegangen werden kann. So sind jene Krankenstandsstatistiken, die jährlich im Fehlzeitenreport des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung veröffentlicht werden, nicht unmittelbar mit den Ergebnissen der Stadt Wien vergleichbar und würden keine objektiven Aussagen zulassen. So werden in den Statistiken der Stadt Wien u.a. immer Kurzkrankenstände von einem Tag bis drei Tage er-

fasst, die im Hauptverband der Sozialversicherungsträger untererfasst sind. Auch wird der Faktor "Alter" der Beschäftigten, der lt. Studie auch einen wesentlichen Erklärungsfaktor für die Höhe der Fehlzeiten darstellt und die Krankenstandsquote nach oben verzerrt, in den Statistiken nicht unmittelbar berücksichtigt.

Aus der Entwicklung des Durchschnittsalters bei den Bediensteten der Stadt Wien im Zeitraum 2003 bis 2009 ist erkennbar, dass bei der Stadt Wien grundsätzlich mehr Beschäftigte höheren Alters beschäftigt werden, wodurch sich naturgemäß höhere Werte in der Krankenstatistik gegenüber der Statistik der Sozialversicherungsträger ergeben. Konkret stieg das Durchschnittsalter bei den Bediensteten der Stadt Wien im Zeitraum von 2003 bis 2009 von durchschnittlich rd. 40,6 Jahren um rd. 1,8 Jahre auf rd. 42,4 Jahre an, wobei sich insbesondere das Durchschnittsalter der Beamtinnen bzw. Beamten im gleichen Zeitraum fast doppelt so stark um rd. 3,5 Jahre von rd. 42,6 Jahre auf rd. 46,1 Jahre erhöhte. Diese Entwicklung wird sich auch künftig fortsetzen, da jährlich nur noch wenige Pragmatisierungen durchgeführt werden. In verschiedenen Berichten wird auch immer darauf hingewiesen, dass mit dem Alter der Bediensteten auch die Häufigkeit und die Höhe der krankheitsbedingten Krankenstände in unmittelbarem Zusammenhang stehen. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird das Durchschnittsalter der Beamtinnen bzw. Beamten steigen, womit vermutlich höhere Krankenstände einhergehen werden bzw. schon jetzt einhergehen.

Ferner blieben vielfach Aspekte der sozialen Beschäftigungsverhältnisse bei Bediensteten der Stadt Wien, wie z.B. die Beschäftigung von "leistungseingeschränkten" Beschäftigten bei der Stadt Wien, in den Statistiken unberücksichtigt. Diese Personen sind womöglich in den Krankenstandsstatistiken der aktiv Beschäftigten nicht mehr enthalten, sondern scheinen in anderen Statistiken (z.B. Arbeitslosenstatistik) auf. Wie aus dem Fehlzeitenreport 2009 zu entnehmen war, wurden Krankenstandstage je Arbeitslosen im Jahr 2008 insgesamt mit rd. 32,5 Tagen ausgewiesen und lagen somit weit über dem Durchschnitt der Beschäftigten.

## **7.2 Krankenstandsmanagement im Hinblick auf die Pensionierungspraxis**

Bezugnehmend auf die Fragestellung des Krankenstandsmanagements ist anzumerken, dass das Kontrollamt diese nur im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Pensio-

nierungspraxis bei der Gemeinde Wien überprüfte. Dabei bezog sich das Kontrollamt bei der Prüfung, wie in der Frage der Frühpensionierungen, ausschließlich auf die Beamtinnen bzw. Beamten der Stadt Wien, einschließlich der Wiener Stadtwerke.

### **7.3 Rechtliche Grundlagen**

Ist die Beamtin bzw. der Beamte dauernd dienstunfähig, ist diese bzw. dieser von Amts wegen in den Ruhestand zu versetzen. Wie bereits erwähnt, spricht man von dauernd dienstunfähig, wenn die Beamtin bzw. der Beamte seine dienstlichen Aufgaben nicht mehr erfüllen und auch auf keinen anderen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz verwendet werden kann, dessen Aufgaben sie bzw. er - allenfalls nach Durchführung ihm zumutbarer Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen - nach ihrer bzw. seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist. Weitere Voraussetzung ist, dass die Wiedererlangung der Dienstunfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstfähigkeit nicht zu erwarten ist. Dauernde Dienstunfähigkeit liegt auch dann vor, wenn die Beamtin bzw. der Beamte länger als ein Jahr dienstunfähig war.

Mit den Verpflichtungen der Dienstverhinderungen befasst sich außerdem § 31 Abs. 1 und 2 DO 1994 sowie interne Regelungen der Magistratsdirektion (Erlass der Magistratsdirektion vom 12. Oktober 1995, MD-872-3/95). Um eine bessere und raschere Wahrnehmung der Krankenstände zu gewährleisten, sind folgende Meldepflichten zu beachten: So ist bei ununterbrochener Dauer von 30 Kalendertagen bei Dienstabwesenheit infolge Krankheit oder Unfall unverzüglich eine Meldung seitens der Dienststelle an die Magistratsabteilung 2 zu erstatten. Außerdem besteht eine Meldepflicht bei Bediensteten, die eine Ruhestandsversetzung anstreben und dies der bzw. dem Vorgesetzten bekannt ist, sowie bei jenen Bediensteten bei denen zu vermuten ist, dass sie aus gesundheitlichen Gründen auf unbestimmte Zeit den allgemein erzielbaren Arbeitserfolg nicht erreichen, unbeschadet der Dauer der Dienstabwesenheiten. Nach Vorliegen einer der oben genannten Voraussetzungen ist eine unverzügliche Meldung mit einer eigens dafür vorgesehenen Sonderdrucksorte an die Magistratsabteilung 15 und an die Magistratsabteilung 2 zu erstatten.

Ist die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter infolge besonderer Umstände der Auffassung, dass eine amtsärztliche Untersuchung vorläufig unterbleiben könne, kann

dies in der Meldung angemerkt werden, ist aber zu begründen. Die für die Magistratsabteilung 15 bestimmte Sonderdrucksorte ist in diesem Fall der Magistratsabteilung 2 gemeinsam mit der für diese vorgesehenen Ausfertigung zu übermitteln. Die Entscheidung, ob die amtsärztliche Untersuchung zu unterbleiben hat, obliegt der Magistratsabteilung 2.

Die Vollziehung der Überprüfung der Dienstfähigkeit erkrankter Bediensteter und die damit im Wesentlichen verbundenen Verfahrensabläufe der Magistratsabteilung 2 und der amtsärztlichen Untersuchungsstelle wurden durch interne Regelungen der Magistratsdirektion (Erlass der Magistratsdirektion vom 21. Juli 1999, MDP-66/99) festgelegt.

#### **7.4 Abwesenheitstage von Beamtinnen bzw. Beamten vor der Ruhestandsversetzung**

Auf Basis der o.a. Bestimmungen wurden in den Jahren 2007 bis 2009 bei der Stadt Wien insgesamt 1.184 pragmatisierte Bedienstete und bei den Wiener Stadtwerken insgesamt 474 pragmatisierte Bedienstete wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt. Die Abwesenheitstage jener Bediensteten, die unmittelbar und ununterbrochen vor der Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit angefallen sind, betragen bei der Stadt Wien im Prüfungszeitraum 2007 bis 2009 jährlich zwischen rd. 95.000 bzw. rd. 103.000 Abwesenheitstagen.

Aus den vorliegenden Werten ergab sich, dass jene 1.184 Bedienstete (entspricht rd. 1,5 % der durchschnittlichen Bedienstetenzahl), die im Prüfungszeitraum 2007 bis 2009 wegen Dienstunfähigkeit in Ruhestand versetzt wurden rd. 17,4 % der gesamten Abwesenheitstage aufwiesen. Außerdem war erkennbar, dass dieser Wert vom Jahr 2007 bis 2009 kontinuierlich anstieg.

Im Bereich der Wiener Stadtwerke ergaben sich im gleichen Prüfungszeitraum insgesamt rd. 149.000 Abwesenheitstage, welche somit über dem Durchschnitt an Abwesenheitstagen der übrigen Stadt Wien-Bereiche lagen.

Wie bereits im Bericht erwähnt, ergab die stichprobenweise Überprüfung der Pensionierungsakte, dass die administrative Abwicklung der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen



entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen erfolgte und die zuständigen Stellen den vorgeschriebenen Verpflichtungen nachgekommen waren und die amtsärztlichen Untersuchungen durchführten.

Die Voraussetzungen der Dienstunfähigkeit, die in weiterer Folge zu vorzeitigen Ruhestandsversetzungen führten, wurden von den zuständigen Stellen geprüft und die Pensionierungsanträge an die gemeinderätliche Personalkommission zur Genehmigung weitergeleitet.

Die höhere Anzahl an Abwesenheitstage der Wiener Stadtwerke im Vergleich zur Stadt Wien wurde damit begründet, dass die Magistratsabteilung 2 den Pensionierungsprozess innerhalb eines Krankenstandsjahres durchführte. Die MD-PWS leitete erst mit Ende des Krankenstandsjahres den Pensionierungsprozess in die Wege. Durch diese Vorgangsweise der MD-PWS erfolgten naturgemäß die Pensionsanträge durchschnittlich um rd. drei Monate später, als in der Magistratsabteilung 2 und dementsprechend höher waren auch die Abwesenheiten der Bediensteten vor der Ruhestandsversetzung.

Außerdem ergaben sich durch den späteren Zeitpunkt der Ruhestandsversetzungen, dass die Beamtinnen bzw. Beamten der Wiener Stadtwerke länger im aktiven Dienst blieben und sich damit die Auszahlungen von Aktivbezügen ohne entsprechende Arbeitsleistung verlängerten. Auch aus den eingesehenen Stichproben war zu entnehmen, dass die betroffenen Bediensteten im Zeitraum von drei Jahren vor der Ruhestandsversetzung vereinzelt sogar bis zu rd. zwei Jahre vom Dienst abwesend waren.

Hinsichtlich der höheren Ausfallsdauer der Bediensteten erhob sich für das Kontrollamt die Frage, ob nach Krankenständen bis rd. zwei Jahre überhaupt noch eine Notwendigkeit bestünde, derartige Dienstposten aufrechtzuerhalten.

Das Kontrollamt empfahl daher der MD-PWS, die zeitliche Abfolge des Pensionierungsprozesses dahingehend zu überdenken und gegebenenfalls sich an den zeitlichen Vorgaben der Magistratsabteilung 2 zu orientieren. Weiters wäre zu hinterfragen, ob jene freigewordenen Dienstposten, welche über einen längeren Zeitraum vakant blieben, eingespart werden könnten.

### Stellungnahme der Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke:

Die Vorgangsweise der MD-PWS ist vom rechtlichen Rahmen gedeckt (§ 68a Abs. 3a DO 1994). Der Empfehlung des Kontrollamtes folgend, wird die Abfolge des Pensionierungsprozesses speziell mit Blick auf die Einhaltung des einjährigen Beobachtungszeitraumes evaluiert werden.

## **7.5 Diagnosenermittlung**

Die Versetzung in den Ruhestand ist ein öffentlich-rechtliches Verfahren. In diesem Verwaltungungsverfahren werden natürlich Diagnosen ermittelt und verwendet, da dies im Rahmen der Beweisaufnahme unerlässlich ist, damit die zuständige Dienstbehörde ihre Entscheidung treffen kann.

Überdies setzte sich das Kontrollamt mit der Fragestellung, ob und inwieweit bei der Krankenstandsmeldung und Krankenstandsrückkehr nach den Diagnosen der betroffenen Bediensteten gefragt bzw. recherchiert wurde, in den Berichten "MA 15, Prüfung des Fehlzeitenmanagements (KA II - 15-1/10)" und "Prüfung der Missstände bei der WIENER LINIEN GmbH & Co KG bezüglich sensibler Krankenstandsdaten, Ersuchen gem. § 73 Abs. 6a WStV vom 17. Dezember 2009 (KA - K-12/09)", bereits ausführlich auseinander.

## **8. Betriebliche Gesundheitsförderung der Stadt Wien**

Das Kontrollamt unterzog im Speziellen und beispielhaft die betriebliche Gesundheitsförderung mit Ausnahme des KAV und der Wiener Stadtwerke einer näheren Prüfung. Hiezu war anzumerken, dass beide Organisationseinheiten durchaus mit der Magistratsabteilung 3 vergleichbare unternehmensspezifische Gesundheitsförderungsmaßnahmen anwenden.

### **8.1 Rechtliche Grundlagen**

Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat die Dienstgeberin für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zu sorgen (§ 1157 ABGB

oder § 18 Abs. 1 AngG). Die Wahrnehmung dieser Aufgaben obliegt im Rahmen ihrer Befugnisse und ihres Wirkungsbereiches den Dienststellenleiterinnen bzw. Dienststellenleitern (§ 2 W-BedSchG 1998, § 3 ASchG). Von zentraler Stelle werden mit verschiedenen Erlässen, die die Personalverantwortlichkeit der Dienststellen festlegen, Rahmenbedingungen vorgegeben. Im Besonderen sei in diesem Zusammenhang der Erlass der Magistratsdirektion MD-872-3/95 erwähnt. Da der Umgang mit Fehlzeiten eine Führungsaufgabe darstellt, ist das Fehlzeitenmanagement daher auch im Management einer Dienststelle eingebettet.

Darüber hinaus obliegt gem. § 12 Abs. 1 Z 10 der GOM den Dienststellenleiterinnen bzw. Dienststellenleitern die Ergreifung aller Maßnahmen, die darauf abzielen, das Leistungspotenzial und die Leistungsergebnisse der ihnen zugewiesenen Bediensteten zu verbessern, insbesondere die Setzung geeigneter Maßnahmen in der Personalentwicklung, in der beruflichen Gesundheitsförderung und zur Motivation der Bediensteten.

## **8.2 Aufgaben der Magistratsabteilung 3**

Die Magistratsabteilung 3 hat gemäß der GEM u.a. die Aufgabe Maßnahmen zur Feststellung von Zusammenhängen zwischen Arbeit und Krankheit sowie zur Beseitigung der Gesundheit negativ beeinflussender Faktoren in der Arbeitswelt zu setzen und die betrieblichen gesundheitsfördernden Maßnahmen zu koordinieren. Außerdem zählt der nationale und internationale Erfahrungsaustausch in Fragen des Bedienstetenschutzes und der betrieblichen Gesundheitsvorsorge zum weiteren Aufgabenbereich.

Dabei werden die Dienststellenleiterinnen bzw. Dienststellenleiter durch die Magistratsabteilung 3 im Bedarfsfall mit Maßnahmen aus der beruflichen Gesundheitsförderung unterstützt. Primär zielen derartige Maßnahmen darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten) und darüber hinaus die Gesundheitspotenziale des Einzelnen oder einer Beschäftigtengruppe zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Die in der Magistratsabteilung 3 zuständigen Präventivarbeitskräfte sind für rd. 33.000 Bedienstete im Bereich des Magistrats der Stadt Wien zuständig. Die gesundheitsfördernden Präventivdienste der Magistratsabteilung 3 wurden im Jahr 2007 aufgenommen und nahmen im Jahr 2008 den vollen Betrieb auf. Zuvor wurden diese Aufgaben von externen Präventivdiensten durchgeführt.

Die Feststellung der Erfordernisse erfolgt durch die Präventivfachkräfte (arbeitsmedizinische Fachkräfte und Sicherheitsfachkräfte) in Begehungen bzw. Arbeitsplatzevaluations sowie der Analyse aufgetretener Arbeitsunfälle. Da die Diagnosen eines Krankenstandes der Magistratsabteilung 3 nicht bekannt sind, können dafür verantwortliche Hintergründe bzw. Faktoren nicht beurteilt werden.

Die Magistratsabteilung 3 versucht aus diesem Grund, auf Basis der Verhaltensprävention die Eigenverantwortlichkeit bzw. die persönliche Lebensweise der Bediensteten in das Bewusstsein zu rufen. Als Beispiele wurden u.a. Wirbelsäulenkurse, Stressbewältigungstraining, Gripeschutzimpfungen, Suchtberatung etc. genannt.

Zusätzlich kommt bei der Stadt Wien mit der so genannten Systemprävention - diese setzt bei der Zusammenarbeit, der Hierarchie und dem Gesamtunternehmen an - mit Teamentwicklungsmaßnahmen, Mobbingprävention, Führungskräfte training etc. noch eine weitere Präventivmaßnahme hinzu.

Nicht zu dem Zuständigkeitsbereich der Magistratsabteilung 3 zählen die Bediensteten des KAV und der Wiener Stadtwerke. Anzumerken ist, dass der KAV zwar Kooperationspartner ist, die Setzung gesundheitsfördernder Maßnahmen erfolgt jedoch ausschließlich im KAV und wird von dort koordiniert.

Bisher gab es diesbezüglich keinerlei Berührungspunkte mit den Wiener Stadtwerken, folglich wurden diese als Kooperationspartner auch nicht vorgesehen.

Nach Angabe der Magistratsabteilung 3 fanden in regelmäßigen Abständen Sitzungen der Kooperationspartnerinnen bzw. Kooperationspartner statt, in denen u.a. ein Informationsaustausch hinsichtlich geplanter oder bereits umgesetzter Projekte erfolgte.

Da in diesen Sitzungen auch eine Zusammenarbeit in wichtigen Themen vereinbart wurde, empfahl das Kontrollamt der Magistratsabteilung 3 künftig bei Themen der Gesundheitsförderung auch die Wiener Stadtwerke als Kooperationspartnerin einzubinden und mögliche Synergien zu nutzen.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Die Wiener Stadtwerke wurden als Kooperationspartnerin bereits eingebunden.

### **8.3 Fehlzeitenmanagement durch die Magistratsabteilung 3**

Zur Unterstützung für die Magistratsabteilung 3 steht in Angelegenheiten des Fehlzeitenmanagements ein dezentral geführtes EDV-Instrument zur Verfügung, das u.a. zur Auswertung der Abwesenheiten von Bediensteten dient. Die Verantwortlichen in den Dienststellen haben die Möglichkeit Detailanalysen über die Krankenstandsentwicklung nach verschiedenen Parametern zu erstellen. Diese Analysen sollen jährlich von den jeweiligen Dienststellen durchgeführt und der Magistratsabteilung 3 zur Verfügung gestellt werden, um erforderlichenfalls gemeinsam mit deren Expertenwissen gegensteuernde Maßnahmen erarbeiten zu können.

Nach Angabe der Magistratsabteilung 3 kann jedoch dieses Werkzeug nicht im vollen Umfang für Analysen bzw. Gegenmaßnahmen herangezogen werden, da die erforderlichen Daten von den Dienststellen oft sehr unterschiedlich erfasst bzw. nicht im erforderlichen Ausmaß zur Verfügung gestellt werden. Als Beispiele wurden dem Kontrollamt die Auswertungsdaten aus dem Bereich der Magistratsabteilung 10 bzw. der Magistratsabteilung 42 angegeben, die für Detailanalysen nicht ausreichen bzw. kurzfristige Gegenmaßnahmen erschweren. Hiezu war anzumerken, dass fehlende Gegenmaßnahmen auch höhere Abwesenheitstage bewirken können.

Das Kontrollamt empfahl der Magistratsabteilung 3, unter Bedachtnahme auf alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen, einheitliche bzw. für Detailanalysen geeignete Daten von den Dienststellen einzuheben, um rasch auf mögliche krankheitsbedingte Ausfälle reagieren zu können oder dadurch Ausfälle überhaupt verhindern zu können.

### Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Den Dienststellen steht über das dezentral geführte EDV-Instrument jederzeit die Möglichkeit zur Verfügung, im eigenen Bereich auf Organisationseinheiten bezogene Detailauswertungen durchzuführen.

Die in der Magistratsabteilung 3 bereits jetzt unter datenschutzrechtlichen Bestimmungen und nach einheitlichen Kriterien erstellten Analysen werden einerseits entweder den Dienststellen und dem arbeitsmedizinischen Dienst bzw. andererseits nur dem arbeitsmedizinischen Dienst der Magistratsabteilung 3 zur Verfügung gestellt. Im Bedarfsfall wird die Dienststelle hinsichtlich Fehlzeitenmanagement von der zuständigen Arbeitsmedizinerin bzw. vom zuständigen Arbeitsmediziner beraten und es erfolgt von der Dienststelle (die Detaildaten zur Verfügung hat) eine Verfeinerung der dienststellenbezogenen Krankenstandsanalyse.

### **8.4 Fehlzeitenbericht**

Jährlich wird von der Magistratsabteilung 3 ein Fehlzeitenbericht erstellt, in dem Informationen getrennt nach Beschäftigungsverhältnis und den Kriterien Dienststelle, Bedienstetengruppe sowie Alter dargestellt und analysiert werden. Darin wurden sämtliche aus Krankheit, Kuraufenthalt und Dienstunfall resultierende Abwesenheiten der Bediensteten der Stadt Wien erfasst. Dabei war vom Kontrollamt festzustellen, dass darin die diesbezüglichen Daten der Bediensteten der Wiener Stadtwerke fehlten.

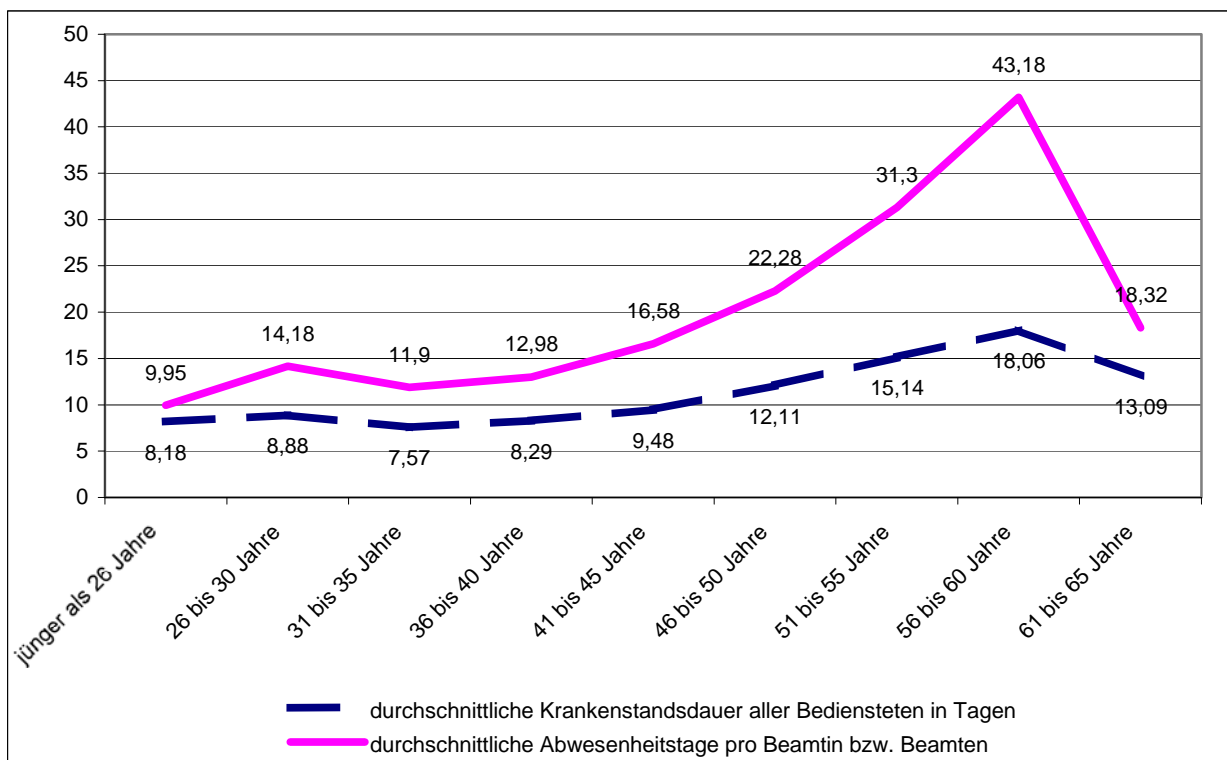
Zur Vollständigkeit und besseren Transparenz empfahl das Kontrollamt der Magistratsabteilung 3 zu überlegen, nach Möglichkeit den Fehlzeitenbericht mit den Daten der Fehlzeiten der Wiener Stadtwerke zu ergänzen.

### Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Der jährliche Fehlzeitenbericht wird im Auftrag und nach den Vorgaben der Magistratsdirektion erstellt. Die Magistratsabteilung 3

wird die Möglichkeit, den Fehlzeitenbericht mit den Daten der Fehlzeiten der Wiener Stadtwerke zu ergänzen, im Einvernehmen mit der Magistratsdirektion prüfen.

Das Kontrollamt fasste auf Basis des Fehlzeitenberichtes die Krankenabsenzen (inkl. Kuraufenthalte und Dienstunfälle) im Zeitraum Jänner bis Dezember 2009 in Altersgruppen in Form einer Grafik zusammen.



Die Analyse der Krankenstände nach Altersgruppen zeigt einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen dem Alter der Beamtinnen bzw. Beamten und der Höhe der krankheitsbedingten Abwesenheitstage. Der Wert der durchschnittlichen Krankenstandsdauer in Tagen stellt einen Indikator für die Schwere der Erkrankung dar. Diese Tendenz wird auch nach wissenschaftlichen Erkenntnissen bestätigt, wonach krankheitsbedingte Abwesenheiten aufgrund gesundheitlicher Probleme mit höherem Alter zunehmen.

Aus dieser Grafik ist ersichtlich, dass die tendenziell mit dem Alter steigenden Abwesenheitstage mit der Schwere der Erkrankung einhergehen und folglich die vorzeitigen Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit im Zusammenhang stehen.

Insofern empfahl das Kontrollamt, gegensteuernde Maßnahmen - wie in weiterer Folge noch erklärt - zu forcieren, um auch ältere Beamtinnen bzw. Beamte länger und gesund im Arbeitsprozess zu erhalten.

#### Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Die Magistratsabteilung 3 wird die bisher gesetzten Maßnahmen im Bereich von "Productive Ageing" fortführen und verstärken.

### **8.5 Maßnahmen der Magistratsabteilung 3 betreffend der Krankenstandsentwicklung**

Das Krankenstandsgeschehen hängt von einer Vielzahl von Faktoren, wie z.B. Lebens- und Ernährungsgewohnheiten, Risikobereitschaft, Veranlagung, Umwelteinflüsse, berufliche Belastungen usw. ab. Nur ein Teil der Einflussfaktoren sind dem beruflichen Umfeld zuzuordnen.

Die Magistratsabteilung 3 führte im Jahr 2009 zahlreiche Maßnahmen in betreuten Dienststellen - Kooperationspartnerinnen bzw. Kooperationspartner - durch. Grundsätzlich war festzustellen, dass die psychischen bzw. psychosomatischen Erkrankungen - so wie auch in anderen öffentlichen und privaten Bereichen - auch bei der Stadt Wien zunehmen. Zusätzlich sind Langzeitkrankenstände in Verbindung von Ruhestandsversetzungen erkennbar. Ebenso lagen chronische Erkrankungen der Wirbelsäule im Spitzenfeld. Die Betrachtung der Krankenstandsdaten ergab enorme Schwankungsbreiten nach Bedienstetengruppen. Solche Bedienstetengruppen, die manuelle Tätigkeiten verrichteten sowie Bedienstetengruppen mit besonderen Erschwernissen, wie Brand- und Rettungseinsatz oder die Tätigkeiten im Pflegebereich verrichteten, wiesen höhere Werte bzgl. Krankenstandsdurchschnitt auf, als Bedienstete, die im Bürobereich beschäftigt waren.



Nach Angabe der Magistratsabteilung 3 ist nur die Anwendung gesundheitsfördernder Maßnahmen nicht ausreichend, um das Fehlzeitengeschehen statistisch merklich zu verbessern. Um eine statistisch merkbare Beeinflussung des Fehlzeitengeschehens herbeizuführen, bedarf es neben der Setzung gesundheitsfördernder Maßnahmen, - die im Einzelfall zweifellos den allgemeinen Gesundheitszustand, das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter heben - auch nachhaltiger konzertierter Maßnahmen im Bereich des Personalmanagements, welche in manchen Dienststellen in einem höheren Maß, in anderen in geringerem Maß Anwendung finden.

Weiters wurde von der Magistratsabteilung 3 mitgeteilt, dass der Verbleib gesundheitlich beeinträchtigter Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in belastenden Tätigkeitsbereichen (wie z.B. Feuerwehr, Rettung, Müllabfuhr, Kanal oder Krankenpflagedienst) ein Problem in der Krankenstandsentwicklung darstellt. Diese Problematik wurde bereits zum Zeitpunkt der Prüfung aufgegriffen und in einem Arbeitskreis unter der Federführung der Magistratsabteilung 3 behandelt.

Die Magistratsabteilung 3 setzte bereits eine Vielzahl an gebündelten Maßnahmen, um der Problematik der steigenden Fehlzeiten präventiv und nachhaltig entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang ist u.a. die altersgerechte Gesundheitsförderung "Productive Ageing" zu nennen, die für die Zielgruppe der Bediensteten der über "50-Jährigen" vorgesehen ist.

Hinsichtlich der Verringerung der Krankenstandsentwicklung mit psychosozialen Einflussfaktoren richtete die Magistratsabteilung 3 für betroffene Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter seit November 2008 eine psychologische Beratungsstelle ein, die im Jahr 2009 durch betriebliche Sozialarbeit erweitert wurde. Die Beratungsdienste der psychologischen Beratungsstelle der Magistratsabteilung 3 werden in akuten Situationen sowie als präventive Hilfestellung vertraulich und kostenlos angeboten. Im Rahmen der Sozialarbeit, psychologischer Beratung bzw. Krisenintervention erfolgten beispielsweise im Jahr 2009 bereits rd. 1.450 Beratungen.

Statistische Auswertungen, die Rückschlüsse über eine Trendumkehr im Krankengeschehen aufzeigten, konnten dem Kontrollamt aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraumes noch nicht vorgelegt werden.

Das Kontrollamt merkte an dieser Stelle an, dass die Gesundheitsförderungsprogramme der Magistratsabteilung 3 nur ein Meilenstein von mehreren strukturellen Maßnahmen sein kann. Um nachhaltig Verbesserungen der krankheitsbedingten Fehlzeiten zu erwirken, bedarf es eines zielgerichteten und systematisch ausgearbeiteten Fehlzeitenmanagements, in dem die betriebliche Gesundheitsförderung einen wichtigen Anteil einnimmt.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Zur Betonung der Führungsverantwortung der Dienststellenleiterinnen bzw. Dienststellenleiter wird angeregt, dass es eines zielgerichteten und systematisch ausgearbeiteten Fehlzeitenmanagements in den Dienststellen bedarf.

Eine zielgerichtete betriebliche Gesundheitsförderung ist jedoch vom verantwortungsvollen Handeln durch die Dienststellenleiterin bzw. den Dienststellenleiter abhängig, welche durch Setzung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung des gesundheitlichen Wohlbefindens bzw. zur Motivation der Bediensteten beitragen sollten.

Das Ziel einer Information über die Krankenstandsproblematik besteht darin, das Problembewusstsein der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Hinblick auf betriebliche Fehlzeiten zu schärfen. Informationen über die allgemeinen Kosten und Auswirkungen von Krankenständen könnten bewirken, dass die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter verantwortungsvoll mit der eigenen Gesundheit umgehen.

Das Kontrollamt empfahl daher der Magistratsabteilung 3 die mit Informationsschreiben geregelten vorgeschlagenen Vorgangsweisen für Führungskräfte nochmals in Erinnerung zu rufen und damit beizutragen, Krankenstände zu reduzieren sowie Bedienstete länger im aktiven Dienst zu behalten, um nachhaltig die vorzeitigen Ruhestandsverset-

zungen zu minimieren. Eine Verankerung in der GOM würde die Wichtigkeit zweifelsfrei unterstreichen.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Die Magistratsabteilung 3 wird die mit Informationsschreiben geregelten vorgeschlagenen Vorgangsweisen für Führungskräfte in Erinnerung rufen.

Die Stellungnahmen der geprüften Einrichtungen sind den jeweiligen Berichtsabschnitten zugeordnet worden.

Der Kontrollamtsdirektor:

Dr. Peter Pollak, MBA

Wien, im September 2011

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS UND ALLGEMEINE HINWEISE

ABGB .....	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
AngG .....	Angestelltengesetz
ASchG .....	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
DO 1994 .....	Dienstordnung 1994
EDV .....	Elektronische Datenverarbeitung
GEM .....	Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien
GOM.....	Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien
KAV .....	Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"
MD-OS.....	Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit
MD-PR.....	Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Personal und Revi- sion
MD-PWS.....	Magistratsdirektion - Personalstelle Wiener Stadtwerke
VIPer .....	Verwaltung integrierter Personaldaten
W-BedSchG.....	Wiener Bedienstetenschutzgesetz
Wiener Stadtwerke .....	WIENER STADTWERKE Holding AG
WIPIS .....	Wiener Integriertes Personalinformationssystem
W-PVG .....	Wiener Personalvertretungsgesetz
WStV .....	Wiener Stadtverfassung
WW.....	Unternehmung "Stadt Wien - Wiener Wohnen"

Magistratsabteilung 1 - Allgemeine Angelegenheiten

Magistratsabteilung 2 - Personalservice

Magistratsabteilung 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung

Magistratsabteilung 10 - Wiener Kindergärten

Magistratsabteilung 11 - Amt für Jugend und Familie

Magistratsabteilung 15 - Gesundheitsdienst der Stadt Wien

Magistratsabteilung 31 - Wasserwerke

Magistratsabteilung 40 - Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht

Magistratsabteilung 42 - Wiener Stadtgärten

ehemalige Magistratsabteilung 43 - Städtische Friedhöfe

Magistratsabteilung 44 - Bäder

Magistratsabteilung 48 - Abfallwirtschaft, Stadtreinigung und Fuhrpark

Magistratsabteilung 49 - Forstamt und Landwirtschaft

Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

Es wurden schützenswerte personenbezogene Daten im Sinn der rechtlichen Verpflichtung anonymisiert sowie auf die Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen Bedacht genommen, wodurch die Lesbarkeit des Berichtes beeinträchtigt sein könnte.