



**MA 15 und MD,
Prüfung der
Umsetzung des
betrieblichen
Eingliederungs-
managements in
Teilbereichen der
Stadt Wien;
Nachprüfung**

StRH II - 2310854-2022

Kurzfassung

Der StRH Wien führte eine Nachprüfung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement der vormaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung in Teilbereichen der Stadt Wien durch. Das übergeordnete Ziel der Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bzw. der Wiedereingliederung war es, die Mitarbeitenden der Stadt Wien bei der Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Der Schwerpunkt der gegenständlichen Prüfung lag bei der Umsetzung der in der Vorprüfung getroffenen 4 Empfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in den Jahren 2019 bis 2021.

Die nunmehrige Einschau ergab, dass im Betrachtungszeitraum 3 Empfehlungen vollinhaltlich umgesetzt worden waren. Die ursprüngliche Empfehlung, eine Nachhaltigkeitsprüfung von gesetzten Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Magistrat der Stadt Wien zu implementieren bzw. zu dokumentieren, war noch nicht vollständig umgesetzt worden.

Die im Jahr 2022 erfolgte Umstrukturierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Stadt Wien bewirkte die Auflösung der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung und gleichzeitig die Übertragung der operativen Umsetzung von Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bzw. der Wiedereingliederung an die MA 15 - Gesundheitsdienst. Aus diesem Grund war diese Empfehlung vom StRH Wien neuerlich - nunmehr gegenüber der MA 15 - Gesundheitsdienst - auszusprechen.

Hinsichtlich der im Jahr 2022 eingeleiteten Weiterentwicklungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu einem Gesamtsystem bzw. Gesamtkonzept u.a. zur nachhaltigen Schaffung von gesundheitsfördernden Strukturen für die Mitarbeitenden der Stadt Wien war festzuhalten, dass die damit verbundenen Projekte teilweise noch nicht abgeschlossen waren.

Unter Bedachtnahme auf die zum Zeitpunkt der Einschau vorliegende Situation im Personalbereich des Magistrats der Stadt Wien - insbesondere im Hinblick auf die kurz- bzw. mittelfristig bevorstehende Pensionierungswelle geburtenstarker Jahrgänge - empfahl der StRH Wien u.a die Umsetzung des Projektes „Betriebliches Gesundheitsmanagements“ zügig voranzutreiben. Damit könnte bei Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen deren vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst der Stadt Wien z.T. vermieden werden.

Der StRH Wien unterzog die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Teilbereichen der Stadt Wien einer Nachprüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung den geprüften Stellen mit. Die von den geprüften Stellen abgegebenen Stellungnahmen wurden berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Prüfungsgrundlagen des StRH Wien	7
1.1	Prüfungsgegenstand	7
1.2	Prüfungszeitraum	7
1.3	Prüfungshandlungen	7
1.4	Prüfungsbefugnis	8
1.5	Vorberichte	8
2.	Ergebnis des Vorberichtes	8
3.	Betriebliches Eingliederungsmanagement in den Jahren 2019 bis 2021	9
3.1	Aufbauorganisation	9
3.2	Ablaufprozess	10
3.3	Fallzahlen in den Jahren 2019 bis 2021	11
3.4	Akteneinsicht	13
4.	Neuausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	16
4.1	Programm „Betriebliches Gesundheitsmanagement Zukunftsbild BGM-Wien neu denken“	16
4.2	Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“	17
4.3	Organisatorische, strategische und strukturelle Neuausrichtung des Gesundheitsmanagements in der Stadt Wien	19
5.	Informations- und Fortbildungsangebot zu Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden	21
5.1	Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche	21
5.2	Informationsangebot für Mitarbeitende	23
6.	Abschließende Feststellungen	24
7.	Zusammenfassung der Empfehlungen	26

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Fallzahlen Betriebliches Eingliederungsmanagement und Wiedereingliederung	12
Tabelle 2: Maßnahmen der Wiedereingliederung	14
Abbildung 1: Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“	18

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
inkl.	inklusive
KFA	Krankenfürsorgeanstalt der Bediensteten der Stadt Wien
lt.	laut
MA 3	ehemalige Magistratsabteilung 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung
MA	Magistratsabteilung
MDK	Magistratsdirektion - Gruppe Koordination
Nr.	Nummer
o.a.	oben angeführt
rd.	rund
s.	siehe
StRH	Stadtrechnungshof
u.a.	unter anderem
WStV	Wiener Stadtverfassung
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

1. Prüfungsgrundlagen des StRH Wien

1.1 Prüfungsgegenstand

Gegenstand dieser Prüfung war die Integration sowie Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Teilbereichen der Stadt Wien. Dabei wurde ein besonderer Fokus auf die Nachprüfung der im Rahmen der Prüfung des StRH Wien „MA 3, Prüfung der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Teilbereichen der Stadt Wien, StRH II - 34/17“ getroffenen Empfehlungen gelegt.

Anzumerken war, dass die ursprüngliche Prüfung des StRH Wien einen Teil des Aufgabenbereiches der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung betraf. Aufgrund einer im Magistrat der Stadt Wien vorgenommenen Neustrukturierung des Gesundheitsmanagements war mit Wirksamkeit vom 1. April 2022 dieser prüfungsgegenständliche Teil federführend der MA 15 - Gesundheitsdienst übertragen und die MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung aufgelöst worden.

Die Entscheidung zur Durchführung der Prüfung erfolgte in Anwendung der risikoorientierten Prüfungsthemenauswahl des StRH Wien.

Nicht Gegenstand der Prüfung war die von der KFA im Jahr 2020 übernommene arbeitsmedizinische Betreuung und berufliche Gesundheitsförderung der Bediensteten der Stadt Wien.

1.2 Prüfungszeitraum

Die gegenständliche Prüfung erfolgte vom Dezember 2022 bis Ende Februar 2023 von der Abteilung Gesundheit und Soziales des StRH Wien. Das Eröffnungsgespräch mit der geprüften Stelle fand Anfang Dezember 2022 statt. Die Schlussbesprechung wurde am 4. Mai 2023 durchgeführt. Der Betrachtungszeitraum umfasste die Jahre 2019 bis 2021, wobei gegebenenfalls auch spätere Entwicklungen in die Einschau einbezogen wurden.

1.3 Prüfungshandlungen

Die Prüfungshandlungen umfassten Dokumentenanalysen, Literatur- und Internetrecherchen, Berechnungen und Interviews in der MA 15 - Gesundheitsdienst, insbesondere mit dem Fachbereich Betriebliche Sozialarbeit. Darüber hinaus wurden in der Magistratsdirektion der Stadt Wien Auskünfte

hinsichtlich der aktuellen Entwicklungen zu strategischen Fragen bzgl. dem Gesundheitsmanagement in der Stadt Wien eingeholt.

Die geprüfte Stelle legte die geforderten Unterlagen zeitgerecht vor, sodass sich keine Verzögerungen im Prüfungsablauf ergaben.

1.4 Prüfungsbefugnis

Die Prüfungsbefugnis für diese Gebarungsprüfung ist in § 73b Abs. 1 WStV festgeschrieben.

1.5 Vorberichte

Zum gegenständlichen Prüfungsthema liegen dem StRH Wien für die vergangenen 10 Jahre - mit Ausnahme des im Punkt 1.1 angeführten Vorberichtes - keine weiteren Berichte vor.

2. Ergebnis des Vorberichtes

Der StRH Wien unterzog das Betriebliche Eingliederungsmanagement in Teilbereichen der Stadt Wien für den Betrachtungszeitraum der Jahre 2014 bis 2016 einer Prüfung und veröffentlichte im März 2018 das diesbezügliche Ergebnis.

Wie dem Bericht zu entnehmen war, befasste sich die Stadt Wien seit dem Jahr 2013 verstärkt mit der Thematik des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und initiierte im weiteren Verlauf mehrere Projekte. Zielgruppe dieser Projekte waren insbesondere Mitarbeitende, die aufgrund erheblicher gesundheitlicher Beeinträchtigungen 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. Zu diesem Zweck waren mehrere Maßnahmen bzw. Vorgehensweisen im Magistrat der Stadt Wien wie etwa das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Wiedereingliederung und Dienst erleichterungen etabliert.

Die Zielgruppe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements umfasste Personen, die sich schon lange und/oder häufig im Krankenstand befanden. Der Fokus der Bemühungen bei dieser Form der Eingliederung lag darin, dass die betroffenen Personen einen Arbeitsplatz in einer anderen als der bisherigen Dienststelle einnahmen.

Die Wiedereingliederung stand für Personen zur Verfügung, die sich schon lange oder häufig im Krankenstand befanden, jedoch bestimmte Kriterien bzw. Voraussetzungen für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nicht erfüllten. Den wesentlichsten Unterschied zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement stellte der Fokus auf die Weiterbeschäftigung in der bisherigen Dienststelle dar.

Das in der Dienstordnung 1994 sowie in der Vertragsbedienstetenordnung 1995 der Stadt Wien gesetzlich verankerte Instrument der Diensterleichterung gelangte beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement als auch bei der Wiedereingliederung gleichermaßen zur Anwendung. Demnach konnten Bedienstete nach einem Krankenstand von mehr als 50 Kalendertagen unter bestimmten Voraussetzungen Erleichterungen bei der Dienstverrichtung - wie etwa Ausnahmen von bestimmten Tätigkeiten oder eine Reduktion der Arbeitszeit - gewährt werden, sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstanden. Das Ziel von Diensterleichterungen war es, Bedienstete schrittweise wieder an die volle Arbeitsfähigkeit heranzuführen.

Ein weiteres Instrument im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stellte die Verwendungsmöglichkeitenabfrage dar. Diese war für Personen vor einer etwaigen Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit vorgesehen und setzte amtsärztliche Atteste für eine eingeschränkte Einsetzbarkeit voraus. Ziel war es, die betroffenen Mitarbeitenden in anderen Dienststellen der Stadt Wien angemessen beschäftigen zu können.

Die damalige Einschau des StRH Wien zeigte grundsätzlich eine engagierte engmaschige Betreuung der betroffenen Personen durch die vormalige MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung, ließ aber auch magistratsinterne Rahmenbedingungen und Problemlagen zu Tage treten, die eine Eingliederung erschwerten. Im Vorbericht sprach der StRH Wien 4 Empfehlungen aus, die neben der strukturellen Neuausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auch solche im Zusammenhang mit dem diesbezüglichen Ablaufprozess und dem Fortbildungs- und Informationsangebot umfassten.

3. Betriebliches Eingliederungsmanagement in den Jahren 2019 bis 2021

3.1 Aufbauorganisation

Gemäß dem Organigramm der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung war das Dezernat I - Berufliche Gesundheitsförderung, Betriebliche Sozialarbeit und Öffentlichkeitsarbeit direkt der Abteilungsleitung unterstellt. Das Dezernat umfasste im Betrachtungszeitraum der Jahre 2019 bis 2021 grundsätzlich 7 Mitarbeitende, wovon 3 diplomierte Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter für die Gesundheitsförderung und die Betriebliche Sozialarbeit tätig waren. 1 Sozialarbeiterin bearbeitete zusätzlich auch die Aufgabenstellungen der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung betreffend Gesundheitsförderung und Öffentlichkeitsarbeit. Zudem war diese Bedienstete auch maßgeblich in die Projekte und Programme zur Neustrukturierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadt Wien eingebunden.

Anzumerken war, dass die in dem angeführten Dezernat tätigen Mitarbeitenden im Jahr 2022 aufgrund der im Punkt 1.1 erwähnten Neustrukturierung des Gesundheitsmanagements im Magistrat der Stadt Wien organisatorisch der MA 15 - Gesundheitsdienst zugeordnet worden waren.

Das Angebot der Betrieblichen Sozialarbeit richtete sich an alle Mitarbeitenden und bot neben persönlicher Beratung auch Unterstützung bei beruflichen und gesundheitlichen Belastungen im Kontext des Arbeitsumfeldes sowie Hilfestellungen bei der Erarbeitung lösungsorientierter Ansätze in Konfliktsituationen am Arbeitsplatz im Rahmen von Mediationen an. Anzumerken war, dass das gegenständliche Beratungsangebot auf Freiwilligkeit fußte und vertraulich behandelt wurde.

Aufgabe der Betrieblichen Sozialarbeit war es auf relevante Faktoren für bestehende Problemsituationen - wie etwa die jeweilige Arbeitssituation und die individuellen Ressourcen - Bedacht zu nehmen und unter Einbeziehung der lebensweltlichen und gesundheitlichen Gegebenheiten bei den betroffenen Bediensteten eine ganzheitliche Anamnese zu erstellen. Diese Befundung stellte die Basis für das abgeleitete Unterstützungsangebot dar und umfasste u.a. eine Informationsvermittlung und eine psychosoziale Beratung bei psychischen, physischen, familiären, persönlichen oder finanziellen Problemen sowie die Unterstützung bei weiterführenden Entscheidungsfindungen.

3.2 Ablaufprozess

Wie bereits angeführt, war es Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements Mitarbeitenden der Stadt Wien bei der Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Hiefür lag in der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung ein strukturierter Ablaufprozess in grafischer Form vor, welcher sich seit dem Jahr 2013 unverändert darstellte.

So sollten Mitarbeitende, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherigen Aufgaben bzw. jene ihrer Bedienstengruppe nicht mehr uneingeschränkt versehen konnten, möglichst lange im Arbeitsprozess gehalten werden. Als Indikatoren für die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements kamen beispielhaft Langzeitkrankenstände, häufige Kurzzeitkrankenstände, Krankenstände bei Belastungsspitzen, gesundheitliche Beeinträchtigungen, amtsärztliche Gutachten, welche die Ausübung der bisherigen Tätigkeit untersagten oder auffällige Leistungsverluste aus gesundheitlichen Gründen in Betracht.

3.2.1 Gemäß dem Ablaufprozess oblag es den einzelnen Dienststellen bei Vorliegen der o.a. Indikatoren, betroffene Mitarbeitende zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement anzumelden. In einem 1. Schritt hatte die bzw. der jeweilige Personalverantwortliche einen Erhebungsbogen auszufüllen sowie eine Einverständniserklärung der betroffenen Person einzuholen. Die MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung beurteilte in weiterer Folge einerseits, ob die Kriterien für das Betriebliche Eingliederungsmanagement vorlagen und andererseits wurde gemeinsam mit der betroffenen Person abgeklärt, ob eine Versetzung oder Umschulung innerhalb der Dienststelle denkbar erschiene.

Waren die Bedingungen für die Einleitung der Maßnahme des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht erfüllt, konnten diese Mitarbeitenden mit anderen Maßnahmen unterstützt werden.

3.2.2 Ergaben die vorgenommenen Abklärungen, dass die Kriterien für das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfüllt waren, erstellte die ehemalige MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung gemeinsam mit den betroffenen Personen 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. In weiterer Folge erfolgte in anonymisierter Form die Übermittlung des Leistungsprofils an die Dienststellen der Stadt Wien mit dem Ersuchen, eingehend allfällige Möglichkeiten des Einsatzes dieser Person im Rahmen des jeweiligen Dienstbetriebes auszuloten.

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 3 bis maximal 6 Monaten vorgesehen. Nach deren Absolvierung konnte schließlich die Übernahme in die neue Dienststelle erfolgen. Hinsichtlich der Personalausgaben galt die Regelung, dass die bisherige Dienststelle diese für die betroffene Person auch während der Probezeit in einer anderen Magistratsabteilung weiterhin zu bedecken hatte. Ebenso verblieb der gegenständliche Dienstposten während der Probezeit in der bisherigen Dienststelle.

3.2.3 Nach der Übernahme einer bzw. eines Mitarbeitenden in der neuen Dienststelle war vorgesehen, den Erfolg der Eingliederung in Form eines Abschlussgespräches mit der betroffenen Person zu evaluieren. Bei einer positiven Bewertung endete der Prozess der Betrieblichen Eingliederung. Bei nicht erfolgreicher Eingliederung sah der betriebliche Eingliederungsprozess nach einer Analyse der Gründe eine neuerliche Übermittlung des anonymisierten Leistungsprofils der Betroffenen an die Dienststellen der Stadt Wien vor.

3.3 Fallzahlen in den Jahren 2019 bis 2021

Nachstehend wurden die Fallzahlen zu den bearbeiteten Fällen (Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie Wiedereingliederung) im Betrachtungszeitraum der Jahre 2019 bis 2021 dargestellt:

Fallzahlen Betriebliches Eingliederungsmanagement und Wiedereingliederung

Jahr	2019	2020	2021	Summe
Neue Fälle	31	49	32	112
Beendete Fälle	49	9	17	75
Offene Fälle jeweils zum Stichtag 31. Dezember	66	106	121	293

Tabelle 1: Fallzahlen Betriebliches Eingliederungsmanagement und Wiedereingliederung
Quelle: MA 15 - Gesundheitsdienst, Fachbereich Betriebliche Sozialarbeit, Darstellung: StRH Wien

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, lag die Zahl der neuen Fälle in den Jahren 2019 und 2021 bei etwas mehr als 30, wobei im Jahr 2020 eine Erhöhung auf annähernd 50 Fälle zu verzeichnen war. Wie die Dokumentation der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung zeigte, betraf jeweils 1 Fall in den Jahren 2019 und 2020 das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Alle anderen Fälle waren als Wiedereingliederungen von Mitarbeitenden in den jeweils angestammten Dienststellen dokumentiert.

Anzumerken war, dass die Zahl der neuen Fälle in den Jahren 2019 bis 2021 im Vergleich zu den entsprechenden Werten der Jahre 2014 bis 2016 einen deutlichen Rückgang zeigte. Während im letztgenannten Zeitraum jährlich im Durchschnitt 82 neue Fälle administriert worden waren, hatte sich deren Zahl in den Jahren 2019 bis 2021 mehr als halbiert.

Eine ähnliche Entwicklung war bei den beendeten Fällen zu verzeichnen. So konnten in den Jahren 2014 bis 2016 im Durchschnitt mehr als 60 Fälle abgeschlossen werden. Demgegenüber lag dieser Wert im nunmehrigen Betrachtungszeitraum im Durchschnitt bei 25 beendeten Fällen. Resultierend daraus stieg die Anzahl der nicht beendeten Fälle zum Stichtag 31. Dezember 2021 auf insgesamt 121 Fälle an.

Diese Entwicklung war lt. Angabe der MA 15 - Gesundheitsdienst insbesondere auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen. Demgegenüber sei es zu einer Verlagerung bei neuen Fällen hin zu einer allgemeinen psychosozialen Beratung und Betreuung gekommen. Die infolge der COVID-19-Pandemie verstärkt aufgetretenen Thematiken, wie etwa soziale Vereinsamung aufgrund verstärkter Inanspruchnahme von „Homeoffice“ aber auch wahrgenommene Einschränkungen bei der medizinischen Versorgung, hätten zu einer Verlagerung des Betreuungsbedarfes sowie zu einer Erhöhung der fallbezogenen Betreuungsintensität geführt.

3.4 Akteneinsicht

Um einen Überblick über die im Betrachtungszeitraum bearbeitenden Fälle der Jahre 2019 bis 2021 zu erhalten, nahm der StRH Wien stichprobenweise Einschau in insgesamt 30 Akten. Diese umfassten die beiden Fälle des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie 28 Akten zur Wiedereingliederung.

3.4.1 Hinsichtlich der bei der Einschau betrachteten Fälle war grundsätzlich festzuhalten, dass die Begleitung und Betreuung der betroffenen Mitarbeitenden zahlreiche Kontakte nach sich zogen. Darunter fielen insbesondere telefonische, schriftliche und persönliche Beratungsgespräche mit den einzugliedernden Personen als auch Kontaktaufnahmen mit den jeweiligen Dienststellen. Das Ausmaß und die Dauer der Hilfestellungen richteten sich individuell nach den Bedürfnissen der jeweiligen Personen. Wie die stichprobenartige Einschau dazu zeigte, nahm die Betreuung mitunter einige wenige Monate bis hin zu mehreren Jahren in Anspruch, wobei im Durchschnitt je Fall rd. 16 Kontakte bzw. Befassungen zu verzeichnen waren.

Im Rahmen der psychosozialen Betreuung stellten die diplomierten Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter Kontakte zu Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern und/oder zu Amtsärztinnen bzw. Amtsärzten her. Ebenso vermittelten sie gegebenenfalls die Betroffenen zu psychotherapeutischen sowie medizinischen Leistungen bzw. Rehabilitationsmaßnahmen. Zudem stellten sowohl Krisensituationen sowie Existenzängste, Sucht-, Schulden- und familiäre Problematiken sowie die Erlangung von Diensterleichterungen für die betroffenen Mitarbeitenden weitere sozialarbeiterische Handlungsfelder dar.

3.4.2 Hinsichtlich der 2 Fälle des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zeigte die Einschau, dass die Betroffenen psychische bzw. somatische Erkrankungen aufwiesen und sich in einem längeren Krankenstand befanden. In einem 1. Schritt nahmen die Mitarbeitenden der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung eine Überprüfung auf das Vorliegen der Kriterien für das Betriebliche Eingliederungsmanagement vor und führten im Rahmen der psychosozialen Betreuung der Betroffenen zahlreiche persönliche oder telefonische Beratungsgespräche durch.

In beiden Fällen erfolgten - entsprechend dem vorgesehenen Arbeitsprozess - elektronische Aussendungen der sogenannten Situationsberichte an Dienststellen der Stadt Wien mit dem Ersuchen, eine Verwendungsmöglichkeit der Betroffenen in der jeweiligen Dienststelle eingehend zu prüfen. Die gegenständlichen Berichte umfassten u.a. eine Beschreibung der Aufgaben und des aktuellen Tätigkeitsbereiches, eine Beschreibung der vorhandenen Qualifikationen sowie arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Angaben zu physischen bzw. psychischen Einschränkungen der beiden Bediensteten.

Während im 1. Fall insgesamt 7 Dienststellen ihr Interesse bekundeten, langte im 2. Fall keine Rückmeldung zu einer allfälligen Verwendungsmöglichkeit der betroffenen Person in einer anderen als

der ursprünglichen Dienststelle ein. Ungeachtet dessen konnte der betreffenden Person nach weiteren Vermittlungsversuchen auf Initiative der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung im Jahr 2020 erfolgreich eine Verwendung in einer anderen Dienststelle ermöglicht werden.

Hinsichtlich der im Erstbericht vom StRH Wien empfohlenen Beurteilung der Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen war aus der vorgelegten Dokumentation in einem Fall die Abhaltung eines persönlichen Nachhaltigkeitsgespräches ersichtlich. Im anderen Fall wurde zwar das neu implementierte Formular zur Beurteilung der Wirksamkeitsprüfung nachweislich zugesandt, eine Rückmeldung durch die betroffene Person unterblieb jedoch.

3.4.3 Wie die Dokumentation der 28 Fälle von Maßnahmen der Wiedereingliederung zeigte, wiesen diese folgende Bearbeitungs- bzw. Erledigungsstände auf:

Maßnahmen der Wiedereingliederung

Gesetzte Maßnahme	Anzahl der Fälle	Prozentualer Anteil
Beendigung des Dienstverhältnisses	4	14,3
Versetzung in den Ruhestand	4	14,3
Wechsel in eine andere Dienststelle der Stadt Wien (ohne Anwendung des Ablaufprozesses des Betrieblichen Eingliederungsmanagements)	4	14,3
Wiedereingliederung	7	25,0
Noch in Bearbeitung	9	32,1
Summe	28	100,0

Tabelle 2: Maßnahmen der Wiedereingliederung

Quelle: MA 15 - Gesundheitsdienst, Darstellung: StRH Wien

Bei 4 Betroffenen wurde erfolglos versucht, sie in den Arbeitsprozess in ihrer Dienststelle wiederzugliedern. In letzter Konsequenz erfolgte eine Beendigung der Dienstverhältnisse zur Stadt Wien infolge immer wiederkehrender lang andauernder Krankenstände, Überforderung bei der Ausübung ihrer dienstlichen Obliegenheiten bzw. aufgrund von unentschuldigtem Fernbleiben vom Dienst.

In 4 Fällen erfolgte eine Versetzung der Betroffenen in den Ruhestand, da bei diesen aufgrund ihres Krankheitsbildes (wie z.B. chronische Schmerzen) eine weitere Dienstverwendung nicht mehr möglich erschien. Auch nach deren Versetzung in den Ruhestand boten die Mitarbeitenden des Betrieblichen Eingliederungsmanagements diesen Personen weiterhin Hilfestellungen bei verschiedenen Problemlagen an und führten in 3 Fällen Evaluierungsgespräche durch.

Weitere 4 Fälle wurden nicht als Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, sondern als Wiedereingliederungsfälle administriert, obwohl die Betroffenen in eine andere Dienststelle wechselten. 3 Betroffenen konnte von den Mitarbeitenden der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung durch langjährige, informelle Kontakte eine Versetzung in eine andere Dienststelle ermöglicht werden. Im 4. Fall hatte die Bedienstete auf Eigeninitiative einen für sie geeigneten Arbeitsplatz in einer anderen städtischen Einrichtung besetzen können.

In insgesamt 7 weiteren Fällen konnte die Maßnahme der Wiedereingliederung mit einem Verbleib der Mitarbeitenden in der Dienststelle beendet werden, wobei mit diesen Personen z.T. Abschlussgespräche über deren Zufriedenheit mit der Betreuung durch die MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung geführt wurden. In 3 der vom StRH Wien eingesehenen Akten war dokumentiert, dass den Betroffenen ein standardisierter Fragebogen zur Beantwortung über die Wirksamkeit der von der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung gesetzten Maßnahmen übermittelt wurde. In allen Fällen handelte es sich um positive Rückmeldungen, die erkennen ließen, dass sich diese Bediensteten in einer für sie schwierigen Lebensphase gut betreut gefühlt hätten.

Die übrigen 9 Fälle befanden sich während der Einschau des StRH Wien noch in Bearbeitung. Wenn gleich keine abschließende Beurteilung vorgenommen werden konnte, handelte es sich primär um Maßnahmen der Wiedereingliederung, in deren Rahmen insbesondere temporäre Diensterleichterungen in Form einer Reduktion von Arbeitszeiten angestrebt wurden.

3.4.4 Im Vorbericht war festgehalten worden, dass Nachhaltigkeitsgespräche, die nach Auffassung des StRH Wien innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Eingliederung für eine Überprüfung der Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen geführt werden sollten, nicht durchgehend erfolgt waren.

Daher erging die Empfehlung an die ehemalige MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung, sowohl beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement als auch bei der Wiedereingliederung eine strukturierte Überprüfung der getroffenen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit zu implementieren.

Entsprechend der Stellungnahme der geprüften Stelle war von dieser die Ausarbeitung eines Konzeptes zur strukturierten Überprüfung der getroffenen Maßnahmen auf Wirksamkeit und Nachhaltigkeit vorgesehen.

Laut Maßnahmenbekanntgabe sei zur Wirksamkeits- und Nachhaltigkeitsprüfung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ein Fragebogen entwickelt worden, der nach Beendigung des Prozesses zur Anwendung gelangte.

3.4.5 Wie im Punkt 3.4 dargestellt, zeigte die nunmehrige stichprobenweise Einschau, dass ein entsprechender Fragebogen zur Wirksamkeits- und Nachhaltigkeitsprüfung erarbeitet worden war, dieser jedoch nicht in allen Fällen an die Betroffenen ausgesendet wurde.

Empfehlung:

Der MA 15 - Gesundheitsdienst wurde daher empfohlen, künftig in allen Fällen von Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bzw. der Wiedereingliederung deren Wirksamkeit flächendeckend zu erheben und zu dokumentieren.

Stellungnahme der MA 15 - Gesundheitsdienst:

Da die Wirksamkeitsüberprüfung bislang von den zu betreuenden Klientinnen bzw. Klienten auf freiwilliger Basis an den Fachbereich Betriebliche Sozialarbeit übermittelt wurde, konnte diese nicht flächendeckend erfasst werden. Derzeit ist eine Neugestaltung der Wirksamkeitsüberprüfung in Ausarbeitung.

3.4.6 Zusammenfassend war festzuhalten, dass - wie die Akteneinschau des StRH Wien zeigte - Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und solche der Wiedereingliederung oft fließend ineinandergriffen und eine exakte Trennung dieser beiden Hilfsangebote nicht immer möglich erschien. In allen Fällen stand primär die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und die Integrierung von Bediensteten der Stadt Wien in den Arbeitsprozess im Vordergrund, unabhängig davon, ob die betroffenen Mitarbeitenden in einer anderen oder in ihrer angestammten Dienststelle weiter Verwendung fanden.

4. Neuausrichtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

4.1 Programm „Betriebliches Gesundheitsmanagement Zukunftsbild BGM-Wien neu denken“

4.1.1 In einem Entwurf zum Programm „Betriebliches Gesundheitsmanagement Zukunftsbild BGM-Wien neu denken“ der Magistratsdirektion der Stadt Wien vom November 2016 wurden 3 Varianten einer Neuorganisation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadt Wien skizziert, in welches das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu integrieren wäre.

Als eine Möglichkeit wurde die Schaffung von Verantwortlichen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den einzelnen Dienststellen bei weiterer Zuständigkeit der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung für deren Koordination und inhaltliche Begleitung angeführt. Eine andere Überlegung sah die Auflösung der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung 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 der Stadt Wien übertragen werden sollte. Als 3. Möglichkeit wurde die Schaffung einer eigenen Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung angeführt.

Zum Ende der Einschau konnte eine endgültige Entscheidung der Magistratsdirektion der Stadt Wien über die weitere Vorgehensweise ungeachtet der im Punkt 1.1 bereits getroffenen Maßnahmen dem StRH Wien nicht vorgelegt werden.

Der StRH Wien empfahl in dem Punkt 1.5 genannten Vorbericht, das Projekt „Betriebliches Eingliederungsmanagement - Pilotprojekt“ formal abzuschließen, wobei die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen im Rahmen der geplanten Neuorganisation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einzubringen wären.

Gemäß Stellungnahme und Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle vom November des Jahres 2018 war aufbauend auf den Erfahrungen aus dem Pilotprojekt gleichlautend die Umsetzung eines Gesamtkonzeptes inhaltlicher und struktureller Vorgehensweisen für Dienststellen (Leitfäden und Schulungskonzepte) geplant. Mit Beginn der Umsetzung dieses Gesamtkonzeptes sollte das Pilotprojekt Betriebliches Eingliederungsmanagement auch formal abgeschlossen werden.

4.1.2 Mit Erlass MDK-873729-2022-1 vom 1. April 2022 wurde das gegenständliche Pilotprojekt Betriebliches Eingliederungsmanagement formal beendet.

4.2 Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“

4.2.1 Ergänzend zum Programm „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ wurde mit 9. Jänner 2019 das Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“ ins Leben gerufen. Einem entsprechenden Programmauftrag erteilten u.a. die beiden damaligen amtsführenden Stadträte für Bildung Integration und Personal sowie für Soziales, Gesundheit und Sport.

Mit dem Programm sollten folgende Ziele erreicht werden:

- Festlegung von klaren Strukturen, Rollen, Aufgaben, Zuständigkeiten und Abläufen für das Themenfeld „Arbeitswelt und Gesundheit“.
- Schaffen von Rahmenbedingungen und Setzen von Maßnahmen für ein gesünderes Arbeiten, das verschiedene Lebensrealitäten bzw. Lebensphasen berücksichtigt.
- Steigerung der Gesundheit und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

- Implementierung von Angeboten und Ansprechpersonen für die Bediensteten der Stadt Wien.
- Setzen von Impulsen zur Entwicklung der Unternehmenskultur.

Zur Erreichung dieser Ziele wurden insgesamt 4 Teilprojekte eingerichtet:

Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“

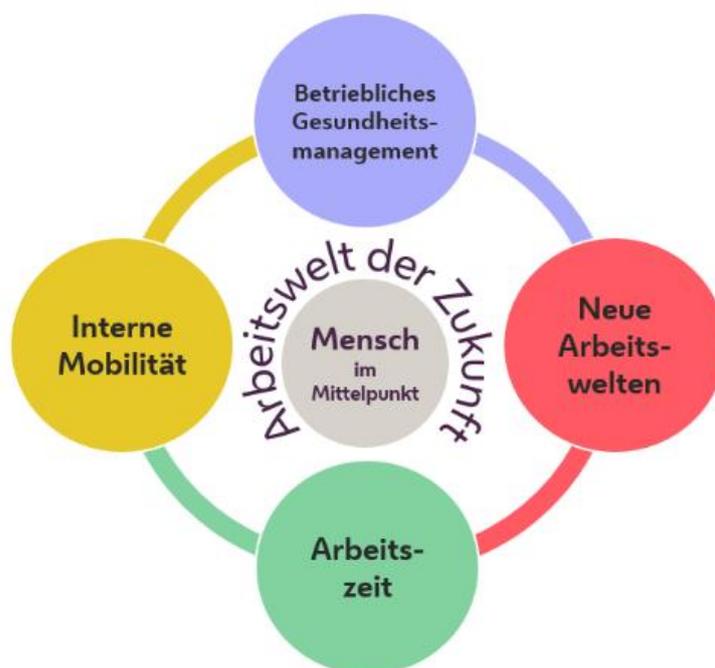


Abbildung 1: Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“
Quelle: Intranet Magistrat der Stadt Wien

Das Teilprojekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ verfolgte das Ziel, ein wirksames und effizientes Betriebliches Gesundheitsmanagement inkl. Gesundheitsvorsorge und medizinischer Betreuung für die Bediensteten in der Stadt Wien zu etablieren.

4.2.2 Aufbauend auf die geleisteten Vorarbeiten des Programmes „Arbeitswelt und Gesundheit“ (s. Punkt 4.2.1) erging im Sommer 2019 vom damaligen amtsführenden Stadtrat für Bildung, Integration, Jugend und Personal der Auftrag, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement als Gesamtsystem bzw. als Gesamtkonzept für die Mitarbeitenden der Stadt Wien zur nachhaltigen Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen einschließlich der Befähigung der Mitarbeitenden zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten zu erarbeiten. Insbesondere die Aspekte eines effizienten Präventivdienstes, die Betriebliche Gesundheitsförderung und die betriebliche Wiedereingliederung sollten dabei eine essenzielle Rolle spielen.

4.2.3 Das Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“ umfasste vielfältige Themenstellungen, die folglich in zahlreiche Arbeitspakete mündeten und einzelnen Projektteams zur Bearbeitung zugeordnet

wurden. Eine Themenstellung betraf u.a. die Entwicklung eines sogenannten Gesundheitsdashboards. Damit sollte jeder Dienststelle ein Überblick über die Entwicklung der Fehlzeiten ihrer Mitarbeitenden und dadurch auch ein Vergleich mit diesbezüglichen Zahlen im gesamten Magistrat ermöglicht werden. Weiters wären in den Dienststellen Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren (Gesundheitslotsinnen bzw. Gesundheitslotsen) auszubilden und regelmäßig zu schulen. Diese sollten Kontaktangebote zu Gesundheitsgesprächen für Mitarbeitende nach lang andauernden Krankheitsständen etablieren.

Das Teilprojekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ des Programmes „Arbeitswelt und Gesundheit“ wurde in 7 Arbeitspakete unterteilt, wobei sich das Arbeitspaket 4 mit der Neuaufstellung der Arbeitspsychologie und der Betrieblichen Sozialarbeit in der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung befasste. Ein Themenblock betraf die Unterstützung der Führungskräfte durch Beratungs- und Fortbildungsangebote, wofür dienststellenbezogene Führungskräfteworkshops mit einer Schnittstelle zu der Wien-Akademie vorgesehen waren.

Im Jahr 2021 organisierte die Magistratsdirektion der Stadt Wien mit allen Beteiligten 3 Workshops mit dem Titel „Zusammenwirken im Betrieblichen Gesundheitsmanagement“. In diesen Workshops wurden u.a. die künftige Organisation des gegenständlichen Bereiches und dessen Struktur sowie Fragen zu den Rollen und Aufgabenzuordnungen bzw. Abgrenzungen samt Prozessen und Kommunikationsformaten besprochen.

Der Themenkomplex „Neuaufstellung der Arbeitspsychologie und Betriebliche Sozialarbeit in der MA 3“ war ebenfalls ein Teil dieser Workshops, wobei in weiterer Folge eine Themenmatrix (Stand 3. Dezember 2021) mit Kategorien und Zuordnungen vorlag.

Das Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“ wurde mit 1. Dezember 2021 abgeschlossen und in den Regelbetrieb übergeführt.

4.3 Organisatorische, strategische und strukturelle Neuausrichtung des Gesundheitsmanagements in der Stadt Wien

4.3.1 Wie im Punkt 1.1 bereits erwähnt, übernahm nach einer im Juni 2020 erfolgten Novellierung des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 die KFA sukzessive ab Oktober 2020 die arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Betreuung sowie - basierend auf einem Vertrag mit der Stadt Wien - u.a. die Betriebliche Gesundheitsförderung der Bediensteten der Stadt Wien.

Des Weiteren war ab Juli 2021 die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeitenden des Gesundheitsverbundes im Eigenbereich der Unternehmung sicherzustellen.

In einem weiteren Schritt erfolgte eine Neuordnung der bis dahin in der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung verbliebenen Aufgaben (Betriebliche Sozialarbeit, Sicherheitsfachkräfte, Ernennung und Enthebung von Sicherheitsvertrauenspersonen). Nach Abwägung der Vor-

bzw. Nachteile des Weiterbestehens dieser Magistratsabteilung traf Ende des Jahres 2021 die Magistratsdirektion der Stadt Wien die Entscheidung, die MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung aufzulösen und der MA 15 - Gesundheitsdienst die Aufgabenbereiche Betriebliche Sozialarbeit sowie Ernennung bzw. Enthebung von Sicherheitsvertrauenspersonen zu übertragen.

Begründet wurde diese Vorgehensweise damit, dass nach Wegfall der an die KFA ausgelagerten Aufgabenbereiche die bis dahin in der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung verbliebenen Tätigkeiten Zusammenhänge mit Aufgabenbereichen anderer Magistratsabteilungen wie etwa der MA 15 - Gesundheitsdienst erkennen ließen, weshalb durch eine entsprechende Neuordnung Synergien genutzt werden könnten. Zudem wäre infolge mehrerer in der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung zwischenzeitlich erfolgter Ruhestandsversetzungen eine Neustrukturierung von deren Aufgaben ohnedies erforderlich erschienen.

Ergänzend wird angemerkt, dass die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeitenden des Gesundheitsverbundes mittels Vertrag im Juli 2021 an die Unternehmung rückübertragen worden war.

4.3.2 Mit Erlass vom 3. Jänner 2022, MDK-1561714-2021-1 wurde die Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien angepasst. Darin wurde u.a. neu festgelegt, dass nunmehr in den Aufgabenbereich der Magistratsdirektorin bzw. des Magistratsdirektors grundsätzliche strategische Angelegenheiten des Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerschutzes sowie des Bedienstetenschutzgesetzes und der Gesundheitsförderung fielen. Weiters wurde die MA 2 - Personalservice mit den Agenden der Abrechnungs- und Budgetstelle der Stadt Wien in Bezug auf das Arbeitsmedizinische Zentrum der KFA sowie mit der Klärung von grundsätzlichen Rechtsfragen des Bedienstetenschutzgesetzes betraut.

In weiterer Folge richtete die Magistratsdirektion der Stadt Wien mit 1. Jänner 2022 eine Stabsstelle „Strategisches Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ein. Wie bereits erwähnt, wurden die Aufgaben der Betrieblichen Sozialarbeit, insbesondere die Agenden der Betrieblichen Eingliederung, der Krisenintervention sowie der Beratung in dienstlichen Konfliktsituationen und bei individuellen psychosozialen Notsituationen entsprechend der Geschäftseinteilung seither von der MA 15 - Gesundheitsdienst wahrgenommen.

4.3.3 Die in der Magistratsdirektion der Stadt Wien eingerichtete Stabsstelle „Strategisches Betriebliches Gesundheitsmanagement“ war seit deren Gründung mit der Weiterentwicklung strategischer Vorgaben für das Betriebliche Gesundheitsmanagement befasst. Ebenso koordinierte und steuerte sie die magistratsweite Entwicklung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsförderlichen Strukturen, erarbeitete Maßnahmenkonzepte für die Gesundheit der Mitarbeitenden der Stadt Wien und entwickelte gesundheitsfördernde Angebote.

Nicht zuletzt fungierte die Stabsstelle auch als Geschäftsstelle des seit Dezember 2021 neu eingerichteten Lenkungsausschusses für das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Magistrat der

Stadt Wien. Der Lenkungsausschuss war mit Vertreterinnen bzw. Vertretern der Stadt Wien, der KFA und der Personalvertretung besetzt, steuerte und kontrollierte das Budget, die Jahreseinsatzpläne und die Tätigkeitsberichte des arbeitsmedizinischen Zentrums der KFA. Ebenso wurden in diesem Gremium strategische Richtungsentscheidungen für das magistratsweite Betriebliche Gesundheitsmanagement getroffen.

Seit Juni 2022 standen allen Bediensteten der Stadt Wien auf der Homepage „MAG.gesund.arbeiten“ Informationen und Angebote zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen zur Verfügung. Demnach orientierte sich die nunmehrige Strategie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an 8 vordefinierten Gesundheitszielen, deren Reihung bei einer Veranstaltung im November 2022 durch Dienststellenleiterinnen bzw. Dienststellenleiter des Magistrats der Stadt Wien vorgenommen worden war:

1. Schaffung von motivierenden gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen,
2. Weiterentwicklung der Unternehmenskultur,
3. Reduktion von Fehlzeiten und vorzeitigen Ruhestandsversetzungen,
4. Sensibilisierung auf gesundheitsförderliche und gesundheitsgefährdende Einflüsse,
5. Förderung der Gesundheit,
6. Erhöhung der Gesundheitskompetenz,
7. Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung sowie
8. Förderung von Vernetzung und Erfahrungsaustausch.

5. Informations- und Fortbildungsangebot zu Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden

5.1 Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche

5.1.1 In seinem ursprünglichen Bericht zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement regte der StRH Wien an, 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, weshalb die Empfehlung erging, ein entsprechendes Informations- und Fortbildungsangebot für die oben erwähnten Personengruppen zu erstellen.

Laut Stellungnahme der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung hatte diese beabsichtigt, ein Schulungskonzept zur systematischen, magistratsweiten Fortbildung von Führungskräften und Personalverantwortlichen zu erstellen. Im Rahmen dieser Module sollte 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 sollten in den Dienststellen Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren (Gesundheitslotsinnen bzw. Gesundheitslotsen) im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung ausgebildet und regelmäßig geschult werden. Diese

Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren sollten künftig im Zusammenwirken mit den Führungskräften der Dienststellen und der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung in gemeinsamen Steuerungsgruppen bedarfsorientierte, mitarbeiterinnenpartizipative bzw. mitarbeiterpartizipative Maßnahmenplanungen und Maßnahmenumsetzungen erarbeiten.

Gemäß Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle nahm die Magistratsdirektion der Stadt Wien für Leiterinnen bzw. Leiter sowie Personalverantwortliche das Informations- und Fortbildungsangebot „Betriebliches Eingliederungsmanagement und Diensterleichterungen“ in das Kursprogramm der Wien-Akademie auf.

5.1.2 Die nunmehrige Einschau zeigte, dass nach einer Konzeptphase im Herbst 2018 das Kursprogramm der Wien-Akademie im Rahmen eines Qualifizierungsprogrammes für Personalfachleute und Führungskräfte beginnend mit Herbst 2019 um eine Ausbildung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement ausgeweitet worden war. Ziel dieses Bildungsangebotes war nicht zuletzt auch die verstärkte Vornahme gesundheitsbedingter Verwendungsänderungen von Bediensteten. So sollten Mitarbeitende, deren Gesundheitszustand sich in Richtung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit entwickeln könnte, frühzeitig erfasst werden, um ihnen zielgerichtet gegensteuernde Maßnahmen anbieten zu können. Im Rahmen dieses Fortbildungsangebotes wurden neben der Darstellung des Prozesses des Betrieblichen Eingliederungsmanagements insbesondere Inhalte wie etwa Fehlzeitenmanagement, Krankenstandsrückkehrgespräche, Strategien und der Umgang mit Maßnahmen zur Wiedereingliederung vermittelt. Wie bereits angeführt, fand diese Fortbildung erstmals im Herbst 2019 statt, wobei das gegenständliche Angebot grundsätzlich 1-mal jährlich für insgesamt 15 Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer konzipiert war. Im Betrachtungszeitraum der Jahre 2019 bis 2022 absolvierten insgesamt 43 Personalfachkräfte bzw. Führungskräfte dieses Fortbildungsangebot. Infolge der Pandemie war im Jahr 2020 von der Wien-Akademie kein derartiger Kurs angeboten worden.

Als weiterer Teil des Qualifizierungsprogrammes für Personalfachleute bot die Wien-Akademie diesen Mitarbeitenden ein eigenes Fortbildungsangebot betreffend das Betriebliche Gesundheitsmanagement an. Zielsetzung dieses Angebotes war es, dem genannten Personenkreis Wissen zu gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen, zur Förderung der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden und zu möglichen Maßnahmen zur Reduktion von Krankenständen zu vermitteln.

Des Weiteren wurden Führungskräfte des Magistrats der Stadt Wien u.a. im Rahmen einer 2-tägigen Fortbildung „Gesundes Führen“ auf verschiedene gesundheitsbeeinflussende Faktoren sensibilisiert. Damit sollten diese in der Lage sein, ihr Führungshandeln bewusst gesundheitsförderlich zu gestalten. Aufgrund des Auftretens der COVID-19-Pandemie wurde der Inhalt dieses Fortbildungsangebotes um die damit im Zusammenhang stehenden Herausforderungen, wie etwa das vermehrte Arbeiten im „Homeoffice“, ausgeweitet. Im Rahmen dieses Kurses wurde den Führungskräften die Möglichkeit zur Reflexion und zum Erfahrungsaustausch mit anderen leitenden Mitarbeitenden eröffnet.

5.2 Informationsangebot für Mitarbeitende

5.2.1 Im Vorbericht hielt der StRH Wien fest, dass der ehemaligen MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung eine Reihe von Auswertungen zur Analyse der Entwicklung von Krankenständen zur Verfügung standen. Die damalige Einschau zeigte, dass in Relation zu der Zahl an Mitarbeitenden, die durchgehend mehr als 30 bzw. 50 Tage krankheitsbedingt dem Dienst ferngeblieben waren, eine vergleichsweise geringe Anzahl von Personen, die von den Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien für Maßnahmen zur Wiedereingliederung bzw. zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement namhaft gemacht worden waren, gegenüberstand.

Der StRH Wien hielt es daher für zweckmäßig, Mitarbeitende, die häufig bzw. durchgehend längere Krankenstände aufweisen, u.a. auch über das Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bzw. der Wiedereingliederung durch die MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung in Form eines standardisierten Briefes in Kenntnis zu setzen.

In diesem Zusammenhang erging an die ehemalige MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung die Empfehlung, unter Einbindung der Magistratsdirektion der Stadt Wien ein solches Informationsangebot für die Mitarbeitenden der Stadt Wien zu initiieren.

Gemäß Stellungnahme der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung sei im Einvernehmen mit der MA 2 - Personalservice ein Vorschlag für einen standardisierten Brief zur Versendung an Mitarbeitende mit häufigen oder längeren Krankenständen ausgearbeitet worden. Nach Umsetzung und Ablauf einer Beobachtungsphase sollte die Wirksamkeit dieser Maßnahme evaluiert werden.

Wie der Maßnahmenbekanntgabe der geprüften Stelle zu entnehmen war, wurde zur Information von Mitarbeitenden mit häufigen bzw. längeren durchgehenden Krankenständen ein Schreiben über das Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements konzipiert, das alle Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien nach Durchführung einer Pilotierungsphase versenden sollten.

5.2.2 In diesem Zusammenhang war dem Konzept zum Teilprojekt „Neuaufstellung Betriebliche Sozialarbeit und Arbeitspsychologie“ des Programmes „Arbeitswelt und Gesundheit“ zu entnehmen, dass die steigende Zahl an psychischen Belastungen und Problemen am Arbeitsplatz zu einem erhöhten Bedarf an betrieblicher Sozialarbeit und gut funktionierenden Unterstützungssystemen führe. Für die Bewältigung von Stressbelastungen und das soziale Zusammenwirken im Arbeitsumfeld wäre eine „soziale Unterstützung“ bedeutsam. Dazu sollten für betroffene Mitarbeitende dienststelleninterne Ansprechpersonen implementiert werden, um diese bei unterschiedlichen Belastungen und im Wiedereingliederungsprozess bestmöglich zu unterstützen. Die genannten Ansprechpersonen sollten bei verschiedenen Problembereichen als Erstkontaktpersonen tätig werden und könnten sensibilisierend auf das Arbeitsumfeld einwirken.

Derartige Mitarbeitende sollten über hohe Kommunikationsfähigkeiten verfügen, damit sie in den Dienststellen akzeptiert werden und so allen Bediensteten des Magistrats der Stadt Wien ermöglicht wird im Bedarfsfall Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Nach Angaben der Magistratsdirektion der Stadt Wien wurde im November 2021 - basierend auf dem o.a. Teilprojekt des Programmes „Arbeitswelt und Gesundheit“ - bei der Wiener Gesundheitsförderung gemeinnützige GmbH ein Förderantrag zum Aufbau eines Multiplikatorinnen- bzw. Multiplikatorensystems in Form sogenannter Gesundheitslotsinnen bzw. Gesundheitslotsen gestellt und eine entsprechende Kooperationsvereinbarung mit 1. Februar 2022 unterfertigt. Gesundheitslotsinnen bzw. Gesundheitslotsen sollten nach ca. 30 Krankenstandstagen Kontakt mit den betroffenen Bediensteten aufnehmen und diese über die Instrumentarien des Gesundheitsmanagements informieren. Nach Angaben der Projektleitung würde sich das gegenständliche Teilprojekt noch in Ausarbeitung befinden, wobei während der Einschau des StRH Wien die Erstellung eines entsprechenden Curriculums für die Ausbildung der sogenannten Gesundheitslotsinnen bzw. Gesundheitslotsen im Vordergrund stand.

6. Abschließende Feststellungen

Zusammenfassend war festzuhalten, dass die Stadt Wien seit dem Jahr 2013 zahlreiche Projekte und Maßnahmen zur Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Magistrat der Stadt Wien vorantrieb. So befanden sich bis zum Ende des Jahres 2018 zeitweise parallel 3 Pilotprojekte mit jeweils unterschiedlichen Pilotdienststellen in Bearbeitung.

Aufbauend auf den Erkenntnissen dieser Projekte startete im Sommer 2019 das Programm „Arbeitswelt und Gesundheit“, mit dem das Betriebliche Gesundheitsmanagement als Gesamtsystem bzw. Gesamtkonzept u.a. zur nachhaltigen Schaffung von gesundheitsförderlichen Strukturen für die Mitarbeitenden der Stadt Wien erarbeitet werden sollte. Zu den Zielen dieses Programmes zählten u.a. die Schaffung von Rahmenbedingungen und das Setzen von Maßnahmen für ein gesünderes Arbeiten, die Steigerung der Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden der Stadt Wien, das Implementieren von Angeboten und Ansprechpersonen für die Mitarbeitenden sowie das Setzen von Impulsen zur Entwicklung der Unternehmenskultur. Um diese Ziele zu erreichen, wurden im Rahmen von 4 Teilprojekten - u.a. auch zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement - zahlreiche Vorschläge erarbeitet. Zudem war beginnend mit Oktober 2020 schrittweise die arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Betreuung der Bediensteten der Stadt Wien an die KFA übertragen worden.

Ende des Jahres 2021 traf die Magistratsdirektion der Stadt Wien die Entscheidung, die in der MA 3 - Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung verbliebenen Aufgabenbereiche innerhalb der Stadt Wien neu zu strukturieren und diese anderen Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien zu übertragen. Die neue Struktur sah u.a. die Schaffung einer Stabsstelle „Strategisches Betriebliches Gesundheitsmanagement“ in der Magistratsdirektion der Stadt Wien und die Wahrnehmung der Aufgaben der Betrieblichen Sozialarbeit durch die MA 15 - Gesundheitsdienst sowie die Übertragung

der Agenden der Sicherheitsfachkräfte an die MA 36 - Gewerbeteknik, Feuerpolizei und Veranstaltungen vor. Anzumerken war, dass diese strukturellen Maßnahmen bis zum Frühjahr des Jahres 2022 umgesetzt waren.

Die seit dem Jahr 2013 bestehenden umfangreichen Bemühungen der Stadt Wien zur Schaffung eines gesamthaften Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit der Intention, auch Mitarbeitende des Magistrats der Stadt Wien mit gesundheitlichen Problemen länger im Arbeitsprozess zu halten, waren anzuerkennen. Festzuhalten war allerdings, dass trotz der zu erwartenden steigenden Anzahl an Ruhestandsversetzungen geburtenstarker Jahrgänge zum Zeitpunkt der Einschau des StRH Wien die operative Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Stadt Wien nach wie vor nicht abgeschlossen war.

Empfehlung:

Der StRH Wien empfahl der Magistratsdirektion der Stadt Wien, die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Stadt Wien voranzutreiben und alle Teilprojekte so rasch als möglich flächendeckend auf den Magistrat der Stadt Wien auszurollen.

Stellungnahme der Magistratsdirektion der Stadt Wien:

Die operative Umsetzung des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements „MAG.gesund.arbeiten“ in der Stadt Wien schreitet stetig voran. Im Bedienstetenschutz wurde die Übertragung der arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen Betreuung der Mitarbeitenden der Stadt Wien an das Arbeitsmedizinische Zentrum der KFA im Jahr 2022 abgeschlossen. In der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurden und werden Gesundheitstools in den Dienststellen zur selbstständigen Anwendung ausgerollt und im Betrieblichen Eingliederungsmanagement wird im Jahr 2024 ein Pilotprojekt zur Etablierung von Gesundheitslotsinnen bzw. Gesundheitslotsen starten. Weitere magistratsweite Projekte sind in Ausarbeitung.

7. Zusammenfassung der Empfehlungen

Empfehlung an die Magistratsdirektion der Stadt Wien

Empfehlung Nr. 1:

Im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen im Personalbereich - insbesondere der zu erwartenden steigenden Zahl an Ruhestandsversetzungen geburtenstarker Jahrgänge - sollten von der Magistratsdirektion der Stadt Wien die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Stadt Wien vorangetrieben und alle Teilprojekte so rasch als möglich flächendeckend auf den Magistrat der Stadt Wien ausgerollt werden (s. Punkt 6.).

Stellungnahme der Magistratsdirektion der Stadt Wien:

Die operative Umsetzung des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements „MAG.gesund.arbeiten“ in der Stadt Wien schreitet stetig voran. Im Bedienstetenschutz wurde die Übertragung der arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen Betreuung der Mitarbeitenden der Stadt Wien an das Arbeitsmedizinische Zentrum der KFA im Jahr 2022 abgeschlossen. In der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurden und werden Gesundheitstools in den Dienststellen zur selbstständigen Anwendung ausgerollt und im Betrieblichen Eingliederungsmanagement wird im Jahr 2024 ein Pilotprojekt zur Etablierung von Gesundheitslotsinnen bzw. Gesundheitslotsen starten. Weitere magistratsweite Projekte sind in Ausarbeitung.

Empfehlung an die MA 15 - Gesundheitsdienst

Empfehlung Nr. 1:

Von der MA 15 - Gesundheitsdienst wäre künftig die Wirksamkeit von Maßnahmen in allen Fällen flächendeckend zu erheben und zu dokumentieren (s. Punkt 3.4.5).

Stellungnahme der MA 15 - Gesundheitsdienst:

Da die Wirksamkeitsüberprüfung bislang von den zu betreuenden Klientinnen bzw. Klienten auf freiwilliger Basis an den Fachbereich Betriebliche Sozialarbeit übermittelt wurde, konnte diese nicht flächendeckend erfasst werden. Derzeit ist eine Neugestaltung der Wirksamkeitsüberprüfung in Ausarbeitung.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Mag. Werner Sedlak, MA

Wien, im August 2023