



**S t R H**  
Wien

## STADTRECHNUNGSHOF WIEN

Landesgerichtsstraße 10  
A-1082 Wien

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

E-Mail: [post@stadtrechnungshof.wien.at](mailto:post@stadtrechnungshof.wien.at)

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

DVR: 0000191

StRH II - 34/17

MA 3, Prüfung der Umsetzung  
des betrieblichen Eingliederungsmanagements  
in Teilbereichen der Stadt Wien

## KURZFASSUNG

*Im Jänner 2013 startete der Magistrat der Stadt Wien das Pilotprojekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement". Ziel war es, Mitarbeitende, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht in der Lage sind, ihre bisherigen Tätigkeiten weiter auszuüben, bei der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Der Magistratsabteilung 3 oblagen im Rahmen dieses Projektes die Beratung und die begleitende Betreuung der Dienststellen sowie der betroffenen Personen.*

*Die Einschau zeigte einerseits eine engagierte engmaschige Betreuung der betroffenen Personen durch die Magistratsabteilung 3, ließ andererseits aber auch magistratsinterne Rahmenbedingungen und Problemlagen, die eine Eingliederung erschwerten, zu Tage treten.*

*Nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien sollte nunmehr das Pilotprojekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement" formal beendet werden. Im Rahmen dieses Projektes gewonnene Erfahrungen wären sodann bei der geplanten Neuorganisation des magistratsweiten betrieblichen Gesundheitsmanagements einzubringen. Nicht zuletzt sollten betroffene Mitarbeitende künftig über das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements besser informiert und ein Informations- und Fortbildungsangebot für die Leiterinnen bzw. Leiter sowie die Personalverantwortlichen in den Dienststellen erstellt werden.*

## INHALTSVERZEICHNIS

|  |    |
|--|----|
| 1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien.....                | 6  |
| 1.1 Prüfungsgegenstand.....  | 6  |
| 1.2 Prüfungszeitraum .....   | 7  |
| 1.3 Prüfungsbefugnis.....  | 7  |
| 2. Eingliederung in den Arbeitsprozess .....                           | 7  |
| 2.1 Allgemeines .....  | 7  |
| 2.2 Entwicklungen zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" .....   | 9  |
| 2.3 Ablauf eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" .....       | 12 |
| 3. Ergebnisse der Einschau .....                                       | 14 |
| 3.1 Fallzahlen und sonstige statistische Daten.....                    | 14 |
| 3.2 Ergebnisse der Akteneinschau .....                                 | 16 |
| 3.3 Rahmenbedingungen und Problemlagen bezüglich Eingliederungen ..... | 19 |
| 4. Zusammenfassung der Empfehlungen .....                              | 22 |

## TABELLENVERZEICHNIS

|   |    |
|---|----|
| Tabelle 1: Fallzahlen zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" und zur Wiedereingliederung..... | 14 |
|---|----|

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Abs. ....                     | Absatz  |
| Allgemeines Krankenhaus ..... | Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus |
| BGM .....                     | Betriebliches Gesundheitsmanagement                                       |
| bzw. ....                     | beziehungsweise   |

|   |   |
|---|---|
| d.s.....  | das sind  |
| Donauspital.....  | Sozialmedizinisches Zentrum Ost - Donauspital   |
| ELAK .....  | Elektronischer Akt  |
| EUR.....  | Euro  |
| Geriatrizentrum Favoriten .....                                 | Sozialmedizinisches Zentrum Süd, Geriatrizentrum<br>Favoriten   |
| inkl. ....  | inklusive   |
| Kaiser-Franz-Josef-Spital .....                                 | Sozialmedizinisches Zentrum Süd, Kaiser-Franz-<br>Josef-Spital mit Gottfried von Preyer'schem Kinder-<br>spital |
| KFA.....  | Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt<br>Wien   |
| Krankenanstaltenverbund.....                                    | Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund   |
| MDK.....  | Magistratsdirektion - Gruppe Koordination   |
| Nr.....   | Nummer  |
| Pkt. ....   | Punkt   |
| rd. ....  | rund  |
| s.....  | siehe   |
| Teilunternehmung Geriatrie-<br>zentrum und Pflegewohnhäuser ... | Teilunternehmung Geriatrizentrum und<br>Pflegewohnhäuser der Stadt Wien mit sozialmedizi-<br>nischer Betreuung  |
| u.a. ....   | unter anderem   |
| z.B. ....   | zum Beispiel  |
| z.T. ....   | zum Teil  |

## GLOSSAR

### "Betriebliches Eingliederungsmanagement"

Ist ein Verfahren mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten möglichst zu überwinden, erneute Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz im Einzelfall zu erhalten.

## PRÜFUNGSERGEBNIS

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" in Teilbereichen der Stadt Wien einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung der geprüften Stelle mit. Die von der geprüften Stelle abgegebene Stellungnahme wurde berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

### **1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien**

#### **1.1 Prüfungsgegenstand**

Im Jahr 2013 startete die Stadt Wien mittels Erlass ein Pilotprojekt zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement". Im Fokus des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" standen Mitarbeitende, die aufgrund erheblicher gesundheitlicher Beeinträchtigung dauerhaft oder über einen längeren Zeitraum nicht mehr in der Lage waren, ihre bisherige Tätigkeit im gleichen Umfang auszuüben. Ziel war es, diesen Personen durch geeignete Maßnahmen dazu zu verhelfen, ihre Arbeitsfähigkeit auf demselben Arbeitsplatz - allenfalls mit geänderten Aufgabenstellungen - oder auf einem anderen Arbeitsplatz wieder zu erlangen. Im Hinblick auf die Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien wurde der Magistratsabteilung 3 die Beratung und begleitende Betreuung der Dienststellen bei der betrieblichen Eingliederung von Mitarbeitenden übertragen.

Die Bezug habende Prüfung wurde von der Abteilung Gesundheit und Soziales des Stadtrechnungshofes Wien durchgeführt. Wie sich im Zuge der Prüfung herausstellte, erfüllte ein Großteil der von den Dienststellen namhaft gemachten Personen nicht die von der Magistratsabteilung 3 diesbezüglich erstellten Kriterien für die Durchführung eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements". Bei diesen Mitarbeitenden kamen sogenannte Wiedereingliederungsmaßnahmen zum Tragen. Der Stadtrechnungshof Wien bezog daher bei seiner Einschau über das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" hinausgehend auch die im Pkt. 2.1 angeführte sogenannte Wiedereingliederung ein.

## **1.2 Prüfungszeitraum**

Die gegenständliche Prüfung erfolgte im vierten Quartal des Jahres 2017. Der Betrachtungszeitraum umfasste die Jahre 2014 bis 2016, wobei gegebenenfalls auch zeitlich frühere und spätere Entwicklungen in die Einschau einbezogen wurden.

## **1.3 Prüfungsbefugnis**

Die Prüfungsbefugnis für diese Gebarungsprüfung ist in § 73b Abs. 1 der Wiener Stadtverfassung festgeschrieben.

## **2. Eingliederung in den Arbeitsprozess**

### **2.1 Allgemeines**

Wie einem Positionspapier zum Programm "Betriebliches Gesundheitsmanagement der Stadt Wien" zu entnehmen war, läge das jährliche Einsparungspotenzial pro Kopf durchschnittlich bei 23.000,-- EUR, wenn der Zeitpunkt des Pensionsantrittes um ein Jahr später erfolgte. Vor diesem Hintergrund wäre es nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien auch aus wirtschaftlicher Sicht für die Stadt Wien von Interesse, Mitarbeitende nach langen Krankenständen wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Zu diesem Zweck waren mehrere Maßnahmen bzw. Vorgehensweisen im Magistrat der Stadt Wien etabliert:

#### **- "Betriebliches Eingliederungsmanagement"**

Die Zielgruppe dieses im Jänner 2013 von der Magistratsdirektion gestarteten Pilotprojektes umfasste Personen, die sich schon lange und/oder häufig im Krankenstand befanden. Der Hauptfokus der Bemühungen bei dieser Form der Eingliederung lag darin, dass die betroffene Person einen Arbeitsplatz in einer anderen als der bisherigen Dienststelle einnahm. Zum Zeitpunkt der Einschau des Stadtrechnungshofes Wien war dieses Projekt noch nicht abgeschlossen.

#### **- Wiedereingliederung**

Diese Personalmaßnahme der Stadt Wien umfasste Unterstützungsleistungen der Magistratsabteilung 3 für Personen, die sich ebenfalls schon lange oder häufig im Kran-

kenstand befanden. Bei einer Wiedereingliederung lagen bestimmte Kriterien bzw. Voraussetzungen für ein "Betriebliches Eingliederungsmanagement" nicht vor. Ein wesentlicher Unterschied zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" bestand darin, dass der Fokus auf die Weiterbeschäftigung in der bisherigen Dienststelle gerichtet war.

#### - Diensterleichterung

Eine magistratsinterne Hilfestellung sowohl beim "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" als auch bei der Wiedereingliederung bot die Möglichkeit der Diensterleichterung. Diese war in der Dienstordnung 1994 sowie in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 der Stadt Wien gesetzlich verankert. Demnach konnten seit 1. Jänner 2014 Bedienstete nach einem Krankenstand von mehr als 50 Kalendertagen Erleichterungen bei der Dienstverrichtung - wie etwa Ausnahmen von bestimmten Tätigkeiten oder Reduktion der Arbeitszeit - gewährt werden, sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstanden. Eine weitere Voraussetzung für eine Diensterleichterung war eine entsprechende Empfehlung von einer Arbeitsmedizinerin bzw. einem Arbeitsmediziner. Eine dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung der bzw. des Mitarbeitenden stand der Gewährung einer Diensterleichterung entgegen. Eine Reduktion der Arbeitszeit war nur für drei Monate zulässig. Das Ziel von Diensterleichterungen war es, Bedienstete schrittweise wieder an die volle Arbeitsfähigkeit heranzuführen. Eine Diensterleichterung konnte von der jeweils zuständigen Dienststelle im Rahmen eines Verfahrens zur Wiedereingliederung oder eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" genehmigt werden.

#### - Verwendungsmöglichkeitenabfrage

Die sogenannte Verwendungsmöglichkeitenabfrage war für Personen vorgesehen, denen amtsärztlich eine eingeschränkte Einsetzbarkeit attestiert wurde. Die Verwendungsmöglichkeitenabfrage erfolgte von der Magistratsabteilung 2 vor einer etwaigen Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit. Ziel war es, die betroffenen Mitarbeitenden in anderen Dienststellen der Stadt Wien angemessen beschäftigen zu können.



- "Step2job"

Schließlich war ergänzend in diesem Zusammenhang das im Jahr 2012 von 22 Dienststellen initiierte Projekt "Step2job" zu erwähnen. Dabei sollten für in der bisherigen Dienststelle nicht integrierbare Mitarbeitende geeignete Dienststellen gesucht und gefunden werden, die deren Interessen, Eigenschaften und Fähigkeiten entsprachen. Mit Unterstützung der Magistratsabteilung 3 bemühten sich die vermittelnden und die aufnehmenden Dienststellen um eine nachhaltige Arbeitsintegration von Personen mit Veränderungsbedarf.

## **2.2 Entwicklungen zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement"**

2.2.1 Der von der Magistratsdirektion der Stadt Wien herausgegebene Erlass "Betriebliches Eingliederungsmanagement - Pilotprojekt (MDK-45960-1/13)" vom 25. Jänner 2013 bildete den Rahmen für das "Betriebliche Eingliederungsmanagement". Der Erlass führte acht Dienststellen - nämlich die Magistratsabteilungen 13, 33, 34, 40, 48 und 54 sowie das Sozialmedizinische Zentrum Ost und das Wilhelminenspital des Krankenanstaltenverbundes - als Pilotdienststellen für das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" an. Sobald maßgebliche Hinweise vorlagen, dass eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einer Unterstützung bedarf, hatte die Pilotdienststelle möglichst frühzeitig und eigenverantwortlich tätig zu werden.

In der Magistratsabteilung 3 startete im Februar 2013 das Dezernat I - Berufliche Gesundheitsförderung, Betriebliche Sozialarbeit und Öffentlichkeitsarbeit mit der operativen Umsetzung des Projektes. Das Dezernat bestand aus fünf Mitarbeitenden, wovon insgesamt drei neben anderen Aufgaben für die Gesundheitsförderung und die Betriebliche Sozialarbeit tätig waren. Die Magistratsabteilung 3 administrierte die betroffenen Personen in einer von ihr entwickelten Datenbank, die Aktenführung erfolgte in einem Mischsystem aus Papierakt und ELAK.

Im Jahr 2013 wurden der Magistratsabteilung 3 insgesamt 62 Personen für ein "Betriebliches Eingliederungsmanagement" bzw. eine Wiedereingliederung namhaft gemacht. Dabei stammten nur zehn Personen (d.s. 16,1 %) aus den im Erlass genannten Pilot-

dienststellen, den weitaus größeren Teil machten andere Dienststellen der Stadt Wien namhaft. Im Betrachtungszeitraum der Jahre 2014 bis 2016 wurde bei insgesamt 245 Personen eine derartige Maßnahme einer Eingliederung gestartet. Davon stammten lediglich 43 Personen (d.s. 17,6 %) aus den Pilotdienststellen entsprechend dem Erlass der Magistratsdirektion vom 25. Jänner 2013.

2.2.2 Entgegen dem Erlass der Magistratsdirektion "Betriebliches Eingliederungsmanagement - Pilotprojekt (MDK-45960-1/13)" nahm der Krankenanstaltenverbund mit den genannten Pilotdienststellen Sozialmedizinisches Zentrum Ost und Wilhelminenspital nicht am "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" der Magistratsabteilung 3 teil.

Stattdessen startete der Krankenanstaltenverbund im Dezember 2013 das Projekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement Pilotprojekt 2013 - 2015". Als Pilotdienststellen fungierten das Donauespital, das Wilhelminenspital, das Kaiser-Franz-Josef-Spital, das Geriatriezentrum Favoriten, das Allgemeine Krankenhaus sowie der Bürostandort Town Town mit der Generaldirektion des Krankenanstaltenverbundes und der Direktion der Teilunternehmung Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser. Im Jahr 2015 stellte der Krankenanstaltenverbund dieses Projekt aufgrund der bis dahin gewonnenen Erfahrungen ein, da sich die Maßnahmen des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" mit dem dort bereits etablierten Fehlzeitenmanagement z.T. überschneiden. In der Folge wurde mit Erlass vom 1. September 2016 das Programm "Initiative: Arbeitsfähigkeit" gestartet. Im Rahmen dessen wurden das bisherige Fehlzeitenmanagement und das Projekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement" aufeinander abgestimmt und zusammengeführt.

2.2.3 Im Zuge des Programmes "Wien neu denken" beauftragte im Jänner 2015 die Magistratsdirektion ein sogenanntes "Projekt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement" als einen Teil des Vorhabens "Gesundheitszentrum NEU". Definierte Projektziele waren die Projektentwicklung eines "Gesundheitszentrums NEU" sowie eine Optimierung von Maßnahmen zur Steigerung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden in insgesamt fünf Pilotdienststellen des Magistrats der Stadt Wien. Anders als im laufenden Pilotprojekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement" fungierten in diesem

Projekt die Magistratsabteilungen 28, 35, 46, 55 und 56 als Pilotdienststellen, wobei die Magistratsabteilung 3 auch diese Dienststellen sowie deren Mitarbeitende bei dem gegenständlichen Pilotprojekt zu unterstützen hatte. Insgesamt wurden von den angeführten Dienststellen des "Projektes zum betrieblichen Gesundheitsmanagement" der Magistratsabteilung 3 in den Jahren 2015 und 2016 21 Personen namhaft gemacht. Der Abschluss dieses Projektes erfolgte im Februar 2016.

2.2.4 In einem Entwurf zum "Programm Betriebliches Gesundheitsmanagement Zukunftsbild BGM-Wien neu denken" der Magistratsdirektion vom November 2016 zu diesem Projekt wurden drei Varianten einer Neuorganisation eines "Betrieblichen Gesundheitsmanagements", in welches das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" zu integrieren wäre, skizziert. Die erste Möglichkeit wäre die Schaffung von Verantwortlichen für das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" in den Dienststellen bei weiterer Zuständigkeit der Magistratsabteilung 3 für deren Koordination und inhaltliche Begleitung. Variante 2 sah eine Auflösung der Magistratsabteilung 3 und die Verlagerung ihrer Kompetenzen an andere Stellen innerhalb und außerhalb des Magistrats der Stadt Wien vor, wobei die Koordination des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" der Magistratsdirektion übertragen werden sollte. Eine weitere Möglichkeit wäre die Schaffung einer eigenen Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung. Zum Zeitpunkt der Einschau war eine diesbezügliche Entscheidung über die weitere Vorgehensweise noch ausständig.

2.2.5 Zusammenfassend war festzuhalten, dass im Betrachtungszeitraum im Magistrat der Stadt Wien zeitweise parallel drei Pilotprojekte mit jeweils unterschiedlichen Pilotdienststellen zur Thematik "Betriebliches Eingliederungsmanagement" abgewickelt wurden. Während zwei der drei Projekte zwischenzeitlich formal beendet worden waren, fehlte bis zum Zeitpunkt der Einschau bei dem mit Erlass "Betriebliches Eingliederungsmanagement - Pilotprojekt (MDK-45960-1/13)" gestarteten Projekt dessen Abschluss.

Bemerkenswert war, dass die für einige wenige Pilotdienststellen vorgesehenen Betreuung- und Beratungsleistungen der Magistratsabteilung 3 zum "Betrieblichen Ein-

gliederungsmanagement" sehr bald auch von anderen Dienststellen genutzt wurden. Dies ließ den Schluss zu, dass magistratsweit ein entsprechender Bedarf gegeben war.

## **2.3 Ablauf eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements"**

2.3.1 Für das Ziel der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit war die Durchführung eines strukturierten Prozesses zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" vorgesehen. Alle Schritte waren federführend von der jeweiligen Pilotdienststelle unter Beratung und begleitender Betreuung durch die Magistratsabteilung 3 umzusetzen. Sämtliche Dienststellen der Stadt Wien hatten gemäß Erlass die Pilotdienststellen insbesondere bei einem allfälligen Wechsel der Mitarbeitenden in den Arbeitsbereich einer anderen Dienststelle bestmöglich zu unterstützen.

Die Magistratsabteilung 3 stellte im Intranet der Stadt Wien nähere Informationen zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" (z.B. Kriterien, Ablauf, Ansprechpersonen) inkl. eines Ablaufdiagramms zur Verfügung.

2.3.2 Wie bereits erwähnt, sollten mit dem "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherigen Aufgaben bzw. jene ihrer Bedienstetengruppe nicht mehr uneingeschränkt versehen konnten, möglichst lange im Arbeitsprozess gehalten werden. Das Ziel des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" war im Sinn der Magistratsabteilung 3 die verstärkte Vornahme gesundheitsbedingter Verwendungsänderungen. Als mögliche Indikatoren für die Durchführung eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" kamen beispielhaft Langzeitkrankenstände, häufige Kurzzeitkrankenstände, Krankenstände bei Belastungsspitzen, gesundheitliche Beeinträchtigungen, ein amtsärztliches Gutachten, das die Ausübung der bisherigen Tätigkeit untersagte, oder auffällige Leistungsverluste aus gesundheitlichen Gründen in Betracht.

2.3.3 Für die Anmeldung zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" waren die Nennung einer bzw. eines Personalverantwortlichen in der Pilotdienststelle, eine Einverständniserklärung der bzw. des betroffenen Mitarbeitenden sowie eine Abklärung, ob eine Versetzung oder Umschulung innerhalb der Dienststelle möglich sei, notwendig.

Traf die letztgenannte Möglichkeit zu, kam grundsätzlich nicht das "Betriebliche Eingliederungsmanagement", sondern die Personalmaßnahme der Wiedereingliederung zum Tragen.

In einem ersten Schritt hatte die bzw. der jeweilige Personalverantwortliche einen Erhebungsbogen auszufüllen sowie eine Einverständniserklärung der betroffenen Person einzuholen. In der Folge beurteilte die Magistratsabteilung 3 gemeinsam mit der betroffenen Person, ob die Kriterien für das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" vorlagen. Waren die Bedingungen für die Einleitung eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" nicht erfüllt, konnte die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit abgewartet werden oder die Magistratsabteilung 3 unterstützte - wie bereits erwähnt - die betroffene Person in Form einer Wiedereingliederung.

2.3.4 Waren die Kriterien für das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" erfüllt, erstellte die Magistratsabteilung 3 gemeinsam mit der betroffenen Person grundsätzlich ein Leistungsprofil. Dieses umfasste u.a. eine Beschreibung der Aufgaben und des aktuellen Tätigkeitsbereiches, eine Beschreibung der vorhandenen Qualifikationen, arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Angaben zu physischen bzw. psychischen Einschränkungen, mögliche Maßnahmen sowie einen Situationsbericht der Sozialarbeit. Die Magistratsabteilung 3 übermittelte das Leistungsprofil in anonymisierter Form an die Dienststellen der Stadt Wien mit dem Ersuchen, eine Verwendung der bzw. des Mitarbeitenden in der dortigen Dienststelle eingehend zu prüfen.

Bei positiven Rückmeldungen erfolgten gegebenenfalls weitere Abklärungen bzw. waren erforderlichenfalls Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Qualifikation, Arbeitsplatzgestaltung oder Dienstrecht zu vereinbaren. Nach einem allfälligen Vorstellungsgespräch und/oder Schnuppertag war in der neuen Dienststelle eine Probearbeitszeit in einem Ausmaß von drei bis maximal sechs Monaten vorgesehen. Nach deren Absolvierung konnte schließlich die Übernahme in die neue Dienststelle erfolgen.

2.3.5 Nach der Übernahme einer bzw. eines Mitarbeitenden in einer neuen Dienststelle war vorgesehen, die Eingliederung in Form eines Abschlussgespräches mit der be-

troffenen Person zu bewerten. Bei einer positiven Bewertung endete der Prozess der betrieblichen Eingliederung. Bei einer negativen Bewertung sah der betriebliche Eingliederungsprozess nach einer Analyse der Gründe eine neuerliche Übermittlung des anonymisierten Leistungsprofils an die Dienststellen der Stadt Wien vor.

Hinsichtlich Personalausgaben und Dienstposten galt die Regelung, dass die bisherige Dienststelle die Personalausgaben der betroffenen Person auch während der Probezeit in der neuen Dienststelle zu tragen hatte. Ebenso verblieb der gegenständliche Dienstposten während der Probezeit in der bisherigen Dienststelle.

### 3. Ergebnisse der Einschau

#### 3.1 Fallzahlen und sonstige statistische Daten

3.1.1 Die nachstehende Tabelle zeigt die Fallzahlen der Magistratsabteilung 3 zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" sowie zur Wiedereingliederung. Wie bereits ausgeführt, erfolgten Hilfestellungen der Magistratsabteilung 3 unter dem Titel Wiedereingliederung, wenn eine Vorabklärung bei einer betroffenen Person ergeben hatte, dass die Indikatoren bzw. Voraussetzungen für die Durchführung eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" nicht erfüllt waren.

Tabelle 1: Fallzahlen zum "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" und zur Wiedereingliederung

| Jahr   | 2014 | 2015 | 2016 | Summe<br>2014 - 2016 | Abweichung<br>2014/2016<br>in % |
|--|------|------|------|----------------------|---------------------------------|
| Neue Fälle gesamt                              | 91   | 73   | 81   | 245                  | -11,0                           |
| davon "Betriebliches Eingliederungsmanagement" | 11   | 5    | 4    | 20                   | -63,6                           |
| davon Wiedereingliederung                      | 80   | 68   | 77   | 225                  | -3,8                            |
| Beendete Fälle gesamt                          | 88   | 66   | 37   | 191                  | -58,0                           |
| davon "Betriebliches Eingliederungsmanagement" | 13   | 9    | 1    | 23                   | -92,3                           |
| davon Wiedereingliederung                      | 75   | 57   | 36   | 168                  | -52,0                           |
| Jeweils zum 31. Dezember offene Fälle          | 54   | 61   | 105  | 220                  | 94,4                            |
| davon "Betriebliches Eingliederungsmanagement" | 9    | 5    | 8    | 22                   | -11,1                           |
| davon Wiedereingliederung                      | 45   | 56   | 97   | 198                  | 115,6                           |

Quelle: Daten der Magistratsabteilung 3

Im Betrachtungszeitraum der Jahre 2014 bis 2016 reduzierte sich die Anzahl der für ein Eingliederungsverfahren neu hinzugekommenen Personen um 11 %. Während die Anzahl der Personen für eine Wiedereingliederung nur leicht zurückging, sank die Anzahl der Personen für ein "Betriebliches Eingliederungsmanagement" deutlich um rd. zwei Drittel. Ebenfalls markante Rückgänge waren bei der Anzahl an beendeten Fällen, nämlich sowohl beim betrieblichen Eingliederungsmanagement als auch bei der Wiedereingliederung, zu verzeichnen. Die Magistratsabteilung 3 begründete diese Entwicklung damit, dass es an den Rahmenbedingungen und daher auch Möglichkeiten gemangelt habe, den Betroffenen zufriedenstellende Lösungen vermitteln zu können (s. dazu Pkt. 3.3). Der Rückgang bei den beendeten Eingliederungen führte zu einem starken Anstieg bei den offenen Fallzahlen.

3.1.2 Rund drei Fünftel der für ein "Betriebliches Eingliederungsmanagement" oder eine Wiedereingliederung gemeldeten Personen waren Vertragsbedienstete, rd. zwei Fünftel waren in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Mitarbeitende. Einer Auswertung für die Jahre 2014 und 2015 zufolge waren rd. 10 % der Personen unter 30 Jahre alt. In die Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren fielen rd. 6 %, in jene zwischen 40 und 49 Jahre rd. 43 % und in jene zwischen 50 und 59 Jahre rd. 41 % der gemeldeten Mitarbeitenden.

3.1.3 Eine statistische Auswertung der Beendigungsgründe bei jenen 23 Mitarbeitenden, bei welchen das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" zum Tragen kam, ergab, dass 6 Mitarbeitende in ihrer bisherigen Dienststelle verblieben waren und 14 in eine andere Dienststelle gewechselt hatten. Bei zwei Mitarbeitenden lauteten die Beendigungsgründe "Pensionsantrag" sowie "Sonstiges", bei einer Person war keine Begründung angegeben.

Von 168 Wiedereingliederungsfällen endeten 87 Verfahren mit dem Verbleib in der bisherigen Dienststelle, wobei ungefähr die Hälfte der Mitarbeitenden innerhalb der bisherigen Dienststelle versetzt werden konnten. Weitere 17 wechselten in eine neue Dienststelle, ohne dass der strukturierte Prozess des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" abgewickelt wurde. 19 Mitarbeitende stellten einen Pensionsantrag und bei 13

Personen endete das Dienstverhältnis durch Kündigung. 25 Akten zur Wiedereingliederung waren mit der Begründung "Kein Kontakt" abgeschlossen worden. Die Magistratsabteilung 3 führte dazu aus, dass es sich bei der Wiedereingliederung um eine Maßnahme auf freiwilliger Basis handelte. Die genannten Fälle wurden daher abgeschlossen, wenn sich die betroffenen Personen über einen längeren Zeitraum hinweg nicht mehr bei der Magistratsabteilung 3 gemeldet hatten. Die Endigungsvermerke bei den restlichen sieben Akten lauteten "Karenzierung", "Wiedererlangung Arbeitsfähigkeit" oder "Sonstiges".

### **3.2 Ergebnisse der Akteneinschau**

Um ein Bild über die Vorgehensweise der Magistratsabteilung 3 bei der Eingliederung von Personen nach Krankenständen in den Arbeitsprozess zu gewinnen, erfolgte vom Stadtrechnungshof Wien auch eine Einschau in 51 diesbezügliche Akten. Dabei handelte es sich um die 20 im Betrachtungszeitraum neu hinzugekommenen Fälle des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" sowie um 31 willkürlich ausgewählte Fälle einer Wiedereingliederung.

3.2.1 Die Initiative für die Einleitung eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" oder einer Wiedereingliederung ging zumeist gemeinsam von den Personalverantwortlichen in den Dienststellen und den betroffenen Mitarbeitenden aus. In einigen wenigen Fällen wendeten sich Vorgesetzte oder die Personalvertretung an die Magistratsabteilung 3.

Von den für eine Wiedereingliederung bzw. ein "Betriebliches Eingliederungsmanagement" vorgesehenen Mitarbeitenden aus der Stichprobe befanden sich die meisten schon länger oder häufig wegen physischer oder psychischer Beeinträchtigungen im Krankenstand. Jeder Zehnte wies eine Behinderung im Ausmaß von mindestens 50 % auf. In einigen Fällen standen auch Probleme mit anderen Mitarbeitenden oder die Verwendung der Betroffenen im Parteienverkehr im Zusammenhang mit deren Krankenständen, sodass von ihnen ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb der jeweiligen Abteilung bzw. des Magistrats der Stadt Wien angestrebt wurde.



3.2.2 Lediglich bei 6 der 20 Fälle des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" hatte die Magistratsabteilung 3 das im Pkt. 2.3.4 angeführte anonymisierte Leistungsprofil an die Dienststellen der Stadt Wien übermittelt. In den übrigen Fällen der Stichprobe war eine Veröffentlichung des Leistungsprofils unterblieben, weil zwischenzeitlich von der Magistratsabteilung 3 oder der betroffenen Person bereits eine Probezeit bei einer neuen Dienststelle vereinbart werden konnte. Schließlich unterblieb auch eine Übermittlung an die Dienststellen der Stadt Wien, wenn eine Versetzung in eine andere Dienststelle als nicht realistisch betrachtet wurde. Anzumerken war dazu auch, dass von der Magistratsabteilung 3 erstellte Leistungsprofile nicht an sämtliche Dienststellen der Stadt Wien übermittelt wurden. Diesbezüglich erschien bemerkenswert, dass im Betrachtungszeitraum an den Krankenanstaltenverbund als die Dienststelle der Stadt Wien mit den weitest ausmeisten Mitarbeitenden des Magistrats der Stadt Wien keine Übermittlung derartiger Leistungsprofile erfolgt war.

In 14 Fällen der Stichprobe lag eine Vereinbarung hinsichtlich der Ableistung einer Probezeit in der neuen Dienststelle vor. Die Dauer der Probezeit war nach den individuellen Bedürfnissen der betroffenen Personen festgelegt und lag in einer Bandbreite von einem Monat bis zu sechs Monaten. In den meisten Fällen übernahmen die Dienststellen entweder am Ende oder noch vor Ablauf der Probezeit die jeweiligen Mitarbeitenden.

Die Magistratsabteilung 3 bewertete von den 20 betrachteten Akten des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" insgesamt 12 Fälle als erfolgreich abgeschlossen. Bei einem dieser Mitarbeitenden waren allerdings bereits nach wenigen Monaten in der neuen Dienststelle wiederum gehäufte Krankenstände zu verzeichnen, sodass in der Folge eine Versetzung in den Ruhestand beantragt wurde.

Als nicht erfolgreich abgeschlossen hatte die Magistratsabteilung 3 vier Fälle eingestuft, wobei drei in der bisherigen Dienststelle verblieben waren und eine Person eine Versetzung in den Ruhestand beantragt hatte.

Bei drei weiteren Fällen fehlte eine Bewertung des Erfolges durch die Magistratsabteilung 3. Nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien war einer davon als erfolgreich

und zwei als nicht erfolgreich abgeschlossen zu bewerten. Schließlich war ein Akt aus der Stichprobe zum Zeitpunkt der Einschau noch nicht abgeschlossen.

Die im Pkt. 2.3.5 angeführten formalen Abschlussgespräche waren mit den betroffenen Personen nur z.T. erfolgt. Die Magistratsabteilung 3 erläuterte hiezu, dass manche Betroffene ein Abschlussgespräch abgelehnt hätten. Andere Betroffene wiederum hatten sich nach der Eingliederung in einer neuen Dienststelle eine individuell unterschiedlich lange weitergehende Begleitung durch die Magistratsabteilung 3 gewünscht.

Nachhaltigkeitsgespräche, die nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Eingliederung für eine Überprüfung der Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen geführt werden sollten, waren in den Akten nur z.T. dokumentiert.

3.2.3 Bei der Maßnahme einer Wiedereingliederung war die Erstellung eines anonymisierten Leistungsprofils sowie dessen Übermittlung an die Dienststellen der Stadt Wien nicht vorgesehen, da ein Wechsel der Dienststelle grundsätzlich kein realistisches Ziel darstellte.

Die in die Stichprobe einbezogenen Wiedereingliederungen von Mitarbeitenden endeten daher in der Regel mit dem Verbleib der Betroffenen in der bisherigen Dienststelle. Im Rahmen der Wiedereingliederungen genehmigten die Dienststellen z.T. Dienst erleichterungen oder es kam zu einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb der jeweiligen Dienststelle (z.B. in ein anderes Referat). Sechs Fälle endeten, nachdem ein Antrag auf Versetzung in den Ruhestand oder auf Gewährung einer Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gestellt wurde und ein Fall, da das Dienstverhältnis gekündigt worden war.

Nach Abschluss einer Wiedereingliederung waren in den Akten z.T. telefonische oder persönliche Kontakte mit den betroffenen Personen zu ihrer Arbeits- und Gesundheits-situation dokumentiert. In einigen Fällen war ein weiterer Kontakt von den betroffenen Personen nicht weiter gewünscht oder ein solcher wegen der Versetzung in den Ruhe-

stand der betroffenen Person nicht mehr zielführend. Bei einigen der in die Einschau einbezogenen Akten fehlten dokumentierte Hinweise auf eine Kontaktaufnahme nach einer durchgeführten Wiedereingliederung.

3.2.4 Zusammenfassend gewann der Stadtrechnungshof Wien bei seiner Einschau den Eindruck, dass sich die Magistratsabteilung 3 bei allen in die Betrachtung einbezogenen Fällen mit hohem Engagement bemüht hatte, für die betroffenen Mitarbeitenden jeweils geeignete und tragbare Lösungen zu finden. Die Fälle aus der Stichprobe ließen eine engmaschige Betreuung der betroffenen Personen durch die Magistratsabteilung 3 erkennen, die fallweise zusätzlich zu den Hilfestellungen bei der Eingliederung am Arbeitsplatz auch die Begleitung und Unterstützung bei finanziellen Problemlagen umfasst hatte.

Der Stadtrechnungshof Wien vermisste allerdings - sowohl beim "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" als auch bei den Wiedereingliederungen - eine durchgehende Überprüfung, inwieweit die jeweils gesetzten Maßnahmen zu einer nachhaltigen Eingliederung der Mitarbeitenden in der bisherigen bzw. in einer neuen Dienststelle geführt hatten. Es wurde daher der Magistratsabteilung 3 empfohlen, eine strukturierte Überprüfung hinsichtlich deren Nachhaltigkeit zu implementieren. Mit den so gewonnenen Daten könnte auch der wirtschaftliche Nutzen von Eingliederungsmaßnahmen quantifiziert werden.

### **3.3 Rahmenbedingungen und Problemlagen bezüglich Eingliederungen**

Im Jänner 2014 hatte die Magistratsabteilung 3 das Pilotprojekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement" einer Evaluierung unterzogen. Dabei wurden sowohl Problemlagen als auch die notwendigen Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches betriebliches Eingliederungsmanagement festgehalten. Wie die gegenständliche Einschau des Stadtrechnungshofes Wien erkennen ließ, war die Umsetzung des Projektes "Betriebliches Eingliederungsmanagement" aufgrund diverser Umstände auch zum Zeitpunkt der Prüfung weiterhin mit Problemen behaftet.

3.3.1 Der Magistratsabteilung 3 standen im Zusammenhang mit Krankenständen eine Reihe von Auswertungen der Magistratsabteilung 2 bzw. der Magistratsdirektion zur Verfügung. Aus diesen waren beispielsweise die Summe der Krankenstandstage bzw. die Anzahl der Bediensteten aufgegliedert nach (Teil-)Dienststellen ersichtlich. Namentliche Daten standen der Magistratsabteilung 3 allerdings nicht zur Verfügung, da eine Weitergabe solcher Informationen der Dienststellen aus datenschutzrechtlichen Erwägungen als nicht zulässig beurteilt worden war.

Aus einer der oben genannten Unterlagen war zu entnehmen, dass im Jahr 2016 im Magistrat der Stadt Wien (ohne Krankenanstaltenverbund) in insgesamt 4.213 Fällen Mitarbeitende durchgehend mehr als 30 Tage und hievon in 2.644 Fällen durchgehend mehr als 50 Tage krankheitsbedingt dem Dienst ferngeblieben waren. Demgegenüber waren von den Dienststellen der Magistratsabteilung 3 in diesem Jahr lediglich 81 Personen für eine Wiedereingliederung bzw. für ein "Betriebliches Eingliederungsmanagement" namhaft gemacht worden.

Der Stadtrechnungshof Wien hielt es für zweckmäßig, künftig Mitarbeitende, die häufig bzw. durchgehend längere Krankenstände aufweisen, u.a. auch über das Angebot eines "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" bzw. einer Wiedereingliederung durch die Magistratsabteilung 3 in Form eines standardisierten Briefes in Kenntnis zu setzen. Es wurde daher der Magistratsabteilung 3 unter Einbindung der Magistratsdirektion sowie der Magistratsabteilung 2 die Initiierung eines solchen Informationsangebotes für die Mitarbeitenden empfohlen.

3.3.2 War von Mitarbeitenden im Rahmen des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" ein Dienststellenwechsel gewünscht, erschwerte eine Versetzung der Umstand, dass entsprechend den Ausführungen der Magistratsabteilung 3 diese in der Regel nur innerhalb der jeweiligen Verwendungs- bzw. Bedienstetengruppe vermittelt werden konnten. Für Mitarbeitende mit spezifischen Ausbildungen wie beispielsweise Kindergartenpädagoginnen bzw. Kindergartenpädagogen war somit eine Verwendung in einer anderen als der ursprünglichen Dienststelle nur sehr eingeschränkt möglich.

Ebenfalls stellten die im Zusammenhang mit dem Wechsel der Dienststelle z.T. verbundenen zu absolvierenden Eignungs- und/oder Dienstprüfungen für manche Betroffene eine kaum zu bewältigende Hürde dar. Gelegentlich scheiterte das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" bzw. die Wiedereingliederung auch daran, dass diese Vorhaben mit einem Einkommensverlust für die Mitarbeitenden verbunden gewesen wären.

3.3.3 Nicht unerwähnt soll bleiben, dass die Magistratsabteilung 3 bei den betrieblichen Eingliederungsverfahren in hohem Maße auf die Mitwirkung anderer Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien angewiesen war, da sie selbst über keinerlei Informationen verfügte, wo welche Dienstposten zur Verfügung standen bzw. in absehbarer Zeit frei würden.

Trotz Erfüllung aller sonstigen Anforderungen konnte nämlich der Wechsel in eine andere Dienststelle mangels eines freien Dienstpostens nicht realisierbar sein. Eine Zuteilung über dem Stand des Dienstpostenplans war grundsätzlich nicht vorgesehen. Dies galt auch für Mitarbeitende, die dem Kreis der begünstigten Personen im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes angehörten. Demgegenüber erfolgten allerdings durch die Stadt Wien im Rahmen der "Sonderaktion für Menschen mit besonderen Bedürfnissen" Aufnahmen von derartigen begünstigten Personen, die den Dienststellen über dem Stand des Dienstpostenplanes zugeteilt wurden.

3.3.4 Nicht zuletzt konnte eine erfolgreiche Eingliederung auch an den organisatorischen Rahmenbedingungen innerhalb der Dienststellen aber auch an Vorgaben einzelner Dienststellenleitungen (wie z.B. keine Genehmigung von Teilzeitarbeit oder Diensterleichterungen, Anordnung von zu leistenden Überstunden, weitere zwingende Verwendung Betroffener in dem für sie belastenden Parteienverkehr) scheitern.

3.3.5 Insgesamt war festzuhalten, dass sich die Eingliederung von Personen nach (längeren bzw. häufigen) Krankenständen aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen im Magistrat der Stadt Wien zum Zeitpunkt der Einschau nach wie vor schwierig gestaltete. Der Stadtrechnungshof Wien verkannte daher nicht, dass die Magistratsabteilung 3 für eine Verbesserung der Situation auf die gesamthafte Mitwirkung bzw. Unter-

stützung aller Beteiligten angewiesen war. Insofern begrüßte er die bestehenden Überlegungen zum Aufbau eines magistratsweiten betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Vor diesem Hintergrund empfahl der Stadtrechnungshof Wien der Magistratsabteilung 3 das Einvernehmen mit der Magistratsdirektion herzustellen, um nach mittlerweile fünf Jahren das Projekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement - Pilotprojekt" nunmehr formal zu beenden. Die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen aus diesem Projekt wären im Rahmen der geplanten Neuorganisation des betrieblichen Gesundheitsmanagements einzubringen.

Der Stadtrechnungshof Wien erachtete es weiters für zweckmäßig, alle Leiterinnen bzw. Leiter sowie die Personalverantwortlichen in den Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien über die Chancen, Möglichkeiten und Vorgehensweisen bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden in den Arbeitsprozess verstärkt zu informieren. Es wurde daher der Magistratsabteilung 3 empfohlen, in Abstimmung mit der Magistratsdirektion ein entsprechendes Informations- und Fortbildungsangebot für die oben erwähnten Personengruppen zu erstellen.

#### **4. Zusammenfassung der Empfehlungen**

Empfehlung Nr. 1:

Es sollte sowohl beim "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" als auch bei der Wiedereingliederung eine strukturierte Überprüfung der getroffenen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit implementiert werden (s. Pkt. 3.2.4).

##### Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" ist ein festgelegter Prozessablauf, der von der Dienststelle eingeleitet und gemeinsam mit der Magistratsabteilung 3 durchgeführt wird. Die Magistratsabteilung 3 begleitet die im "Betrieblichen Eingliederungsmanagement" festgelegten Maßnahmen, bis eine realistische und stabile Arbeitssituation hergestellt wurde. Bei Bedarf werden weitere Maßnahmen vereinbart.

Die Magistratsabteilung 3 wird darüber hinaus im Sinn der Empfehlung ein Konzept zur strukturierten Überprüfung der getroffenen Maßnahmen auf Wirksamkeit und Nachhaltigkeit ausarbeiten.

#### Empfehlung Nr. 2:

Die Magistratsabteilung 3 möge im Einvernehmen mit der Magistratsdirektion initiieren, dass Mitarbeitende mit häufigen bzw. längeren durchgehenden Krankenständen über das Angebot des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" bzw. der Wiedereingliederung in Kenntnis gesetzt werden (s. Pkt. 3.3.1).

#### Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Im Jahr 2013 wurde das Pilotprojekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement" initiiert. Ziel war es, die Krankenstandsverläufe anhand festgelegter Kriterien zu betrachten und vonseiten der Führungskräfte mit betroffenen Mitarbeitenden Kontakt aufzunehmen. Im Intranet der Stadt Wien wurden, für alle Mitarbeitenden der Stadt Wien zugänglich, die Information über den Prozess des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements" und das Ablaufschema publiziert. Zusätzlich informierte die Personalvertretung über das Pilotprojekt. Im Vorprojekt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement startete im Jahr 2015 eine weitere Pilotdienststellengruppe, in der folgende Themenbereiche vorgestellt wurden: Gesundes Führen, Haus der Arbeitsfähigkeit, Fehlzeitenmanagement und Instrumente der Bedarfserhebung.

Es ist geplant, alle Bediensteten der Stadt Wien, die einen mehr als 30 Tage durchgehenden Krankenstand aufweisen, zu einem Analyse- und Unterstützungsgespräch einzuladen. In der Folge soll ein arbeitsmedizinisches Arbeitsfähigkeitsprofil erstellt werden, welches der Bediensteten bzw. dem Bediensteten zur Vorlage bei der Magistratsabteilung 15 bzw. der KFA ausgehändigt wird. Auf-

grund dieses Profils kann beurteilt werden, welche Tätigkeiten die Bedienstete bzw. der Bedienstete aufgrund ihrer bzw. seiner gesundheitlichen Einschränkungen nicht mehr ausüben kann und für welche Aufgaben ein Einsatz noch möglich wäre. Dieses Profil ist zwingend bei der amtsärztlichen Begutachtung von Beamtinnen bzw. Beamten zur Beantwortung der Rechtsfrage der Dienstfähigkeit sowie bei entsprechendem Gutachten der KFA bei Vertragsbediensteten zu berücksichtigen.

Die Magistratsabteilung 3 wird im Einvernehmen mit der Magistratsabteilung 2 einen Vorschlag für einen standardisierten Brief zur Versendung an Mitarbeitende mit häufigen oder längeren Krankenständen ausarbeiten. Nach Umsetzung und Ablauf einer Beobachtungsphase soll die Wirksamkeit dieser Maßnahme evaluiert werden.

#### Empfehlung Nr. 3:

Die Magistratsabteilung 3 sollte im Einvernehmen mit der Magistratsdirektion das Projekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement - Pilotprojekt" formal abschließen, wobei die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen im Rahmen der geplanten Neuorganisation des betrieblichen Gesundheitsmanagements einzubringen wären (s. Pkt. 3.3.5).

#### Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Aufbauend auf den Erfahrungen aus dem Pilotprojekt ist die Umsetzung eines Gesamtkonzeptes inhaltlicher und struktureller Vorgehensweisen für Dienststellen (Leitfäden und Schulungskonzepte) geplant. Mit Beginn der Umsetzung dieses Gesamtkonzeptes wird das Pilotprojekt "Betriebliches Eingliederungsmanagement" auch formal abgeschlossen werden.



#### Empfehlung Nr. 4:

Die Magistratsabteilung 3 sollte in Abstimmung mit der Magistratsdirektion ein Informations- und Fortbildungsangebot für die Leiterinnen bzw. Leiter sowie die Personalverantwortlichen in den Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien erstellen, welches über die Chancen, Möglichkeiten und Vorgehensweisen bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden in den Arbeitsprozess informiert (s. Pkt. 3.3.5).

#### Stellungnahme der Magistratsabteilung 3:

Eingehende Informationen über die Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden wurden im Intranet der Stadt Wien verlautbart. Darüber hinaus enthielt das Fortbildungsangebot der Magistratsdirektion für Führungskräfte seit dem Jahr 2015 u.a. folgende Module:

- Gesundes Führen;
- Gesundheit und Führungsverantwortung;
- Fit für die Zukunft - Erhaltung der Arbeitsfähigkeit als Führungsaufgabe;
- Betriebliches Gesundheitsmanagement - Info Veranstaltung;
- Jobengagement und protektives Führungsverhalten.

Es ist in Aussicht genommen, ein Schulungskonzept zur systematischen, magistratsweiten Fortbildung von Führungskräften und Personalverantwortlichen zu erstellen. Im Rahmen dieser Module soll Wissen vermittelt werden, das Führungskräfte dazu befähigt, im Fehlzeiten- und Wiedereingliederungsmanagement Risikofaktoren zu bewerten, zeitgerecht Interventionsmaßnahmen zu setzen und die erforderliche Vernetzung mit Fachdienststellen herzustellen. Zusätzlich sollen in den Dienststellen Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren ("Gesundheitslotsinnen bzw. Gesundheitslotsen") im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung ausgebildet und regelmäßig geschult werden. Diese Multiplikatorinnen bzw.

Multiplikatoren sollen künftig im Zusammenwirken mit den Führungskräften der Dienststellen und der Magistratsabteilung 3 in gemeinsamen Steuerungsgruppen bedarfsorientierte, mitarbeiterinnenpartizipative bzw. mitarbeiterpartizipative Maßnahmenplanungen und Maßnahmenumsetzungen erarbeiten.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Dr. Peter Pollak, MBA

Wien, im Februar 2018