

Bericht

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 und Gesundheitsförderung bei der Stadt Wien

Daten und Fakten



Stadt  Wien
Wien ist anders.

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Magistrat der Stadt Wien,
Magistratsabteilung 3
Hermannngasse 24-26, 1070 Wien

Datengrundlage: MD-PR – Gruppe Strategisches Personalcontrolling
Statistische Aufbereitung, Text und Gesamtumsetzung: MA 3

Wien, 2017

Gestaltung und Druck: Magistrat der Stadt Wien

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Magistratsabteilung 3 und der AutorInnen ausgeschlossen ist.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an:

post@ma03.wien.gv.at

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
Management Summary	6
Teil A: KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN BEI DER STADT WIEN	8
1. Erhebungsmethode	8
2. Demografische Entwicklung	9
3. Krankenstände	11
3.1. Verhältnis der Beschäftigten mit/ohne Krankenstand	11
3.2. Krankenstände nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	12
3.3. Krankenstände nach Alter	13
3.4. Krankenstände nach Geschlecht	16
3.5. Krankenstände nach Berufsgruppen	19
3.6. Krankenstände im Jahresverlauf	21
3.7. Krankenstände nach Abwesenheitsdauer	22
3.8. Krankenstände infolge von Dienstunfällen	22
4. Kuraufenthalte	24
5. Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Fehlzeitenart	25
Teil B: GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI DER STADT WIEN	26
1. Gesundheitsfördernde Maßnahmen	26
2. Betriebliche Sozialarbeit	26
3. Arbeitsmedizinische Betreuung	27
4. Sicherheitstechnische Betreuung	28
Teil C: KENNZAHLEN	29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersschichtung der Bediensteten der Stadt Wien (1999 – 2016).....	9
Abbildung 2: Altersstruktur der Bediensteten der Stadt Wien (2016 – 2006)	10
Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten mit/ohne Krankenstand	12
Abbildung 4: Krankenstandstage, Fälle und durchschnittliche Dauer	12
Abbildung 5: Krankenstandstage pro Bediensteten nach Alter	14
Abbildung 6: Krankenstandstage pro Bediensteten nach Altersgruppen	14
Abbildung 7: Krankenstandsfälle pro Bediensteten nach Altersgruppen.....	15
Abbildung 8: Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalles nach Altersgruppen	15
Abbildung 9: Krankenstandstage pro Bediensteten nach Geschlecht	17
Abbildung 10: Krankenstandsfälle pro Bediensteten nach Geschlecht	17
Abbildung 11: Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalles nach Geschlecht.....	18
Abbildung 12: Krankenstandstage pro Bediensteten nach Berufsgruppen.....	19
Abbildung 13: Krankenstandsfälle pro Bediensteten nach Berufsgruppen	20
Abbildung 14: Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalles nach Berufsgruppen	20
Abbildung 15: Krankenstandstage pro Bediensteten im Jahresverlauf	21
Abbildung 16: Anteil der Dienstunfälle nach Berufsgruppen	23
Abbildung 17: Kuraufenthalte pro Bediensteten nach Altersgruppen.....	24
Abbildung 18: Anteil der Kuraufenthalte nach Berufsgruppen	24
Abbildung 19: Fehlzeiten nach Fehlzeitenart	25

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Krankenstände – Stadt Wien gesamt, Art des Beschäftigungsverhältnisses.....	13
Tabelle 2 Krankenstände – Altersgruppen	16
Tabelle 3 Krankenstände – Geschlecht	18
Tabelle 4 Krankenstände – Berufsgruppen	21
Tabelle 5 Anteil an Fehltagen infolge eines Dienstunfalls nach Berufsgruppen	23
Tabelle 6 Kennzahlen – Krankheit, Dienstunfall, Kur	25

Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2016 und Gesundheitsförderung bei der Stadt Wien

Management Summary

Laut WHO-Definition ist Gesundheit ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen. Gesundheit ist ein wichtiger und gesellschaftlicher Wert, der von jedem Menschen individuell wahrgenommen wird. Die Bedeutung von Gesundheit wird oft erst bei Krankheit oder im zunehmenden Alter erkannt. Faktoren für ein gesundes Leben sind vielfältig. Aus ExpertInnenensicht stellt das Krankenstands- bzw. Absenzenverhalten ein komplexes Geschehen dar, in dem auch betrieblich kaum beeinflussbare Faktoren wie Epidemien (z.B. Grippewellen) oder Langzeitkrankenstände von chronisch Erkrankten eine wesentliche Rolle spielen. Demografische Faktoren (etwa die Altersstruktur), Invalidenquote aber auch jahreszeitliche Einflüsse stellen weitere Faktoren mit möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit dar. Zur Vermeidung berufsbedingter Erkrankungen kommt Maßnahmen, die die Sicherheit am Arbeitsplatz fördern, große Bedeutung zu. Eine gesundheitsfördernde Gestaltung des Lebensbereiches kann eine positive Beeinflussung des Gesundheitszustandes bewirken.

2016 beträgt der magistratsweite Wert der krankheitsbedingten Fehlzeiten 14,52 Arbeitstage pro Bediensteten. Auf die jeweilige Absenzenart heruntergebrochen entfallen auf Krankheit 13,49, auf Kur 0,61 und auf Dienstunfall 0,40 Arbeitstage pro Bediensteten. Statistisch gesehen, ist jede/r Bedienstete einmal jährlich im Krankenstand, wobei ein Krankenstand im Durchschnitt 12,36 Arbeitstage dauert. 2016 waren 30,13 % der Bediensteten nicht im Krankenstand. Dauer und Häufigkeit der Krankenstände nehmen mit dem Alter zu. Im Jahr 2016 betrug das Durchschnittsalter 43,73 Jahre. Ein erheblicher Anteil der Bediensteten ist älter als 40 Jahre und gehört somit zu einer der Altersgruppen mit höheren Krankenständen.

Obwohl die Statistik zu Frauen mehr Krankenstandsfälle als zu Männern ausweist, fallen diese in ihrer Dauer kürzer aus, womit auf Mitarbeiterinnen im Durchschnitt weniger Krankenstandstage entfallen.

Bei den BeamtInnen sind Krankenstandstage pro Bediensteten und durchschnittliche Krankheitsdauer höher als bei Vertragsbediensteten. Das ist darauf zurückzuführen, dass der Anteil älterer Personen bei BeamtInnen größer ist, als der der Vertragsbediensteten, BeamtInnen vergleichsweise zu Vertragsbediensteten aber auch längere Krankenstände zu verzeichnen haben.

Bei den Berufsgruppen weisen jene höhere Krankenstände auf, auf die eine größere Anforderung hinsichtlich Arbeitsfähigkeit fällt - ein Bediensteter z.B. der Feuerwehr muss zu 100 % gesund und fit sein, um seine Arbeit versehen zu können. Auch in Bereichen, wo handwerkliche Tätigkeit verrichtet wird oder wo MitarbeiterInnen hohen psychischen Belastungen ausgesetzt sind, fallen höhere Krankenstände an.

Im Jahresverlauf betrachtet sind die höchsten Werte in den Monaten Februar und März sowie Oktober und November zu verzeichnen. In den Sommermonaten sinken die Krankenstandswerte und erreichen im August einen Tiefstwert.

Teil A: KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN BEI DER STADT WIEN

1. Erhebungsmethode

Da bei der Stadt Wien Fehlzeitenmanagement einen wesentlichen Teil der Führungsaufgaben darstellt, steht in Angelegenheiten des Personalmanagements den Dienststellen ein zentrales EDV-Instrument zur Verfügung, das u.a. sowohl zur Erfassung als auch zur Auswertung der Abwesenheiten von Bediensteten dient. Mittels eines eigenen Auswertungstools haben die Verantwortlichen in den Dienststellen die Möglichkeit, Detailanalysen über die Krankenstandsentwicklung in ihrer Dienststelle – nach den Parametern Dienstverhältnis, Bedienstetengruppe, Altersgruppe und Organisationseinheit – zu erstellen. Eine solche Analyse soll jährlich erfolgen und der jeweils zuständigen arbeitsmedizinischen Betreuung zur Verfügung gestellt werden, um erforderlichenfalls gemeinsam mit deren ExpertInnenwissen gegensteuernde Maßnahmen erarbeiten zu können.

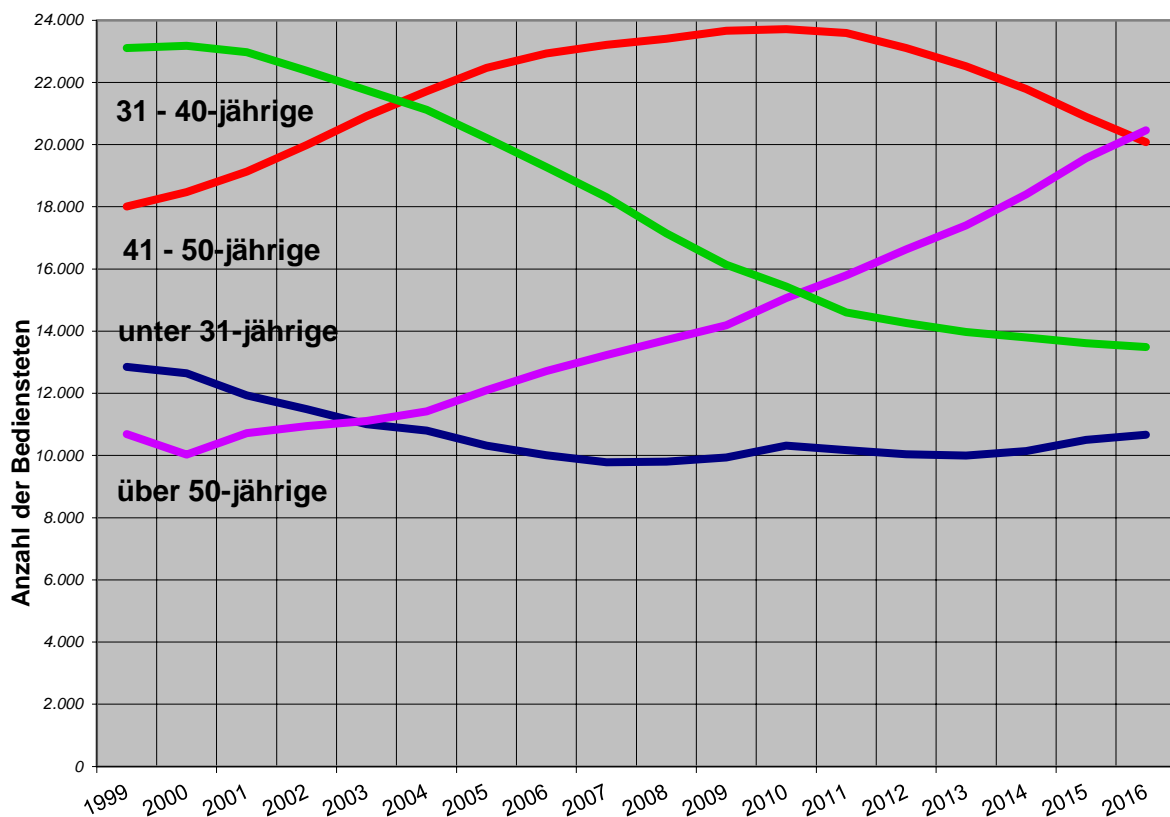
Die Datengewinnung für den vorliegenden Fehlzeitenbericht erfolgt aus dem zentralen EDV-System des Wiener Magistrats. Die Datengrundlage bilden die aus Krankheit, Dienstunfall und Kuraufenthalt resultierenden Abwesenheiten. Da aus Sicht der Arbeitgeberin vorrangig der erkrankungsbedingte Ausfall von Arbeitszeit relevant ist, bleiben Erkrankungszeiten außerhalb der Arbeitszeit in dieser Betrachtung unberücksichtigt. Die Informationen werden getrennt nach den Kriterien Dienstverhältnis (pragmatisiert, vertragsbedienstet), Alter, Tätigkeit, Geschlecht sowie Dienststelle dargestellt.

Bei der Berechnung der Kennzahl „krankheitsbedingte Fehlzeitenquote pro MitarbeiterIn“ werden die auf Grund von Krankheit, Dienstunfall und Kuraufenthalt entstandenen Fehlzeiten auf Basis der Soll-Arbeitszeit ermittelt, wobei die Daten um die Kurzzeitkrankenstände (Krankenstände von einer Dauer bis zu drei Arbeitstagen) bereinigt werden. Für Kurzzeitkrankenstände ist in der Regel kein Besuch einer Ärztin/eines Arztes zur Bescheinigung des Krankenstandes erforderlich. Diese sind in der Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger auch weitestgehend nicht erfasst.

2. Demografische Entwicklung

Laut Statistik Austria¹ hat die Bevölkerungsentwicklung in Österreich in den letzten Jahren die Bevölkerungsstruktur nach Alter und Geschlecht entsprechend geprägt. Die Haupttrends der aktuellen demografischen Entwicklung sind einerseits, dass die Einwohnerzahl Österreichs wächst, andererseits aber die Bevölkerung gleichzeitig altert. Auf Wien bezogen befinden sich laut Jahresdurchschnittsbevölkerung 2016 rund 69 % der Wiener Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, rund 15 % im Kleinkind-, Kindergarten-, Vorschul- bzw. Pflichtschulalter und rund 16 % machen ältere Menschen im Pensionsalter aus. Die Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23)² hat in ihren Publikationen festgehalten, dass das Geburtendefizit sich in einen Überschuss verwandelt hat und Wien sich in einer demografischen Wachstumsphase befindet. Der Anteil der MitarbeiterInnen über 40 Jahren bei der Stadt Wien ist derzeit noch sehr hoch. Im Jahr 2016 betrug das Durchschnittsalter 43,73 Jahre.

Abbildung 1: Altersschichtung der Bediensteten der Stadt Wien (1999 – 2016)



¹ http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/index.html

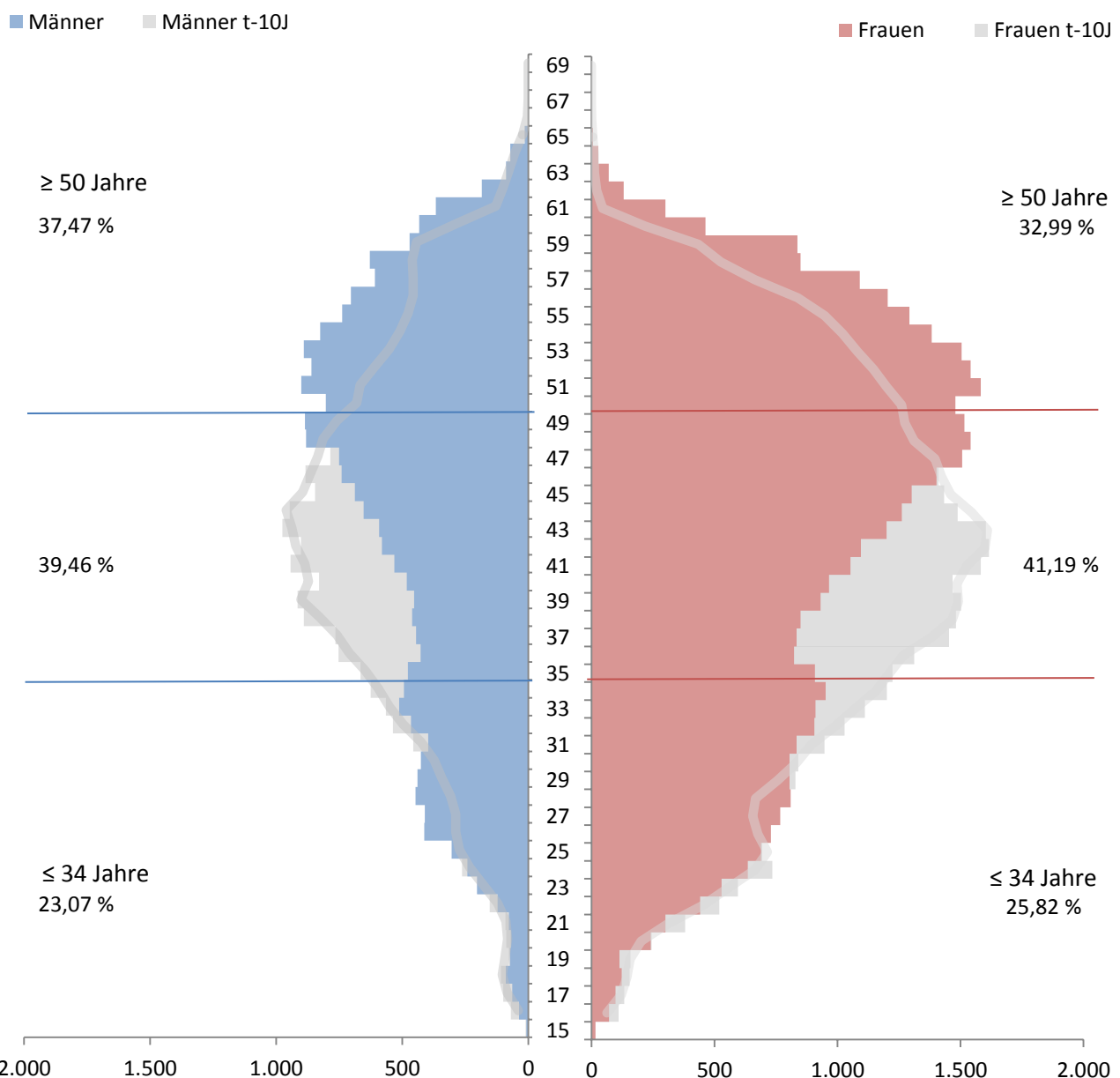
² <https://www.wien.gv.at/statistik/bevoelkerung/>

Die wesentlichsten Herausforderungen der nächsten Jahre ergeben sich aus dem hohen Durchschnittsalter der Wiener Magistratsbediensteten, der allgemeinen Zunahme psychosozialer Erkrankungen und einer damit verbundenen Fehlzeitenentwicklung, da bedingt durch das höhere Pensionsantrittsalter Erkrankungen im zunehmenden Maß in der Zeit der Erwerbsfähigkeit zu verzeichnen sein werden.

Abbildung 2: Altersstruktur der Bediensteten der Stadt Wien (2016 – 2006)

Personalstruktur

Altersstruktur - MAG 2016



Das Diagramm stellt das Alter der Bediensteten in Einzeljahren nach Geschlecht zum Stichtag 30.6. dar. Zusätzlich werden die Anteile der Altersgruppen an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Bediensteten ausgegeben.

3. Krankenstände

„Arbeitsunfähig infolge Krankheit“ (so lautet die gesetzliche Bezeichnung des Krankenstandes) ist eine Person, die aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalles – und der dadurch notwendigen Krankenbehandlung – ihren Beruf (vorübergehend) nicht ausüben kann. Eine stationäre Aufnahme in einer Kur-, Erholungs- oder Reha-Einrichtung führt ebenfalls zu einer Krankmeldung.

Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder einen anderen wichtigen, seine Person betreffenden Grund verhindert, den Dienst zu versehen, so hat er dies der/dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden. Der Beamte hat den Grund für die Dienstverhinderung zu bescheinigen, wenn es die/der Vorgesetzte verlangt, oder wenn die Dienstverhinderung länger als drei aufeinanderfolgende Kalendertage dauert. Diese Bestimmung ist sinngemäß auch auf Vertragsbedienstete anzuwenden.

Aus ExpertInnensicht stellt das Krankenstands- bzw. Absenzenverhalten ein komplexes Geschehen dar, welches unter anderem durch den persönlichen Lebensstil, die gesundheitliche Disposition, Epidemien, aber auch durch berufliche Faktoren, wie Führungsverhalten, Eigenverantwortung und Entscheidungskompetenz in der täglichen Arbeit beeinflusst werden. Unbeeinflussbare Faktoren, wie z.B. Grippewellen oder chronische Erkrankungen spielen zusätzlich eine wesentliche Rolle.

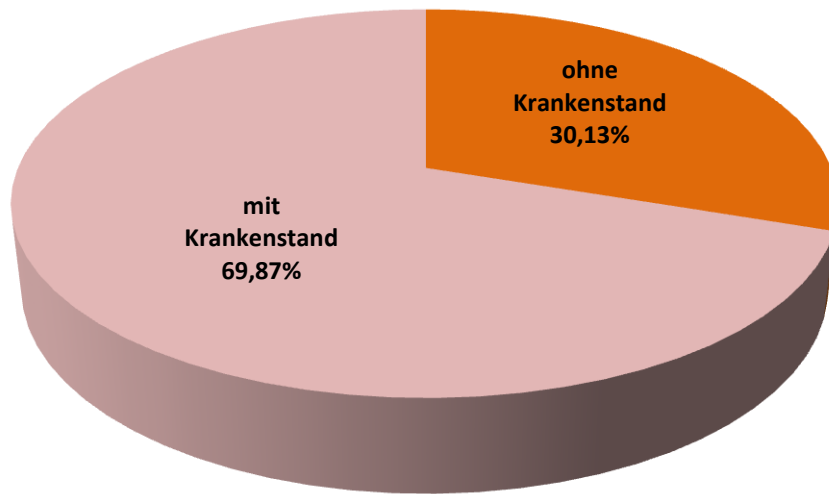
Den nachfolgenden Darstellungen und Betrachtungen werden Abwesenheiten resultierend aus den Absenzen Krankheit, Dienstunfall und Kur zu Grunde gelegt.

3.1. Verhältnis der Beschäftigten mit/ohne Krankenstand

Im Magistrat der Stadt Wien werden Personen in den verschiedensten Bereichen beschäftigt. Das Spektrum reicht von Tätigkeiten mit besonderen Belastungen, die etwa bei der Feuerwehr, der Berufsrettung, dem Pflegebereich oder im Kanal anzutreffen sind, bis hin zu Büroarbeitsplätzen mit geringerer Belastung.

Im Jahr 2016 waren 30,13 % der Bediensteten das ganze Jahr ohne Krankenstand.

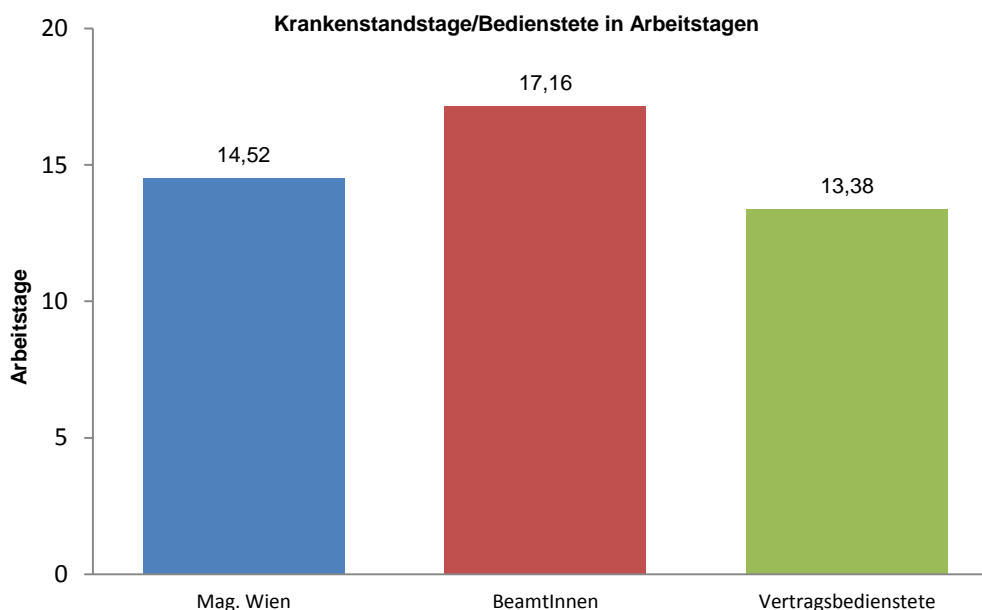
Abbildung 3: Anteil der Beschäftigten mit/ohne Krankenstand



3.2. Krankenstände nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses wird zwischen BeamtInnen und Vertragsbediensteten unterschieden. Kollektivvertragliche Arbeitsverhältnisse und Ausbildungsverhältnisse mit Lehrlingen sind wegen der zahlenmäßig kleinen Personengruppe den Vertragsbediensteten zugeordnet. Auf Grund des bestehenden Pragmatizierungsverhaltens und des hohen Altersdurchschnitts wird die Personengruppe der BeamtInnen zukünftig immer kleiner.

Abbildung 4: Krankenstandstage, Fälle und durchschnittliche Dauer



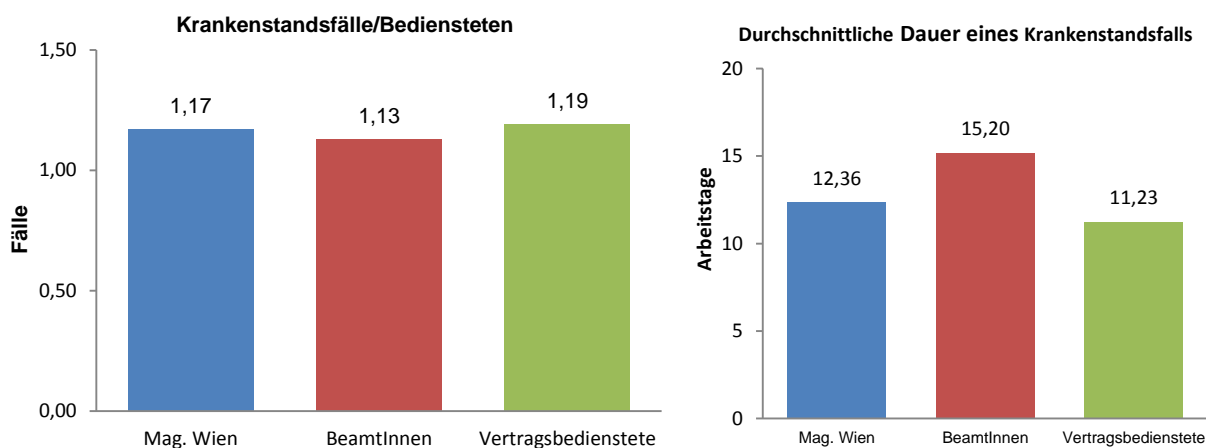


Tabelle 1 Krankenstände – Stadt Wien gesamt, Art des Beschäftigungsverhältnisses

	Krankenstandstage pro Bediensteten in Arbeitstagen	Krankenstandsfälle pro Bediensteten	Ø Dauer eines Falles in Arbeitstagen
Magistrat Wien	14,52	1,17	12,36
BeamtInnen	17,16	1,13	15,20
Vertragsbedienstete	13,38	1,19	11,23

Die Krankenstandstage je Bediensteten der Stadt Wien betragen im Jahr 2016 14,52 Arbeitstage. BeamtInnen weisen mehr Krankenstandstage auf als Vertragsbedienstete.

Die Bediensteten der Stadt Wien sind statistisch gesehen im Schnitt rund einmal jährlich im Krankenstand.

Im Durchschnitt beträgt die Dauer eines Krankenstands 12,36 Arbeitstage. Die Krankenstände der BeamtInnen dauern länger als jene der Vertragsbediensteten.

3.3. Krankenstände nach Alter

Dauer und Häufigkeit von Krankenständen werden vielfach vom Lebensalter beeinflusst.

Abbildung 5: Krankenstandstage pro Bediensteten nach Alter

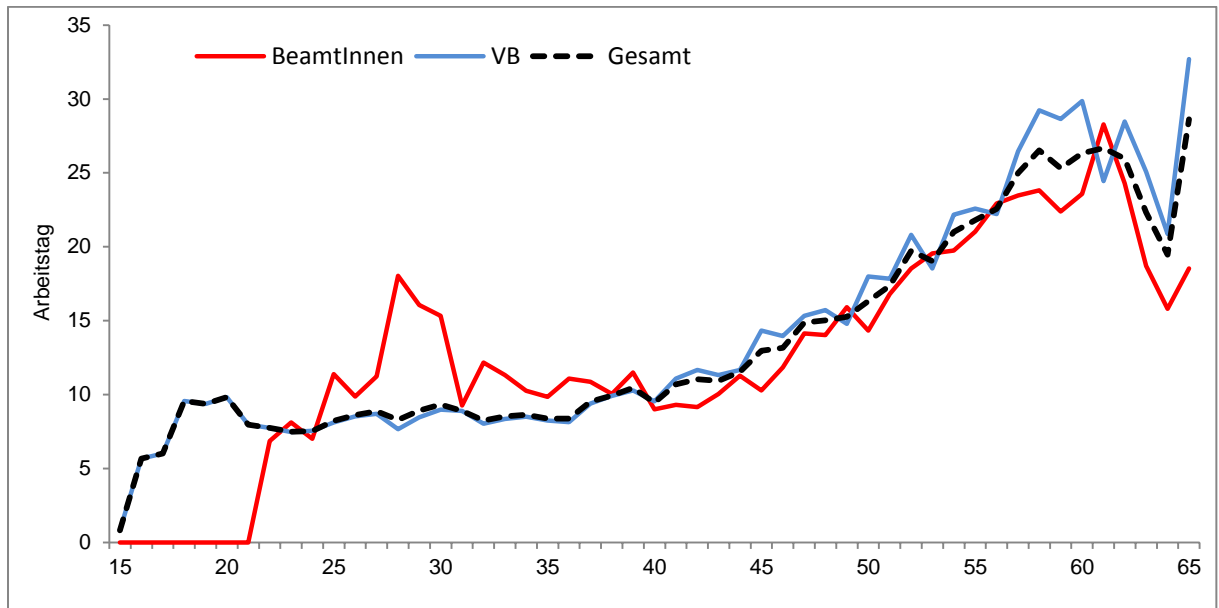


Abbildung 6: Krankenstandstage pro Bediensteten nach Altersgruppen

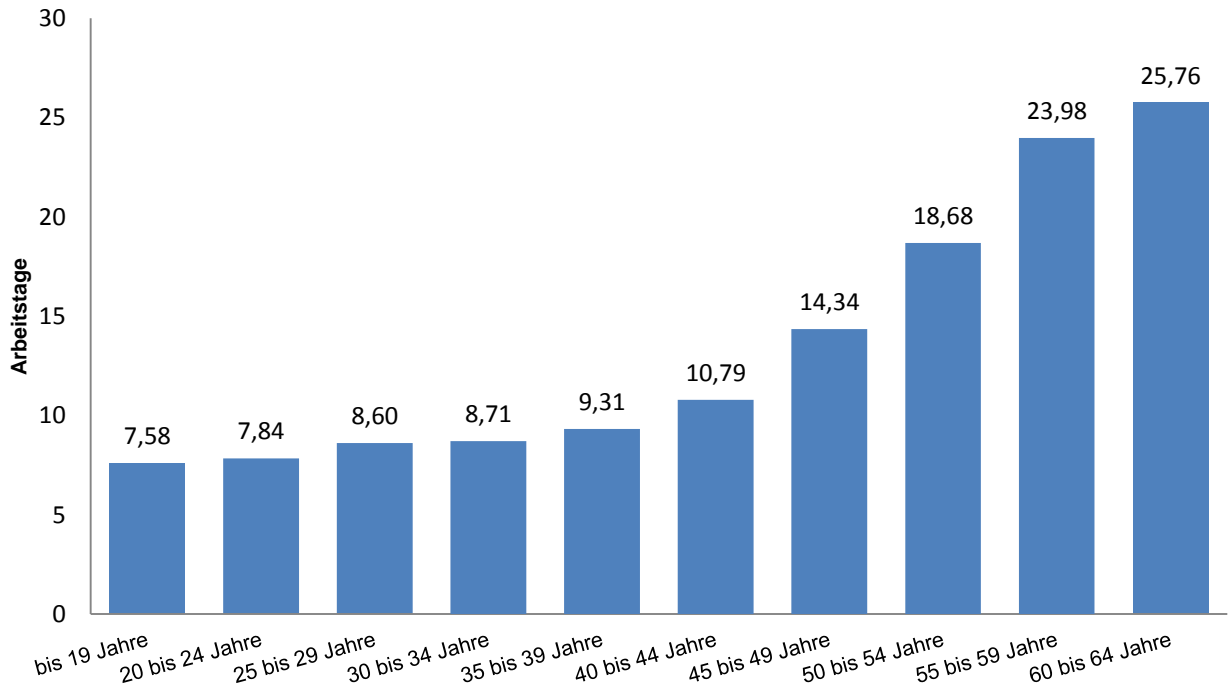


Abbildung 7: Krankenstandsfälle pro Bediensteten nach Altersgruppen

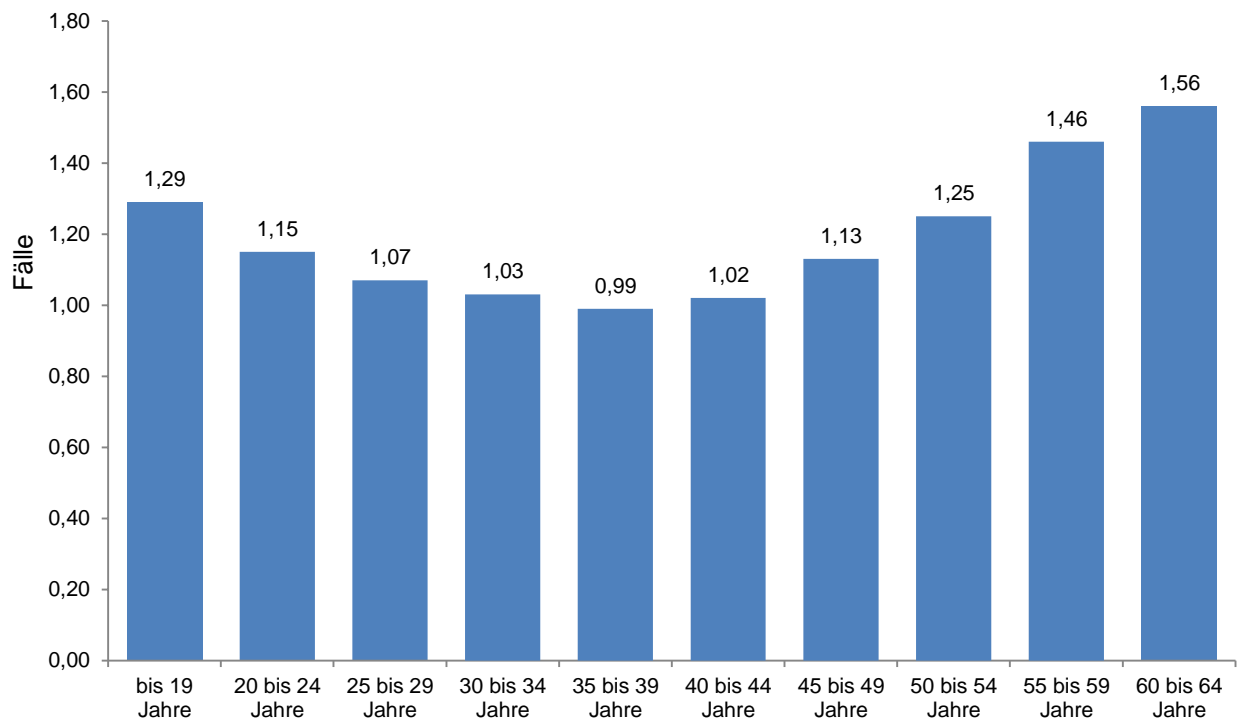
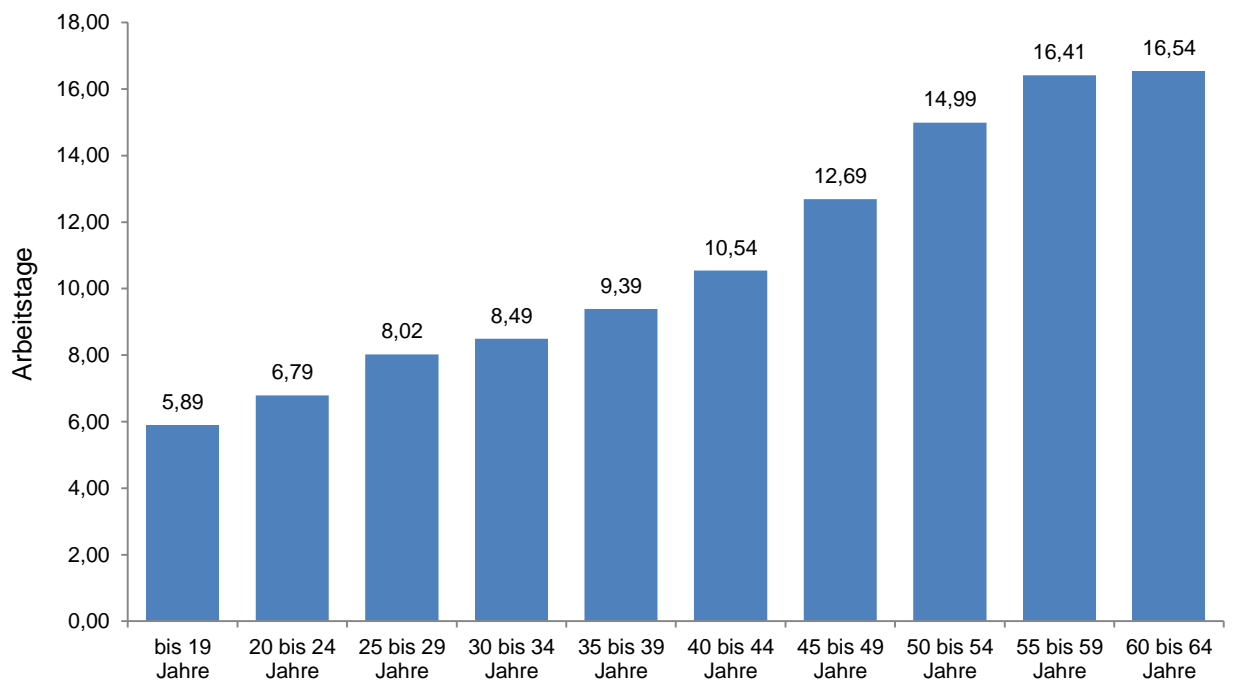


Abbildung 8: Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalles nach Altersgruppen



In den Altersgruppen der unter 40-Jährigen weist die Statistik bezüglich Dauer der Krankenstände und durchschnittlicher Krankenstandstage geringere Werte auf als in den darüber liegenden Altersgruppen. Mit zunehmendem Alter steigen diese Werte kontinuierlich an. Die an Personen zahlenmäßig größten Altersgruppen stellen die 45- bis 49-Jährigen, die 50- bis 54-Jährigen sowie die 55- bis 59-Jährigen dar. In diesen Altersgruppen weist die Statistik die meisten absoluten Krankenstandstage sowie die meisten Krankenstandsfälle aus. In der Regel sind jüngere MitarbeiterInnen öfter, aber kürzer im Krankenstand, die Krankenstände älterer MitarbeiterInnen dauern länger.

Tabelle 2 Krankenstände – Altersgruppen

	Krankenstandstage pro Bediensteten in Arbeitstagen	Krankenstandsfälle pro Bediensteten	Ø Dauer eines Falles in Arbeitstagen
bis 19 Jahre	7,58	1,29	5,89
20 bis 24 Jahre	7,84	1,15	6,79
25 bis 29 Jahre	8,60	1,07	8,02
30 bis 34 Jahre	8,71	1,03	8,49
35 bis 39 Jahre	9,31	0,99	9,39
40 bis 44 Jahre	10,79	1,02	10,54
45 bis 49 Jahre	14,34	1,13	12,69
50 bis 54 Jahre	18,68	1,25	14,99
55 bis 59 Jahre	23,98	1,46	16,41
60 bis 64 Jahre	25,76	1,56	16,54

3.4. Krankenstände nach Geschlecht

Von den rund 66.000 Bediensteten der Stadt Wien sind 64 % Frauen und 36 % Männer. Frauen sind überwiegend in sozialen Bereichen, im Pflegebereich sowie im Verwaltungsdienst, Männer in handwerklicher Verwendung sowie im Feuerwehr- und Ka-

tastrophendienst anzutreffen. Das Krankenstandsverhalten wird neben Alter auch durch die Tätigkeit beeinflusst.

Abbildung 9: Krankenstandstage pro Bediensteten nach Geschlecht

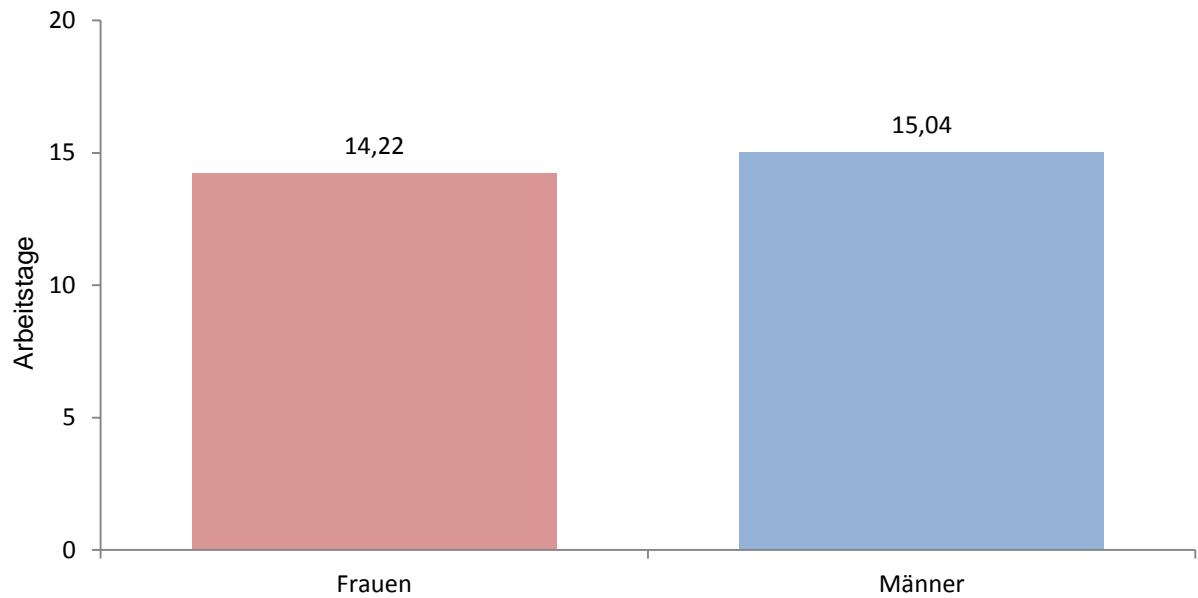


Abbildung 10: Krankenstandsfälle pro Bediensteten nach Geschlecht

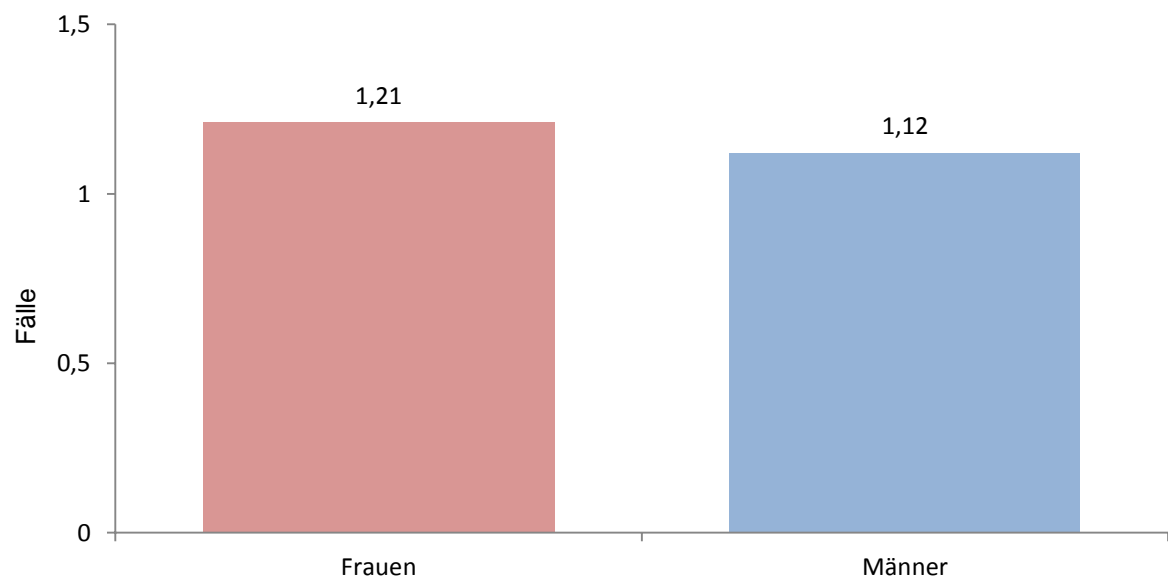


Abbildung 11: Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfallles nach Geschlecht

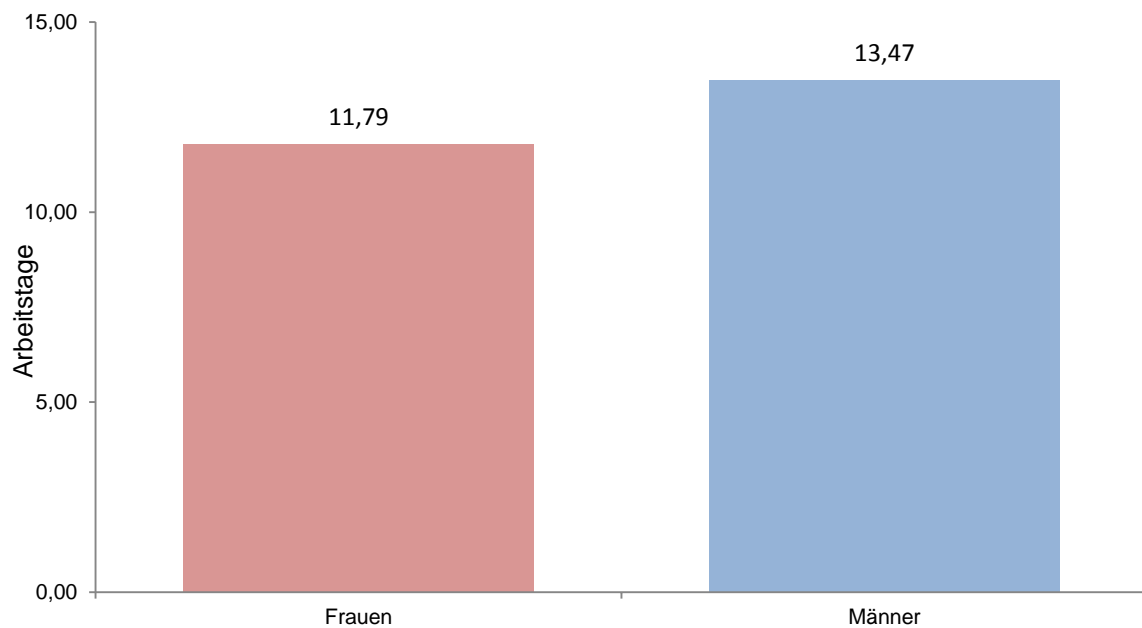


Tabelle 3 Krankenstände – Geschlecht

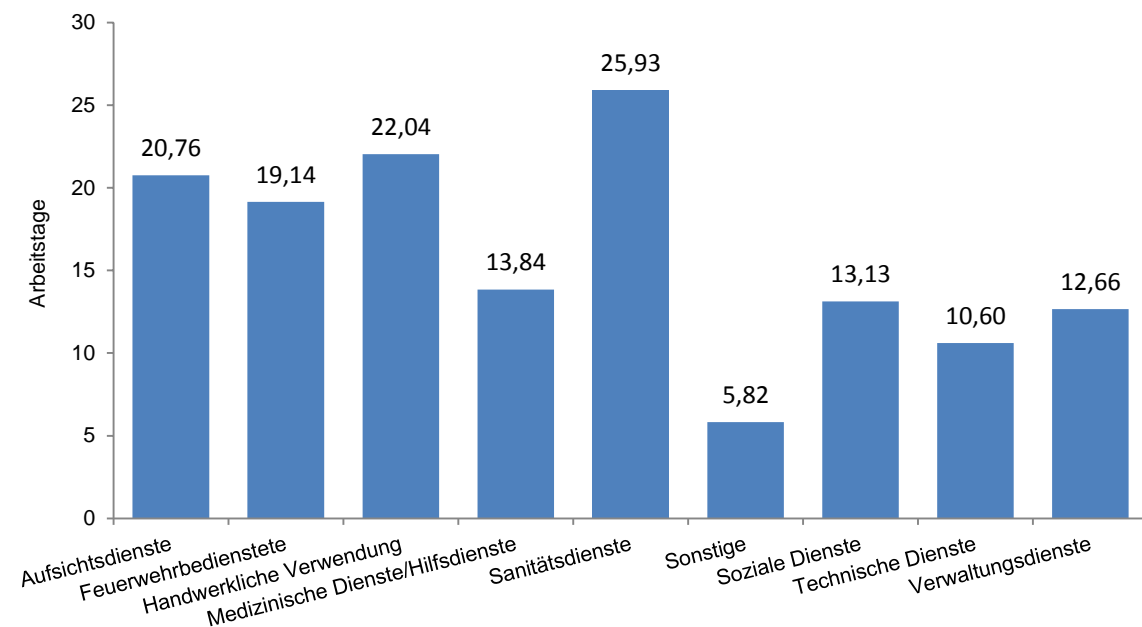
	Krankenstandstage pro Bediensteten in Arbeitstagen	Krankenstandsfälle pro Bediensteten	Ø Dauer eines Falles in Arbeitstagen
Frauen	14,22	1,21	11,79
Männer	15,04	1,12	13,47

Die Statistik weist zu Frauen mehr Krankenstandsfälle aus, die im Vergleich zu den männlichen Kollegen aber hinsichtlich Dauer kürzer sind, sodass im Durchschnitt auf Mitarbeiterinnen weniger Krankenstandstage entfallen.

3.5. Krankenstände nach Berufsgruppen

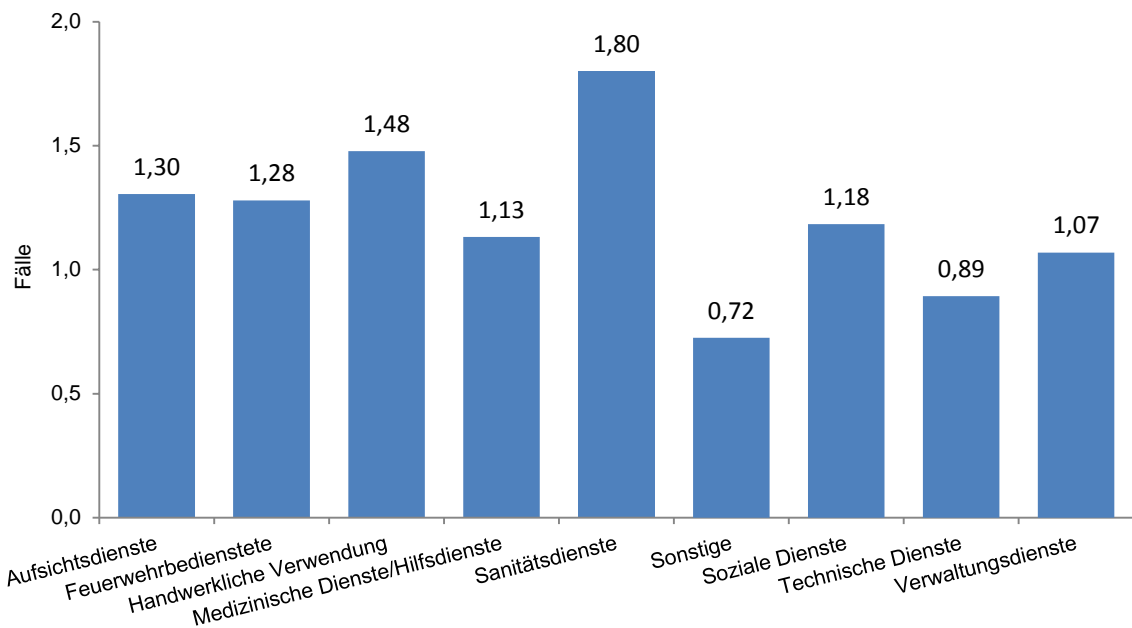
Auf Grund der verschiedensten beruflichen Anforderungen findet sich in den Berufsgruppen ein unterschiedliches Krankenstandsverhalten. Bedienstete z.B. der Berufsgruppen Sanitätsdienste, Handwerkliche Verwendung, Aufsichtsdienste und Feuerwehrbedienstete sind nicht nur höheren Anforderungen an die Arbeitsfähigkeit ausgesetzt, auf Grund psychischer und physischer Belastungen und wechselnder Arbeitszeit sind diese Bediensteten auch stärker krankheitsgefährdet.

Abbildung 12: Krankenstandstage pro Bediensteten nach Berufsgruppen



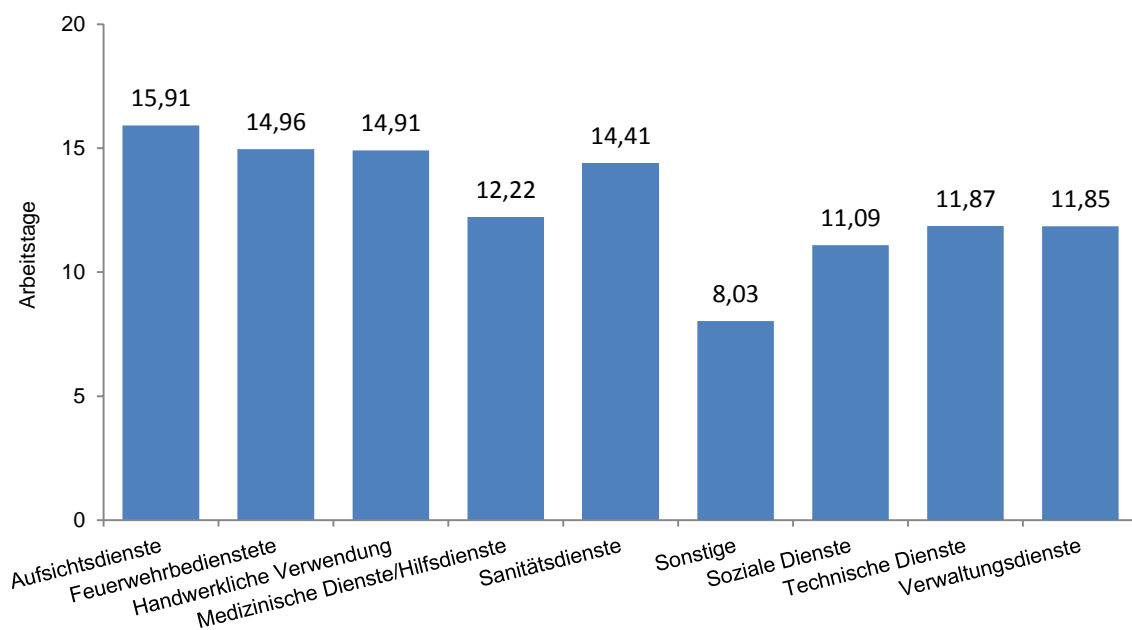
Die Krankenstandstage pro Bediensteten liegen zwischen 5,82 (Sonstige, wie z.B. Lehrer, Aushilfskräfte) und 25,93 (Sanitätsdienste). Die Statistik weist zu den Berufsgruppen Sanitätsdienste und Handwerkliche Verwendung die meisten Krankenstandstage pro Bediensteten aus.

Abbildung 13: Krankenstandsfälle pro Bediensteten nach Berufsgruppen



Die Krankenstandsfälle pro Bediensteten liegen zwischen 0,72 und 1,80. Die Statistik weist zu den Berufsgruppen Sonstige und Technische Dienste die wenigsten Krankenstandsfälle pro Bediensteten, zu den Berufsgruppen Sanitätsdienste und Handwerkliche Verwendung die meisten Krankenstandsfälle pro Bediensteten aus.

Abbildung 14: Durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalles nach Berufsgruppen



Die durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalls ist in den Berufsgruppen Aufsichtsdienste, Feuerwehrbedienste und Handwerkliche Verwendung am höchsten. Besonders an Feuerwehrbedienstete werden hohe Anforderungen an die Arbeitsfähigkeit gestellt.

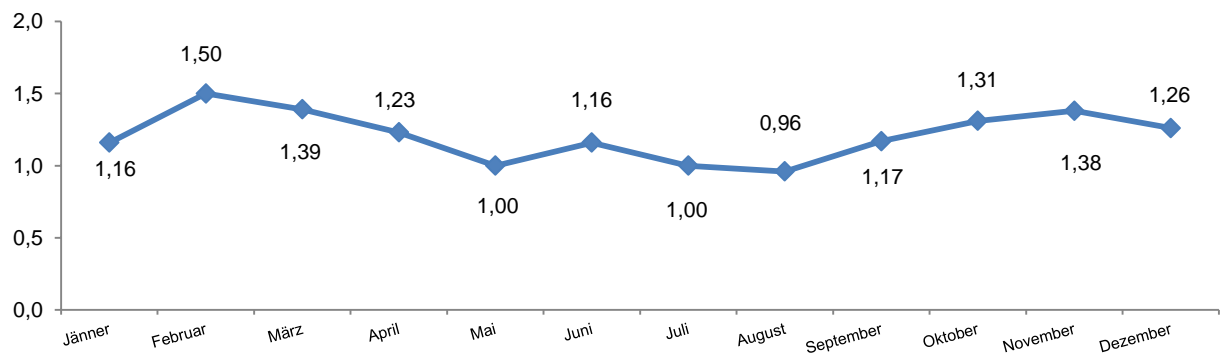
Tabelle 4 Krankenstände – Berufsgruppen

Berufsgruppen	Krankenstandstage pro Bediensteten in Arbeitstagen	Krankenstandsfälle pro Bediensteten	Ø Dauer eines Falles in Arbeitstagen
Aufsichtsdienste	20,76	1,30	15,91
Feuerwehrbedienste	19,14	1,28	14,96
Handwerkliche Verwendung	22,04	1,48	14,91
Medizinische Dienste/Hilfsdienste	13,84	1,13	12,22
Sanitätsdienste	25,93	1,80	14,41
Sonstige	5,82	0,72	8,03
Soziale Dienste	13,13	1,18	11,09
Technische Dienste	10,60	0,89	11,87
Verwaltungsdienste	12,66	1,07	11,85

3.6. Krankenstände im Jahresverlauf

Krankenstände treten im Jahresverlauf nicht linear auf, sondern unterliegen Schwankungen. Die höchsten Werte sind im Februar und März sowie Oktober und November zu verzeichnen. In den Sommermonaten sinken die Krankenstandstage und erreichen im August einen Tiefstwert.

Abbildung 15: Krankenstandstage pro Bediensteten im Jahresverlauf



3.7. Krankenstände nach Abwesenheitsdauer

Eine regelmäßige Erfassung der krankheitsbedingten Fehlzeiten ermöglicht nicht nur aktuelle Betrachtungen und Vergleiche z. B. für bestimmte Zeiträume, sondern auch Betrachtungen nach Abwesenheitsdauer. Die Unterteilung in Kurzzeitkrankenstand und Langzeitkrankenstand sowie die kontinuierliche Betrachtung der Entwicklung der Fehlzeiten soll dazu dienen, mögliche Tendenzen und damit Handlungsbedarf aufzudecken.

Kurzzeitkrankenstände sind Krankenstände mit einer Dauer von 1 bis 3 Tagen. Als Langzeitkrankenstand werden Krankenstände mit einer Dauer von mehr als 50 Tagen gesehen (Landesgesetzblatt für Wien, ausgegeben am 16. Dezember 2013, Dienstrechts-Novelle 2013 – im besonderen Artikel I Dienstordnung 1994 § 26 Abs. 8 und 9 und Artikel III Vertragsbedienstetenordnung 1995 § 11 Abs. 8 und 9: Ein längerer Krankenstand im Sinn des Abs. 8 liegt vor, wenn die Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall länger als 50 Kalendertage dauert).

Im Durchschnitt dauert ein Krankenstand 12,36 Arbeitstage.

Langzeitkrankenstände stellen in den Fallzahlen einen geringen Anteil dar. Die Auswirkung auf die Gesamtsumme der Krankenstandstage ist jedoch erheblich. Kurzzeitkrankenstände haben an den Fallzahlen einen größeren Anteil als Langzeitkrankenstände, auf die Gesamtsumme der Krankenstandstage eine eher geringe Auswirkung. Krankenstände mit einer Dauer von 4 – 50 Tagen erreichen sowohl bei den Fällen als auch bei den Tagen den größten Anteil.

3.8. Krankenstände infolge von Dienstunfällen

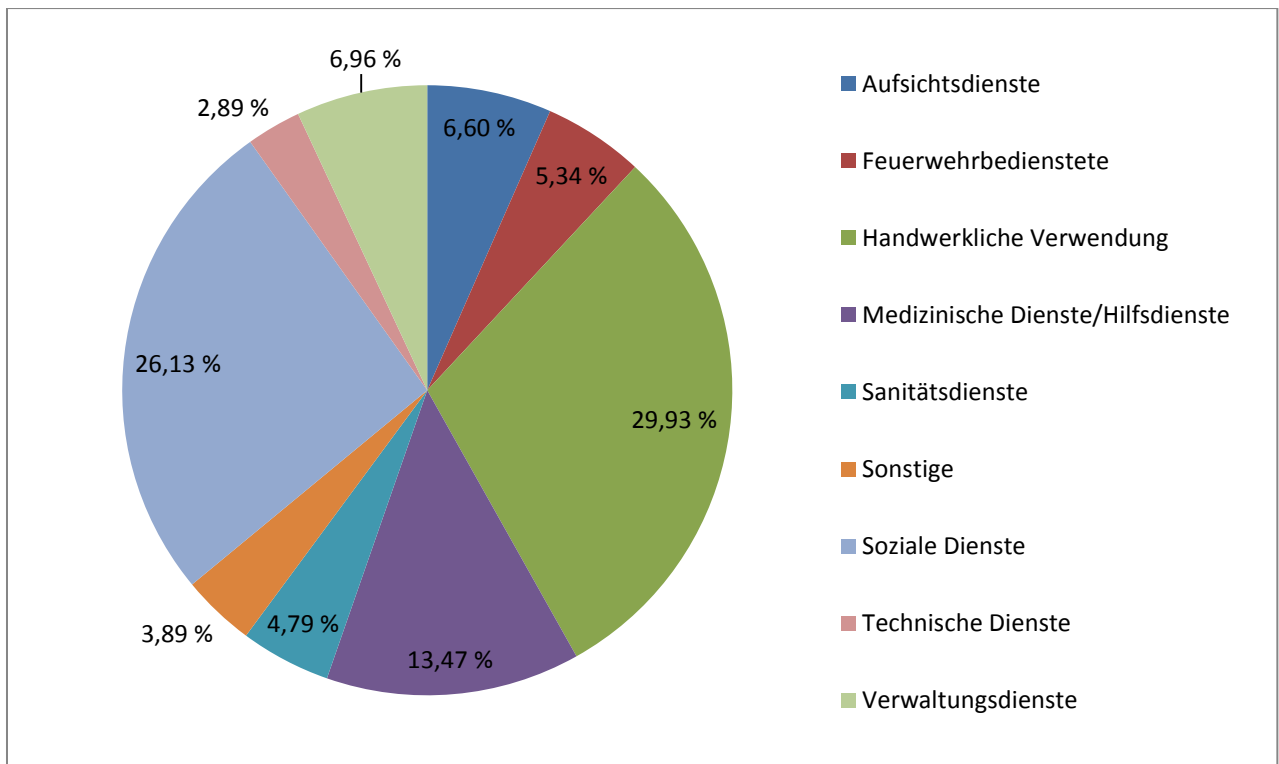
2016 waren 1.106 Dienstunfälle zu verzeichnen. Die meisten Dienstunfälle ereigneten sich in der Berufsgruppe Handwerkliche Verwendung. Auf Grund der Tätigkeit sind diese Bediensteten offensichtlich einem größeren Risiko ausgesetzt, in einen Dienstunfall verwickelt zu werden. Bei den Feuerwehrbediensteten betragen die Dienstunfälle rund 1/5 von denen der Berufsgruppe Handwerkliche Verwendung, dauern aber durchschnittlich mehr als doppelt so lange, da an Bedienstete der Berufsgruppe Feuerwehr u.a. höhere Anforderungen bisweilen beim Einsatz bzw. an die Arbeitsfähigkeit gestellt werden.

Tabelle 5 Anteil an Fehltagen infolge eines Dienstunfalls nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	absolut		pro Bediensteten entfallen			
	Dienstunfälle	AT Krankenstand	Dienstunfälle	AT Krankenstand	Ø Dauer in AT	Unfallrate
Aufsichtsdienste	73	1.655,86	0,04	0,92	22,68	1,10
Feuerwehrbedienstete	59	2.848,87	0,03	1,58	48,29	0,89
Handwerkliche Verwendung	331	7.720,49	0,04	0,82	23,32	5,00
Medizinische Dienste/Hilfsdienste	149	3.988,15	0,01	0,34	26,77	2,25
Sanitätsdienste	53	1.321,39	0,07	1,79	24,93	0,80
Sonstige	43	520,00	0,02	0,19	12,09	0,65
Soziale Dienste	289	6.145,13	0,01	0,27	21,26	4,37
Technische Dienste	32	750,64	0,01	0,18	23,46	0,48
Verwaltungsdienste	77	1.810,53	0,01	0,16	23,51	1,16

Anmerkung: AT Arbeitstage

Abbildung 16: Anteil der Dienstunfälle nach Berufsgruppen



4. Kuraufenthalte

Kuraufenthalte stellen eine Maßnahme zur nachhaltigen Festigung und Besserung der Dienstfähigkeit dar. 2016 waren 2.640 Kuraufenthalte zu verzeichnen. Die Anzahl der Kuraufenthalte nimmt mit steigendem Alter kontinuierlich zu. Personen der Altersgruppen der über 55-Jährigen treten am häufigsten Kuraufenthalte an.

Bedienstete der Berufsgruppen Soziale Dienste und Handwerkliche Verwendung weisen die häufigsten Kuraufenthalte auf, wobei auf die weiblichen Bediensteten der Berufsgruppe Soziale Dienste mehr Kuraufenthalte entfallen, als auf die männlichen Kollegen der Berufsgruppe Handwerkliche Verwendung.

Abbildung 17: Kuraufenthalte pro Bediensteten nach Altersgruppen

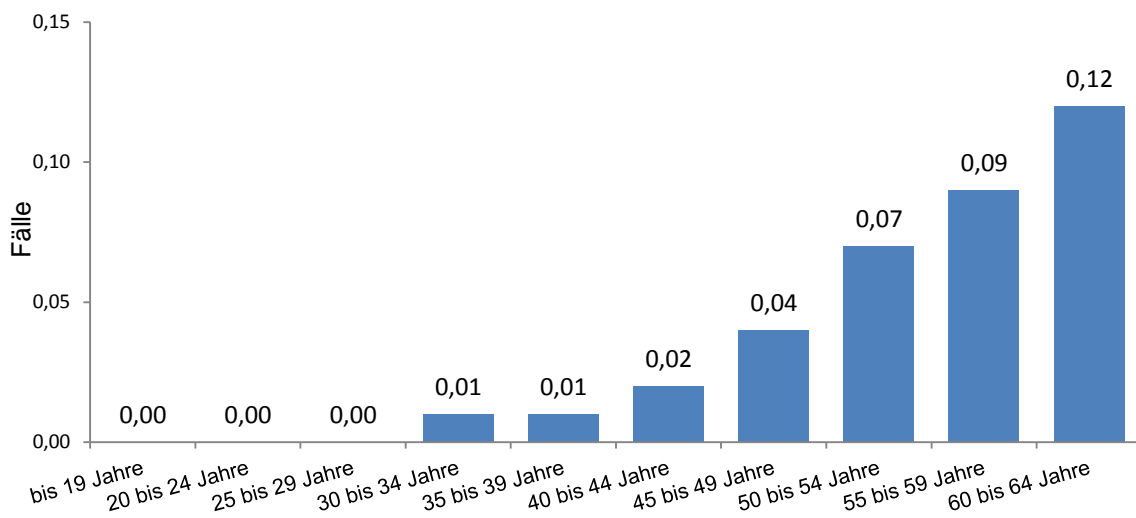
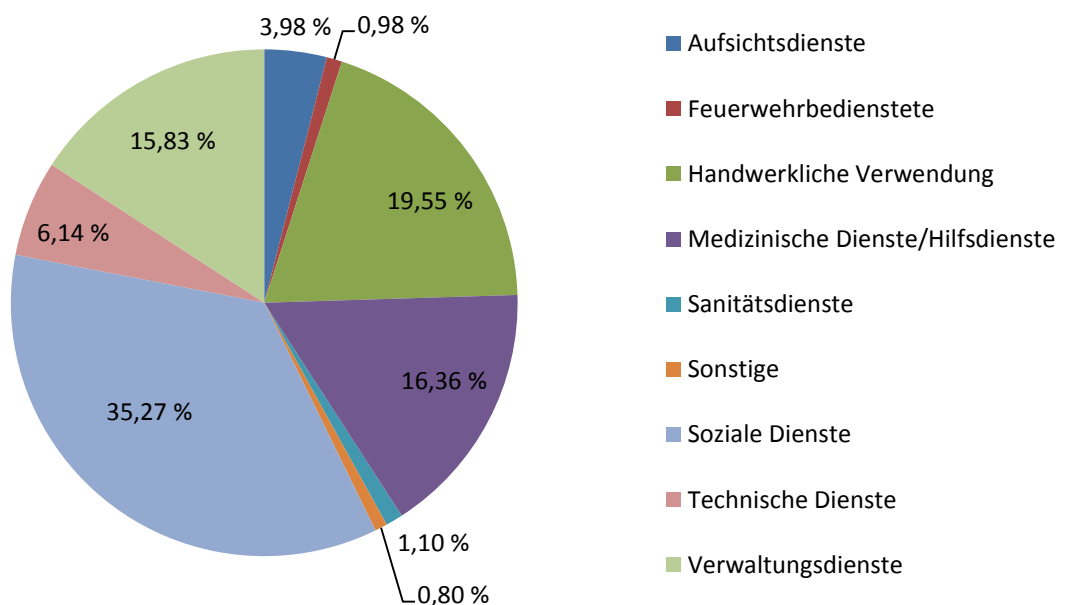


Abbildung 18: Anteil der Kuraufenthalte nach Berufsgruppen



5. Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Fehlzeitenart

Diesem Fehlzeitenbericht werden Abwesenheiten resultierend aus den Absenzen Krankheit, Dienstunfall und Kur zu Grunde gelegt. Von der Gesamtanzahl der Fehlzeitentage entfallen 92,99 % auf Krankheit, 4,22 % auf Kuraufenthalte und 2,79 % auf Dienstunfälle.

Abbildung 19: Fehlzeiten nach Fehlzeitenart

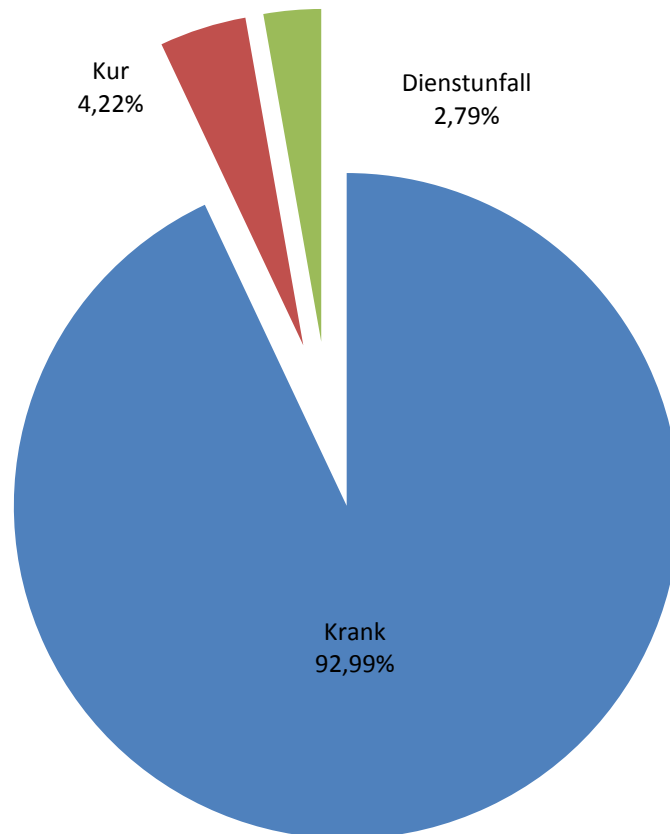


Tabelle 6 Kennzahlen – Krankheit, Dienstunfall, Kur

	Krank- heit	Kur	Dienst- unfall	Gesamt
Abwesenheitstage pro Bediensteten in Arbeitstagen	13,49	0,61	0,40	14,52
Ø Fälle pro Bediensteten	1,12	0,04	0,02	1,17
Ø-Dauer in Arbeitstagen pro Fall	12,08	15,37	24,20	12,36

Teil B: GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI DER STADT WIEN

Die MA 3 nimmt die grundsätzlichen Angelegenheiten des Wiener Bedienstetenschutzgesetzes 1998 und des Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutzgesetzes für die Magistratsdienststellen wahr. Darüber hinaus werden Aktionen, die dem Schutz und der Aufrechterhaltung der Gesundheit von Bediensteten bei ihrer beruflichen Tätigkeit dienen, initiiert und koordiniert.

Projekt- und Schwerpunktüberblick 2016

1. Gesundheitsfördernde Maßnahmen

In Zusammenarbeit mit den Dienststellen wurden bedarfsorientierte, zielorientierte und mitarbeiterInnenpartizipative Angebote der beruflichen Gesundheitsförderung nach arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten erarbeitet und durchgeführt. Themenschwerpunkte bildeten „Burnout-Prävention“, „Ergonomie und Bewegung“, „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“, „Suchtprävention“ und „Beruf 50 plus“. Das bereits begonnene Angebot, gesundheitsfördernde Maßnahmen vermehrt in den Dienststellen vor Ort anzubieten, wurde 2016 weitergeführt. Im Rahmen des Beruflichen Gesundheitsmanagements wurde mit ausgewählten Dienststellen in Kooperation mit fit2work, der WIG (Wiener Gesundheitsförderung) und der youunion-die Daseinsgewerkschaft ein Pilotprojekt betrieben. Ziel ist die Entwicklung eines Prozesses zur Gesundheitsförderung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2. Betriebliche Sozialarbeit

Betriebliche Sozialarbeit leistet Hilfe bei Problemen, die mit der Lebens- und Arbeitssituation verbunden sind. Sie ist ein Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements und hat grundsätzlich als Zielsetzung die Erhaltung der psychosozialen Gesundheit und damit der Arbeitsfähigkeit. Der Ansatz von betrieblicher Sozialarbeit ist ganzheitlich, Probleme von einzelnen Menschen, Gruppen und dem Gemeinwesen werden in ihrer Gesamtheit erkannt (OBDS). Die Ethik der Sozialarbeit ist die Grundlage des Handelns. Ziel ist die organisierte und bedarfsgerechte, auf die Klientin/den Klienten abgestimmte Hilfeleistung unter Beachtung der Freiwilligkeit und unter Einbeziehung eigener aber auch fremder Ressourcen, um einer drohenden Verschlechterung in der Arbeits- oder aber auch Lebenssituation vorzubeugen. Die ganzheitliche und umfassende Anamnese, die sowohl die Erhebung der Gesamtproblematik als auch deren

Strukturierung sowie die Formulierung von eigenen Bedürfnissen und den daraus resultierenden Bedarf beinhaltet, bietet die Grundlage des Unterstützungsangebotes.

Im Rahmen der betrieblichen Sozialarbeit werden persönliche Beratungen bei Einzelfallanliegen im beruflichen, gesundheitlichen und sozialen Kontext sowie bei Konflikten am Arbeitsplatz durch Moderation und Mediation angeboten. Einen Schwerpunkt stellte das "Betriebliche Eingliederungsmanagement" dar. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherigen Aufgaben nicht mehr uneingeschränkt ausüben können, werden bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess individuell unterstützt.

Bei psychischen Problemen im Arbeitsalltag ist die Psychologische Beratungsstelle der MA 3 Ansprechpartnerin für alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unterstützt wird durch individuelle Beratung, um psychisch gesund zu bleiben bzw. wieder gesund und damit auch leistungsfähig zu werden. Darüber hinaus erfolgte die Moderation von Gesundheitszirkeln im Anschluss an die Evaluierung psychischer Belastungen und es wurden Verbesserungsvorschläge für Bereiche mit erhöhten Werten in Bezug auf psychische Belastungen erarbeitet. In Workshops und Vorträgen, z.B. „Stress – Warnsignale erkennen und Bewältigungsstrategien finden“ und „Gesprächsführung für Führungskräfte mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit psychosozialen Problemen und Verhaltensauffälligkeiten“ erfolgte eine thematische Sensibilisierung.

Zielgruppe sind alle MitarbeiterInnen der Stadt Wien, die Unterstützung in psychosozialen Problemlagen benötigen aber auch Führungskräfte werden in diesem Zusammenhang konsultativ beraten.

Neben Beratungen und Vermittlung bei Konflikten am Arbeitsplatz, die Angebote und Handlungsfelder der Betrieblichen Sozialarbeit darstellen, wurde 2016 viel Augenmerk auf Betriebliches Eingliederungsmanagement gelegt

3. Arbeitsmedizinische Betreuung

Neben der Fortführung der arbeitsmedizinischen Kernaufgaben unterstützte das Dezernat Arbeitmedizin die Dienststellen in Fragen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu Diensterleichterungen. Die Evaluierungen arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen und das Ergonomieprojekt wurden weitergeführt. Das Jahr

2016 war durch Prozessmanagement und Strategieentwicklung im Hinblick auf Strukturreformen gekennzeichnet. Insbesondere entwickelte sich im Zuge verschiedener Arbeitsaufträge eine enge Zusammenarbeit mit Fit2work und WiG (Wiener Gesundheitsförderung); die Zusammenarbeit mit der KFA (Krankenfürsorgeanstalt der Stadt Wien) wurde intensiviert. Gemäß dem Projektauftrag „Gesundes Führen“ entstand ein Lehrgang für die obere und mittlere Führungsebene. Hervorzuheben ist die Expertenstellung und interdisziplinäre Zusammenarbeit in zahlreichen Steuerungsgruppen des Pilotprojekts Betriebliches Gesundheitsmanagement „BGM“.

4. Sicherheitstechnische Betreuung

Einen Schwerpunkt 2016 stellte im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren am Arbeitsplatz die Evaluierung des Sichtfeldes des Maschinenführers bei Erdbaumaschinen dar, welche bei den Dienststellen MA 42, MA 48, MA 49 – Landwirtschaftsbetrieb und MA 68 durchgeführt wurde. Empfehlungen für Maßnahmen zur Verbesserung des Sichtfeldes wurden abgegeben. Im Bereich der Wiener Schulen wurde mit unterstützenden Tätigkeiten im Zusammenhang mit Sicherungsmaßnahmen gegen Absturz bei Instandhaltungstätigkeiten, wie z.B. der Reinigung der Fenster, begonnen. In den Dienststellen fanden Schwerpunktschulungen zu arbeitssicherheitsrelevanten Themen, z.B. Umgang mit Gasen, Explosionsschutz, Sicherheit bei Straßenbaustellen sowie im Rahmen des Managementlehrganges im Bereich der Wiener Kindergärten statt. Zudem wurden zahlreiche Übungen mit Handfeuerlöschern durchgeführt.

Teil C: KENNZAHLEN

Kennzahlen sind ein Mittel, um einen objektivierbaren Vergleich zu ermöglichen. Folgende Kennzahlen finden Anwendung:

Durchschnittliche Summe der voll- und teilzeitbeschäftigten zuversetzten MitarbeiterInnen (= durchschnittliche Bedienstetenanzahl)
Anzahl der voll- und teilzeitbeschäftigten zuversetzten MitarbeiterInnen mit und ohne Dienstleistung (ausgenommen sind KrankenpflegeschülerInnen und tageweise Beschäftigte) zum jeweiligen Stichtag. Die monatlichen Werte werden summiert und durch die Anzahl der der Berechnung zugrundeliegenden Monate dividiert. Somit wird die tatsächliche Beschäftigungsdauer aliquot in der Anzahl der Bediensteten berücksichtigt.
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Tagen (= Abwesenheitstage in Arbeitstagen)
Krankheit, Dienstunfälle und Kuraufenthalte aller voll- und teilzeitbeschäftigten zuversetzten MitarbeiterInnen mit und ohne Dienstleistung (ausgenommen sind KrankenpflegeschülerInnen und tageweise Beschäftigte) im jeweiligen Kalenderjahr, wobei nur Fehlzeiten gerechnet werden, an denen tatsächlich keine Dienstleistung (in Stunden) erbracht wurde. Zudem werden Kurzzeitkrankenstände (< 4 Tage) nicht berücksichtigt. Die in den jeweiligen Monaten angefallenen Fehlzeiten werden jener Dienststelle hinzugerechnet, in der der/die betreffende MitarbeiterIn am jeweiligen Monatsende zuversetzt war (d.h. exkl. zugeteilter MitarbeiterInnen). Ist ein/e MitarbeiterIn nicht mit dem Monatsletzten sondern während des Monats aus dem Dienstverhältnis zur Stadt Wien ausgeschieden (z.B. durch Austritt, Entlassung) bleiben die in diesem Monat angefallenen Krankenstandstage in der Gesamtstatistik unberücksichtigt.
Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote pro MitarbeiterIn (=Abwesenheitstage pro Bediensteten)
Krankheitsbedingte Fehlzeiten in Tagen / durchschnittliche Summe der voll- und teilzeitbeschäftigten zuversetzten MitarbeiterInnen im jeweiligen Kalenderjahr bzw. Zeitraum.
Anzahl der Krankenstände (Fälle, Häufigkeit)
Dieser Kennzahl werden die im Kalenderjahr auftretenden Krankenstandsfälle zugrunde gelegt (Summe der Krankenstandsfälle im Kalenderjahr).
Krankenstandsfälle je Bediensteten
Division der Anzahl der Krankenstände durch die durchschnittliche Bedienstetenanzahl.
Durchschnittliche Krankenstandsdauer
Diese Kennzahl errechnet sich aus der Division der Kennzahl Abwesenheitstage in AT durch die Kennzahl Anzahl der Krankenstände (Fälle, Häufigkeit) und gibt die durchschnittliche Dauer eines Krankenstandsfalles in Kalendertagen an. Dieser Wert kann einen Indikator für die Schwere der Erkrankung darstellen.
Unfallrate (Dienstunfälle auf 1000 Bedienstete)
Diese Kennzahl wird ermittelt durch Division der Anzahl der Dienstunfälle durch die Kennzahl durchschnittliche Bedienstetenanzahl mal 1000.