

Personalbericht

Das Personal des Bundes 2018

Daten und Fakten



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

bmoeds.gv.at

Autorinnen und Autoren: Renate Gabmayer, Florian Dohnal, Yeliz Yildirim
Redaktion: Gabriela Kleinrath
Text und Gesamtumsetzung: III/C/7/a HR-Controlling

Fotonachweis: Andy Wenzel/BKA (Cover), Bohmann Verlag/Richard Tanzer (Vorwort)
Grafik: Raphael Van Loo, BMöDS
Druck: BM.I Digitalprintcenter

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 des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an:
iii7@bmoeds.gv.at

Diese Publikation ist abrufbar unter
<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html>

Wien, 2018

ISBN 978-3-903097-24-7

Das Personal des Bundes 2018

Daten und Fakten

Wien, 2018

Inhaltsverzeichnis

1	Öffentlicher Dienst in Österreich	11
1.1	Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden	11
1.1.1	Personalstand der Bundesländer	12
1.2	Internationale Definition des öffentlichen Dienstes: Sektor Staat gem. ESVG	13
1.2.1	Teilsektor Bund gem. ESVG	15
1.2.2	Gesamter Sektor Staat	15
1.2.3	Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich	15
1.2.4	Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben	18
1.2.4.1	Wie viel kostet der öffentliche Dienst?	19
1.2.4.2	Personalausgaben des staatlichen Sektors nach Aufgabenbereichen	19
1.3	Einkommen im öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft	21
2	Organisatorische Struktur des Bundesdienstes	25
2.1	BMG Novelle 2017	25
2.2	Ministerien und nachgeordnete Dienststellen	27
2.3	Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer	29
2.4	Ausgliederungen	31
3	Berufsgruppen im Bundesdienst	35
3.1	Verwaltungsdienst	37
3.2	Lehrpersonen	41
3.3	Exekutivdienst	43
3.4	Militärischer Dienst	46
3.5	Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	49
4	Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst	52
4.1	Verwaltungspraktikum	52
4.2	Rechtspraktikum	53
4.3	Unterrichtspraktikum und Induktionsphase	53
4.4	Lehrlinge	54
4.5	Militärpersonen während der Truppenoffiziersausbildung oder der Unteroffiziersausbildung	55
5	Bundespersonal	56
5.1	Entwicklung der Personalstände	56
5.1.1	Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen	58
5.1.2	Verwaltungsdienst	59
5.1.3	Lehrpersonen	60
5.1.4	Exekutivdienst	61
5.1.5	Militärischer Dienst	62

5.1.6	Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Richteramtsanwärtinnen und Richteramtsanwälter.....	63
5.2	Qualifikationsstruktur.....	64
5.3	Personal nach Art des Dienstverhältnisses.....	66
5.3.1	Bundespokal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ.....	66
5.3.2	Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre.....	68
5.4	Demografie.....	71
5.4.1	Entwicklung der Altersstruktur seit 1995.....	71
5.4.2	Altersstruktur nach Dienstverhältnis.....	74
5.4.3	Altersstruktur nach Berufsgruppen.....	74
5.4.4	Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen.....	75
5.5	Teilbeschäftigung im Bundesdienst.....	76
5.6	Frauen und Männer.....	79
5.6.1	Frauenanteile im zeitlichen Verlauf.....	79
5.6.2	Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft.....	81
5.6.3	Teilbeschäftigung nach Geschlecht.....	82
5.6.4	Frauen in Führungspositionen.....	82
5.6.5	Maßnahmen zur Frauenförderung.....	84
5.6.6	Mütter- bzw. Väterkarenzen.....	85
5.6.7	Babyonat.....	85
5.6.8	Telearbeit.....	86
5.6.9	Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.....	87
5.6.10	Einkommensunterschiede im Bundesdienst.....	88
5.6.11	Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe.....	91
5.7	Fehlzeiten.....	92
5.8	Beamtenpensionen.....	97
5.9	Neupensionierungen.....	97
5.9.1	Arten des Pensionsantritts.....	97
5.9.2	Pensionsantritte, Pensionsantrittsalter und Einkommen der Neupensionierungen.....	98
5.9.3	Entwicklung der Pensionsdaten im Bundesdienst.....	100
6	Personalmanagement des Bundes.....	103
6.1	Organisation des Personalmanagements.....	103
6.2	Dienst- und Besoldungsrecht.....	104
6.2.1	Korruptionsprävention und Integrität.....	106
6.2.2	Zusammenarbeit auf internationaler Ebene.....	107
6.3	Pensionsrecht.....	107
6.3.1	Berechnung der Pensionshöhe.....	107
6.3.2	Finanzierung der Pensionen.....	107

6.3.3	Pensionsantrittsalter.....	108
6.4	Personalsteuerung.....	109
6.4.1	Personalplan und Haushaltsrechtsreform.....	109
6.4.2	Menschen mit Behinderung.....	111
6.4.3	Bewertung von Arbeitsplätzen.....	111
6.5	Personalcontrolling.....	112
6.6	Recruiting und Mobilität.....	114
6.6.1	Attraktiver Arbeitgeber.....	114
6.6.2	Karriere öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at	114
6.6.3	Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl.....	115
6.6.4	Mobilität.....	116
6.6.4.1	Mobilität im Bundesdienst.....	116
6.6.4.2	Internationale Mobilität.....	117
6.7	Personalentwicklung.....	118
6.7.1	Aus- und Weiterbildung.....	119
6.7.1.1	Träger der dienstlichen Aus- und Weiterbildung.....	119
6.7.1.2	Verwaltungsakademie des Bundes.....	119
6.7.2	Wissensmanagement als Kernthema einer innovativen und zukunftsorientierten Organisation	120
6.7.2.1	Leitfaden und Toolbox zur Wissenssicherung bei Personaländerung.....	121
6.7.2.2	Geplanter Ausbau des Wissensmanagements.....	121
6.7.3	Das Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument.....	122
6.7.4	Cross Mentoring im Bundesdienst.....	123
6.7.5	Mitarbeiterbefragung des Bundes.....	123
6.7.6	Gesundheitsmanagement.....	124
6.7.6.1	Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter.....	124
6.7.6.2	Bundes-Bedienstetenschutz: Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.....	124
6.8	Plattformen des Personalmanagements.....	125
6.8.1	Webseite öffentlicher Dienst.....	125
6.8.2	Personalmanagementtagung.....	125
6.8.3	Expertenkonferenzen der Länder.....	125
7	Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung und Verwaltungsinnovation.....	126
7.1	Wirkungsorientierte Steuerung und Folgenabschätzung – ein gemeinsames Konzept.....	126
7.2	Erfahrungen – Angaben zur Wirkungsorientierung im Budget und Umsetzung der wirkungsorientierten Folgenabschätzung.....	127
7.3	Performance Management und Managementanforderungen.....	130
7.4	Wirkungscontrollingstelle des Bundes – Ressortübergreifende Koordination.....	131
7.5	Verwaltungsinnovation: Zukunft gemeinsam gestalten	132
7.5.1	Wettbewerbe	132
7.5.2	innovate – Konferenz zum Innovationsmanagement im öffentlichen Sektor.....	134
7.5.3	GovLabAustria.....	134

8	Technischer Annex	136
8.1	Bezugszeitraum.....	136
8.2	Datenabgrenzung.....	136
8.3	Messgröße.....	136
8.4	Was wird in Kapitel 5.6.4 unter Führungsposition verstanden?.....	137
8.5	Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG.....	138
8.5.1	Gender Pay Gap.....	138
8.5.2	Medianeinkommen (= mittleres Einkommen).....	138
8.5.3	Pensionseinkommen Neupensionierungen.....	138
8.6	Einstufung von Arbeitsplätzen.....	138
8.7	Daten- und Informationsquellen.....	139
9	Abkürzungsverzeichnis	140
10	Tabellenverzeichnis	141
11	Abbildungsverzeichnis	142

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!



Heinz-Christian Strache
Vizekanzler,
Bundesminister für
öffentlichen Dienst und Sport
© Johannes Zinner

Der Staat hat sich in den letzten 20 Jahren grundlegend und positiv verändert. Wurde er früher als Obrigkeitsstaat wahrgenommen, hat er sich immer mehr zu einem kundenorientierten Dienstleister entwickelt.

Die Verwaltung als institutionalisierte Form des staatlichen Handelns muss nicht nur mit dieser Entwicklung Schritt halten, sondern auch zeitnah und adäquat auf sich ändernde gesellschaftliche Verhältnisse, auf neue Aufgaben und Herausforderungen sowie auf rasante technische Veränderungen reagieren.

Dem Personal der Verwaltung und seinem Management kommt dabei freilich eine Schlüsselfunktion zu.

Fälschlicherweise wird Österreich gerne als „Beamtenrepublik“ bezeichnet und dargestellt. Faktum ist aber, dass Österreich mit der Größe seines öffentlichen Sektors seit Jahren deutlich unter dem OECD-Durchschnitt liegt. Diese Entwicklung könnte in der nahen Zukunft noch verstärkt werden.

Vor dem Hintergrund der bevorstehenden einschneidenden demografischen Entwicklung, wonach rund 48% der Bundesbediensteten in den kommenden 13 Jahren altersbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden werden, wird das Personalmanagement besonders gefordert sein.

Es gilt ein zukunftsfähiges, flexibles und effizientes Organisations- und Personalmanagement zu etablieren. Es gilt, die Chancen der Digitalisierung optimal zu nutzen. Und es gilt, insbesondere den Wissenstransfer in den von den Abgängen betroffenen Organisationen sicherzustellen, um die hohe Qualität der Leistungserbringung durch den öffentlichen Dienst im Interesse der Bürgerinnen und Bürger auch in Zukunft gewährleisten zu können.

Die Sektion III des BMöDS gestaltet nicht nur die dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen und die Personalbewirtschaftung im Bund, sondern sie unterstützt die Ressorts bei ihren herausfordernden Aufgaben auch im Bereich Personalentwicklung und Personalcontrolling in vielfältiger Weise. Der vorliegende aktuelle Personalbericht 2018 gibt einen guten gesamthaften Überblick und erleichtert die ressortspezifische Standortbestimmung.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und lade Sie sehr herzlich ein, mit der Sektion III des BMöDS in Kontakt zu treten, wenn Sie das eine oder andere Thema vertiefen möchten.

Heinz-Christian Strache

Vorwort

Werte Leserinnen und Leser!

Das „Personaljahrbuch“ der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation ist ein umfangreiches Nachschlagewerk zum breiten Themenfeld Personalmanagement im Bundesdienst. Insbesondere werden der interessierten Öffentlichkeit Zahlen und Fakten über den gesamten öffentlichen Dienst übersichtlich und transparent dargestellt.

In der seit vielen Jahren jährlich erscheinenden Publikation, wird einerseits Kontinuität groß geschrieben um für langjährige Leserinnen und Leser übersichtlich zu bleiben, andererseits werden aktuelle Entwicklungen aufgenommen. Im Kapitel 2.1. (BMG-Novelle 2017) beispielsweise werden die Verschiebungen des Bundespersonals dargestellt, welche sich auf Grund der Nationalratswahl im Jahr 2017 und der daraus resultierenden BMG-Novelle (BGBl. I Nr. 164/2017) ergeben haben.

Kontinuität ist nicht nur in dieser Broschüre zu erkennen, sondern auch bei den Aktivitäten des Personalmanagements des Bundes. Der Bundesdienst ist seit Jahren Vorreiter bei der Gleichstellung von Frauen und Männern. Auch dieses Jahr ist das sogenannte „Gender-Pay-Gap“ auf 11% zurückgegangen und liegt signifikant unter dem Wert in der Privatwirtschaft. Die Gründe dafür können Sie in Kapitel 5.6.9 (Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) detailliert nachlesen. Auch der Frauenanteil insgesamt und der Anteil der Frauen in Führungspositionen sind auf 42,1% bzw. 35,3% weiter angestiegen. Hier zeigt sich allerdings auch, dass noch Aufholpotential besteht und wir uns nicht zurücklehnen sollten, sondern auch in Zukunft weitere Aktivitäten setzen müssen und werden. Informationen zum Thema „Frauen und Männer“ im Bundesdienst finden Sie im Kapitel 5.6 (Frauen und Männer).

Ein weiterer langjähriger Trend ist die Entwicklung des faktischen Pensionsantrittsalters der Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst. In den letzten zehn Jahren ist das durchschnittliche Pensionsantrittsalter um rund zwei Jahre angestiegen. Diese Entwicklung ist das Ergebnis von zahlreichen Maßnahmen im Pensionsrecht der Bundesbeamten. An welchen „Stellschrauben“ hier in den letzten Jahren gedreht wurden erfahren Sie in den Kapiteln 5.9 (Neupensionierungen) und 6.3 (Pensionsrecht).

Einen umfangreichen Überblick über die Aktivitäten und Projekte im Personalmanagement und der Verwaltungsinnovation der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation liefern die Kapitel sechs (Personalmanagement des Bundes) und sieben (wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung und Verwaltungsinnovation). Personalentwicklung und –planung, Wissensmanagement, Mobilität, Wirkungsorientierung sind dabei einige der Themen, mit denen sich die Sektion aktuell auseinandersetzt.

Ich wünsche Ihnen ein interessantes und anregendes Lesen!

Sektionschefin Mag.^a Angelika Flatz



Sektionschefin
Mag.^a Angelika Flatz
© Bohmann Verlag/Richard
Tanzer

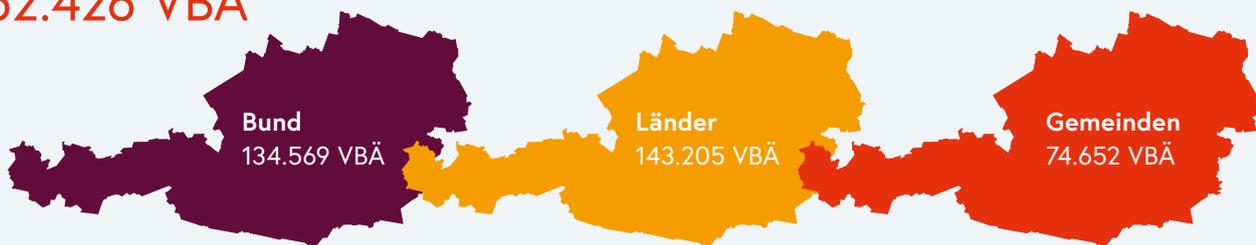
Short Facts

Der überwiegende Teil öffentlicher Leistungen wird in Österreich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Gebietskörperschaft, also von Bundes-, Landes- oder Gemeindebediensteten, erbracht. Deren Gesamtheit wird gemeinhin als öffentlicher Dienst bezeichnet.

Die Personalstände in den Gebietskörperschaften

Gesamt

352.426 VBÄ



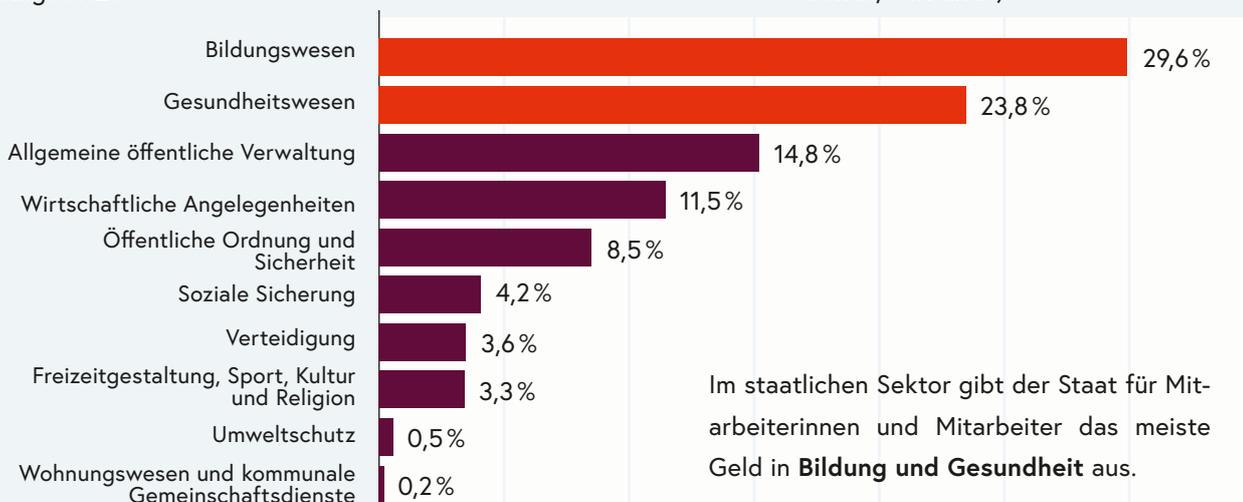
Die Personalstände im Sektor Staat*

Gesamt

733.300 Personen

In **welchen Politikfeldern** sind die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im staatlichen Sektor eingesetzt:

Neben den Gebietskörperschaften (Bund, Länder und Gemeinden) zählen zum Sektor Staat auch die Sozialversicherungsträger, die Kammern und rund 400 Institutionen mit eigener Rechtspersönlichkeit (AG, GmbH, Vereine, Anstalten, Universitäten, Fachhochschulen, Fonds, Verbände).



Im staatlichen Sektor gibt der Staat für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das meiste Geld in **Bildung und Gesundheit** aus.

*Daten 2016; Definition Sektor Staat: Abgrenzung gem. ESVG 2010.

1 Öffentlicher Dienst in Österreich

1.1 Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden

Der überwiegende Teil öffentlicher Leistungen wird in Österreich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Gebietskörperschaft, also von Bundes-, Landes- oder Gemeindebediensteten, erbracht. Deren Gesamtheit wird gemeinhin als öffentlicher Dienst bezeichnet. Die Grenzen dieses Begriffs sind jedoch fließend, denn gerade in den letzten Jahren kam es auf allen Verwaltungsebenen zu Ausgliederungen bzw. wurde die Erfüllung öffentlicher Aufgaben auf Gesellschaften, Anstalten, Fonds etc. übertragen, von denen einige nach wie vor zum staatlichen Sektor gezählt werden können.

Tabelle 1: Personalstand der Gebietskörperschaften

	Personalstand
Bund	134.569
Länder	143.205
Gemeinden	74.652
Gesamt	352.426

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten, exkl. ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe.

Datenstand: Bund 31.12.2017, Länder 2017 und Gemeinden 2016

Quelle: Bund – MIS, Länder – eigene Angaben der Bundesländer auf Basis des österreichischen Stabilitätspaktes, Gemeinden – Statistik Austria

Große Aufgabenbereiche des Bundes stellen die Innere und Äußere Sicherheit, der Bildungsbereich (Bundesschulen) sowie der Finanz- und Justizbereich dar. Die Personalkapazität des Bundes betrug 134.569 Vollbeschäftigtenäquivalente (VBÄ) im Jahr 2017. Darüber hinaus waren 5.943 Bundes Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen, sowie 11.737 in den Nachfolgesellschaften der Post tätig.

Bei den neun Bundesländern waren 143.205, bei den 2.100 Gemeinden (ohne Wien, Stand 2016) rund 75.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Des Weiteren

waren rund 91.300¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Landeskrankenanstalten und rund 8.600 in sonstigen, ausgegliederten Dienststellen tätig.

1.1.1 Personalstand der Bundesländer

Große Bereiche der Bundesländer sind die Ämter der Landesregierungen, Bezirkshauptmannschaften, Bau- und Agrarbehörden, Straßenverwaltungen und zum Teil auch der Pflegebereich. Die Personalstände der Bundesländer unterscheiden sich hinsichtlich Organisation und Umfang der Aufgabenwahrnehmung deutlich. Ein Beispiel sind Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen und –helferinnen und -helfer: Während sie in Niederösterreich zum Teil in den Personalständen des Landes enthalten sind und dort eine große Personengruppe darstellen, sind sie in anderen Bundesländern keine Landes-, sondern Gemeindebedienstete und scheinen daher nicht im Personalstand des Landes auf. Gleiches gilt für Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer sowie Pflegebedienstete.

Eine spezielle Stellung innerhalb der Landesbediensteten nehmen Landeslehrerinnen und Landeslehrer ein. Mit rund 67.800 VBÄ sind sie eine der größten Gruppen im öffentlichen Dienst. Sie sind zwar Landesbedienstete und somit in obigem Personalstand der Länder enthalten, ihr Personalaufwand wird jedoch weitestgehend vom Bund im Rahmen des Finanzausgleichs getragen. Landeslehrerinnen und Landeslehrer unterrichten an allgemein bildenden Pflichtschulen (Volksschulen, Neuen Mittelschulen etc.), an Berufsschulen sowie an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen. Der Ersatz des Personalaufwands durch den Bund erfolgt für allgemeinbildende Pflichtschulen zu 100% bei den beiden anderen Schultypen zu 50%.

Bedienstete der Landeskrankenanstalten mit einer Personalkapazität von rund 91.300 VBÄ stellen hinsichtlich der Zuordnung einen Sonderfall dar und sind im Personalstand in Tabelle 1 nicht enthalten. Sie sind zwar in allen Bundesländern überwiegend Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Landes, die Landeskrankenanstalten haben jedoch durch diverse landesgesetzliche Regelungen in unterschiedlichem Maß Eigenständigkeit erlangt. Mit zwei Ausnahmen (Wien, Niederösterreich) sind die Landeskrankenanstalten dem ausgegliederten Bereich zuzurechnen. Darüber hinaus sind rund 8.600 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Länder in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen tätig.

1 davon rund 44.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nicht ausgegliederten Krankenanstalten (NÖ, Wien) und rund 46.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ausgegliederten Krankenanstalten

Tabelle 2: Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen

Personalstand	Gesamt	BGLD	KTN	STMK	TIROL	VLBG	SLBG	OÖ	NÖ	WIEN
Landesverwaltung	75.424	1.696	3.602	6.595	4.078	1.637	2.428	8.334	16.834	30.220
Landeslehrerinnen und Landeslehrer	67.781	2.128	4.479	8.928	6.276	3.940	4.391	12.538	12.467	12.635
Gesamt	143.205	3.824	8.081	15.523	10.354	5.577	6.819	20.872	29.301	42.855
Landeskrankenanstalten (nicht ausgegliedert)	44.428	0	0	0	0	0	0	0	17.391	27.037
Gesamt	187.633	3.824	8.081	15.523	10.354	5.577	6.819	20.872	46.691	69.892
VB in %	67 %	74 %	56 %	70 %	49 %	70 %	54 %	60 %	74 %	69 %

Tabelle 3: Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen

Personalstand	Gesamt	BGLD	KTN	STMK	TIROL	VLBG	SLBG	OÖ	NÖ	WIEN
Landesbedienstete in ausgegliederten Krankenanstalten	46.885	1.764	6.418	14.912	6.656	3.423	4.773	8.940	0	0
Landesbedienstete in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen	8.551	92	122	464	28	38	166	372	329	6.939
Gesamt	55.436	1.856	6.540	15.376	6.685	3.461	4.939	9.311	329	6.939
VB in %	91 %	99 %	99 %	99 %	99,9 %	99,9 %	99 %	95 %	77 %	42 %

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten ohne Ausbildungsverhältnisse (z.B. Lehrlinge),

Vertragsbedienstete und Bedienstete auf Basis eines Kollektivvertrags;

Laut Auskunft des Wiener Magistrats ist der Wiener Krankenanstaltenverbund kein eigener Rechtsträger, sondern eine „Dienststelle eigener Art“. Die dort tätigen Bediensteten sind daher nicht dem ausgegliederten Bereich zuzurechnen. Ähnliches gilt für Niederösterreich.

Summarische Differenzen sind auf Rundungen zurückzuführen.

Nähere Informationen zu den Ausgliederungen des Bundes sind unter Kapitel 2.4 zu finden.

1.2 Internationale Definition des öffentlichen Dienstes: Sektor Staat gem. ESVG

In Kapitel 1.1 wurde schon angesprochen, dass die Erstellung ehemals staatlicher Leistungen im Laufe der letzten Jahre zunehmend auf eigenständige Gesellschaften privaten

oder öffentlichen Rechts übertragen wurde. Einige dieser Gesellschaften agieren in einem privatwirtschaftlichen Umfeld. Viele erstellen ihre Leistungen jedoch weiterhin überwiegend im öffentlichen Auftrag und werden zumeist über gedeckelte Zuschüsse einer Gebietskörperschaft teilfinanziert. Versteht man den öffentlichen Sektor als jenen Bereich der Volkswirtschaft, der öffentliche Güter produziert, wird deutlich, dass die Zahl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch Ausgliederungen auf allen staatlichen Ebenen gewachsen ist.

Die Abgrenzung des Begriffs öffentlich Bediensteter nur anhand eines Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft deckt heute daher nicht mehr alle Menschen ab, die an der Erstellung öffentlicher Leistungen beteiligt sind. Will man den Begriff öffentlicher Dienst weiter fassen, ist es notwendig, Kriterien zu definieren, anhand derer entschieden werden kann, welche Institutionen zum öffentlichen Bereich zu zählen sind.

Eine international anerkannte und als Gemeinschaftsrecht auch für Österreich bindende Abgrenzung findet sich im Europäischen System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, kurz ESG. Dieses enthält Kriterien, wann eine Einrichtung – und damit auch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – dem Sektor Staat zuzuordnen ist. Es orientiert sich dabei vor allem an funktionellen und ökonomischen Kriterien. Danach werden zum Sektor Staat jene Institutionen gezählt, die in irgendeiner Form unter – wenn auch geringem – staatlichem Einfluss stehen und gleichzeitig in ihrer Leistungserstellung und Preissetzung nicht marktbestimmt sind, sowie ihre Kosten zu weniger als 50% aus eigenen Umsätzen decken können.

Neben den Gebietskörperschaften sind das die Sozialversicherungsträger, die Kammern sowie rund 400 Institutionen mit eigener Rechtspersönlichkeit (AG, GmbH, Vereine, Anstalten, Universitäten, Fachhochschulen, Fonds, Verbände). Einige dieser Institutionen waren ursprünglich Organisationseinheiten von Gebietskörperschaften und wurden durch Ausgliederung zu eigenen Rechtsträgern, andere wurden zum Zweck der Erfüllung öffentlicher Aufgaben neu gegründet. Abhängig davon, von welcher Gebietskörperschaft diese Institutionen überwiegend finanziert und kontrolliert werden, werden sie sogenannten Teilsektoren zugeordnet: Teilsektor Bund, Teilsektor Länder, Teilsektor Gemeinden und Teilsektor Sozialversicherung.

Im Jahr 2014 wurde eine Umstellung der Klassifikation vom ESG 95 zum derzeit gültigen ESG 2010 vorgenommen. Ab September 2014 ist diese Systematik von allen EU-Mitgliedsländern verpflichtend anzuwenden. Das ESG 2010 führt dazu, dass aufgrund einer geänderten Abgrenzung nun 22 öffentliche Krankenhäuser und drei große öffentliche Transportunternehmen (ÖBB Personenverkehr AG, ÖBB Infrastruktur AG und Wiener Linien GmbH) sowie der ORF zum Sektor Staat zu zählen sind. Dies hat zur Folge, dass im Vergleich zu ESG 1995 der Sektor Staat rund 120.000 Beschäftigte mehr hat. Diese waren vorher Beschäftigte des privaten Sektors. Von diesen 120.000 Beschäftigten fallen rd. 60.000 alleine auf die Landeskrankenanstalten.

1.2.1 Teilsektor Bund gem. ESVG

Gemäß Daten der Statistik Austria umfasst der gesamte Teilsektor Bund für das Jahr 2016 rund 288.000 Beschäftigungsverhältnisse. Neben der Gebietskörperschaft Bund werden mit dem Begriff Teilsektor Bund rund 300 weitere Einheiten zusammengefasst, darunter 43 Universitäten und Fachhochschulen, 13 Bundeskammern sowie zahlreiche Bundesfonds und weitere ausgegliederte Einrichtungen (wie beispielsweise ÖBB und ORF), wobei nicht alle Einheiten eigenes Personal beschäftigen (rund 100). In Summe betrug die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse dieser Einheiten rund 115.000.

1.2.2 Gesamter Sektor Staat

Was die Größe des gesamten Sektors Staat gem. ESVG 2010 betrifft, liegen sowohl von der Statistik Austria, als auch von der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) Schätzungen vor. Diese belaufen sich für 2016 auf rund 733.300 Personen (Statistik Austria). Auf Basis dieser Schätzungen, die für sämtliche OECD-Mitgliedstaaten vorliegen, ist es der OECD möglich, internationale Vergleiche anzustellen.

Durch die Abgrenzung des Sektors Staat anhand ökonomischer und funktioneller Merkmale kann auch davon ausgegangen werden, dass Daten vergleichbar sind, weil die Zuordnung einer Einheit unabhängig davon ist, ob sie staatlich oder unter privater Rechtsform organisiert ist.

Obwohl in der Abgrenzung des ESVG der öffentliche Bereich in Österreich mehr umfasst, als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gebietskörperschaften, ist er im internationalen Vergleich unter dem OECD-Durchschnitt.

1.2.3 Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich

Wegen der unterschiedlichen Größe von Staaten ist es nicht zielführend, die absolute Anzahl öffentlich Bediensteter zu vergleichen. In diesem Vergleich würden bevölkerungsreiche Staaten, die entsprechend mehr Menschen im Staatsdienst beschäftigen, am oberen Ende der Skala aufscheinen.

Die Größe des öffentlichen Dienstes wird daher in relativen Zahlen, also durch den Anteil öffentlich Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung, ausgedrückt. Die derzeit verfügbaren Daten der OECD zu diesem Thema stammen aus der Publikation *Government at a Glance 2017* und beziehen sich auf das Jahr 2015. Dem Vergleich liegt die Abgrenzung des staatlichen Sektors gemäß ESVG 2010 zugrunde (siehe Kapitel 1.2). In Tabelle 4 sowie Abbildung 1 werden die OECD-Mitgliedstaaten verglichen. In Österreich betrug 2015 der Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 15,9%². Österreich lag damit unter dem Durchschnitt der OECD-Mitgliedstaaten von 18,1%.

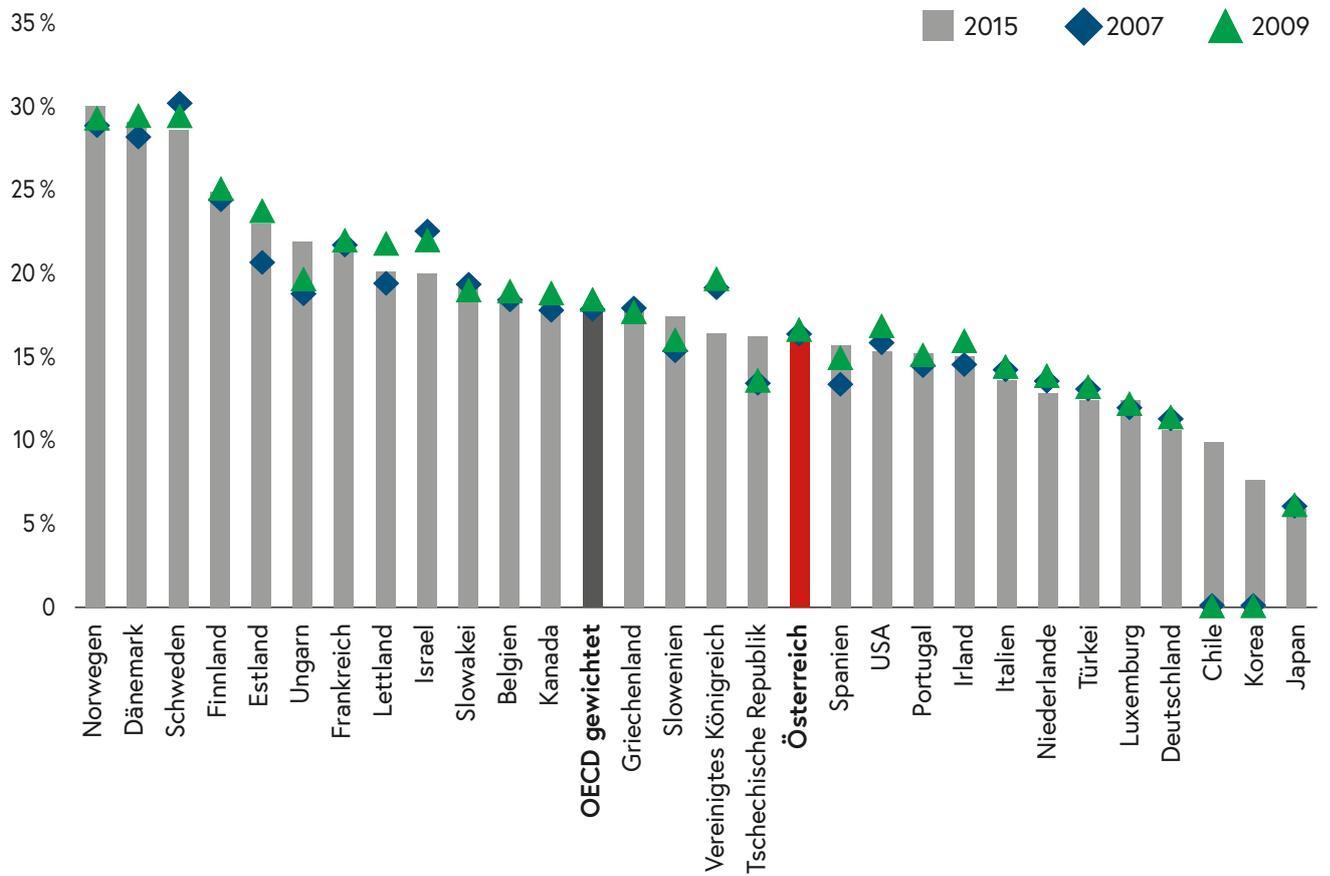
2 Auf Grund der ESVG-Revision im Jahr 2014, sowie Änderungen der Berechnungsmethoden (Personen statt VBÄ bzw. Erwerbstätige statt Erwerbsfähige) sind die Werte für Österreich mit der letzten *Government at a Glance* Publikation an der Österreich beteiligt war (2013), nicht bzw. nur unter Berücksichtigung dieser Änderungen vergleichbar.

Tabelle 4: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2015

Land		Land	
Norwegen	30,0%	Vereinigtes Königreich	16,4%
Dänemark	29,1%	Tschechische Republik	16,2%
Schweden	28,6%	Österreich	15,9%
Finnland	24,9%	Spanien	15,7%
Estland	23,0%	USA	15,3%
Ungarn	21,9%	Portugal	15,2%
Frankreich	21,4%	Irland	15,0%
Lettland	20,1%	Italien	13,6%
Israel	20,0%	Niederlande	12,8%
Slowakei	19,4%	Türkei	12,4%
Belgien	18,5%	Luxemburg	12,4%
Kanada	18,2%	Deutschland	10,6%
OECD gewichtet	18,1%	Chile	9,9%
Griechenland	18,0%	Korea	7,6%
Slowenien	17,4%	Japan	5,9%

Quelle: Government at a Glance 2017 – © OECD 2017

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2015

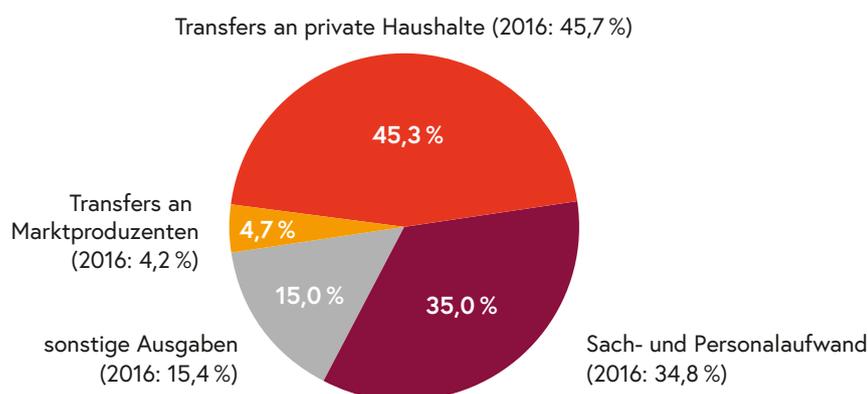


Quelle: Government at a Glance 2017 – © OECD 2017

1.2.4 Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben

Im Jahr 2017 betrug die Ausgaben des Gesamtstaates 181,2 Milliarden Euro, was einem Anteil von 49,1%³ des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht. Die Verwendung dieses Betrags ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2017



Quelle: Statistik Austria⁴

Die Transfers an private Haushalte machen mit 45,3% beinahe die Hälfte der Ausgaben des Gesamtstaates aus und umfassen monetäre Sozialleistungen und soziale Sachleistungen. Wichtige Ausgabenkomponenten der monetären Sozialleistungen sind Pensionen, Familienbeihilfen, Arbeitslosen-, Karenz- und Pflegegelder. Bei den sozialen Sachleistungen handelt es sich um von staatlichen Stellen gekaufte Waren oder Dienstleistungen, die kostenlos oder gegen einen pauschalen Kostenbeitrag an private Haushalte weitergegeben werden. Unter anderem finden sich in dieser Ausgabenkategorie medizinische Leistungen, Medikamente, Kindergärten, Schülerfreifahrten und Schulbücher.

4,7% der Ausgaben des Gesamtstaates fließen unter dem Titel „Transfers an Marktproduzenten“ an Unternehmen. Sie umfassen beispielsweise Förderungen an die Landwirtschaft, die Industrie und das Gewerbe.

Unter sonstige Ausgaben (15,0% der Gesamtausgaben) fallen beispielsweise Zinszahlungen für Staatsschulden, Bruttoinvestitionen, Transfers an die Organe der Europäischen Union.

Das ESVG 2010 führt zu einer rückwirkenden Hochrechnung seitens Statistik Austria.

³ <http://www.wifo.ac.at/daten/wifo-wirtschaftsdaten>

⁴ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/oeffentliche_finanzen_und_steuern/oeffentliche_finanzen/einnahmen_und_ausgaben_des_staates/index.html (14. Juli 2016)

1.2.4.1 Wie viel kostet der öffentliche Dienst?

Die Ausgabenkomponenten, die im Zusammenhang mit dem Personal des öffentlichen Dienstes von Interesse sind, finden sich in der Kategorie Sach- und Personalaufwand, die 35,0% der Ausgaben des Gesamtstaates ausmacht. Das entspricht einem Betrag von rund 63,4 Milliarden Euro. Im Sach- und Personalaufwand sind enthalten:

- Vorleistungen (12,5% der Gesamtausgaben bzw. 22,6 Mrd. Euro)
- Arbeitnehmerentgelt (21,6% der Gesamtausgaben bzw. 39,1 Mrd. Euro für rund 730.000 Personen; davon Bund: 15,8 Mrd., Länder: 11,9 Mrd., Gemeinden: 9,5 Mrd., SV-Träger: 2,0 Mrd.)
- Gezahlte Steuern (0,9% der Gesamtausgaben bzw. 1,7 Mrd. Euro)

Vorleistungen umfassen alle Aufwendungen, die für den laufenden Betrieb der staatlichen Aktivitäten benötigt werden. Dazu gehören etwa Strom, Büroausstattung oder auch Reinigungsmittel und Gebäudemieten.

Die Arbeitnehmerentgelte bezeichnen jenen Betrag, der aufgewendet wird, um die öffentlich Bediensteten zu entlohnen. Auf Bundesebene sind neben den Ausgaben für die 134.569 VBÄ des Bundes, die rund 9,1 Mrd. (5,0% der Gesamtausgaben, 2,5% des BIP) ausmachen, auch die Arbeitnehmerentgelte der dem Teilssektor Bund zugeordneten Einheiten⁵, sowie miteinbezogene Pensionsleistungen enthalten.

Weiters kann auch den Staat in Form von Produktions- und Importabgaben, sowie Einkommens- und Vermögenssteuern eine Steuerpflicht treffen, welche sich auf 0,9% der Gesamtausgaben beläuft.

1.2.4.2 Personalausgaben des staatlichen Sektors nach Aufgabenbereichen

Moderne Wohlfahrtsstaaten, zu denen Österreich, ebenso wie die anderen europäischen Staaten, gezählt werden kann, zeichnen sich durch Engagement in zahlreichen Aufgabenbereichen aus. Neben Innerer und Äußerer Sicherheit und Justiz stellen sie ein breites Spektrum an Leistungen wie Bildung, Gesundheitswesen, Alterssicherung, Umweltschutz, Verkehr und Infrastruktur, soziale Netze und viele mehr zur Verfügung. Typischerweise sind das Bereiche, von denen angenommen wird, dass ein gesellschaftlich erwünschtes, einheitliches Leistungsniveau auf privaten Märkten aus verschiedensten Gründen nicht ausreichend zur Verfügung gestellt werden würde.

Die Aufgaben, die in den entwickelten, grundsätzlich marktwirtschaftlich organisierten Volkswirtschaften vom Staat wahrgenommen werden, sind daher zumindest im europäischen Vergleich sehr ähnlich. Eine systematische Gliederung bietet die COFOG (Classification of the Functions of Government). Die COFOG ist ein System zur funktionalen Klassifikation der Aufgabenbereiche des Staates im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Sie dient vor allem zur Darstellung bestimmter (Ausgaben-) Ströme nach dem damit verbundenen Verwendungszweck.

⁵ Teilssektor Bund gem. ESVG siehe Kapitel 1.2.1

Aus dem vorangegangenen Kapitel geht hervor, dass die Arbeitnehmerentgelte (der in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung verwendete Begriff für Ausgaben, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Personal entstehen) mit 39,1 Milliarden Euro 21,6% der Staatsausgaben ausmachen. Auch für die Arbeitnehmerentgelte liegt eine Klassifikation in COFOG-Kategorien vor. Ungeachtet der geringfügig unterschiedlichen Lohnniveaus in den einzelnen Aufgabenbereichen ermöglicht diese Klassifikation einen guten Einblick darüber, welche Bereiche der staatlichen Aufgabenwahrnehmung besonders personalintensiv sind.

Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2017



Quelle: Statistik Austria

Von den angefallenen Arbeitnehmerentgelten im staatlichen Sektor in der Höhe von 39,1 Milliarden Euro entfällt ein großer Teil, nämlich 29,6% auf den Bildungssektor. Das zeigt, dass ein großer Teil des Personals, das von der öffentlichen Hand entlohnt wird, im Schul-, im Universitäts- und Fachhochschulbereich sowie in der Administration, die diese Einrichtungen verwaltet, beschäftigt ist.

Mit 14,8% sind die Arbeitnehmerentgelte im Bereich der allgemeinen öffentlichen Verwaltung etwa halb so groß wie im Bereich des Bildungswesens. Allgemeine öffentliche Verwaltung findet sich auf allen staatlichen Ebenen und fasst im Grunde jene Bereiche des öffentlichen Sektors zusammen, die keiner der anderen COFOG-Kategorien zugeordnet werden können. Auf Bundesebene können die Bereiche Finanzverwaltung und Auswärtige Angelegenheiten als Beispiele für diese Kategorie angeführt werden.

In die Kategorie öffentliche Ordnung und Sicherheit (8,5%) fallen fast ausschließlich Bundesbehörden, insbesondere der Polizeibereich und die Justiz.

Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass in einigen der COFOG-Kategorien nicht ausschließlich der Staat, sondern auch Private ihre Leistungen anbieten. Deren Personalaufwendungen sind in obigem Diagramm nicht erfasst. Eine exakte Auflistung all jener Einheiten, die in Summe den Sektor Staat bilden ist auf der Webseite der Statistik Austria www.statistik.gv.at im Bereich „Wirtschaft → öffentliche Finanzen, Steuern → öffentliche Finanzen → öffentlicher Sektor“ zu finden.

1.3 Einkommen im öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft

Der Vergleich von Einkommen unterschiedlicher Personengruppen ist immer dann aussagekräftig, wenn sich diese Personengruppen hinsichtlich einkommensrelevanter Merkmale nicht unterscheiden. Gerade der Vergleich „Privat-Staat“ kann zu falschen Schlüssen führen, weil die Mitarbeiterstruktur des öffentlichen Dienstes anders ist, als jene der Privatwirtschaft.

Die wichtigsten Merkmale, die die Einkommenshöhe beeinflussen sind die Qualifikation, das Alter, das Ausmaß der Teilbeschäftigung und der Anteil nicht-ganzjähriger Beschäftigung (Saisonarbeit, Jobwechsel, etc.).

Aussagekräftige Vergleiche finden sich in einem von der Statistik Austria, im Auftrag des Rechnungshofes, verfassten Berichts über die Einkommen der österreichischen Bevölkerung, getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen. Dieser Bericht erscheint alle zwei Jahre auf gesetzlicher Basis (Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz). Die Berechnung der mittleren Einkommen erfolgte auf Basis von Lohnsteuerdaten. Die derzeit aktuellen Daten der Statistik Austria beziehen sich auf das Jahr 2016.

Die folgenden Einkommensvergleiche, die von der Statistik Austria zur Verfügung gestellt wurden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich nur auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte beziehen. Zwei große Störfaktoren, nämlich die unterschiedliche Teilbeschäftigung und die unterschiedlichen Anteile unterjähriger Beschäftigung, sind somit ausgeschlossen. Unterschiede in Qualifikation und Alter sind jedoch nicht bereinigt. Bei der Interpretation der Daten muss daher insbesondere das um mehr als sieben Jahre höhere Durchschnittsalter im Bundesdienst sowie die unterschiedliche Qualifikationsstruktur berücksichtigt werden. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker und Maturantinnen und Maturanten) ist im Bundesdienst mit 50,3% vergleichsweise hoch – in der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil bei 36,5%.

Tabelle 5: Median der Bruttojahreseinkommen 2016

Mitarbeitergruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiterinnen und Arbeiter	€ 32.500	€ 34.270	€ 24.525
Angestellte	€ 47.410	€ 55.417	€ 37.381
öffentlich Bedienstete	€ 47.627	€ 50.025	€ 45.114

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 6: Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2016

Mitarbeitergruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiterinnen und Arbeiter	€ 33.351	€ 35.109	€ 25.792
Angestellte	€ 57.566	€ 66.182	€ 43.856
öffentlich Bedienstete	€ 53.247	€ 56.587	€ 49.543

Quelle: Statistik Austria

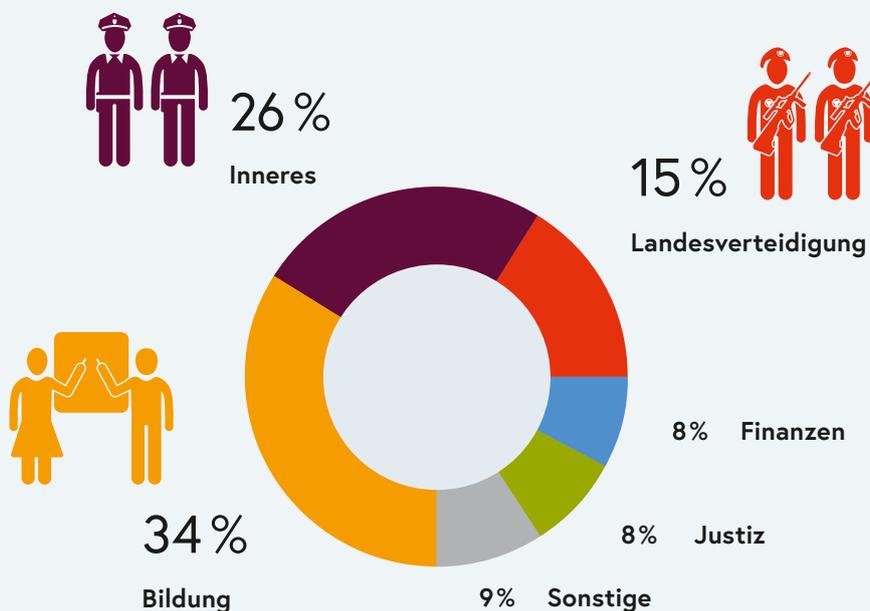
Die Einkommen aller öffentlich Bediensteten (Bund, Länder, Gemeinden) in Österreich liegen gemessen am Median höher, gemessen am arithmetisches Mittel unterhalb der Einkommen Angestellter (Tabelle 5 und Tabelle 6). Dies wird mit der besseren Bezahlung in unteren Einkommenspositionen und den geringeren Unterschieden in den oberen Einkommenspositionen begründet⁶. Im Gegensatz dazu werden in der Privatwirtschaft höhere Spitzengehälter ausbezahlt, die das arithmetische Mittel ansteigen lassen. Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass öffentlich bedienstete Männer zwar niedrigere Einkommen als männliche Angestellte der Privatwirtschaft haben, öffentlich bedienstete Frauen jedoch deutlich mehr verdienen, als die Vergleichsgruppe der weiblichen Angestellten. Der Bund als Arbeitgeber nimmt hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung eine wichtige Vorbildfunktion ein, die sich unter anderem im Verdienst ausdrückt. Nähere Informationen können unter 5.6 Frauen und Männer nachgelesen werden.

⁶ Vgl. RH-Einkommensbericht, Kurzfassung S. 12

Short Facts

Die Ministerien sind die Schnittstelle zwischen Verwaltung und Politik. Die Umsetzung der Vorhaben der Regierung wird hier inhaltlich geplant, in einen institutionellen Rahmen gesetzt und koordiniert. Der Großteil der Bediensteten der Ressorts arbeitet in den nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt.

Die personalstärksten Bereiche sind Bildung und Sicherheit

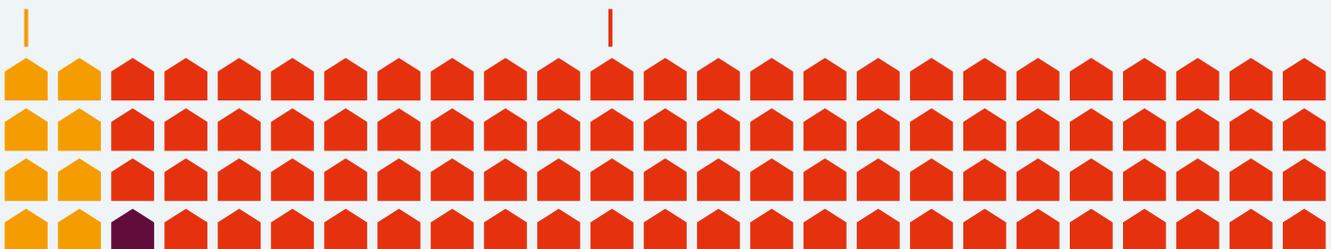


Neben dem **Bildungssektor** arbeiten große Teile des Bundespersonals in den Bereichen der **inneren und äusseren Sicherheit**. Insgesamt sind in den Bereichen Bildung und Sicherheit drei Viertel der Bundesbediensteten tätig.

Die meisten Bediensteten arbeiten mit direktem Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern.

8% der Bundesbediensteten arbeiten in den **Ministerien**.

91% arbeiten in den **nachgeordneten Dienststellen** und damit in den Schulen, den Gerichten und vielen anderen.



1% machen die Bediensteten der sonstigen **Obersten Organe** (Präsidentenkanzlei, Parlamentsdirektion, Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, Volksanwaltschaft, Rechnungshof) aus.

2 Organisatorische Struktur des Bundesdienstes

Die Durchführung der Aufgaben des Bundes obliegt den Bundesministerien und deren nachgeordneten Dienststellen. Ein Ministerium und dessen nachgeordnete Dienststellen bilden zusammen das jeweilige Ressort.

Der Begriff sonstige oberste Organe fasst jene staatlichen Stellen zusammen, die aufgrund ihrer Rolle als Höchstgerichte bzw. Organe, denen die Kontrolle der Verwaltung obliegt, besondere Selbstständigkeit und Unabhängigkeit genießen. Dazu zählen die Präsidentschaftskanzlei, die Parlamentsdirektion, der Verfassungsgerichtshof, der Verwaltungsgerichtshof, die Volksanwaltschaft und der Rechnungshof. Diese Behörden sind ebenfalls Teil der Bundesverwaltung, können jedoch nicht in die Struktur „Ministerium – nachgeordnete Dienststellen“ eingeordnet werden.

Die Zuordnung von Kompetenzen und Aufgabenbereichen zu einzelnen Ressorts orientiert sich vornehmlich an inhaltlichen Gesichtspunkten. Sie ist im Bundesministerien-gesetz (BMG) festgelegt, welches auch die Aufbauorganisation und die Grundsätze der Geschäftsordnung in den Ministerien regelt. Wie in jeder großen Organisation erfolgen auch im Bund zeitweise Umstrukturierungen zwischen den Ressorts, zuletzt durch die BMG-Novelle 2017, mit Wirksamkeit 08. Jänner 2018.

2.1 BMG-Novelle 2017

Die Daten zum Bundespersonal in dieser Publikation beziehen sich auf den 31. 12. 2017. Daher sind die personellen Verschiebungen zwischen den Ressorts bedingt durch die BMG-Novelle 2017 (BGBl. I Nr. 164/2017; Wirksamkeit 08. Jänner 2018) nicht dargestellt. Die untenstehende Tabelle liefert einen Überblick der Personalverschiebungen und der Ressortbezeichnungen bzw. –zuständigkeiten, die sich aus der BMG-Novelle ergeben. Bei der gewählten Darstellung wurde die Struktur mit den neuen Ressortbezeichnungen zum Stichtag 31. 12. 2017 simuliert.

Tabelle 7: Simulierte Verschiebungen der BMG-Novelle mit Stichtag 31.12.2017

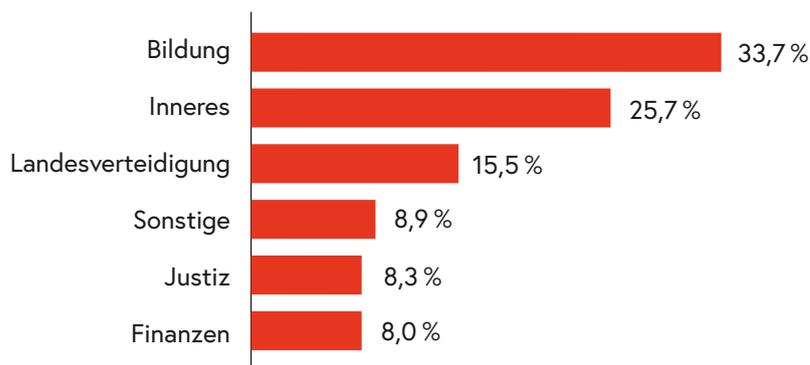
Ressort vor BMG-Novelle		Ressort nach BMG-Novelle		Wesentliche Verschiebungen der BMG-Novelle (jeweils Darstellung der Zugänge)	
Oberste Organe	1.130	Oberste Organe	1.130	keine Verschiebungen	
Bundeskanzleramt	1.614	Bundeskanzleramt	1.013	Frauen (BMGF); IT-Personalmanagement (BMF); Familie u. Jugend (BMFJ)	-602
	0	öffentlicher Dienst und Sport	199	öffentlicher Dienst (BKA); Präsidium (BMGF); Sport (BMLVS)	199
Inneres	34.529	Inneres	34.529	keine Verschiebungen	
Bildung	45.296	Bildung, Wissenschaft und Forschung	45.987	Wissenschaft u. Forschung (BMWFW)	691
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1.497	Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz	1.801	Gesundheit exkl. Präsidium (BMGF)	304
Gesundheit und Frauen	401	Gesundheit und Frauen	0	verschoben	-401
Europa, Integration und Äußeres	1.138	Europa, Integration und Äußeres	1.140	OECD (BKA)	2
Justiz	11.115	Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	11.738	Datenschutzbehörde (BKA); BVwG (BKA); Teile Verfassungsdienst (BKA);	623
Landesverteidigung und Sport	20.854	Landesverteidigung	20.810		-44
Finanzen	10.764	Finanzen	10.706		-58
Land- u. Forstwirtschaft, Umwelt u. Wasserwirtschaft	2.459	Nachhaltigkeit und Tourismus	2.632	Energie und Bergbau (BMWFW); EFRE, Raumordnung, Regionalpolitik (BKA)	173
Familien und Jugend	110	Familien und Jugend	0	verschoben	-110
Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung	2.747	Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	1.970	IT-Digitales (BMF); Digitalisierung u. Projektmanagement (BKA)	-777
Verkehr, Innovation und Technologie	915	Verkehr, Innovation und Technologie	915	keine Verschiebungen	
Gesamt	134.569	Gesamt	134.569		

2.2 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen

Die Aufgaben der einzelnen Ressorts sind unterschiedlich personalintensiv. Während zum Beispiel die Zahl der Beschäftigten der Ressorts öffentlicher Dienst und Sport sowie Verkehr, Innovation und Technologie im dreistelligen Bereich liegen, sind dem Ressort Bildung, Wissenschaft und Forschung rund 46.000 Beschäftigte zuzuordnen, die zum Großteil als Lehrpersonen und Schulverwaltungspersonal tätig sind. Diese Unterschiede sind das Ergebnis der Organisation öffentlicher Leistungen. Im genannten Beispiel ist der große Unterschied darauf zurückzuführen, dass ein großer Teil der an österreichischen Schulen unterrichtenden Lehrpersonen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Ressorts Bildung, Wissenschaft und Forschung sind. Im Bereich öffentlicher Dienst hingegen wird die „operative“ Personalarbeit in den einzelnen Ressorts dezentral und nicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport umgesetzt.

Neben dem Bildungssektor (34%) arbeiten große Teile des Bundespersonals in den Bereichen der Inneren (26%) und Äußeren (15%) Sicherheit. Insgesamt sind in den Bereichen Bildung und Sicherheit drei Viertel der Bundesbediensteten tätig.

Abbildung 4: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2017



Nur ein kleiner Teil der Bundesbediensteten – insgesamt 8,6% – arbeitet in den Ministerien. Die Ministerien sind die Schnittstelle zwischen Verwaltung und Politik. Die Umsetzung von Vorhaben der Regierung wird hier inhaltlich geplant, in einen institutionellen Rahmen gesetzt und koordiniert.

Der Großteil der Bediensteten der Ressorts (90,6%) arbeitet in den nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt.

Die Bediensteten der sonstigen obersten Organe machen 0,8% der Beschäftigten aus.

Tabelle 8: Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts zum Stichtag 31.12.2017

Ressort	Gesamt	in der Zentral- stelle	in nach- geordneten Dienststellen
Sonstige oberste Organe	1.130	1.130	0
Bundeskanzleramt	1.614	710	904
Inneres	34.529	4.033	30.496
Bildung	45.296	623	44.673
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1.497	551	946
Gesundheit und Frauen	401	401	0
Europa, Integration und Äußeres	1.138	591	547
Justiz	11.115	341	10.774
Landesverteidigung und Sport	20.854	830	20.024
Finanzen	10.764	748	10.016
Land- u. Forstwirtsch., Umwelt u. Wasserwirtschaft	2.459	848	1.611
Familien und Jugend	110	110	0
Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung	2.747	1.107	1.640
Verkehr, Innovation u. Technologie	915	638	276
Gesamt	134.569	12.661	121.907

Die strategische Planung, Steuerung und Koordination des Verwaltungshandelns erfolgt in den Ministerien, den Zentralstellen der Bundesverwaltung. In den Ministerien werden darüber hinaus je nach Zuständigkeit Rechtsmaterien betreut. Dazu zählt insbesondere die Legistik, also das Verfassen von Gesetzen. Die Vorgaben dazu stammen üblicherweise von der Bundesregierung. In Zusammenarbeit mit Fachexpertinnen und Fachexperten für die zu betreuenden Agenden entsteht so ein Gesetzesentwurf, der schließlich im Parlament beschlossen bzw. abgelehnt wird. Eine weitere wichtige Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentraleitungen ist die Beratung der Politik. Die Darstellung von Handlungsalternativen und deren Auswirkungen unterstützt die Entscheidungsfindung. Dazu sind umfangreiche Erhebungen, Analysen und die Beratung durch Bedienstete mit entsprechendem Fachwissen nötig.

In den nachgeordneten Dienststellen erfolgen der Vollzug von Gesetzen und Verordnungen und die Erbringung von (Dienst-) Leistungen. Dazu zählt das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern ebenso wie die Steuer- und Abgabenverwaltung in den Finanzämtern, die Ausbildung von Rekrutinnen und Rekruten beim Bundesheer, die

Arbeit der Polizei, der Justiz, der Vertretung Österreichs im Ausland und eine Vielzahl weiterer Aufgaben. In den nachgeordneten Dienststellen, in denen der direkte Kontakt zwischen Verwaltung und Bürgerinnen und Bürgern stattfindet, entscheidet sich letztendlich, wie der Bundesdienst von seinen Adressatinnen und Adressaten wahrgenommen wird. Serviceorientierung und Leistungsqualität dieser Dienststellen sind deshalb regelmäßig Schwerpunkt von Verwaltungsreformmaßnahmen. Laufende Informationen zur Verwaltungsinnovation und Verwaltungsreform können auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Verwaltungsinnovation“ nachgelesen werden.

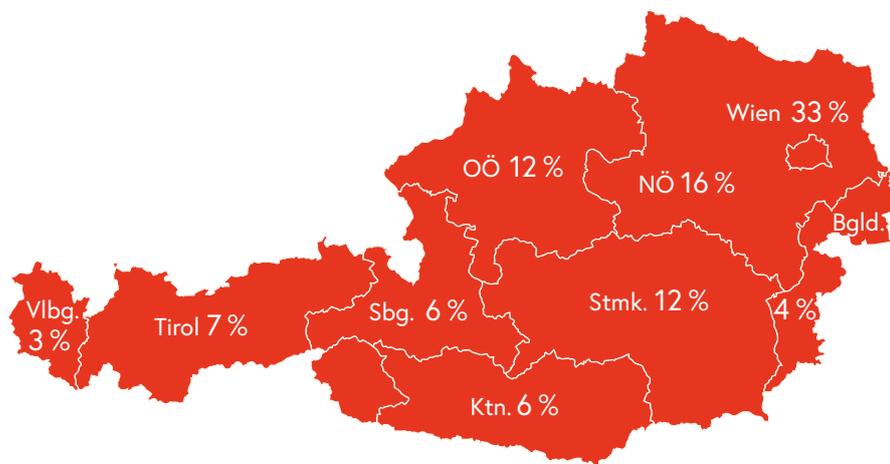
Ausgliederte Dienststellen, also Organisationen (Anstalten, GmbH, AG etc.) privaten oder öffentlichen Rechts, denen ehemalige Bundesaufgaben übertragen wurden, beschäftigen ebenfalls Bundesbeamtinnen und -beamte. Diese werden im folgenden Kapitel gesondert behandelt und sind in den Personalständen der Tabelle 1, der Abbildung 4 sowie der Tabellen 7 und 8 nicht enthalten. Dies deshalb, weil die Personalausgaben für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Bund von den ausgegliederten Einheiten weitestgehend refundiert werden.

2.3 Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer

Der Bund nimmt wichtige Versorgungsaufgaben wie beispielsweise das Schulwesen oder die Innere Sicherheit wahr und gewährleistet eine flächendeckende Bereitstellung dieser Leistungen. Betrachtet man die Verteilung des Bundespersonals auf Gesamtösterreich so ergibt sich folgendes Bild: Zwei Drittel der Bundesbediensteten sind in den Bundesländern tätig und ein Drittel arbeitet in Wien. Dies bedeutet gleichzeitig, dass ein großer Teil der Leistungen des Bundesdienstes dezentral in den Bundesländern erbracht wird. Die Daten zeigen auch, dass der Anteil der Bundesbediensteten mit der Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner korreliert.

Der größte Teil der Bundesbediensteten in den Bundesländern, ausgenommen Wien, entfällt auf die Lehrpersonen in den mittleren und höheren Schulen. Die Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ umfasst ebenfalls einen großen Anteil des Personals, das vor allem in den Finanzämtern, Schulen, Gerichten sowie im Bereich der militärischen Infrastruktur, wie z.B. in den Kasernen, Truppenübungsplätzen oder Munitionslagern, tätig ist. Der Exekutivdienst stellt neben den Lehrpersonen und dem Verwaltungsdienst, eine der drei großen Berufsgruppen in den Bundesländern dar und umfasst im Wesentlichen zwei unterschiedliche Tätigkeitsfelder, die polizeiliche und die justizielle Arbeit. In Wien sind die meisten Bediensteten in der Verwaltung tätig. Ein Grund dafür ist, dass sich die Zentralleitungen der Ministerien, in denen die strategische Arbeit der Bundesverwaltung erfolgt, in Wien befinden.

Abbildung 5: Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer 2016



	BGLD	KTN	NÖ	OÖ	SLBG	STMK	TIROL	VLBG	WIEN	Österreich
Bevölkerung 2016, <i>in Mio.</i>	0,3	0,6	1,7	1,5	0,5	1,2	0,7	0,4	1,8	8,7
Anteil des Bundespersonals an der Bevölkerung	1,8%	1,5%	1,3%	1,1%	1,6%	1,3%	1,2%	1,0%	2,4%	1,5%

Quelle: Bevölkerung: Statistisches Jahrbuch 2016 (in Personen)

Bei der Verteilung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes auf die Bundesländer ist zu berücksichtigen, dass kurzfristige Maßnahmen (zentralisierte Ausbildungen, Dienstzuteilungen, Rotationen, etc) dazu führen, dass die Anteile an der Bevölkerung entsprechend schnell variieren können.

Tabelle 9: Berufsgruppen in den Bundesländern 2017

Bundesland	Gesamt	Lehr- personen	Exekutiv- dienst (inkl. Justiz- wache)	Militärischer Dienst	RiSta	Verwaltung u. sonstige
Wien	44.800	10.000	9.200	1.900	1.300	22.400
Nieder- österreich	21.400	6.700	5.900	3.200	300	5.300
Oberöster- reich	16.200	6.000	4.000	1.400	400	4.400
Steiermark	16.300	5.300	3.900	2.200	300	4.600
Tirol	9.400	3.200	2.300	1.000	300	2.600
Kärnten	8.600	2.800	2.000	1.700	100	2.000
Salzburg	8.500	2.900	1.800	1.300	100	2.400
Vorarlberg	4.100	1.600	1.100	200	100	1.100
Burgenland	5.000	1.500	1.600	600	100	1.200
Österreich	134.300	40.000	31.800	13.500	3.000	46.000
Ausland	600	100				500

gerundet auf 100

2.4 Ausgliederungen

Die Übertragung staatlicher Leistungserstellung auf eigene Rechtsträger privaten oder öffentlichen Rechts wird Ausgliederung genannt.

Die Beweggründe für Ausgliederungen sind zum Beispiel eine Investitions- und Finanzpolitik unter Vermeidung starrer haushaltsrechtlicher Bindungen, die Möglichkeit, Haftungsbeschränkungen in Anspruch zu nehmen, die Vermeidung strengerer kompetenzrechtlicher Bindungen und steuerliche Vorteile. Zumeist erfolgt eine Basisfinanzierung durch gedeckelte Zuschüsse des Bundes.

Vertragsbedienstete der ausgegliederten Bundesdienststelle werden durch die Ausgliederung zu Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der neu geschaffenen Einrichtung. Der/Die Bedienstete wechselt also die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Beamtinnen und Beamte bleiben formal zwar weiterhin Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes, werden von der Einrichtung aber zur Dienstleistung übernommen.

Die letzten Ausgliederungen erfolgten im Jahr 2016 mit dem Institut für Österreichische Geschichtsforschung, nun Teil der Universitäten (8 VBÄ, davon 4 Beamtinnen und Beamte) und im Jahr 2017 die Bundesanstalt KZ-Gedenkstätte Mauthausen (16 VBÄ, davon 3 Beamtinnen und Beamte).

Tabelle 10: Bundesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen zum 31.12.2017

Bundeskanzleramt	
Bundesanstalt Statistik Austria	107
Bundestheaterholding GmbH	31
Kulturangelegenheiten (Museen inkl. Österr. Nationalbibliothek)	89
Bundesministerium für Bildung	
Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung	5
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	
Universitäten	3.811
Schönbrunner Tiergarten GmbH	6
Immobilienmanagementgesellschaft des Bundes mbH	177
Bundesministerium für Inneres	
Bundesanstalt KZ-Gedenkstätte Mauthausen	4
Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	
Austrian Development Agency GmbH	2
Bundesministerium für Justiz	
Verein „Neustart“ (ehem. Bewährungshilfe)	26
Bundesministerium für Finanzen	
Bundesrechenzentrum GmbH	4
Österreichische Postsparkassen AG	194
Münze Österreich	9
Finanzmarktaufsichtsbehörde	14
Buchhaltungsagentur	235
BundesbeschaffungsGmbH	1
BVA (ehem. Bundespensionsamt)	61
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	
Spanische Hofreitschule – Lipizzanergestüt Piber	8
Umweltbundesamt GmbH	54
Landwirtschaftliche Bundesversuchswirtschaften GmbH	1
Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum f. Wald, Naturgefahren und Landschaft	78
Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	268
Bundesministerium Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	
Arbeitsmarktservice	652
IEF Service GmbH	41
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	
ÖFPZ Arsenal GmbH	17
via donau Österreichische Wasserstraßen GmbH	46
Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	
Amt der Bundessporteinrichtungen	3
Gesamt	5.943
Nachfolgegesellschaften der Post- und Telegraphenverwaltung	11.737
Gesamt (inkl. Nachfolgegesellschaften der Post- und Telegraphenverwaltung)	17.681

in VBÄ

Short Facts

Der Aufgabenbereich der Bundesverwaltung ist äußerst breit gefächert. Dementsprechend vielfältig sind auch die Berufsbilder. Diese lassen sich wiederum zu Berufsgruppen zusammenfassen. Ein großer Teil der Arbeit im Bundesdienst findet weniger in Büros, sondern in Schulen, Gerichten, Polizeidienststellen, militärischen Einrichtungen sowie in verschiedenster Ausprägung im Außendienst statt.



Personalstand



Durchschnittsalter



Frauen



Jahreseinkommen
(Median)



Verwaltung

45.917

VBÄ

47,6

Jahre

52,8 %

38.485

Euro



Exekutivdienst

31.844

VBÄ

42,6

Jahre

16,4 %

50.790

Euro



Richterinnen und Richter,
Staatsanwältinnen und
Staatsanwälte

2.964

VBÄ

46,6

Jahre

53,7 %

84.643

Euro



Lehrpersonen

39.864

VBÄ

47,3

Jahre

59,8 %

52.105

Euro



Militärischer Dienst

13.460

VBÄ

43,1

Jahre

2,4 %

45.303

Euro

3 Berufsgruppen im Bundesdienst

Der Aufgabenbereich der Bundesverwaltung ist äußerst breit gefächert. Dementsprechend vielfältig sind auch die Berufsbilder. Diese lassen sich wiederum zu Berufsgruppen zusammenfassen. Auch wenn das Bild von „Beamtinnen und Beamten“ nach wie vor stark vom Verwaltungspersonal geprägt ist: Ein großer Teil der Arbeit im Bundesdienst findet weniger in Büros, sondern in Schulen, Gerichten, Polizeidienststellen, militärischen Einrichtungen sowie in verschiedenster Ausprägung im Außendienst statt.

Etwas mehr als ein Drittel der Bediensteten gehört der Berufsgruppe Verwaltungsdienst an, einer Berufsgruppe die ein weites Feld von Tätigkeitsprofilen zusammenfasst. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet sich jedoch in den anderen großen Berufsgruppen wie dem Exekutivdienst oder den Bundeslehrpersonen. Der Militärische Dienst, also das uniformierte Heerespersonal, sowie die Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte stellen ebenfalls einen nicht unerheblichen Anteil am Gesamtpersonal dar.

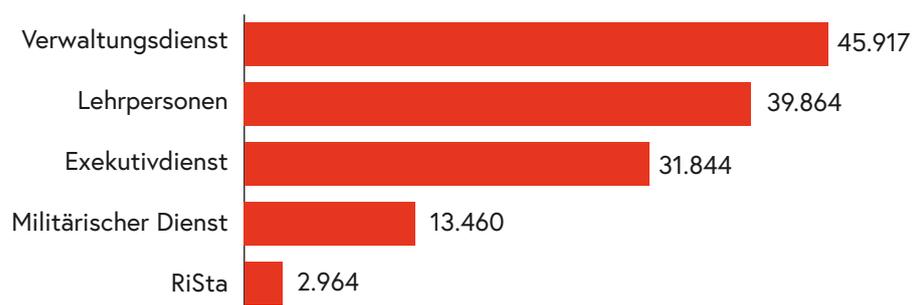
Die Bundesbediensteten sind also alles andere als eine homogene Gruppe. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Vorbildung sowie die Anforderungen, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Berufsgruppen gestellt werden. So ist für viele Tätigkeiten ein abgeschlossenes Universitätsstudium erforderlich. Viele Bedienstete sind im Laufe ihres Berufslebens physischen Belastungen durch einen unregelmäßigen Arbeitsrhythmus, Arbeit im Freien, Nachtarbeit, etc. ausgesetzt. Beinahe alle Berufe im Bundesdienst erfordern eine spezielle Fachausbildung, die aufbauend auf die Vorbildung aus Schulen und Universitäten, im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung erworben wird. Der Vielfalt an Berufsbildern und Qualifikationsvoraussetzungen wird durch unterschiedliche Besoldungs- bzw. Entlohnungssysteme Rechnung getragen, die sich weitgehend mit den Berufsgruppen decken.

Tabelle 11: Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppe	in VBÄ	
Verwaltungsdienst	45.917	34,1%
Lehrpersonen	39.864	29,6%
Exekutivdienst	31.844	23,7%
Militärischer Dienst	13.460	10,0%
Richterinnen und Richter/Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	2.964	2,2%
Krankenpflegedienst	223	0,2%
Schulaufsicht	261	0,2%
Sonstige	34	0,0%
Gesamt	134.569	

Es sind im Wesentlichen sieben Berufsgruppen denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes zuordnen lassen (Die Gruppe „Sonstige“ umfasst fast ausschließlich Ärzte). Die einzelnen Berufsgruppen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeiten. Vielmehr sind der Beamtenanteil, das Verhältnis Frauen/Männer, der Anteil teilbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Durchschnittsalter, die Einkommenssituation und andere Kenngrößen von Interesse. Daher sollen auf den folgenden Seiten die unten dargestellten Berufsgruppen, anhand personalwirtschaftlicher Kennzahlen charakterisiert und die Grundzüge ihrer Aufgaben sowie ihre Einkommenssituation (mittlere Bruttojahreseinkommen) dargestellt werden.

Abbildung 6: Personalstand der Berufsgruppen, in VBÄ



3.1 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst ist mit 45.917 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die größte und zugleich die vielfältigste Berufsgruppe im Bundesdienst.

Hier finden sich die unterschiedlichsten Berufsbilder. Etwas vereinfachend könnte man sagen, dass alle Bundesbediensteten, deren Berufsbild nicht einem der anderen Berufsgruppen entspricht, zum Verwaltungsdienst gezählt werden. Das Spektrum der Tätigkeiten reicht dabei von der Legistik über Sachbearbeitung, Systemadministration, Personalentwicklung, Vermessungsdienst, bis hin zu Reparaturarbeiten an Kraftfahrzeugen oder auch Reinigungsdiensten. Ein hoher Grad an Spezialisierung auf bestimmte Verwaltungsmaterien ist unter den Verwaltungsbediensteten typisch. Auch bezüglich der Hierarchiestufen ist der Verwaltungsdienst breit gefächert, sowohl Sekretariatskräfte, als auch Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter gehören dieser Berufsgruppe an.

Tabelle 12: Verwaltungsdienst

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2017*	45.917	22.881	23.036
Ø-Alter**	47,6	49,1	46,2
Beamtenanteil*	42,9%	53,1%	32,7%
Teilbeschäftigtenanteil**	16,8%	3,2%	29,0%
Frauenanteil**	52,8%		

* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

Wenngleich es zu umfangreich wäre, die einzelnen Berufsbilder der Verwaltungsbediensteten hier vollständig aufzuzählen, kann eine grobe Zuordnung zu den jeweiligen Dienststellen einen Einblick über Umfang und Tätigkeiten des Verwaltungspersonals bieten. In den Ministerien, den „Zentralen“, deren Aufgabe es ist das Verwaltungshandeln zu steuern und zu koordinieren, sind rund 8.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgruppe Verwaltungsdienst in den verschiedensten Aufgabenbereichen tätig, zum Beispiel als Juristinnen und Juristen, Betriebs- und Volkswirtinnen und Betriebs- und Volkswirte, Psychologinnen und Psychologen, Personalistinnen und Personalisten, Budgetistinnen und Budgetisten, Fachexpertinnen und Fachexperten oder Teamassistentinnen und Teamassistenten.

Die verbleibenden rund 36.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen ihre Leistungen in den sonstigen obersten Organen sowie den zahlreichen großen und kleinen nachgeordneten Dienststellen. Von der Annahme von Anträgen bis hin zu konkreten Beratungsleistungen bei individuellen Problemstellungen wird im nachgeordneten Bereich viel direkter Service für Bürgerinnen und Bürger geleistet. Der größte nachgeordnete Bereich ist mit rund 9.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Zoll- und Abgabenver-

waltung. Hier finden sich die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den Finanzämtern und die Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfer, um nur einige Beispiele aus diesem Bereich zu nennen. Neben Verwaltungs- und Prüftätigkeiten im Zusammenhang mit Steuern und Zöllen, gehört die Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in steuerlichen Belangen zu ihren wichtigsten Aufgaben.

Die Militärverwaltung ist ein weiterer großer Bereich des Verwaltungsdienstes. Hier arbeiten 7.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen militärischen Einrichtungen. Unter ihnen finden sich Sekretariatskräfte ebenso wie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, technisches Personal (zum Beispiel für militärische Spezialfahrzeuge), Arbeiterinnen und Arbeiter und Reinigungskräfte. Im Bereich der Inneren Sicherheit sind 3.900 administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Ihnen obliegen sämtliche Aufgaben, die im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit anfallen und die nicht den speziell ausgebildeten Exekutivbediensteten vorbehalten sind.

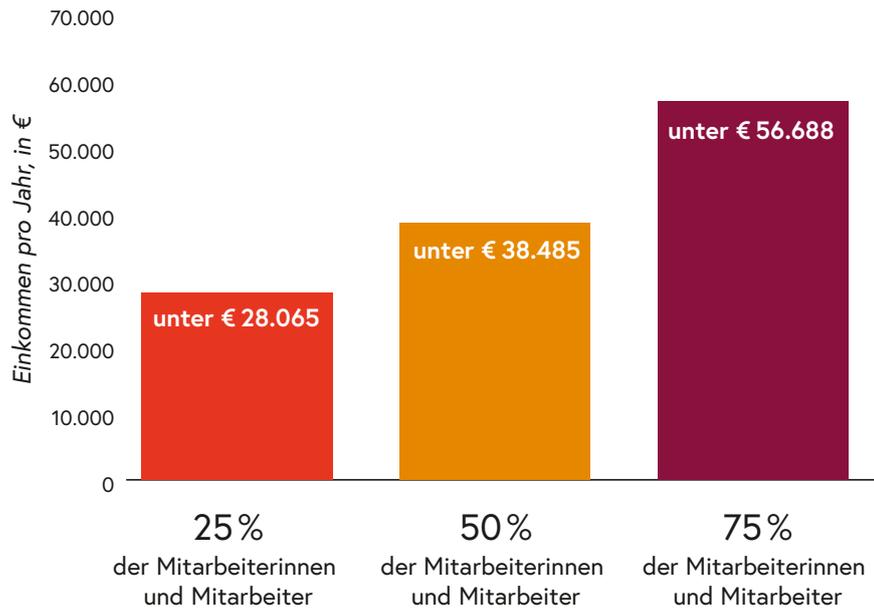
In den Schulen sind an die 4.100 Verwaltungsbedienstete beschäftigt. Ihre Hauptaufgaben sind hier die Organisation und Aufrechterhaltung des täglichen Schulbetriebes mit Ausnahme des Unterrichtens. Etwa 550 Personen zählt das von Österreich entsandte diplomatische bzw. administrative Personal, das an den 98 Vertretungen tätig ist. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die Betreuung von ständig im Ausland lebenden Österreicherinnen und Österreichern und die Hilfeleistung für jene Bürgerinnen und Bürger, die sich aus touristischen oder beruflichen Gründen im Ausland aufhalten und dort in Notsituationen geraten. Eine weitere konsularische Tätigkeit ist die Ausstellung von Visa.

Abbildung 7: Verteilung des Verwaltungspersonals



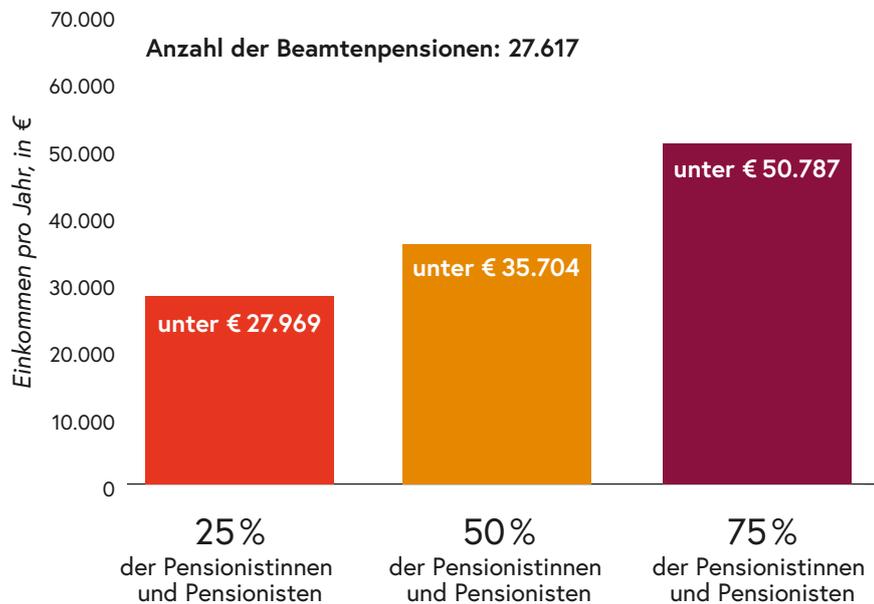
Weniger als die Hälfte (42,9 %) des Verwaltungspersonals steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Beamtinnen und Beamte), die übrigen Dienstverhältnisse beruhen auf privatrechtlichen Verträgen. Der Frauenanteil ist mit 52,8 % überdurchschnittlich hoch, Teilbeschäftigung wird in dieser Berufsgruppe stark in Anspruch genommen.

Abbildung 8: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Verwaltungsdienst 2017



Ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdient im Jahr 2017 weniger als € 28.065, das mittlere Jahreseinkommen liegt bei € 38.485. Die Einkommen des am besten verdienenden Viertels liegen über € 56.688 jährlich.

Abbildung 9: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Verwaltungsdienstes 2017⁷



⁷ Auf Grund IT-Umstellung sind rund 1.000 Postpensionisten der allgemeinen Verwaltung enthalten.

Entsprechend der Größe des Verwaltungsdienstes, stellen die pensionierten Beamtinnen und Beamte dieser Berufsgruppe den größten Teil der Bundespensionistinnen und Bundespensionisten. Die Hälfte von ihnen erhielt im Jahr 2017 Pensionen im Bereich von € 27.969 bis € 50.787. Die Pensionen jeweils eines Viertels der Pensionistinnen und Pensionisten liegen unter bzw. über diesen Werten. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt bei 62,0 Jahren (Vorjahr 61,7 Jahre).

3.2 Lehrpersonen

Bundeslehrpersonen unterrichten an allgemein bildenden höheren Schulen sowie an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Darüber hinaus werden Bundeslehrpersonen auch an neuen Mittelschulen eingesetzt. An den Pädagogischen Hochschulen lehren Hochschullehrpersonen des Bundes.

Tabelle 13: Lehrpersonen

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2017*	39.864	16.391	23.474
Ø-Alter**	47,3	48,6	46,4
Beamtenanteil*	21,9%	23,8%	20,5%
Teilbeschäftigtenanteil**	33,0%	23,3%	39,6%
Frauenanteil**	59,8%		

* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

Die Personalkapazität der Bundeslehrpersonen und der Bundeshochschullehrpersonen beträgt 39.864 VBÄ. Sie unterrichten in rund 2.200 Schulen⁸ sowie an den 13 Pädagogischen Hochschulen knapp 550.000 Schülerinnen und Schüler und Studierende (Schuljahr 2017/18). Etwa 6.875 Bundeslehrpersonen (VBÄ) unterrichten als sogenannte „lebende Subventionen“ an Privatschulen. 98,8% der Lehrpersonen fallen in den Zuständigkeitsbereich des Bildungsressorts. Dem Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus unterliegen zwölf land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten und die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, an denen rund 1,2% der Bundeslehrpersonen und der Bundeshochschullehrpersonen unterrichten.

Neben den Bundeslehrpersonen gibt es rund 67.800 Landeslehrpersonen, die an Pflichtschulen, also Volksschulen, Neuen Mittelschulen, Sonderschulen, Polytechnischen Schulen und berufsbildenden Pflichtschulen (Berufsschulen) sowie an land- und forst-

8 Diese Zahl beruht auf der Anzahl der Schultypen inklusive Neuer Mittelschule – nicht der Schulstandorte.

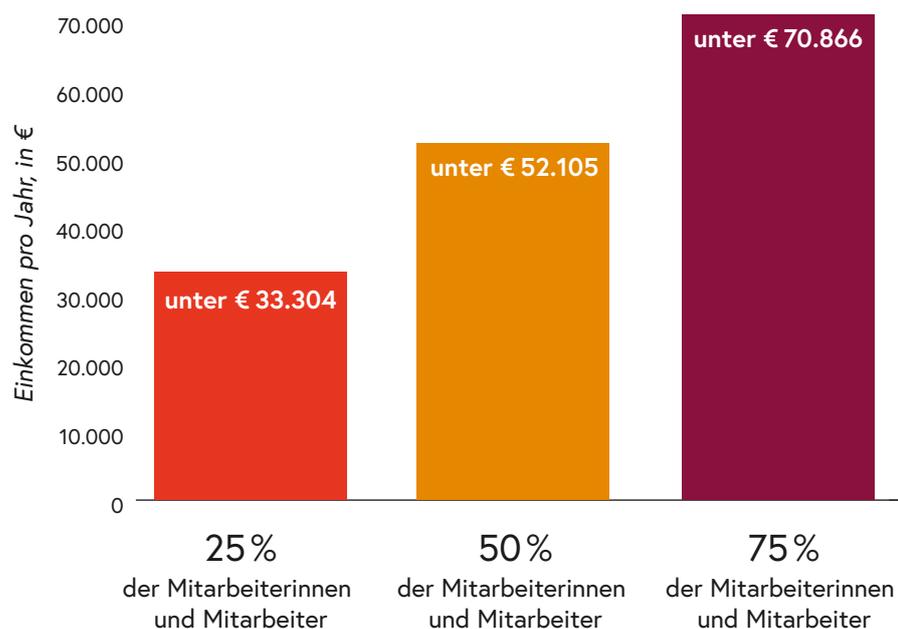
wirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen arbeiten. Diese sind zwar Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Länder, der Personalaufwand wird aber im Rahmen des Finanzausgleichs zur Gänze bzw. teilweise vom Bund getragen.

21,9% der Lehrpersonen sind Beamtinnen und Beamte, die übrigen 78,1% stehen in einem vertraglichen Dienstverhältnis. Die Lehrpersonen sind eine jener Berufsgruppen, in denen es eine vertragliche Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Aufgrund des geltenden Pragmatisierungstopps sinkt der Beamtenanteil daher kontinuierlich.

Das Durchschnittsalter der Bundeslehrpersonen ist relativ hoch. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie nach Absolvierung des Universitätsstudiums bei Berufseintritt bereits deutlich über 20 Jahre alt sind. Darüber hinaus befindet sich ein großer Teil der Lehrpersonen in hohen Altersgruppen.

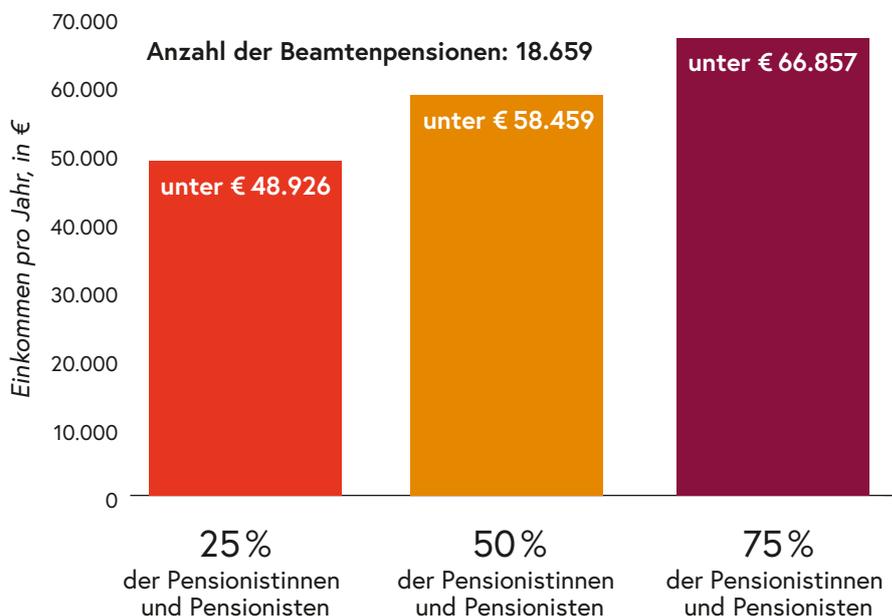
Der Frauenanteil in der Berufsgruppe der Lehrpersonen ist mit 59,8% der höchste aller Berufsgruppen. Die mit 33,0% hohe Teilbeschäftigtenquote ist damit sicher in Zusammenhang zu sehen, wenngleich auch die Teilbeschäftigtenquote der männlichen Lehrer mit 23,3% überdurchschnittlich hoch ist.

Abbildung 10: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Lehrpersonen 2017



Bei der Betrachtung des mittleren Einkommens ist die hohe Teilbeschäftigtenquote zu berücksichtigen. Ein Viertel der Lehrpersonen verdient im Jahr 2017 weniger als € 33.304, ein Viertel verdient mehr als € 70.866. Die Hälfte der Einkommen liegt zwischen diesen beiden Werten, das mittlere jährliche Einkommen beträgt € 52.105.

Abbildung 11: Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2017



18.659 pensionierte Lehrpersonen beziehen ihre Pension vom Bund, da sie Beamtinnen und Beamte sind. Die mittlere Pension im Jahr 2017 beträgt € 58.459. Die Hälfte der Pensionen liegt im Bereich von € 48.926 bis € 66.857 jährlich, jeweils 25% der Lehrerpensionen liegen niedriger bzw. höher. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Lehrpersonen liegt bei 62,8 (2016: 62,7) Jahren.

3.3 Exekutivdienst

Der Personalstand des Exekutivdienstes beträgt 31.844 VBÄ. In dieser Zahl sind neben der Polizei auch 3.135 Beamtinnen und Beamte der Justizwache enthalten.

Zu den wichtigsten Bereichen der Polizeiarbeit zählen die Kriminalitätsbekämpfung, die Kriminalprävention sowie Aufgaben im Bereich der Verkehrssicherheit. Eines der Hauptziele der Polizei ist es, bei Gefahr im Verzug schnellstmöglich professionelle Hilfe vor Ort leisten zu können.

Der Exekutivdienst erfordert eine Ausbildung, die in keiner „zivilen“ Schule unterrichtet wird. Zwar haben die meisten Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten eine zivile Ausbildung (Lehre, Matura,...) abgeschlossen, die eigentliche polizeiliche Ausbildung erhalten sie jedoch bundesintern. Die Grundausbildung zur Exekutivbeamtin oder zum Exekutivbeamten erfolgt in einem von zehn über das Bundesgebiet verteilten Bildungszentren und dauert 24 Monate. Um in die Ausbildung aufgenommen zu werden, ist es notwendig eine Aufnahmeprüfung zu bestehen. Dabei werden sowohl die persönliche, als auch die fachliche Eignung getestet. Wichtige Ausbildungsschwerpunkte sind neben

dem Einsatztraining, welches auf die konkrete polizeiliche Tätigkeit vorbereitet, auch ein umfangreiches Rechtswissen und Persönlichkeitsbildung. Während ihrer Ausbildung stehen die Exekutivbediensteten in einem vertraglichen Dienstverhältnis, sind also noch keine Beamtinnen und Beamte. Um dieser Gruppe auch nach Abschluss der Ausbildung die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen und ihre Erfahrung zu verbreitern, wurde 2008 die Versetzbarkeit innerhalb der ersten zwei Jahre ihres Dienstes vereinfacht. Die Versetzung, die innerhalb des jeweiligen Bundeslandes möglich ist, stellt ein erweitertes Training im Rahmen der praktischen Ausbildung dar, das den Sinn hat, die Bediensteten mit den unterschiedlichsten beruflichen Anforderungen und Realitäten zu konfrontieren.

Wichtige, wenn auch kleinere Gruppen innerhalb der Exekutive, sind hoch spezialisierte Bedienstete, wie das Einsatzkommando Cobra, ein Sonderkommando das in Situationen mit höchstem Gefährdungspotenzial zum Einsatz kommt. In diesem Zusammenhang ist auch die Einsatzeinheit WEGA (vom früheren Namen Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung) anzuführen. Dieser Einheit obliegt zum Beispiel die bundesweite Unterstützung bei Einsätzen, die bereits im Vorfeld als (potenziell) unfriedlich einzustufen sind und das Einschreiten besonders ausgebildeter und ausgerüsteter Einheiten erfordern.

Die Mehrheit der Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte sind Bedienstete des Innenressorts. Die rund 3.135 Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte, deren Hauptaufgabe die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung in den Justizanstalten (Gefängnissen) ist, sind im Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz tätig. Zu ihrem Aufgabengebiet gehört auch die Betreuung und Beschäftigung der Insassinnen und Insassen. Damit soll deren Resozialisierung erleichtert, und die Rückfallquote minimiert werden.

Tabelle 14: Exekutivdienst

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2017*	31.844	26.932	4.913
Ø-Alter**	42,6	44,3	34,4
Beamtenanteil*	89,0 %	90,7 %	79,9 %
Teilbeschäftigtenanteil**	4,9 %	1,8 %	20,3 %
Frauenanteil**	16,4 %		

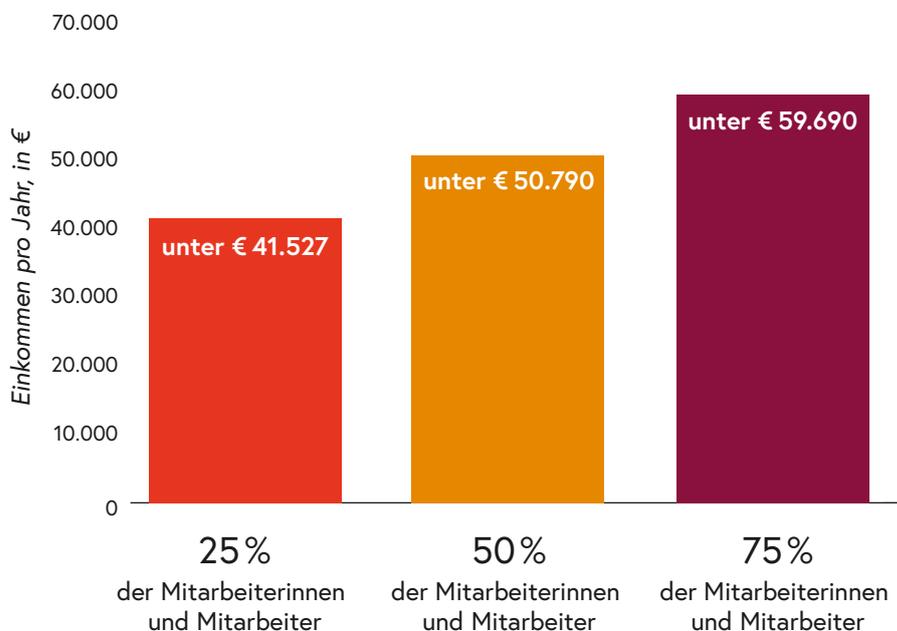
* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter der Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten beträgt 42,6 Jahre. Der Frauenanteil beträgt 16,4%, was eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (15,6%) bedeutet. Gerade im Bereich der Exekutive steigt der Frauenanteil besonders stark und hat sich innerhalb des letzten Jahrzehnts mehr als verdoppelt.

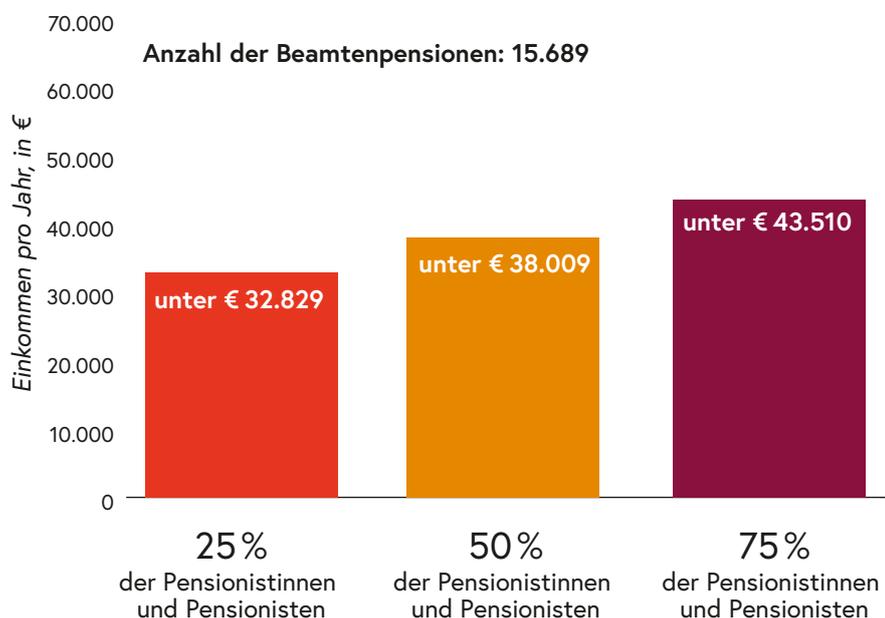
Der Teilbeschäftigtenanteil ist in dieser Berufsgruppe mit 4,9% nach wie vor gering. Grund dafür ist der vergleichsweise hohe Männeranteil und die Tatsache, dass Männer seltener Teilzeit in Anspruch nehmen.

Abbildung 12: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Exekutivdienst 2017



Das mittlere Bruttojahreseinkommen von Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten beträgt € 50.790. Wie alle Einkommen von Bundesbediensteten setzt es sich aus dem Grundgehalt, Zulagen und Nebengebühren zusammen. Im Unterschied zu anderen Berufsgruppen machen im Exekutivdienst Zulagen und Nebengebühren einen besonders hohen Anteil am Einkommen aus. Das hängt mit Wochenenddiensten, Nachtdiensten, den zahlreichen Überstunden sowie den besonderen Gefahren und anderen Erschwernissen zusammen, die die Arbeit der Exekutive mit sich bringt.

Abbildung 13: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Exekutivdienstes 2017



15.689 Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte befanden sich 2017 im Ruhestand. Ihr mittleres Bruttojahreseinkommen liegt bei € 38.009. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter dieser Berufsgruppe liegt mit 59,8 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt, da viele Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte vorzeitig bzw. aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand treten. Der Anteil der Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist allerdings seit 2005 von 69% auf 20% zurückgegangen. Das hat dazu beigetragen, dass das Pensionsantrittsalter des Exekutivdienstes im gleichen Zeitraum um 3,2 Jahre gestiegen ist.

3.4 Militärischer Dienst

Die 13.460 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VBÄ) im militärischen Dienst nehmen Sicherheitsaufgaben wahr. Sie führen erforderlichenfalls Assistenzsätze durch (z.B. sicherheitspolizeilicher Assistenzsinsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Wehrgesetz 2001 betr. hilfs- und schutzbedürftige bzw. unrechtmäßig aufhältige Fremde in Österreich) oder leisten – etwa bei Hochwässern oder Lawinenabgängen – Katastrophenhilfe. Knapp 1.000 Soldatinnen und Soldaten (Stand Dezember 2017) sind im Rahmen von Friedenssicherungsmissionen mit UNO-Mandat im Einsatz: die meisten von ihnen im Kosovo, in Bosnien-Herzegowina und im Libanon; ein weiterer Schwerpunkt betrifft den afrikanischen Kontinent. Durch laufende Adaptierungen des Bundesheeres in personeller und struktureller Hinsicht wird auf die aktuellen Bedrohungen reagiert und so z.B. auch ein Schwerpunkt im internationalen Krisenmanagement gelegt. Die Aufgaben im Rahmen

des internationalen Krisenmanagements werden vor allem von den sogenannten „KIOP“ (Kräfte für Internationale Operationen) wahrgenommen. Als ein Teil der „KIOP“ zeichnen sich die Kaderpräsenzeinheiten (KPE) durch einen besonders hohen Bereitschaftsgrad aus. Bei Bedarf müssen sie innerhalb weniger Tage zur Entsendung ins Krisengebiet bereit sein.

Kaderpräsenzeinheiten setzen sich aus vertraglichem Personal des Bundes als auch aus befristeten Beamtinnen und Beamten (Militärpersonen auf Zeit: M Z) zusammen. Basis ist ein auf drei Jahre befristeter Sondervertrag oder ein ebenso auf drei Jahre befristetes Dienstverhältnis als M Z jeweils mit Verlängerungsoption. Neben dem hohen Bereitschaftsgrad zeichnen sich diese Soldatinnen und Soldaten durch eine, auf die Anforderungen des Auslandseinsatzes abgestimmte, Ausbildung aus. Diesen hohen Anforderungen wird durch ein eigenes Entlohnungssystem Rechnung getragen. Am 31.12.2017 betrug die Zahl der vertraglich beschäftigten KPE-Soldatinnen und Soldaten 1.200.

Tabelle 15: Militärischer Dienst

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2017*	13.460	13.154	307
Ø-Alter**	43,1	43,4	32,5
Beamtenanteil*	92,3%	92,3%	88,7%
Teilbeschäftigtenanteil**	1,5%	1,2%	11,4%
Frauenanteil**	2,4%		

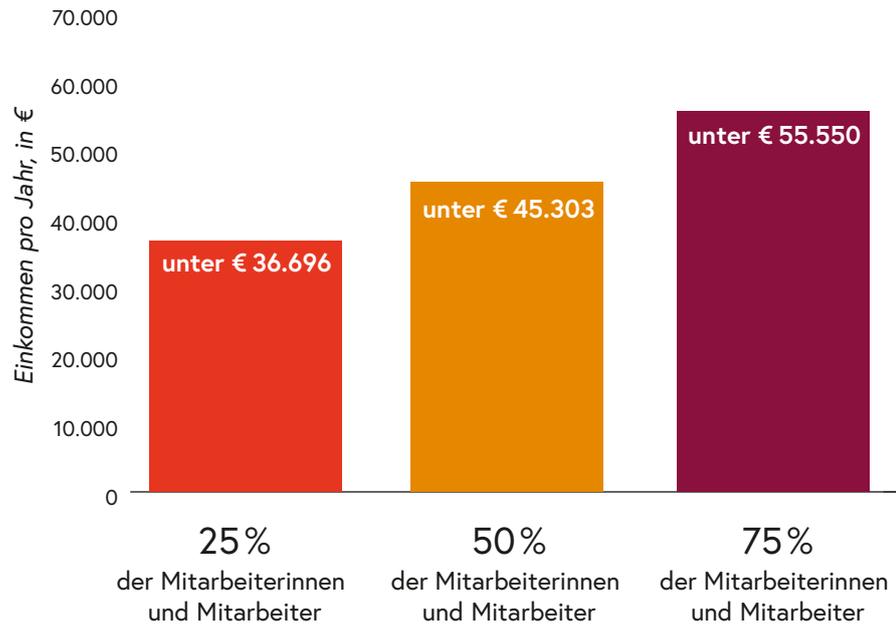
* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter des militärischen Dienstes ist mit 43,1 Jahren im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ niedrig, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass der Eintritt in den Militärischen Dienst meist schon nach dem Grundwehrdienst erfolgt.

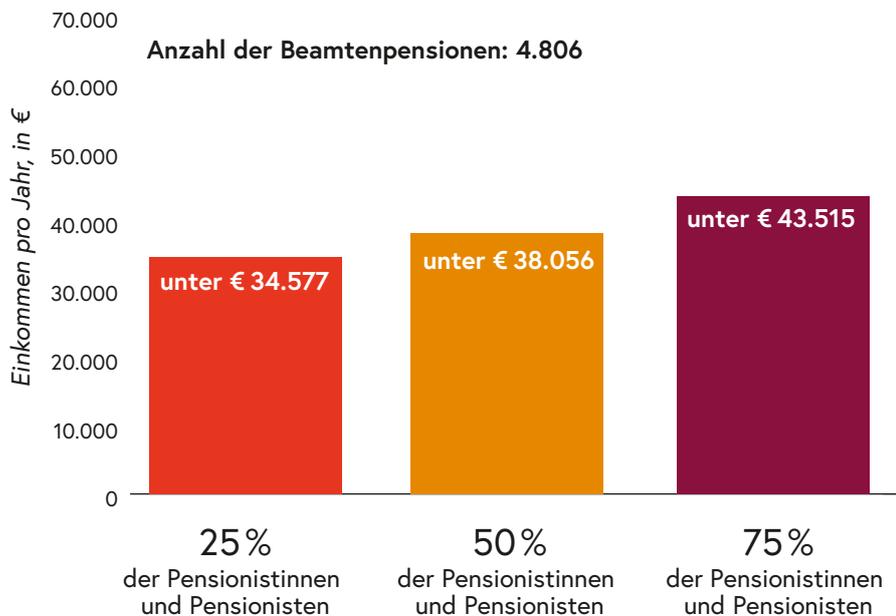
Die Laufbahnplanung hat in dieser Berufsgruppe einen hohen Stellenwert, sodass, je nach Karrierepfad, die Absolvierung der Heeres- und Unteroffiziersakademie bzw. der Theresianischen Militärakademie für angehende Offizierinnen und Offiziere vorgesehen ist. Frauen- und Teilbeschäftigtenanteil sind im Militärischen Dienst niedrig. Seit der Öffnung der militärischen Laufbahn für Frauen im April 1998 steigt ihr Anteil jedoch stetig an.

Abbildung 14: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Militärischen Dienst 2017



25% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Militärischen Dienstes verdienen weniger als € 36.696, 25% mehr als € 55.550. Die Jahreseinkommen der übrigen 50% liegen zwischen diesen beiden Werten. Das Medianeinkommen liegt bei € 45.303.

Abbildung 15: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Militärischen Dienstes 2017



25% der Pensionistinnen und Pensionisten der Berufsgruppe des Militärischen Dienstes erhalten eine Pension von weniger als € 34.577, 25% der Pensionen liegen über € 43.515. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Berufsgruppe Militärischer Dienst liegt mit 61,7 Jahren knapp unter dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich zum Vorjahr (61,8 Jahre) ist es, nach einem starken Anstieg im Jahr 2016, um 0,1 Jahre leicht gesunken.

3.5 Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Zu dieser Berufsgruppe, der zwei unterschiedliche Berufsbilder zuzuordnen sind, zählen 2.964 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VBÄ).

Die Aufgabe der Richterinnen und Richter ist die Rechtsprechung, also die Urteilsfindung in rechtlichen Konflikten und nach Straftaten. Sie sind im Gegensatz zu den meisten anderen Bundesbediensteten weisungsunabhängig. Um Unabhängigkeit und Unbeeinflussbarkeit bei ihren Entscheidungen zu gewährleisten, können Richterinnen und Richter weder abgesetzt noch versetzt werden. Die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte haben das öffentliche Interesse in der Strafrechtspflege wahrzunehmen. Dazu gehört vor allem die Anklageerhebung und -vertretung im Strafprozess. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind weisungsgebunden. Das Weisungsrecht ist gesetzlich genau geregelt.

Tabelle 16: Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2017*	2.964	1.434	1.530
Ø-Alter**	46,6	48,7	44,9
Beamtenanteil*	100,0%	100,0%	100,0%
Teilbeschäftigtenanteil**	11,9%	1,7%	20,7%
Frauenanteil**	53,7%		

* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

In dieser Berufsgruppe gibt es keine Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Alle Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind daher Beamtinnen und Beamte. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 46,6 Jahren. Der Frauenanteil beträgt 53,7%, womit diese Berufsgruppe, neben dem Verwaltungsdienst, zu jenen mit annähernd ausgewogenem Geschlechterverhältnis gehört.

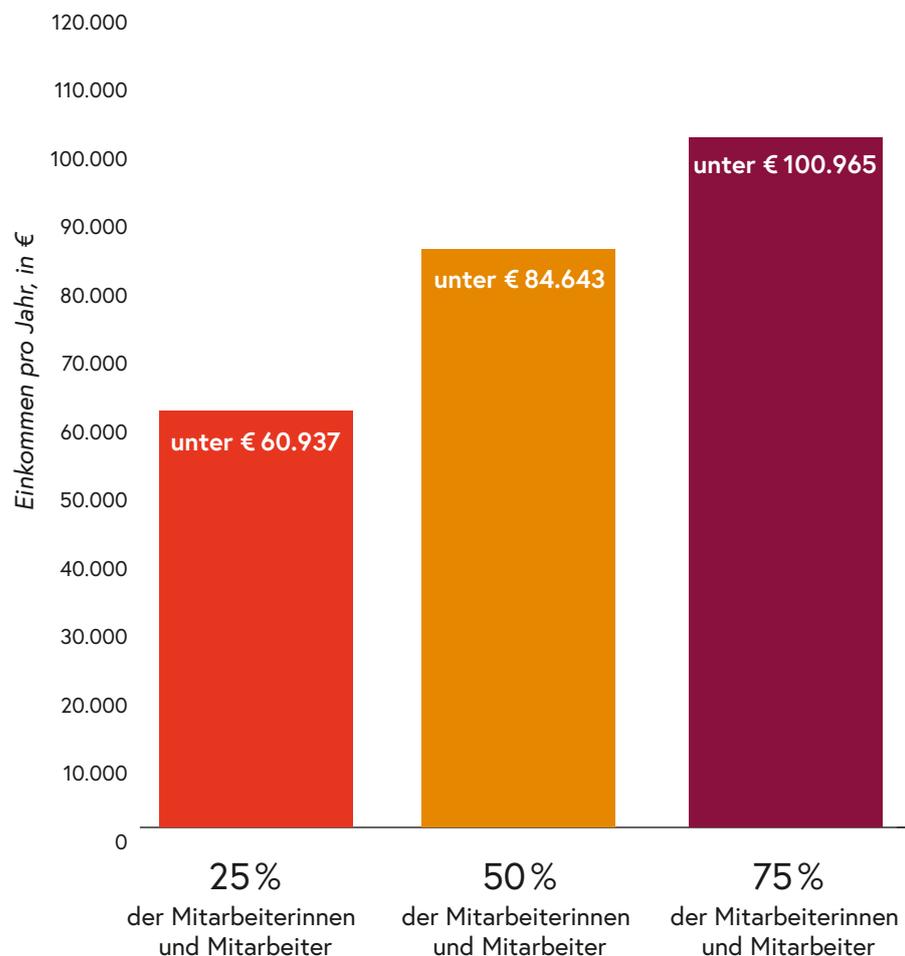
Die zentrale Bedeutung, die einer qualitativ hochwertigen Rechtsprechung beigemessen wird, kommt in der hohen Qualifikationsanforderung, den strengen Auswahlverfahren für den Richterberuf, aber auch im überdurchschnittlichen Einkommen zum Ausdruck. Grundvoraussetzung für das Amt der Richterinnen und Richter

bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften.

Am 31. 12. 2017 sind 83,8% der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (BMVRDJ) tätig, 2,2% am Verwaltungsgerichtshof, 7,3% im Bundesverwaltungsgericht und 6,7% im Bundesfinanzgericht.

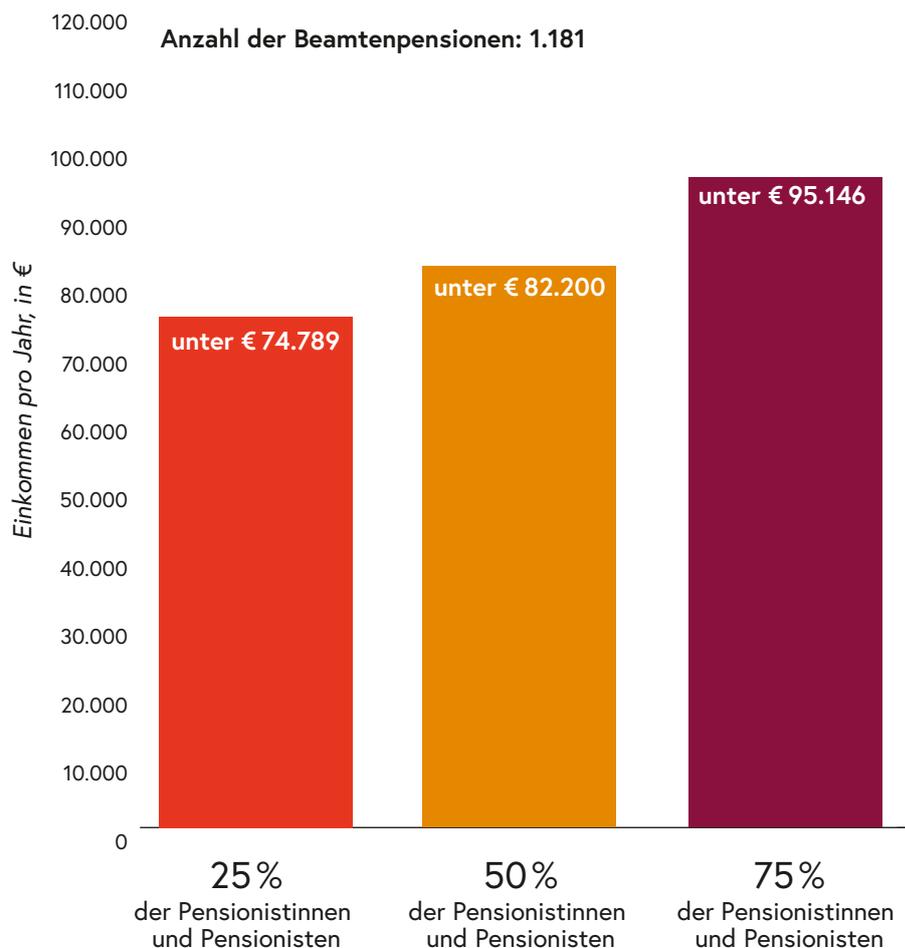
Das Bundesverwaltungsgericht ist österreichweit zentrale Anlaufstelle für Beschwerden gegen Behördenentscheidungen in Angelegenheiten der unmittelbaren Bundesverwaltung – mit Ausnahme des Zuständigkeitsbereiches des Bundesfinanzgerichts, welches ebenfalls mit 1.1.2014 seine Tätigkeit aufgenommen hat. Dem gerichtlichen Rechtsschutz unterliegen auch verfahrensfreie Maßnahmen oder die Untätigkeit einer Behörde.

Abbildung 16: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2017



Das Einkommen von Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als € 60.937 verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über € 100.965.

Abbildung 17: Quartileinkommen der pensionierten Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2017



25% der 1.181 pensionierten Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte beziehen ein Pensionseinkommen, das unter € 74.789 liegt, bei 25% übersteigt die Pension € 95.146. Das Pensionsantrittsalter liegt bei 61,3 Jahren.

4 Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst

Alle Bundesbediensteten durchlaufen eine interne Ausbildung, um auf die spezifischen Aufgaben des öffentlichen Dienstes bestmöglich vorbereitet zu sein. Darunter fällt die mehrjährige Ausbildungsphase im Verwaltungsdienst ebenso wie zum Beispiel die Ausbildung zu Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten in den Polizeischulen. Alle diese Ausbildungen bereiten auf Aufgaben im Bundesdienst vor und werden im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert.

Darüber hinaus bietet der Bund Ausbildungen an, die nicht ausschließlich für die Arbeit in der Bundesverwaltung maßgeschneidert sind, sondern auch für Tätigkeiten in der Privatwirtschaft qualifizieren. Diese Ausbildungen werden daher nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert. Das Spektrum, das der Bund anbietet, umfasst das Verwaltungspraktikum, das Rechtspraktikum, das Unterrichtspraktikum und zahlreiche Lehrberufe. Personen die beim Bund in Ausbildung stehen, erhalten eine Entlohnung (Ausbildungsbeitrag), die je nach Art der Ausbildung unterschiedlich hoch sein kann.

4.1 Verwaltungspraktikum

Bereits seit 2004 kann im Bundesdienst ein Verwaltungspraktikum absolviert werden. Es handelt sich dabei um ein Ausbildungsverhältnis, in dem Praktikantinnen und Praktikanten ihre jeweilige Vorbildung durch eine entsprechende praktische Tätigkeit in der Bundesverwaltung ergänzen, vertiefen und dadurch Berufspraxis erwerben können. Es ist eine Schnittstelle zwischen Vorbildung und späterer Berufsausübung, sei es beim Bund oder bei einem anderen Arbeitgeber. Die Dauer des Praktikums ist auf ein Jahr begrenzt. Es steht Personen mit beendeter Schulpflicht, abgeschlossener mittlerer Schule, Personen mit abgeschlossener Lehre, Maturantinnen und Maturanten sowie Absolventinnen und Absolventen einer Fachhochschule oder Universität offen. Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten erhalten je nach höchster abgeschlossener Vorbildung einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe des Monatsbezuges einer/s Vertragsbediensteten der Entlohnungsstufe 1 der entsprechenden Entlohnungsgruppe in der Ausbildungsphase. In den ersten drei Monaten beträgt der Ausbildungsbeitrag die Hälfte davon. Bedingung für die Aufnahme von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten ist die budgetäre Bedeckung, darüber hinaus gibt es keine Einschränkungen. Zum 31. 12. 2017 arbeiteten beim Bund 914 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten mit einem Frauenanteil von 63,5%. 345 der Praktikantinnen und Praktikanten hatten bereits eine akademische Vorbildung. Seit 1.1.2012 sind unentgeltliche Praktika gemäß § 36e VBG im Bundesdienst verboten.

4.2 Rechtspraktikum

Das Rechtspraktikum – umgangssprachlich Gerichtsjahr genannt – gibt Absolventinnen und Absolventen des Studiums der Rechtswissenschaften die Möglichkeit, ihre Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit bei Gericht fortzusetzen und dabei ihre Rechtskenntnisse zu erproben und zu vertiefen. Die Ausbildung ist so gestaltet, dass die Rechtspraktikantin oder der Rechtspraktikant einen möglichst umfassenden Einblick in die richterliche Tätigkeit, die Aufgaben der Geschäftsstelle und die sonstigen gerichtlichen Einrichtungen erhält. Im Sinne eines breiten Überblicks deckt die Ausbildung sowohl den Bereich Zivilprozess als auch den Bereich Strafsachen ab.

Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten erhalten für ihre Tätigkeit einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe von €1.318,95 pro Monat.

Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaften haben einen Rechtsanspruch auf Absolvierung des Rechtspraktikums. Ein Großteil macht davon Gebrauch, da es nur wenige juristische Berufe gibt, in denen das Rechtspraktikum von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber nicht vorausgesetzt wird.

Im Rahmen des Rechtspraktikums erfolgt auch die Bewerbung für den richterlichen Vorbereitungsdienst. Für Richteramtanwärterinnen und Richteramtanwärter ist die Absolvierung eigens eingerichteter Kurse vorgesehen. Ende 2017 befanden sich 888 Personen im Rechtspraktikum, davon 518 Frauen und 370 Männer. Der Frauenanteil der Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten beträgt damit 58,3%.

4.3 Unterrichtspraktikum und Induktionsphase

Bis zum Ablauf des Schuljahres 2018/19 sind Anwärtnerinnen und Anwärter auf den Lehrberuf in allgemein bildenden Unterrichtsgegenständen an mittleren und höheren Schulen verpflichtet ein Unterrichtspraktikum zu absolvieren, wenn sie sich für das Altrecht (Vertragsbedienstete im Lehramt) entscheiden. Das Unterrichtspraktikum soll Absolventinnen und Absolventen von Lehramts- und Diplomstudien in das praktische Lehramt an mittleren und höheren Schulen einführen und ihnen die Gelegenheit geben, ihre Eignung für die Lehrtätigkeit zu erweisen.

Zentrale Elemente des Unterrichtspraktikums sind die Einführung in das praktische Lehramt und die Teilnahme an einem Lehrgang der Pädagogischen Hochschule. Die Einführung umfasst neben der Unterrichtserteilung auch die Beobachtung des Unterrichts durch andere Lehrpersonen, die Vertretung vorübergehend abwesender Lehrpersonen und die Teilnahme an Schulveranstaltungen. Um den Beruf Lehrperson umfassend kennenzulernen, führt die Unterrichtspraktikantin oder der Unterrichtspraktikant auch die Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung der Schülerinnen und Schüler eigenständig durch, hat dabei aber eine Betreuungslehrerin oder einen Betreuungslehrer zur Seite.

Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten erhalten einen monatlichen Ausbildungsbeitrag in Höhe von €1.212,19. Ende 2017 waren 1.302 Unterrichtspraktikantinnen (Frauenanteil 70,0%) und 559 Unterrichtspraktikanten beim Bund beschäftigt. Das Unterrichtspraktikum wird mit Ablauf des 31. August 2019 auslaufen.

Mit 1. September 2015 ist das neue Dienstrecht für den Pädagogischen Dienst in Kraft getreten. Es gilt für neu eintretende Lehrpersonen, wobei die Anwendung bis Ende des Schuljahres 2018/19 fakultativ ist. Ab Beginn des Schuljahres 2019/20 unterliegen neu eintretende Vertragslehrpersonen zwingend dem neuen Schema. Statt Unterrichtspraktikumsplätzen bietet der Dienstgeber den Lehramtsabsolventinnen und Lehramtsabsolventen fortan ein Dienstverhältnis an, erlaubt also einen unmittelbaren Berufseinstieg. Die in ein Dienstverhältnis aufgenommenen Absolventinnen und Absolventen haben in der ersten Phase ihrer Berufstätigkeit eine zwölf Monate währende Induktionsphase zurückzulegen. Dabei werden sie von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet. Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist verpflichtet, mit der Mentorin oder dem Mentor zu kooperieren und die Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten, den Unterricht anderer Lehrpersonen zu beobachten und Induktionslehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule oder an der Universität zu besuchen. Die Zurücklegung der Induktionsphase ist zwingend an die Aufnahme in ein Dienstverhältnis und damit an das Vorhandensein entsprechender Planstellen(anteile) geknüpft, sie ist aber nicht von einem bestimmten Beschäftigungsausmaß abhängig. Lehrpersonen, die Gegenstände unterrichten, in denen kein Lehramtsstudium angeboten wird (sogenannte Fachtheoretikerinnen und Fachtheoretiker oder Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker) haben zu Beginn ihres Dienstverhältnisses eine sogenannte Ausbildungsphase zu absolvieren.

4.4 Lehrlinge

Sowohl in den Ressorts, als auch in den ausgegliederten Einrichtungen wird die Lehrlingsausbildung gefördert, um den Jugendlichen einen reibungslosen und qualifizierten Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen und eine bestmögliche Perspektive zu geben.

Seit September 2004 wird die Ausbildung von Lehrlingen deutlich forciert. Das damalige Ziel, die Lehrstellen im Bereich des Bundes und der ausgegliederten Einrichtungen um 800 zusätzliche Lehrplätze aufzustocken, war schon 2005 erreicht. Der Weg wurde konsequent weiter gegangen, sodass aktuell rund (Dezember 2017) 4.000 Lehrlinge beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen ausgebildet werden. Die Zahl der Lehrlinge beim Bund beträgt im Dezember 2017 1.415 – in den ausgegliederten Einrichtungen waren es rund 2.600.

Besonderes Augenmerk wurde bei der Auswahl der Bereiche und der Ausbildungsprogramme der Lehrstellen auf die Wirtschaftstauglichkeit gelegt. Gute Aussichten auf einen späteren Wechsel in die verschiedensten Bereiche der Wirtschaft spielten eine wesentliche Rolle. Neben dem klassischen Lehrberuf Verwaltungsassistentin und Verwaltungsassistent werden die Jugendlichen auch verstärkt in technischen Berufen aus-

gebildet. Dazu zählen etwa die Berufsfelder Informationstechnologie, Metallbearbeitung, Luftfahrzeugtechnik, Vermessungstechnik, um nur einige Beispiele aufzuzählen. Daneben werden die herkömmlichen Lehrberufe wie Tischlerin und Tischler oder Kleidermacherin und Kleidermacher, aber auch ausgefallene wie Molkereifachmann/frau und Weinbau-/Kellerwirtschaft angeboten. Insgesamt werden beim Bund Jugendliche in rund 56 Lehrberufen ausgebildet.

Einige konkrete Maßnahmen sollen sicherstellen, dass die Lehrlinge des Bundes auch am privaten Arbeitsmarkt optimale Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden. Dazu zählen interne und externe Job-Rotationen sowie über die Berufsausbildung hinausgehende Maßnahmen wie zum Beispiel die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung.

4.5 Militärpersonen während der Truppenoffiziersausbildung oder der Unteroffiziersausbildung

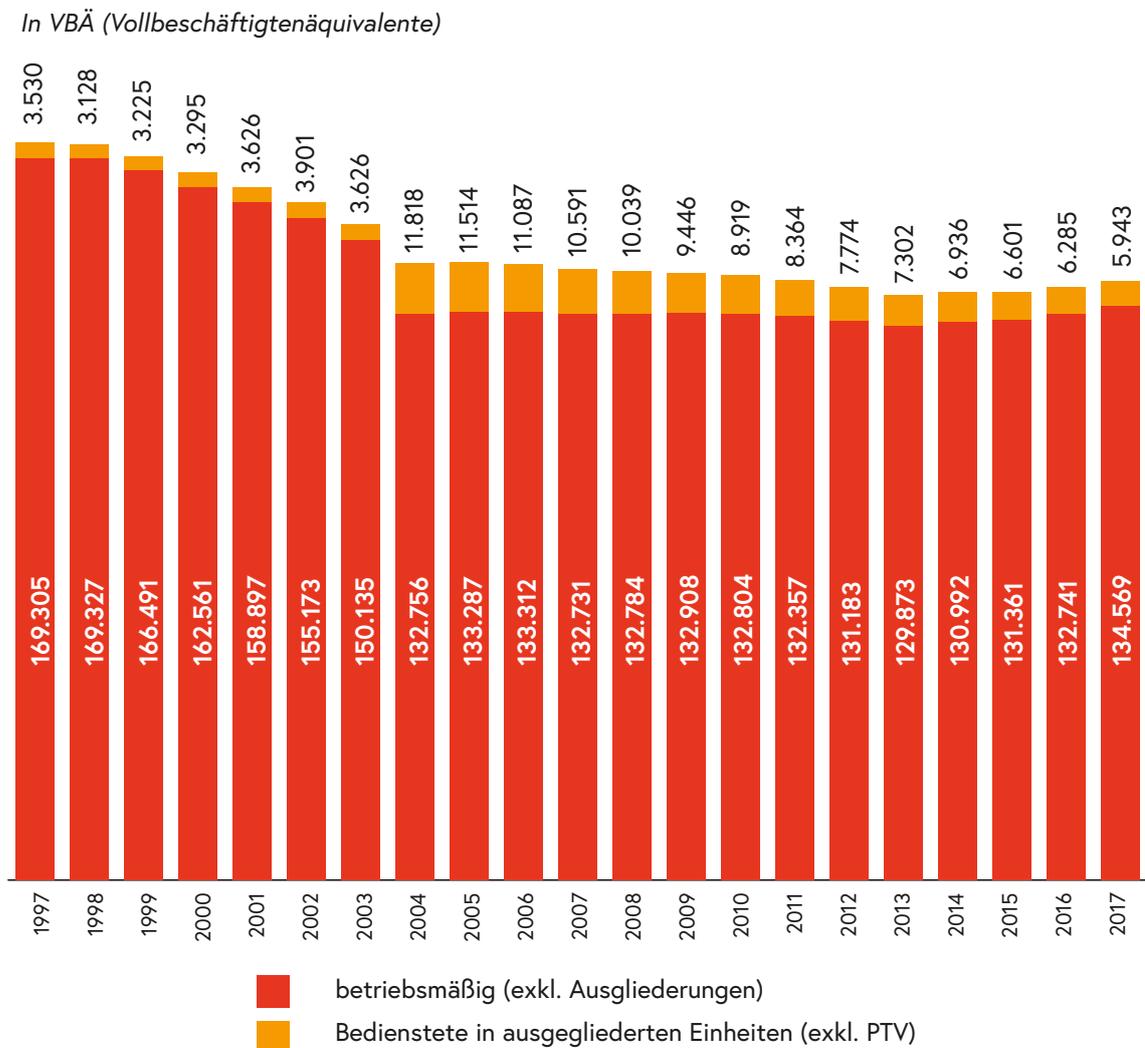
Mit 31. 12. 2017 absolvieren 1.463 Bedienstete die Truppenoffiziersausbildung oder die Unteroffiziersausbildung. Es handelt sich hierbei um Personen, die an der Heeresunteroffiziersakademie zu Unteroffizieren (108) bzw. an der Theresianischen Militärakademie zu Offizieren (1.355) des Militärischen Dienstes ausgebildet werden.

5 Bundespersonal

5.1 Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand des Bundes konnte seit 1999 um insgesamt 31.299 VBÄ reduziert werden. Wie bereits in den letzten Jahren soll an einer schlanken Verwaltung festgehalten werden. Unter Berücksichtigung konkreter geopolitischer und aktueller Herausforderungen zu Migration, Integration, Demografie und Terrorismusbekämpfung sind Personalmaßnahmen für den erforderlichen notwendigen Dienstbetrieb vorgesehen.

Abbildung 18: Personalstände 1997 bis 2017



Der Anstieg von 2013 auf 2014 ist auf die Übernahme von Beamtinnen und Beamten der Österreichischen Post AG und der A1 Telekom AG in den Bundesdienst, eine Aufstockung im Exekutivdienst und bei den Lehrpersonen, die Einrichtung der Bundesverwaltungsgerichtsbarkeit sowie die Neugründung des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl zurückzuführen. Auch im Jahr 2015 gab es Zuwächse im Verwaltungsdienst, im Exekutivdienst und vor allem bei den Lehrpersonen. In den Jahren 2016 und 2017 wurden insbesondere für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und des Bildungsbereichs rund 3.200 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen.

Tabelle 17: Personalstandsveränderungen 1999 bis 2017

Jahr	Personalstand zum 31.12. in VBÄ	im Vergleich zum Vorjahr gesamt	im Bundesbereich	davon:	
				Ausgliederungen	Änderung der Zählweise
1999	166.491				
2000	162.561	-3.930	-2.582	-1.349	
2001	158.897	-3.664	-2.755	-909	
2002	155.173	-3.724	-2.265	-1.459	
2003	150.135	-5.038	-4.844	-193	
2004	132.756	-17.379	1.286	-18.665	
2005	133.287	531	1.221	-690	
2006	133.312	25	103	-78	
2007	132.731	-581	-56	-116	-410
2008	132.784	53	63	-11	
2009	132.908	124	124		
2010	132.804	-104	-104		
2011	132.357	-447	-447		
2012	131.183	-1.174	-1.174		
2013	129.873	-1.310	-1.310		
2014	130.992	1.119	1.119		
2015	131.361	369	369		
2016	132.741	1.380	1.388	-8	
2017	134.569	1.828	1.844	-16	
Veränderung 2017 zu 1999		-31.922	-8.020	-23.493	-410
		-19,2%	-4,8%	-14,1%	-0,2%

Seit 1999 ist der Personalstand des Bundes gesunken wobei, die Anzahl in den letzten Jahren weitestgehend stabil geblieben ist. Auch zukünftig soll am Prinzip einer schlanken Verwaltung festgehalten werden.

Im Rahmen der Personalsteuerung werden Zielwerte je Ressort vereinbart. Um die Entwicklung der Personalstände zu beobachten und bei unerwünschten Entwicklungen rechtzeitig gegensteuern zu können, wurde ein begleitendes Personalcontrolling eingerichtet. Als Messgröße der zu erreichenden Personalstände wurden Vollbeschäftigten-äquivalente jeweils zum 31.12. eines Jahres definiert. Darüber hinausgehend gab es keinerlei weitere Einschränkungen. Durch diese Vorgehensweise konnte den Ressorts größtmöglicher Handlungsspielraum für das interne Personalmanagement gewährt werden.

5.1.1 Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen

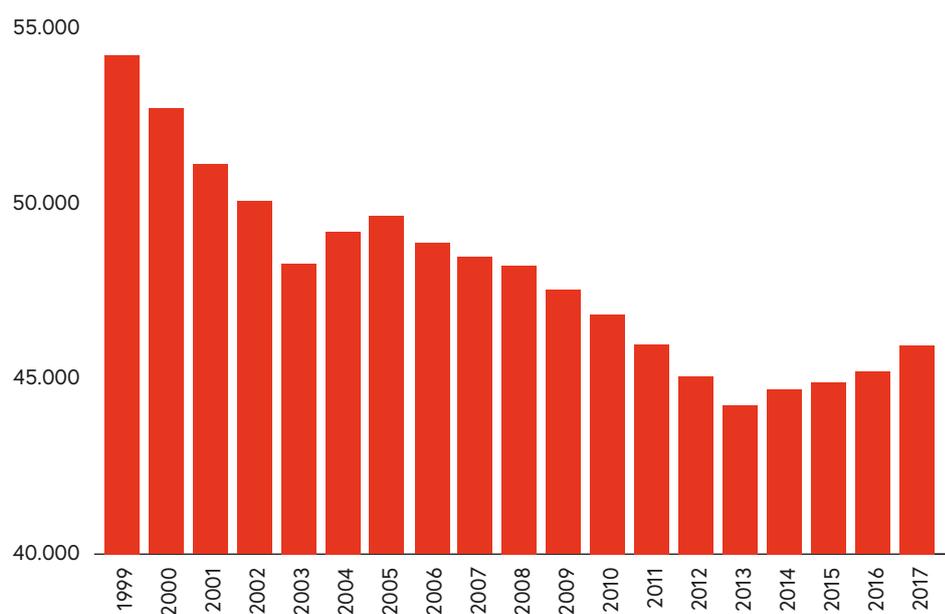
Im Rahmen der Konsolidierungspolitik der letzten Jahre wurden im Personalmanagement verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Die damit in Zusammenhang stehenden Steuerungsmaßnahmen hatten unterschiedliche Wirkungen auf die Personalstände der wesentlichen Berufsgruppen, die im Folgenden näher dargestellt werden. Die im Anschluss beschriebenen Veränderungen der Personalstände beziehen sich auf den Bundesbereich. Einsparungen, die auf Ausgliederungsmaßnahmen zurückzuführen sind, sind nicht enthalten.

5.1.2 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst war von der personellen Einsparung am stärksten betroffen. Seit 1999 wurden 15,3% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr nachbesetzt. Das entspricht einer Personalreduktion von rund 8.300 VBÄ. Damit wurde jeder 7. Arbeitsplatz eingespart.

Aufgabenreformen, schlankere Prozessabläufe und der vermehrte Einsatz von neuen Informationstechnologien stellten Voraussetzungen für diese Entwicklung dar.

Abbildung 19: Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst



Die Grafik zeigt einen punktuellen Rückgang im Jahr 2003, der auf die Inanspruchnahme eines Frühpensionsmodells mit Pensionsabschlägen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von 55-plus gemäß Bundesbediensteten-Sozialplangesetz zurückzuführen ist. Dieses Modell konnte von allen Berufsgruppen in Anspruch genommen werden und war ausschließlich auf das Jahr 2003 beschränkt. Der Anstieg von 2013 bis 2017 ist auf die Post/Telekom-Mobilität und auf politische Schwerpunktsetzungen (insb. Bekämpfung Steuerbetrug und Asyl- und Fremdenwesen) zurückzuführen.

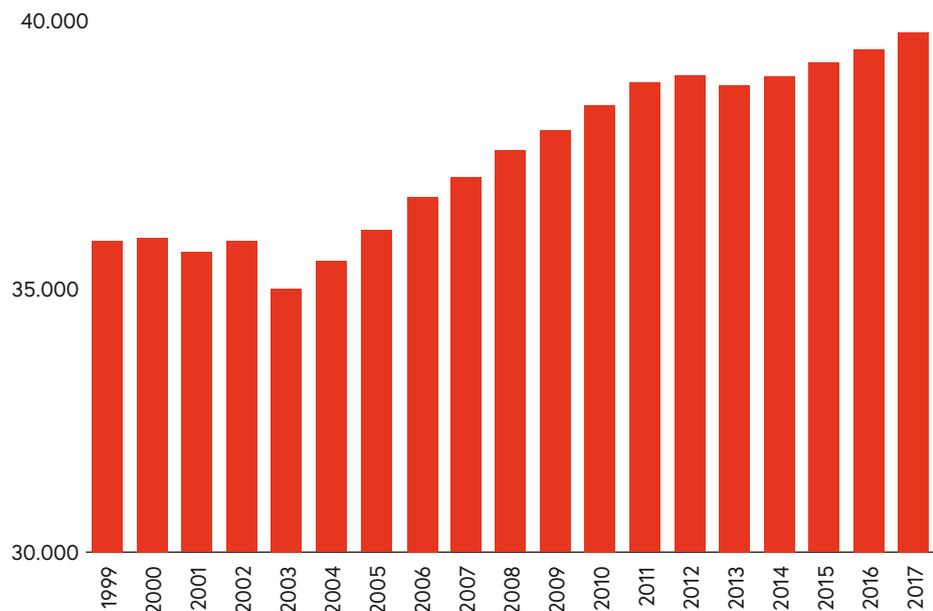
5.1.3 Lehrpersonen

Lehrpersonen sind vor allem im Schulbetrieb des Unterrichtsressorts und in den land- und forstwirtschaftlichen Schulen im Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus tätig.

Vor der Ausgliederung der Universitäten waren weiters annähernd 1.000 Lehrpersonen an den Kunsthochschulen und Universitäten beschäftigt. In der folgenden Grafik wird die Entwicklung des Personalstandes der Lehrpersonen im Schulbetrieb ohne Lehrpersonen im ausgegliederten Hochschulbereich dargestellt. Mit dieser Vorgehensweise ist eine vergleichbare Datenbasis sichergestellt.

Im Vergleich zu 1999 ist der Personalstand der Lehrpersonen im Schulbetrieb um 11,0% bzw. 3.951 VBÄ angewachsen. Die gesenkte Klassenschülerhöchstzahlen, Dropout-Rate und Teilungszahl beim Fremdsprachenunterricht als auch die Einführung der Nachmittagsbetreuung und der Neuen Mittelschule und weiters das Anwachsen der Schülerzahlen – vor allem an den berufsbildenden höheren Schulen – haben zu mehr Bundeslehrerinnen und Bundeslehrern in den Klassenzimmern geführt.

Abbildung 20: Entwicklung des Personalstandes der Lehrpersonen im Schulbetrieb



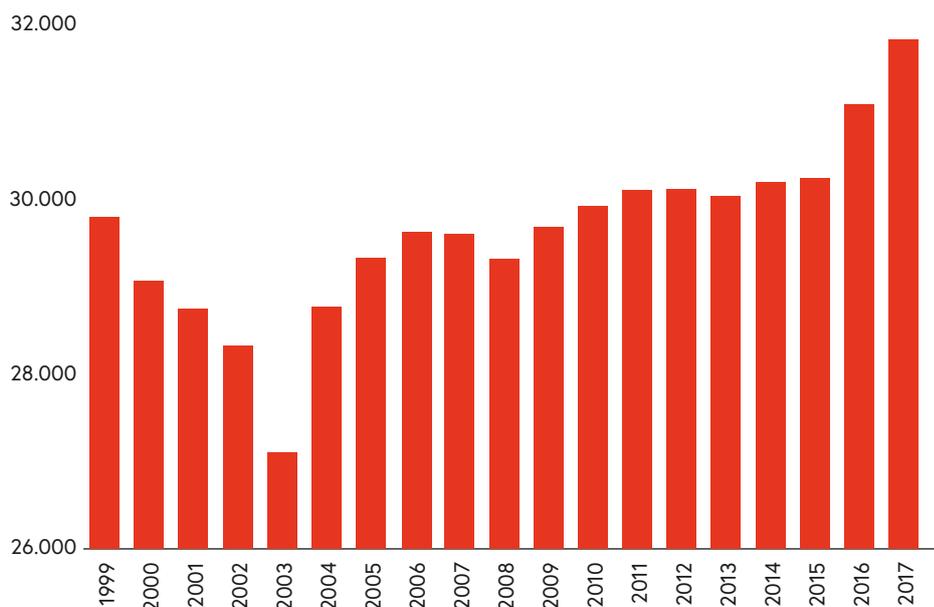
5.1.4 Exekutivdienst

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgruppe Exekutivdienst sind bei der Polizei im Bundesministerium für Inneres und bei der Justizwache im Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz tätig.

Vor Zusammenführung der Exekutivwachkörper im Bundesministerium für Inneres im Jahr 2003 waren knapp 2.000 Exekutivmitarbeiterinnen und Exekutivmitarbeiter im Bundesministerium für Finanzen. Mit Auflösung der Zollwache in der Finanz kamen 2004 rund 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Bundesministerium für Inneres. Die verbleibenden Zollwachebediensteten wurden in die Allgemeine Verwaltung eingegliedert.

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung des Exekutivdienstes der Polizei und der Justizwache im Zeitablauf. Um Verzerrungen in der Interpretation auszuschließen, wurden die Daten der Zollwache im Bundesministerium für Finanzen vor Zusammenlegung der Wachkörper in Abzug gebracht, das heißt nicht als Exekutivdienst dargestellt. Der Personalstand des Exekutivdienstes von Polizei und Justizwache (exkl. Zollwache) ist seit 1999 um 6,8% bzw. 2.033 VBÄ angewachsen.

Abbildung 21: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst



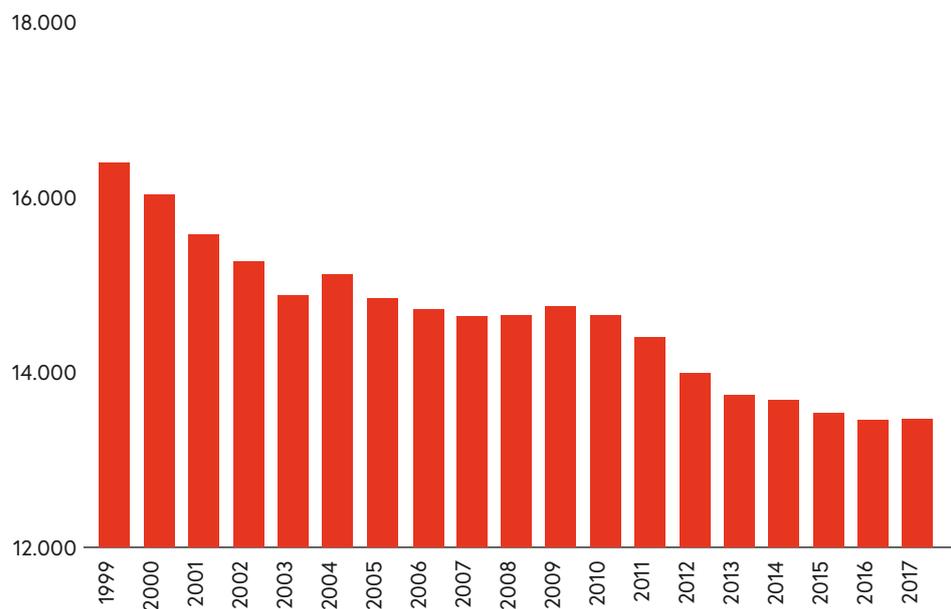
Der punktuelle Rückgang im Jahr 2003 in Höhe von 1.200 ist auf Einsparvorgaben und die Inanspruchnahme des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes zurückzuführen. Mit dem Transfer der Zollwachemitarbeiterinnen und Zollwachemitarbeiter 2004 ist der Personalstand wieder angewachsen. In den Jahren 2009 bis 2013 wurde ein linearer Zuwachs von insgesamt 1.000 Polizistinnen und Polizisten umgesetzt. 2014 kam es zu einer weiteren Aufstockung um 151 Exekutivbediensteten. 2015 wurden zusätzlich 52 Exekutivbedienstete aufgenommen. Zur weiteren Stärkung der öffentlichen Sicherheit wurden im Jahr 2016 und 2017 weitere 1.587 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen.

5.1.5 Militärischer Dienst

Auch der Militärische Dienst war in den letzten Jahren von personellen Redimensionierungsmaßnahmen betroffen. Seit 1999 wurden die Arbeitsplätze von 17,9% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr nachbesetzt. Damit beträgt die Personalreduktion 2.928 VBÄ.

Die Führungs- und Verwaltungsstrukturen wurden entsprechend dem Bericht Bundesheer 2010 und der Ergebnisse der Reorganisation 2002 angepasst. Dabei wurde besonders Bedacht darauf genommen, die Verbands- und Einheitsstärken in Anlehnung an internationale Normen und unter Bedachtnahme auf die technologische bzw. ausrüstungsmäßige Entwicklung zu dimensionieren. Eine Straffung der Grundorganisation zu Gunsten der Einsatzorganisation war dabei wesentliches Ziel.

Abbildung 22: Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst

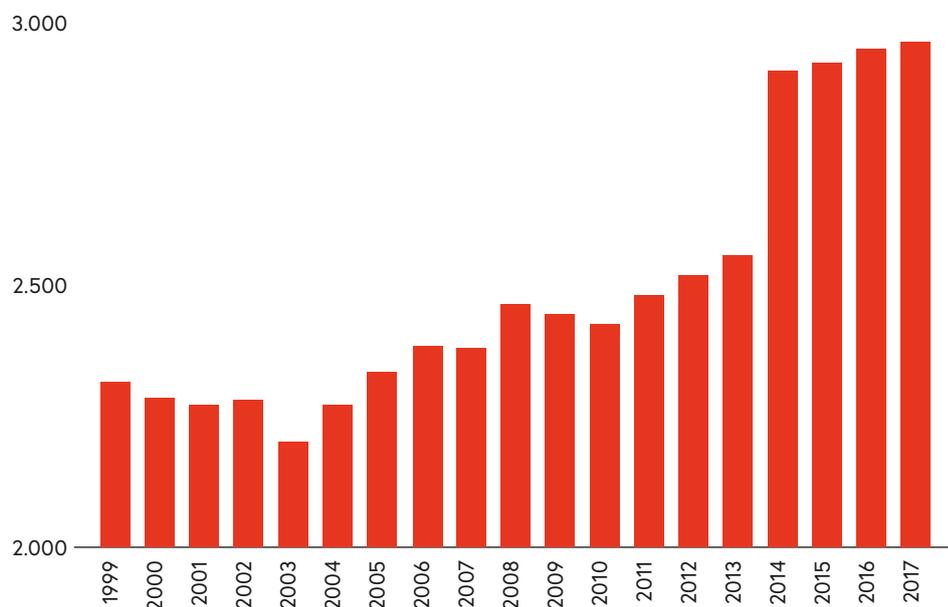


5.1.6 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter

Der bei weitem überwiegende Anteil dieser Berufsgruppe (83,8%) ist in den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Justizressorts tätig. Der Rest verteilt sich auf den Verwaltungsgerichtshof, das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesfinanzgericht.

Im Vergleich zu 1999 ist diese Berufsgruppe um 28% bzw. 649 VBÄ angewachsen. Gründe für den Anstieg waren unter anderem die Neugründung des Asylgerichtshofes im Jahr 2008 mit rund 70 Richterinnen und Richtern sowie des Bundesverwaltungs- und Bundesfinanzgerichts im Jahr 2014 (+ 95,3 VBÄ). Des Weiteren wurde ein Schwerpunkt zur Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität gesetzt, der eine Verstärkung dieser Berufsgruppe erforderte.

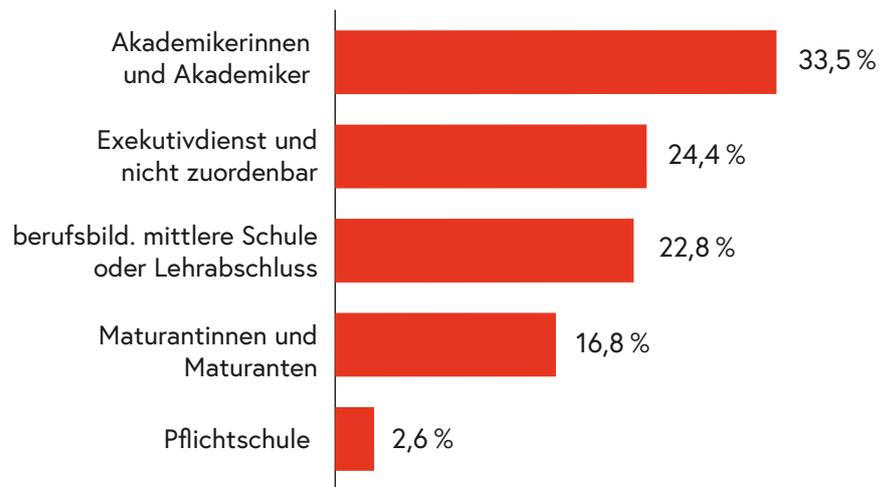
Abbildung 23: Entwicklung des Personalstandes der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter



5.2 Qualifikationsstruktur

Aus- und Weiterbildung haben im Bundesdienst einen hohen Stellenwert. So gilt für Beamtinnen und Beamte das Vorbildungsprinzip, d.h., daß für jede Verwendung eine bestimmte Vorbildung vorausgesetzt wird. Neben der internen Grundausbildung, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchlaufen, ist die berufsbegleitende Weiterbildung ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung in der Bundesverwaltung.

Abbildung 24: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)



Die Darstellung in Abbildung 14 wurde aus der besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten abgeleitet. Diese spiegelt im Regelfall die höchste absolvierte Ausbildung wider. Eine Ausnahme bildet der Exekutivdienst. Das Vorbildungsprinzip ist im Exekutivdienst von eher untergeordneter Bedeutung, da die exekutivdienstliche Ausbildung nur in internen Ausbildungsstätten erworben werden kann. Unabhängig von der Ausbildung, die vor Eintritt in den Exekutivdienst absolviert wurde, konnten Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte bisher weitestgehend über den Weg der internen Ausbildung jede besoldungsrechtliche Einstufung erreichen. Daher werden die Exekutivbediensteten hier gesondert als nicht zuordenbar angeführt.

In den letzten Jahren hat sich die Aufnahmepolitik dahingehend entwickelt, dass rund ein Drittel der neu aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Exekutivdienst bereits einen Maturaabschluss haben. Daher ist davon auszugehen, dass der Maturantenanteil des Bundespersonals über den angeführten 16,8 % liegt.

Der Grund für den hohen Akademikeranteil von 33,5 % ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen: Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie ein Großteil der Lehrpersonen sind Akademikerinnen und Akademiker. Besonders die Berufsgruppe der Lehrpersonen hat aufgrund ihrer Größe einen starken Einfluss auf die Qualifikationsstruktur des gesamten Bundesdienstes. Weiters herrscht insbesondere in den Ministerien ein hoher Bedarf sowohl an Expertinnen und Experten für die jeweiligen Verwaltungsmaterien, als auch Juristinnen und Juristen, da die Betreuung

von Gesetzesmaterien (Legistik) eine zentrale Aufgabe der dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Generell lässt sich auch feststellen, dass die Rückbesinnung des Staates auf Kernaufgaben mit der Auslagerung vieler operativer, meist weniger qualifizierter Tätigkeiten einhergeht. Ein weiterer Grund für den hohen Akademikeranteil im Bundesdienst ist, dass typische Dienstleistungsaufgaben mit hohem Bedarf an Fach- und Hilfskräften im Kompetenzbereich der Länder und Gemeinden liegen.

Zudem liegt in einigen Aufgabenbereichen des Bundes, die typischerweise sehr arbeitsintensiv sind, zwar die Verantwortung und Entscheidungskompetenz in einem Bundesministerium, die operative Umsetzung der Aufgaben wird dann aber privaten Unternehmen übertragen.

Tabelle 18: Akademikeranteil

Jahr	Bund	Privater Sektor
1998	29,2%	4,0%
2000	30,6%	4,7%
2005	28,9%	7,9%
2010	31,5%	10,4%
2011	31,8%	10,6%
2012	32,2%	11,7%
2013	32,6%	12,6%
2014	32,6%	13,7%
2015	33,0%	14,4%
2016	33,2%	14,8%
2017	33,5%	15,9%

Quelle: Privater Sektor – Statistik Austria⁹

Der Akademikeranteil ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. Unterbrochen wurde dieser Trend nur 2004, weil in diesem Jahr die Universitäten ausgegliedert wurden und seitdem die gesamte Berufsgruppe der Hochschullehrpersonen nicht mehr erfasst wird. In der Privatwirtschaft werden ab 2004 Absolventen von Fachhochschulen zu den Akademikerinnen und Akademikern gezählt.

⁹ Die Daten des privaten Sektors wurden für den Zeitraum 2004 bis 2014 durch die Statistik Austria rückwirkend neu hochgerechnet.

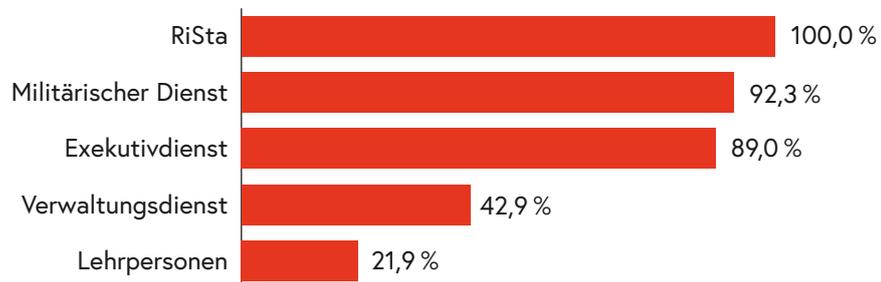
5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses

5.3.1 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ

Grundsätzlich gibt es im Bundesdienst zwei Arten von Dienstverhältnissen: Das öffentlich-rechtliche und das vertragliche. Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (das „Beamtentum“) ist derzeit noch vorherrschend, die Zahl der Beamtinnen und Beamten ist jedoch seit Jahren rückläufig. Es beruht auf einem hoheitlichen Akt (Ernennung) und endet erst mit dem Ableben der Beamtin oder des Beamten (bzw. mit Austritt oder Entlassung). Das vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung).

Aufgrund der restriktiven Pragmatisierungspolitik bzw. des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre nimmt die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beamtenstatus stetig ab. Die Maßnahmen zum Abbau der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten betreffen jene Berufsgruppen, in denen es ein vertragliches Dienstverhältnis als Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Diese Berufsgruppen sind der Verwaltungsdienst, die Lehrpersonen und der Krankenpflagedienst.

Abbildung 25: Beamtenanteil nach Berufsgruppen



Der Pragmatisierungsstopp führt dazu, dass pensionierte Beamtinnen und Beamte in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative, sofern eine Nachbesetzung notwendig ist, durch Vertragsbedienstete ersetzt werden. Daher zeigen die Personalkapazitäten von Beamtinnen und Beamten und vertraglichem Personal gegenläufige Tendenzen. Der Zunahme vertraglicher Dienstverhältnisse steht eine deutliche Reduktion öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse gegenüber. Der gleichzeitige Rückgang von Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten im Jahr 2004 ist auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen.

Tabelle 19: Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses*

Jahr	Beamtinnen und Beamte	vertragliches Personal	Gesamtpersonalstand
2003	99.427	50.708	150.135
2004	90.058	42.698	132.756
2005	89.207	44.080	133.287
2006	88.218	45.094	133.312
2007	86.571	46.160	132.731
2008	85.231	47.553	132.784
2009	83.539	49.369	132.908
2010	81.312	51.492	132.804
2011	79.574	52.783	132.357
2012	77.447	53.736	131.183
2013	75.053	54.820	129.873
2014	75.201	55.791	130.992
2015	74.768	56.593	131.361
2016	73.686	59.055	132.741
2017	72.415	62.154	134.569

*in VBÄ

Die restriktive Pragmatisierungspolitik findet auch in der Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die unterschiedlichen Altersgruppen ihren Niederschlag: Der Anteil der Beamtinnen und Beamte ist in den jüngeren Jahrgängen deutlich niedriger: Er beträgt bei den über 50-Jährigen rund 69% während er bei den unter 40-Jährigen nur bei rund 39% liegt.

Tabelle 28 zeigt die Verteilung des Personals in Vollbeschäftigtenäquivalenten. Auf Basis von VBÄ beträgt der Beamtenanteil im gesamten Bundesdienst 53,8%.

5.3.2 Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre

Erste Maßnahmen, die das Ziel hatten, den Anteil der Beamtinnen und Beamte in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative nicht weiter anwachsen zu lassen, wurden 1997 gesetzt. Im November 2003 wurde erstmals ein echter Pragmatisierungsstopp beschlossen, der aktuell auf unbestimmte Zeit verlängert ist. Da seitdem Pragmatisierungen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative (Verwaltungsdienst, Lehrpersonen, Krankenpflegedienst) nicht mehr zulässig sind, sinkt die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten laufend.

Beim Bund selbst sind 72.415 Beamtinnen und Beamte (31. 12. 2017) tätig. Darüber hinaus arbeiten 5.846 in ausgegliederten Einrichtungen (exkl. PTV). Der prozentuelle Anteil der 72.415 Beamtinnen und Beamten an der Gesamtzahl der beim Bund tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt 53,8%. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um 1,7 Prozentpunkte gesunken.

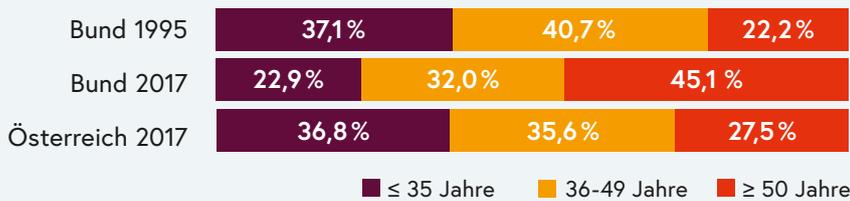
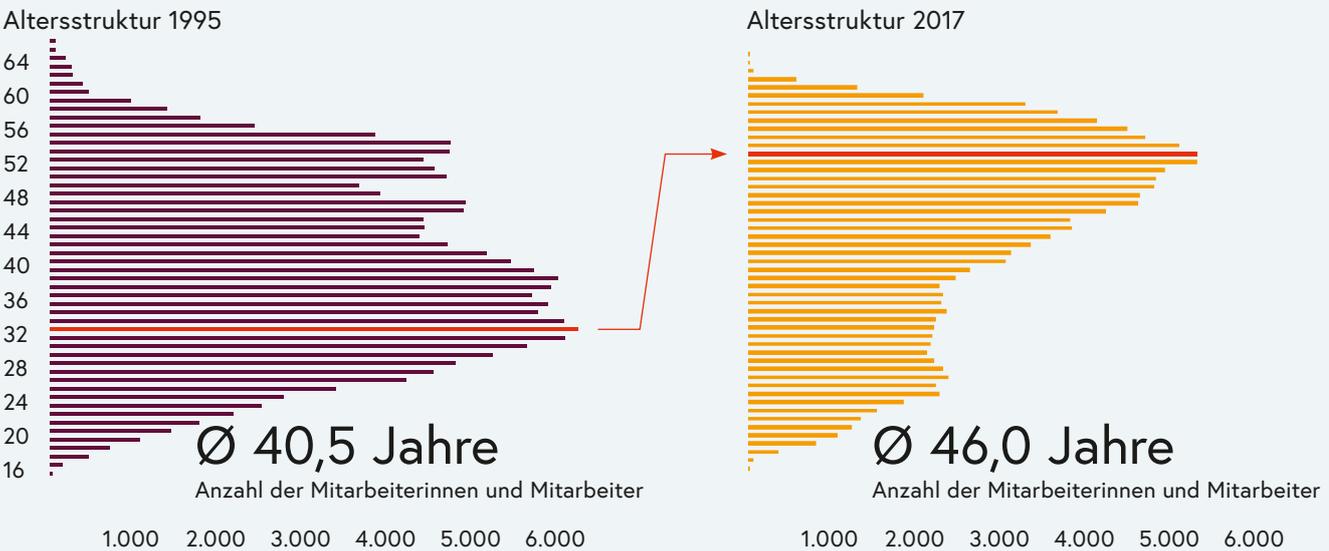
Die Wirkung der Pragmatisierungspolitik auf die Anzahl der Beamtinnen und Beamten im Jahresvergleich ist evident: Waren 1997 beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen (exkl. Nachfolgegesellschaften der Post) noch 119.178 Beamtinnen und Beamte tätig, sind es heute nur noch 78.261.

Short Facts

Der Bundesdienst ist eine erfahrene Expertenorganisation. Die Altersstruktur weist eine ungleichmäßige Verteilung auf. In den höheren Jahrgängen konzentriert sich sehr viel Personal, während die jüngeren Jahrgänge zahlenmäßig schwachbesetzt sind.

Die Altersstruktur im Bundesdienst

1995 waren die am stärksten besetzten Jahrgänge 33 Jahre alt. 21 Jahre später sind dieselben Jahrgänge 55 Jahre alt und nach wie vor die im Bundesdienst zahlenmäßig stärksten.



Im Vergleich mit der Privatwirtschaft hat der Bundesdienst die deutlich älteren Bediensteten.

Das Alter bildet sich auch in den Pensionierungen ab.

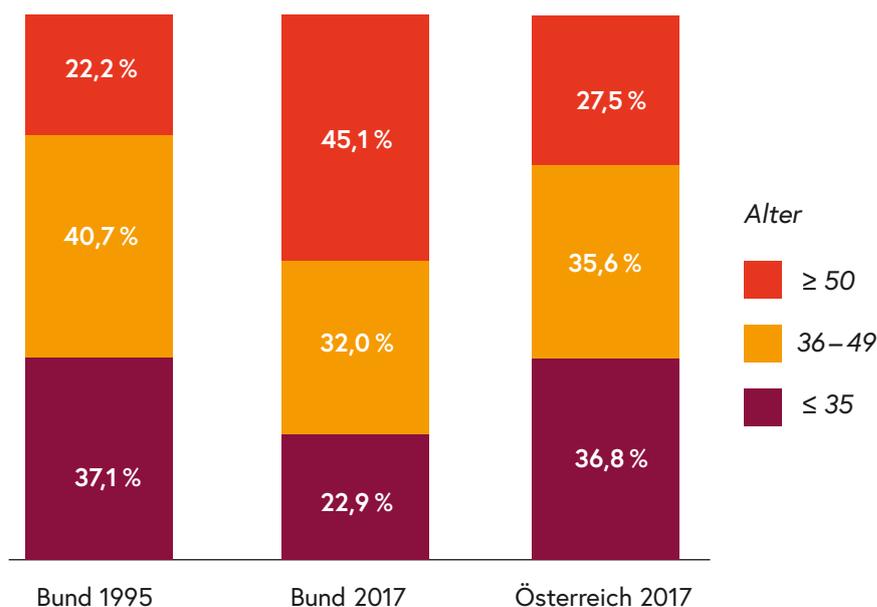


! rund 48% des Personals gehen in den nächsten 13 Jahren in Pension.

5.4 Demografie

Das Durchschnittsalter im Bundesdienst liegt aktuell bei 46,0 Jahren. Im Vergleich mit der Privatwirtschaft ist diese Kennzahl sehr hoch – das Durchschnittsalter in der Privatwirtschaft liegt mit 38,5 Jahren deutlich unter jenem des Bundesdienstes.

Abbildung 26: Altersstruktur Bund 1995 und 2017 vs. Österreich 2017



Die Gegenüberstellung von breiten Altersgruppen der Bundesbediensteten mit jenen aller unselbständig Erwerbstätigen in Österreich zeigt die Altersverteilung: Der Anteil der Nachwuchskräfte im Bundesdienst (≤ 35) ist mit rund 23% vergleichsweise gering. Die Verteilung der österreichischen Erwerbsbevölkerung zeigt, dass diesem Alterssegment mehr als ein Drittel aller Erwerbstätigen angehört. Gleichzeitig ist der Anteil der 50-jährigen und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bundesdienst mit rund 45% deutlich höher als bei allen unselbstständig Erwerbstätigen (rund 28%).

Anhand des Vergleichs Bund 1995 vs. Bund 2017 kann man die Verschiebung der Altersstruktur sehr gut erkennen. Gleichzeitig sind die Verschiebungen der Kohorten bei den unselbstständigen in Österreich weniger stark.

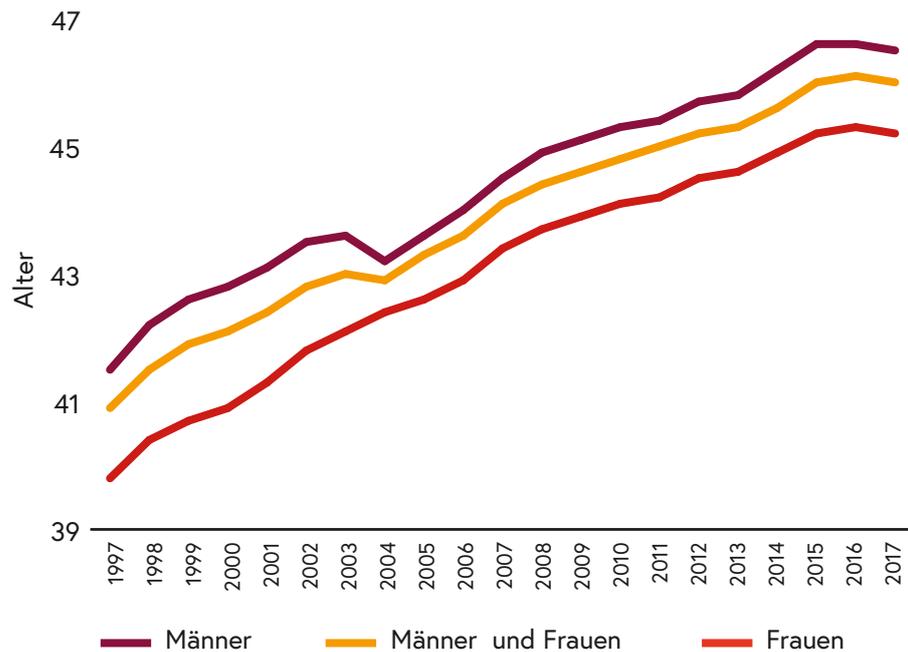
Bis 2029 werden rund 45% des bestehenden Personals aufgrund von Pensionierungen ausscheiden. Das bedeutet in der Folge, dass in den nächsten Jahren aufgrund der Altersverteilung hohe Personalabgänge zu erwarten sind.

5.4.1 Entwicklung der Altersstruktur seit 1995

Im Zeitraum von 1995 bis 2017 ist das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten von 40,5 Jahre auf 46,0 Jahre gestiegen. Bis auf ein vorübergehendes Sinken im Jahr 2004, das auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen war, ist das Durch-

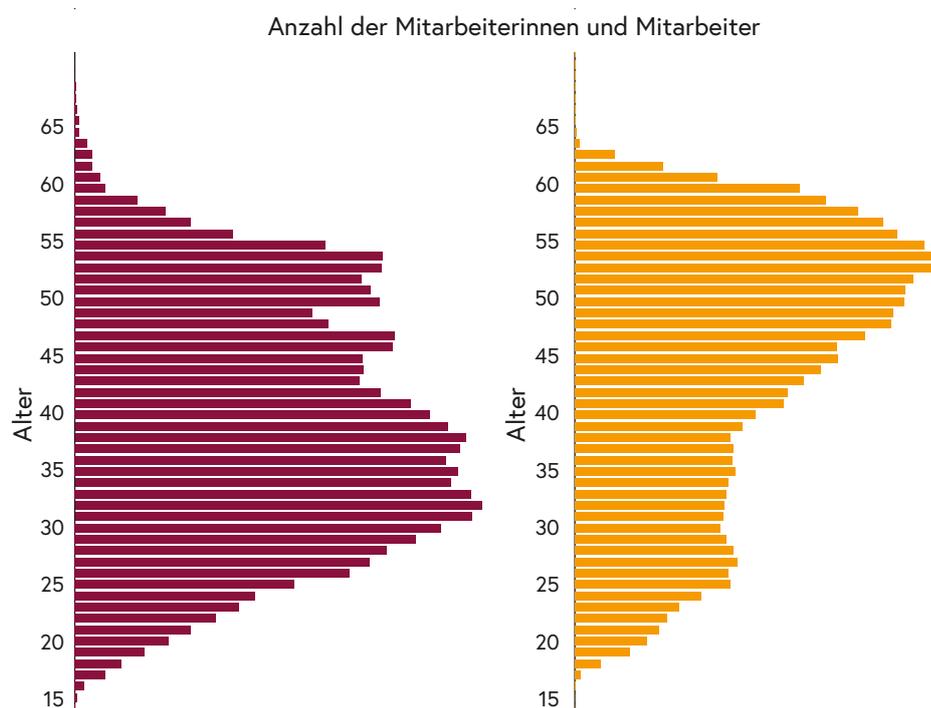
schnittsalter im Bundesdienst bis 2016 kontinuierlich angestiegen. 2017 ist das Durchschnittsalter auf Grund der steigenden Anzahl der Pensionierungen (siehe Kapitel 5.9.) und der Neuaufnahmen (siehe Kapitel 5.1.) leicht zurückgegangen. Der größte Teil der Neuaufnahmen im letzten Jahr erfolgte im Exekutivdienst, wo der Berufseinstieg relativ früh erfolgt. Trotz dieser Entwicklung im Jahr 2017 ist der langfristige Trend ein anderer. So ist beispielsweise der Anteil der 45-plus-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 35 % auf 59 % angewachsen.

Abbildung 27: Durchschnittsalter der Bundesbediensteten



Der Anstieg des Durchschnittsalters seit 1995 ist das Ergebnis tiefgreifender Veränderungen im Altersaufbau des Bundespersonals. Diese Veränderung lässt sich am besten anhand einer grafischen Darstellung verdeutlichen.

Abbildung 28: Altersstruktur 1995 und 2017



Die Besetzung der jungen Jahrgänge, etwa der unter 30-Jährigen, ist derzeit nur etwa halb so stark wie 1995, eine direkte Folge der geringen Anzahl von Neuaufnahmen in den letzten Jahren (insb. bis 2015). 1995 waren die am stärksten besetzten Jahrgänge 32 bis 34 Jahre alt. Heute sind dieselben Jahrgänge 54 bis 56 Jahre alt und nach wie vor die im Bundesdienst zahlenmäßig stärksten.

Dazu kommt, dass das Durchschnittsalter im Vergleich zu 1995 um 5,5 Jahre gestiegen ist. Weiters haben die Bestrebungen, bei Neuaufnahmen eine höhere Qualifikation vorauszusetzen, dazu geführt, dass Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger im Bundesdienst heute tendenziell älter sind als früher.

Die sich ändernde Altersstruktur der Bundesbediensteten wird in den nächsten Jahren zu einer großen Herausforderung für das Personalmanagement werden. In diesem Zusammenhang sind vor allem von Seiten der Personalentwicklung verschiedenste Fragen zu bearbeiten: Wie kann die Leistungsfähigkeit und Motivation erhalten werden? Welche Schulungsmaßnahmen sind notwendig, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Ausbildungszeit schon weit zurück liegt, den Umgang mit den sich rasch ändernden Technologien des Arbeitsalltags zu ermöglichen? Wie sind Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu gestalten, um den veränderten Bedürfnissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden?

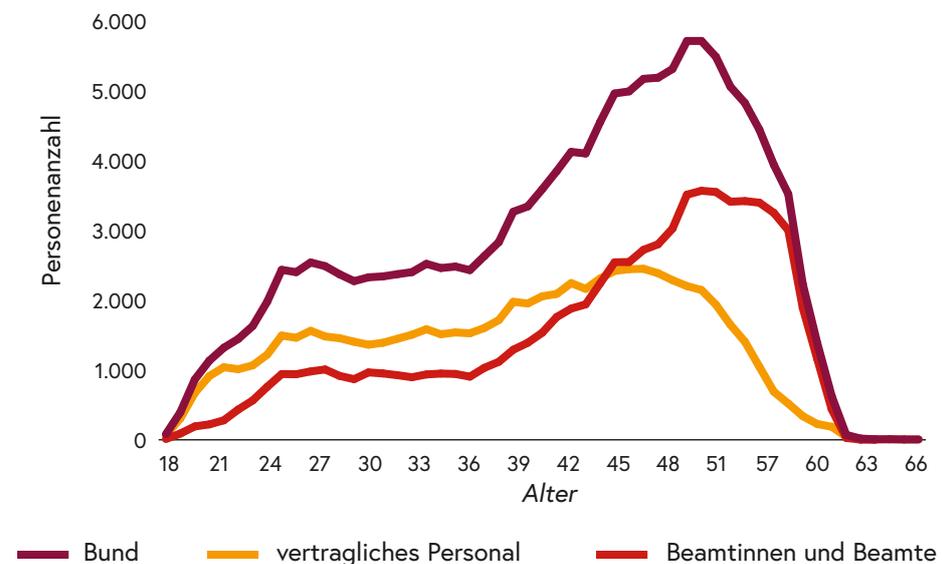
Im Laufe der nächsten Jahre kommt es durch die derzeit starke Besetzung der älteren Jahrgänge zu hohen Personalabgängen durch Pensionierung. Die einzelnen Berufsgruppen des Bundes sind davon unterschiedlich stark betroffen. Die Altersstruktur

von Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten, des Militärischen Dienstes sowie der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte kann als ausgeglichen beschrieben werden. Wesentlich höhere Pensionierungen sind vor allem bei den Lehrpersonen im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie in großen Teilen der Verwaltung zu erwarten. In den stärker betroffenen Bereichen ist mit erhöhtem Bedarf an Nachbesetzungen zu rechnen. Welche Rekrutierungschancen der öffentliche Dienst bei qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zukunft hat, hängt stark von seiner Attraktivität als Arbeitgeber und von einem professionellen Recruiting ab.

5.4.2 Altersstruktur nach Dienstverhältnis

Auch die Altersstruktur von Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten unterscheidet sich deutlich. Das liegt vor allem daran, dass aufgrund des Pragmatisierungsstopps in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis keine Beamtinnen und Beamten mehr ernannt werden. Die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 45. Lebensjahr aufwärts sind Beamtinnen und Beamte, während jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehrheitlich Vertragsbedienstete sind.

Abbildung 29: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2017

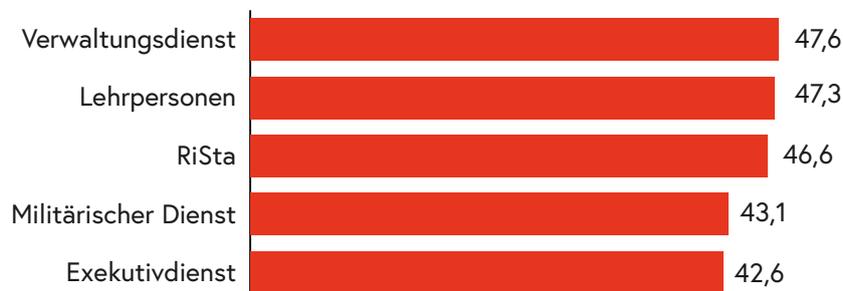


5.4.3 Altersstruktur nach Berufsgruppen

Die Berufsgruppen im Bundesdienst sind unterschiedlich stark vom demografischen Wandel betroffen. Hohe Pensionierungen sind vor allem bei den Lehrpersonen im Bildungsressort sowie in großen Teilen der Verwaltung (insbesondere im Gesundheits-, Verkehrs-, Wirtschaftsressort sowie in der Schulverwaltung) zu erwarten. Die Altersstruktur der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, des

Militärischen Dienstes sowie von Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte ist nachhaltig zusammengesetzt.

Abbildung 30: Durchschnittsalter nach Berufsgruppen



Nähere Informationen können in der Publikation „Handlungsfeld Demografie im Personalmanagement“ nachgelesen werden. Diese finden Sie auf unserer Homepage www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Publikationen“.

5.4.4 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen

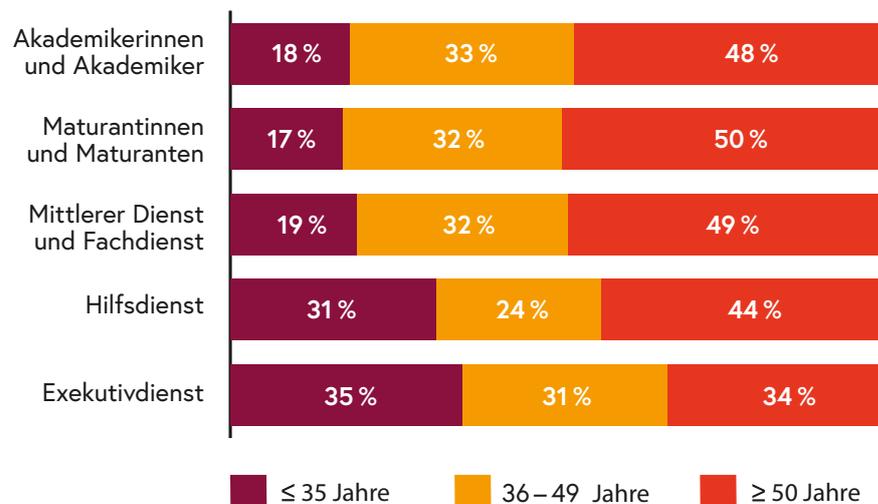
Im Wesentlichen stehen für eine tiefergehende Analyse zwei Personengruppen im Mittelpunkt:

- ≤ 35 : Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 35 Jahre und jünger sind und sich im ersten Drittel ihrer beruflichen Laufbahn befinden. Diese Gruppe steht seit 10 bis 15 Jahren im Berufsleben und stellt das Nachwuchspotenzial einer Organisation dar.
- ≥ 50 : Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind und sich somit im letzten Drittel ihrer beruflichen Karriere befinden. Diese Personen werden voraussichtlich innerhalb von 10 bis 15 Jahren in die Pension übertreten.

Zur Identifikation von möglichen zukünftigen Engpässen in den einzelnen Qualifikationsgruppen werden diese Personengruppen weiter differenziert. Die Darstellung der Qualifikationsverteilung (Kapitel 5.2) liefert darüber hinausgehende Informationen, wodurch die für weitere Maßnahmen relevanten Bereiche lokalisiert werden können. Die Darstellung der Qualifikation wird aus der besoldungsrechtlichen Stellung der Beamteten abgeleitet. Diese spiegelt im Regelfall die höchste absolvierte Ausbildung wider. Eine Ausnahme bildet der Exekutivdienst, bei dem das Laufbahnprinzip von größerer Relevanz ist. Aus diesem Grund wird der Exekutivdienst gesondert ausgewiesen.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker 33,5% und Maturantinnen und Maturanten 16,8%) ist im Bundesdienst sehr hoch. Ein Grund dafür ist, dass für einige Berufsgruppen das akademische Vorbildungsprinzip eine Voraussetzung darstellt wie zum Beispiel bei Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie einem Großteil der Lehrpersonen. Knapp ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Mittleren Dienst und Fachdienst tätig und nur 3% der Belegschaft arbeiten im Hilfsdienst.

Abbildung 31: Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2017



Die Demografieanalyse auf Qualifikationsebene zeigt, dass die höchsten Abgänge, aufgrund der zahlenmäßig hohen Bedeutung, bei den Akademikerinnen und Akademikern und Maturantinnen und Maturanten zu erwarten sind. Ein großer Anteil der Akademikerinnen und Akademikern und Maturantinnen und Maturanten ist 50 Jahre und älter. Diese Gruppe wird in den nächsten Jahren das Pensionierungsalter erreichen. Demgegenüber gibt es vergleichsweise wenige junge Akademikerinnen und Akademikern und Maturantinnen und Maturanten.

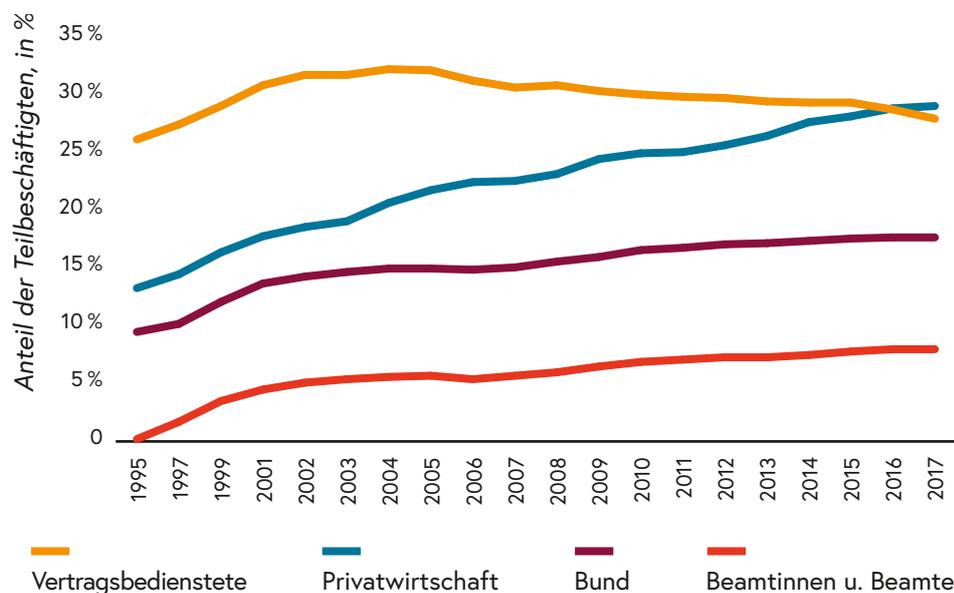
Aufgrund der beachtlichen Vorlaufzeiten zur Erlangung des universitären Wissens bzw. des sehr spezifischen Fachwissens in der Grundausbildung sind in diesen Bereichen erhöhte Anstrengungen sowie eine vorausschauende Planung erforderlich.

5.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

29,1% der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2017). Verglichen damit ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,7% relativ niedrig.

Bis 2004 war ein Anstieg der Teilbeschäftigung im Bundesdienst zu verzeichnen. Nach einem schwachen Rückgang im Jahr 2006 steigt der Anteil der teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder kontinuierlich an und erreicht im Jahr 2016/2017 den bisherigen Höchstwert. Vertragsbedienstete sind deutlich häufiger als Beamtinnen und Beamte teilbeschäftigt. Ihre Teilzeitquote beträgt derzeit 28,0%.

Abbildung 32: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis



Mit Vertragsbediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden. Bei Beamtinnen und Beamten ist ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50% nicht möglich. Eine Ausnahme von dieser Regelung, also die Möglichkeit ein Beschäftigungsausmaß von unter 50% zu vereinbaren, besteht für Beamtinnen und Beamte für jenen Zeitraum, in dem sie Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben.

Eine besondere Form der Teilbeschäftigung ist das sogenannte Sabbatical. Es bezeichnet eine zwischen sechs und zwölf Monate dauernde Auszeit vom Berufsleben, die aber im Gegensatz zum Erholungsurlaub nicht bezahlt, sondern mit aliquoter Bezugskürzung innerhalb einer zwischen zwei und fünf Jahre dauernden Rahmenzeit verbunden ist. Die Höhe der Bezugskürzung ist abhängig von der Dauer der Rahmenzeit und der Freistellung. Eine mögliche Variante eines Sabbaticals wäre zum Beispiel der Bezug von 80% des regulären Einkommens über den Zeitraum von fünf Jahren (Rahmenzeit), verbunden mit einer einjährigen Freistellung vom Dienst. Die Freistellung kann jedoch in diesem Fall frühestens nach zwei Jahren absolvierter Rahmenzeit erfolgen. Eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz ist nach Ende des Sabbaticals vorgesehen.

Bis 2007 war das Sabbatical Lehrpersonen vorbehalten. Seit Juli 2007 steht diese Form der Teilbeschäftigung allen Bundesbediensteten mit Ausnahme der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte offen. Aktuell nutzen 985 Bedienstete dieses Modell.

Short Facts

Der Bund gibt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst ab. Wesentliche Elemente der Frauenförderung sind die Verringerung der Einkommensunterschiede und Einkommenstransparenz.

Im Bundesdienst arbeiten immer mehr Frauen ...



Der **Frauenanteil im Bundesdienst** ist hoch und steigt seit 20 Jahren kontinuierlich.

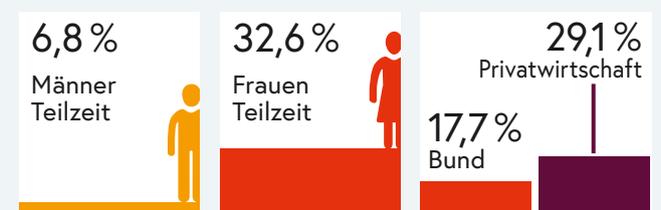


Diese Entwicklung zeigt sich ebenso beim **Frauenanteil in Führungspositionen**.

... und sie sind gut ausgebildet.



Der Gender Pay Gap beim Einkommen und beim Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist weniger ausgeprägt als in der Privatwirtschaft.



Die **Einkommensunterschiede** sind im Bundesdienst geringer als in der Privatwirtschaft.

Während immer noch mehr Frauen als Männer **Teilzeit arbeiten**, ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen im Bundesdienst geringer als in der Privatwirtschaft.

5.6 Frauen und Männer

Der Bund gibt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst ab. Dafür wurden Institutionen wie Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrauen/Frauenbeauftragte und die Bundes-Gleichbehandlungskommission ins Leben gerufen. Veränderungen der Arbeitsumwelt und sonstiger Rahmenbedingungen erfordern ständige Weiterentwicklung legislativer Grundlagen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern kontinuierlich voranzutreiben.

5.6.1 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Österreich seit Mitte der 80er Jahre deutlich gestiegen. Lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Jahr 1984 noch bei 49,4%, standen 2017 68,2% der Frauen im Erwerbsleben. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist im gleichen Zeitraum relativ konstant geblieben und betrug 2017 76,2%. Bei Frauen ist nach wie vor ein Aufholprozess im Gange, im Vergleich zu 2009 ist die Frauenerwerbsquote um 3,0 Prozentpunkte angestiegen.

Diesem Trend entsprechend steigt auch beim Bundespersonal der Frauenanteil kontinuierlich. Im Jahr 2017 lag er bei 42,1%. Bei den Vertragsbediensteten erreichte der Anteil 58,7%, bei Beamtinnen und Beamten 26,7%. Ein Vergleich mit 1995 zeigt, dass der Anteil der Frauen in nahezu allen Untergruppen des Bundespersonals gestiegen ist. Ein besonders hoher Anstieg des Frauenanteils ist in der Berufsgruppe Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen und Akademiker zu verzeichnen.

Gefallen ist er ausschließlich in jenen Bereichen, in denen Frauen früher deutlich in der Überzahl waren. So ist unter Vertragsbediensteten ein Rückgang von 3,5 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auf Berufsebene ist der Frauenanteil im Krankenpflagedienst kleiner als 1995.

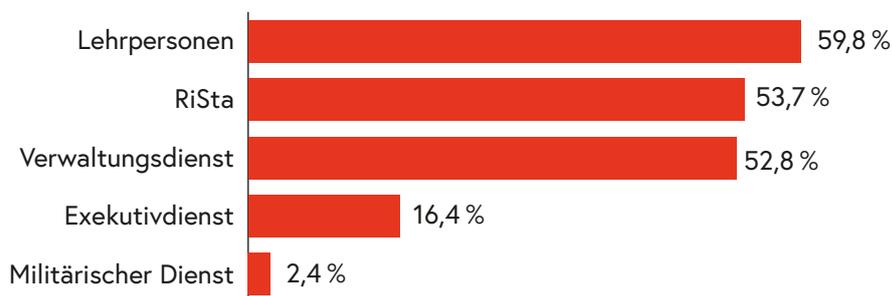
Tabelle 20: Frauenanteile im Bundesdienst

Mitarbeitergruppe	1995	2017	Differenz in Prozentpunkten 1995 auf 2017
Beamtinnen und Beamte	22,0%	26,7%	4,7
vertragliches Personal	62,2%	58,7%	-3,5
Verwaltungsdienst	47,7%	52,8%	5,1
Exekutivdienst	3,9%	16,4%	12,5
Militärischer Dienst	0,0%	2,4%	2,4
Richterinnen und Richter/ Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	29,5%	53,7%	24,2
Krankenpflegedienst	87,1%	64,4%	-22,7
Lehrpersonen	49,8%	59,8%	10,0
Akademikerinnen und Akademiker	38,1%	56,6%	18,5
Maturantinnen und Maturanten	40,0%	44,9%	4,9
Berufsbild. mittlere Schule od. Lehrabschluss*	22,1%	42,7%	20,6
Pflichtschule	63,1%	56,4%	-6,7
Bund gesamt	35,9%	42,1%	6,2

*Der Vergleich in der Qualifikationsgruppe berufsbild. mittlere Schule od. Lehrabschluss ist nur eingeschränkt möglich, da die Qualifikation von der besoldungsrechtlichen Einstufung abgeleitet wird. Nachdem im Exekutivbereich die Einstufung aber nicht auf die abgeschlossene Ausbildung schließen lässt, wird der Exekutivdienst im Gegensatz zu 1995 nicht in die Berechnungen zur Qualifikation eingeschlossen.

Insgesamt ist also ein Ausgleich zu beobachten, d.h. dass Frauen heute vermehrt in Berufen, die früher als „Männerberufe“ galten, arbeiten und Männer sich zunehmend auch für ehemals frauentypische Berufe interessieren.

Abbildung 33: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen



5.6.2 Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker und Maturantinnen und Maturanten) beträgt im Bundesdienst 50,3% und ist somit verglichen mit der Privatwirtschaft (36,5%) sehr hoch.

Tabelle 21: Akademiker- und Maturantenanteil

Jahr	Bund			Privater Sektor		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
1998	45,9%	42,2%	53,1%	19,0%	18,6%	19,5%
2000	46,8%	42,6%	54,9%	20,2%	19,4%	21,2%
2005	44,5%	37,6%	57,2%	26,1%	24,4%	28,1%
2010	48,0%	39,8%	61,7%	29,1%	26,5%	32,0%
2011	48,5%	40,1%	62,3%	29,6%	26,8%	32,6%
2012	49,1%	40,3%	63,1%	30,7%	27,9%	33,8%
2013	49,4%	40,4%	63,6%	31,6%	29,0%	34,4%
2014	49,6%	40,5%	63,9%	33,6%	30,7%	36,6%
2015	49,9%	40,8%	64,1%	34,2%	31,3%	37,3%
2016	50,0%	40,7%	64,3%	35,3%	31,7%	39,2%
2017	50,3%	40,8%	65,6%	36,5%	33,0%	40,4%

Quelle: Privater Sektor: Statistik Austria¹⁰

Die Analyse nach Geschlechtern zeigt, dass 65,6% der Frauen, aber „nur“ 40,8% der Männer Matura oder einen Hochschulabschluss haben. Der Anteil der Männer mit Matura dürfte allerdings in Wahrheit um einige Prozentpunkte höher liegen, weil im

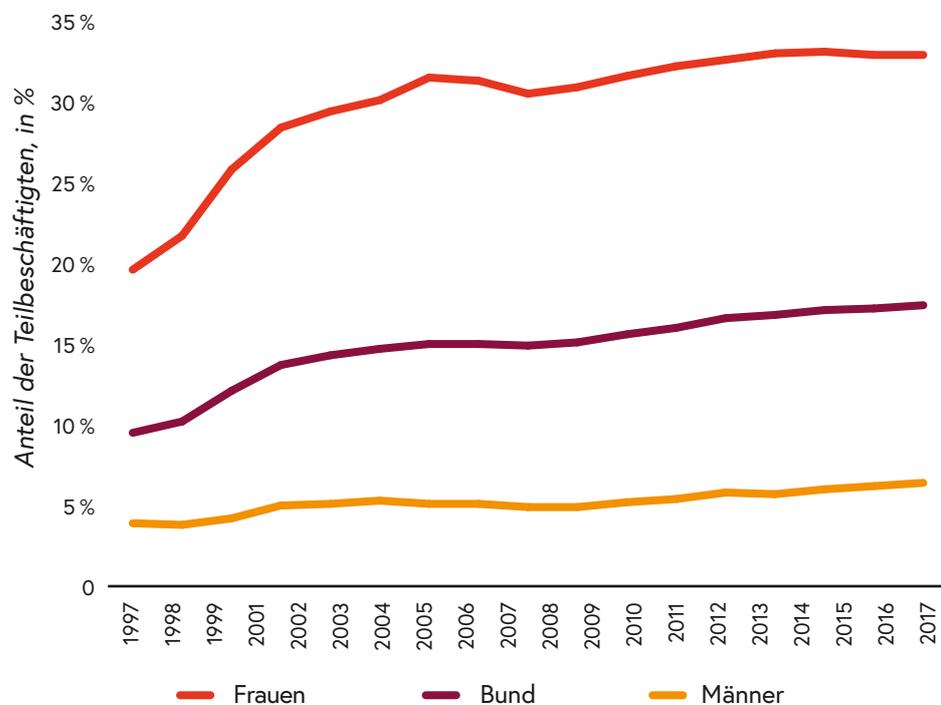
10 Die Daten des privaten Sektors wurden für den Zeitraum 2004 bis 2014 durch die Statistik Austria rückwirkend neu hochgerechnet.

Exekutivdienst nicht von der besoldungsrechtlichen Einstufung auf die Vorbildung geschlossen werden kann und Exekutivbedienstete mit Matura oder Studienabschluss deswegen nicht in den Akademiker- und Maturantenanteil eingerechnet werden können. Auf diese Verzerrung wurde schon im Kapitel 5.12 hingewiesen. Zum Vergleich: In der Privatwirtschaft liegt der Anteil derer, die zumindest Matura haben, mit 40,4% (Frauen) bzw. 33,0% (Männer) deutlich niedriger als im Bundesdienst.

5.6.3 Teilbeschäftigung nach Geschlecht

Frauen sind mit 32,6% deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer (6,8%). Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilbeschäftigung in den Berufsgruppen Krankenpflagedienst, Lehrpersonen und Verwaltungsdienst genutzt, was auch mit dem hohen Frauenanteil in diesen Berufsgruppen zusammenhängt.

Abbildung 34: Teilbeschäftigung nach Geschlecht



5.6.4 Frauen in Führungspositionen

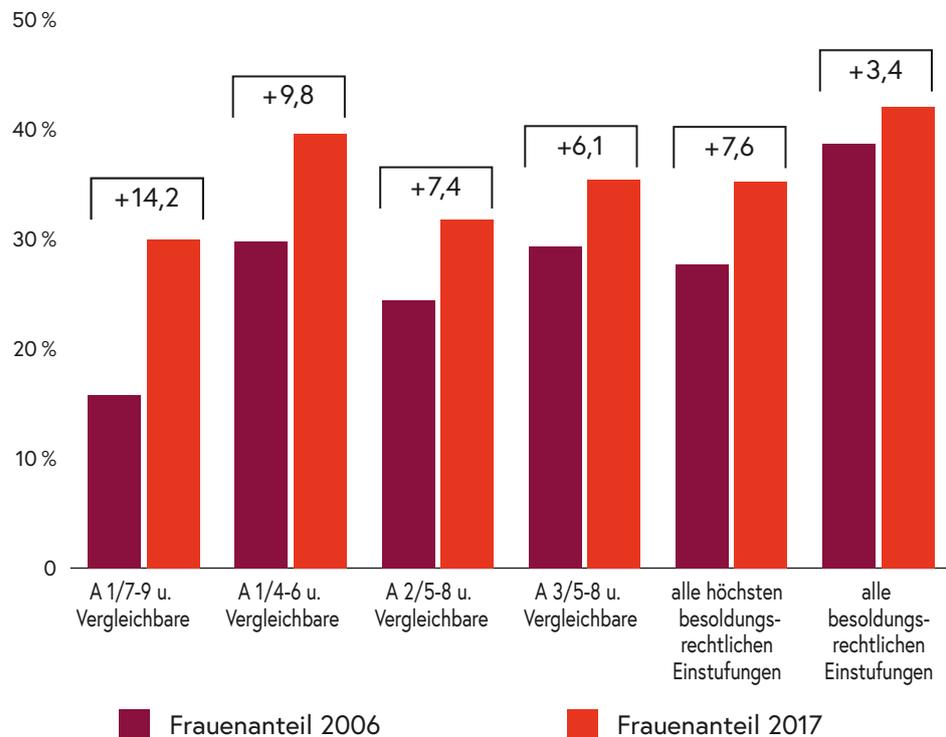
Eine zentrale Frage im Zusammenhang mit Gleichberechtigung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie auch mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Gründe des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern. Eine gute Möglichkeit, um auf Führungsverantwortung zu schließen, ist innerhalb der besoldungsrechtlichen Einstufungen höherwertige Verwendungen zu definieren.

Tabelle 22: Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikations- gruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	2006	Frauenanteil					
			2012	2013	2014	2015	2016	2017
Akademikerinnen Gruppe 1	A1/7-9 und Vergleichbare (z.B. Sektions- und Gruppenleitung, Leitung großer nachgeordneter Dienststellen)	15,8 %	24,0 %	26,3 %	26,4 %	27,3 %	29,7 %	30,0 %
Akademikerinnen Gruppe 2	A1/4-6 und Vergleichbare (z.B. Ab- teilungsleitung, Stellvertretung, Referats- leitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen)	29,8 %	35,1 %	36,8 %	37,8 %	38,5 %	39,1 %	39,6 %
Maturantinnen	A2/5-8 und Vergleichbare (Referats- leitung, Leitung mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Refe- rentinnen und Referenten in höherer Verwendung)	24,4 %	28,3 %	28,9 %	29,8 %	30,4 %	31,1 %	31,8 %
Fachdienst	A3/5-8 und Vergleichbare (Sachbe- arbeiterinnen und Sachbearbeiter in ent- sprechend anspruchsvoller Verwendung)	29,3 %	33,3 %	35,4 %	35,1 %	35,3 %	36,0 %	35,4 %
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	27,7 %	32,0 %	33,7 %	34,1 %	34,5 %	35,2 %	35,3 %

Seit 2006 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen angestiegen. Auch im Vergleich zum Vorjahr sind die Frauenanteile mit Ausnahme des Fachdienstes in allen Bereichen gestiegen.

Abbildung 35: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2006–2017



Eine Führungsposition bedarf meist langjähriger Erfahrung. Führungskräfte haben daher üblicherweise bereits ein gewisses Alter erreicht. Sie sind in den meisten Fällen zu einer Zeit in den Bundesdienst eingetreten, als die Erwerbsquote von Frauen noch deutlich geringer war als heute. In Folge dessen ist der Frauenanteil in jenen Jahrgängen, denen die Führungskräfte angehören, deutlich geringer als im gesamten Bundesdienst.

Die unterdurchschnittliche Präsenz von Frauen in Führungsverantwortung ist daher auch demografisch bedingt. Aufgrund des hohen Frauenanteils in den derzeit jungen Jahrgängen ist jedoch zu erwarten, dass der wachsende Anteil von Frauen in Führungspositionen einen auch in den nächsten Jahren anhaltenden Trend darstellt.

Im Dezember 2017 betrug der Frauenanteil bei Spitzenfunktionen (Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter) der Bundesverwaltung 31,7%. 20 von insgesamt 63 Sektionen werden derzeit von Frauen geleitet. Im Jahr 1995 wurden von insgesamt 79 Sektionen nur 2 von Frauen geleitet, was einem Anteil von 2,5% entspricht.

5.6.5 Maßnahmen zur Frauenförderung

Um den Trend zu mehr Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu unterstützen, wurden zahlreiche Maßnahmen gesetzt.

Dazu zählt die bundesweite kennzahlengestützte Steuerung. Hierbei setzen sich die Ressorts konkrete Ziele, welcher Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen

Einstufungen in den nächsten Jahren erreicht werden soll. Diese Ziele sowie die aktuellen Frauenanteile werden jährlich einem Controlling unterzogen und im Personalplan veröffentlicht.

Ein weiteres wichtiges Instrumentarium stellt die gesetzlich verpflichtende Frauenförderquote von 50% dar. Demnach ist bei gleicher bester Eignung der Bewerberinnen und Bewerber Frauen der Vorzug zu geben, wenn Unterrepräsentanz von Frauen in der angestrebten Verwendung oder Funktion im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde gegeben ist.

Ferner gilt die Verpflichtung zur Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und der Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internetseiten der Zentralstellen.

Durch geschlechterparitätische Entsendungen wird die Teilnahme weiblicher Mitglieder in den Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen garantiert. Darüber hinaus hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (oder eine von ihr namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr namhaft gemachter Bediensteter) das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Begutachtungs- und Aufnahmekommission teilzunehmen.

Um die Transparenz und Objektivität der Vorgehensweise bei der Auswahl von Führungskräften zu erhöhen, ist in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden.

5.6.6 Mütter- bzw. Väterkarenzen

Mit Unterstützung des Partners wird es für Frauen leichter, nach der Geburt eines Kindes in der Arbeitswelt wieder Fuß zu fassen. Im Bundesdienst entschließen sich immer mehr Männer dazu an der Kindererziehung mitzuwirken und gehen in Karenz. Die Väterkarenzen stiegen in den letzten Jahren stetig an. Aktuell liegt der Männeranteil bei 17,0%.

Die konkreten Karenzregelungen sind im Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz enthalten. Beide Elternteile haben unter den gleichen Voraussetzungen einen individuellen Anspruch auf Karenz. Es bleibt ihnen selbst überlassen zu entscheiden wie die Karenzzeiten aufgeteilt werden. Die Karenz kann jedoch längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen und zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Eine weitere Vorgabe ist, dass die Karenzteile unmittelbar aneinander anschließen müssen. Die gleichzeitige Karenzierung von beiden Elternteilen ist prinzipiell nicht möglich. Eine Ausnahme stellt der erstmalige Wechsel dar, bei dem sich die Karenzzeiten für ein Monat überschneiden können. Dies verkürzt jedoch die Höchstdauer der Karenz um ein Monat.

5.6.7 Babymonat

Als Maßnahme zur Stärkung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung nach der Geburt wurde im Jahr 2011 ein Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub unter Entfall der Bezüge für Väter bereits ab der Geburt des Kindes geschaffen. Seit 1.1.2011 haben 2.521

Personen, das ist rund jeder fünfte Vater, den Frühkarenzurlaub in Anspruch genommen (Stand Dezember 2017).

Im Juni 2015 wurde aus diesem sogenannten „Papamonat“ ein „Babyonat“, weil ihn nicht nur Väter, sondern auch Frauen und Männer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft beanspruchen können. Der Frühkarenzurlaub kann ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter bzw. bis zum Ablauf des dritten Lebensmonats des Kindes (bei eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften zweier Männer) in Anspruch genommen werden. Auch Bedienstete, die ein Kind adoptieren, das noch nicht zwei Jahre alt ist, haben einen Anspruch auf einen Frühkarenzurlaub. Dieser beginnt mit der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Adoptionsabsicht und kann bis zu vier Wochen dauern.

Der Beginn und die genaue Dauer – bis zu maximal vier Wochen – dieses Frühkarenzurlaubs können frei gewählt werden. Der Frühkarenzurlaub ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz zu betrachten. Die Zeit des Frühkarenzurlaubs ist damit für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigen.

Im ASVG besteht die Pflichtversicherung für die Zeit des Frühkarenzurlaubs grundsätzlich weiter. Die auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge werden vom Dienstgeber übernommen. Auch im Anwendungsbereich des B-KUVG tritt keine Unterbrechung der Krankenversicherung während eines Frühkarenzurlaubs ein. Die Beitragslast trägt ebenfalls der Dienstgeber.

Das Familienzeitbonusgesetz sieht für erwerbstätige Väter (leibliche Väter, Adoptivväter, Dauerpflegeväter und ihnen gleichgestellte gleichgeschlechtlich orientierte Frauen) von ab dem 1. März 2017 geborenen Kindern, die sich in einer Familienzeit befinden, einen Familienzeitbonus in der Höhe von € 22,60 täglich vor (der auf ein allfälliges später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet wird). Die Familienzeit ist ein Zeitraum zwischen 28 und 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes, für den der Vater die Erwerbstätigkeit unterbricht, um sich ausschließlich seiner Familie zu widmen. Für Bundesbedienstete bietet sich daher die Möglichkeit, dafür den Babyonat – unter Beachtung der vorgesehenen Zeiträume und Dauer – zu nehmen.

5.6.8 Telearbeit

Bei Telearbeit gemäß § 36a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bzw. § 5c Vertragsbedienstetengesetz werden dienstliche Aufgaben von den Bediensteten in deren Wohnung oder einer von ihnen selbst gewählten, nicht zu ihrer Dienststelle gehörigen Örtlichkeit, verrichtet.

Aufgrund des Nationalen Aktionsplans „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ wurde im Jahre 2012 eine Evaluation der Telearbeit durch das Bundeskanzleramt durchgeführt. Die Rücklaufquote betrug 60% der angeschriebenen Dienstbehörden und ergab, dass rund 1.100 Bundesbedienstete Telearbeit zum Zeitpunkt

der Umfrage in Anspruch nehmen. Mehr als die Hälfte war im nachgeordneten Bereich tätig, ein Drittel in den Zentralstellen und rund 12% in ausgegliederten Einrichtungen.

Frauen nutzten 2012 diese Arbeitsform beinahe doppelt so häufig wie Männer.

Telearbeitsplätze sind, bis auf den Hilfsdienst, in allen Qualifikationsgruppen und Ebenen zu finden. Aus den Daten geht hervor, dass 58 Bundesbedienstete mit Führungsverantwortung (5% aller Teleworkerinnen und Teleworker) einen Telearbeitsplatz innehaben.

Telearbeit wird fast ausschließlich von der Berufsgruppe Verwaltungsdienst genutzt, da die Aufgabenerfüllung anderer Berufsgruppen, speziell des Exekutivdienstes (Polizistinnen und Polizisten, Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamten) sowie der Lehrpersonen, naturgemäß am Dienstort erforderlich ist.

5.6.9 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Die Bundesregierung bekennt sich im Regierungsprogramm zur Förderung und Chancengleichheit von Frauen in der Arbeitswelt. Wesentliche Elemente der Frauenförderung sind die Verringerung der Einkommensunterschiede und Einkommenstransparenz.

Um Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wurde die verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GIBG) verankert.

Durch die Novellierung des § 6a B-GIBG im Jahr 2011 wurde das Ziel verfolgt, dass neben den ganzjährig vollbeschäftigten auch die teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes wider, unter der Annahme, dass alle Bediensteten ganzjährig Vollzeit gearbeitet hätten. Somit werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen dargestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum sechsten Mal. Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bundesdienst im Jahr 2012 13,3% betrug und sich kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringerte. Im Jahr 2017 liegt der Einkommensunterschied von Männern und Frauen im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 11,0%.

Tabelle 23: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016	2017
13,3%	12,8%	12,5%	12,8%	11,9%	11,0%

5.6.10 Einkommensunterschiede im Bundesdienst

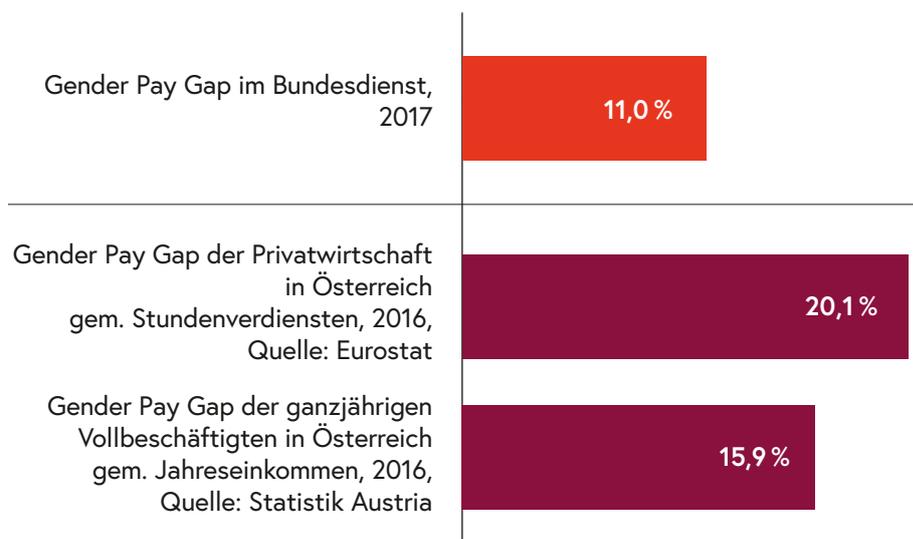
Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer, wenn auch der prozentuelle Unterschied deutlich geringer als in der Privatwirtschaft ist: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 11,0%¹¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 20,1%¹² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 15,9%¹³ beträgt.

11 Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: MIS).

12 Berechnungsgrundlage: Durchschnitt der Stundenverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen der Privatwirtschaft in Österreich ab einer Unternehmensgröße von mindestens zehn Beschäftigten (Quelle: Eurostat).

13 Berechnungsgrundlage: Medianeinkommen der ganzjährig vollbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Statistik Austria).

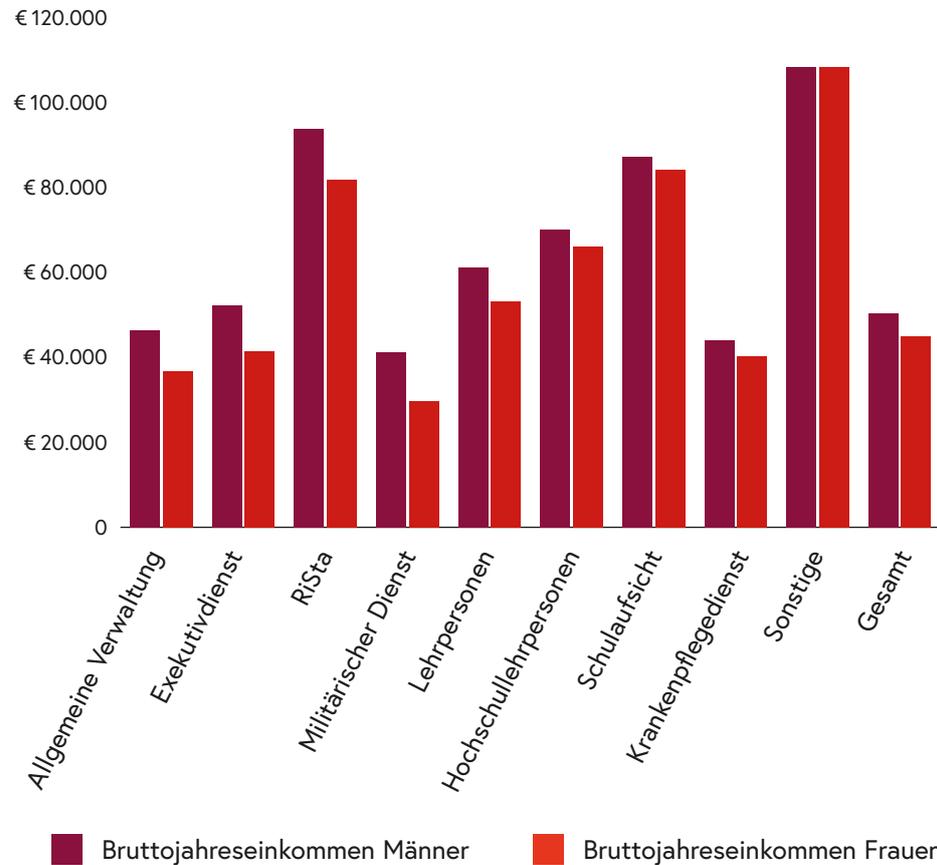
Abbildung 36: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich



Generell ist der Gender Pay Gap im Bundesdienst weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, wo sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert, dass Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Anteile der Beamtinnen und Beamten unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

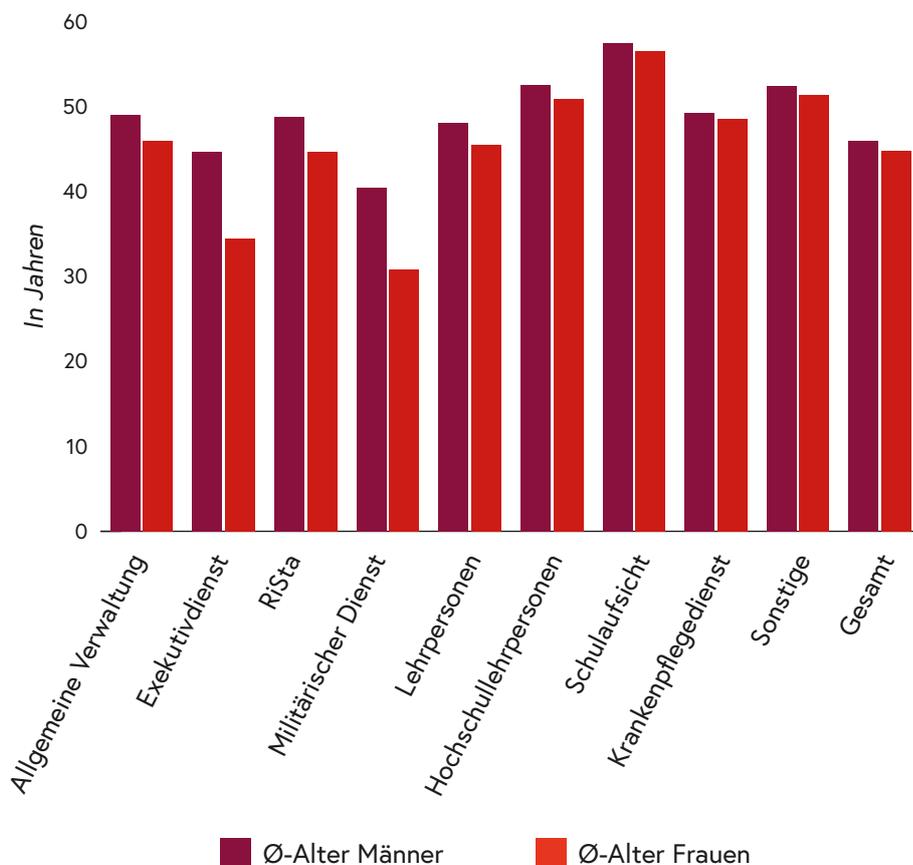
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 11,0% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 3,4% (Schulaufsicht) und 28,4% (Militärischer Dienst).

Abbildung 37: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass jene Berufsgruppen bzw. Verwendungsgruppen mit großem Altersunterschied auch eine bedeutende Einkommensdifferenz zur Folge haben. Dieses Phänomen ist in Besoldungssystemen mit ausgeprägter Seniorität zu erwarten und in der Analyse zu berücksichtigen. Nachdem ein Eintreten in den Bundesdienst in jungen Jahren eher die Regel als die Ausnahme darstellt, korreliert das Alter einerseits mit der Dienstzugehörigkeit und somit mit der Berufserfahrung, andererseits mit der Vorrückung in den Gehalts- bzw. Entlohnungsstufen. Daher wird eine deutliche Reduzierung des Gender Pay Gaps eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Abbildung 38: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



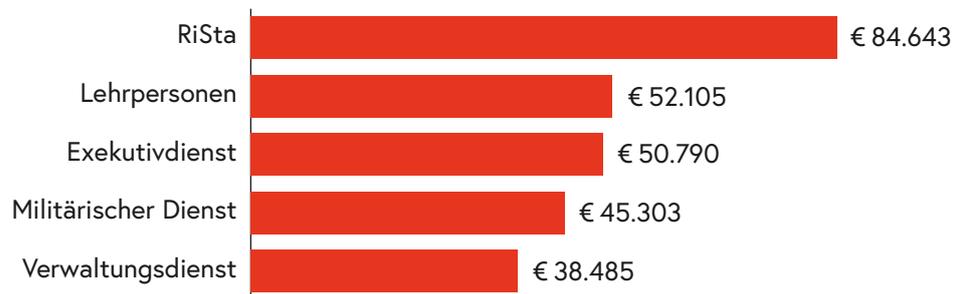
Den gesamten Bericht finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „öffentlicher Dienst → Einkommensbericht gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“.

5.6.11 Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe

Mithilfe des Einkommensberichts können die Einkommen von Frauen und Männer im Bundesdienst anhand eines Berechnungsmodells analog zur Privatwirtschaft analysiert sowie der Gender Pay Gap berechnet werden.

Einen anderen Fokus hat die Darstellung der Medianeinkommen je Berufsgruppe. Diese Auswertung basiert auf den tatsächlichen Einkommen einer Berufsgruppe, wobei die Qualifikation und das Alter als wesentliche Einflussfaktoren hervorzuheben sind.

Abbildung 39: Mittleres Bruttoeinkommen je Berufsgruppe



Die höchsten mittleren Einkommen beziehen – aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen – Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gefolgt von den Lehrpersonen, die ausschließlich bzw. zum Großteil akademisch ausgebildet sind und das höchste Durchschnittsalter im Bundesdienst aufweisen. Der Verwaltungsdienst rangiert trotz dem höchsten Durchschnittsalter im Bundesdienst auf dem letzten Platz.

5.7 Fehlzeiten

Fehlzeiten, insbesondere Krankenstände, werden als wichtige personalwirtschaftliche Frühindikatoren angesehen. Sie können auf Mängel in der Arbeits- oder Organisationsgestaltung, in der Beschäftigungsstruktur oder auf gesundheitsbelastende Themen hinweisen.

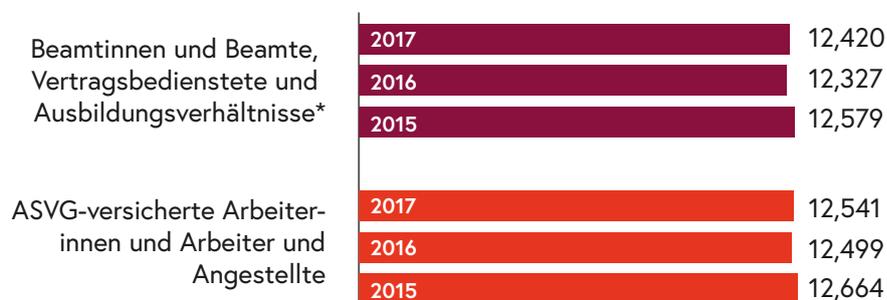
Die jährlich erscheinende Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger informiert über das Fehlzeitenverhalten der Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellten. Diese Statistik umfasst auch Vertragsbedienstete und sonstige vertraglich Beschäftigte des Bundes nicht jedoch Beamtinnen und Beamten.¹⁴

Die in dieser Statistik ausgewiesenen Krankenstände beinhalten sowohl Krankenstände als auch Kuraufenthalte. Die Krankenstandstage werden in Kalendertagen angegeben. Für Kurzkrankenstände ist in der Regel kein Arztbesuch zur Bescheinigung des Krankenstands erforderlich. Daher sind Kurzkrankenstände in der Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes weitestgehend nicht erfasst. Für den Vergleich Bund versus ASVG-Versicherte werden die Kurzkrankenstände (ein bis drei Tage Krankenstand) der

¹⁴ Seit 2010 berücksichtigt die Krankenstandsstatistik keine Präsenzdienerrinnen und Präsenzdienerr und Bezieherinnen und Bezieher von Kinderbetreuungsgeld. Um einen Vergleich zwischen den Krankenstandsdaten des Bundes und der Privatwirtschaft über die Jahre hinweg zu ermöglichen, bereinigte der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger die Daten teilweise bis ins Jahr 2000 rückwirkend.

Bundesbeschäftigten ausgeklammert und die Kurtage eingerechnet, um eine Vergleichsbasis zu erhalten.

Abbildung 40: Krankenstandstage je Beschäftigte und Beschäftigten in Kalendertagen



* umfassen Lehrlinge, Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten

In den letzten Jahren entwickeln sich die Krankenstände im Bundesdienst parallel zur Privatwirtschaft. Nach einem leichten Sinken der Krankenstandstage im Vorjahr sind die Fehltage auf Grund Krankheit im Jahr 2017 gestiegen. Im Bundesdienst sind rund 12,4 Krankenstandstage und im ASVG-Bereich rund 12,5 Krankenstandstage zu verzeichnen.

Tabelle 24: Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft

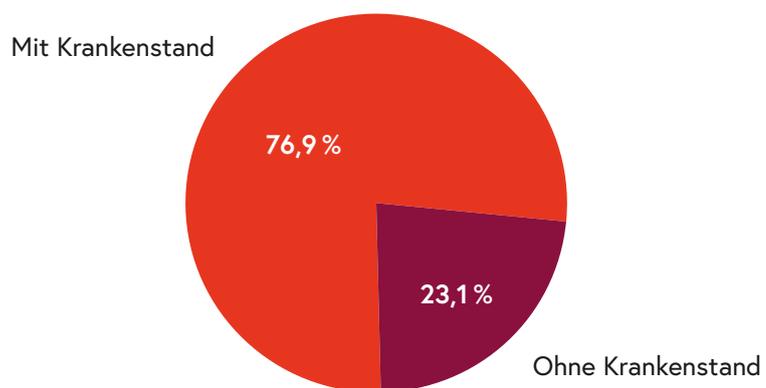
	Jahr	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Kranken-		durchschnittl. Dauer eines Falles in Tagen	Krankenstandsquote
		-standsfälle	-standstage		
Beamtinnen und Beamte	2017	1.031	15.571	15,1	4,3%
	2016	1.063	15.139	14,2	4,1%
	2015	1.070	15.277	14,3	4,2%
Vertragsbedienstete	2017	672	9.424	14,0	2,6%
	2016	677	9.466	14,0	2,6%
	2015	703	9.763	13,9	2,7%
ASVG-versicherte Angestellte	2017	1.172	10.509	9,0	2,9%
	2016	1.173	10.499	8,9	2,9%
	2015	1.169	10.662	9,1	2,9%
ASVG-versicherte Arbeiterinnen und Arbeiter	2017	1.459	15.523	10,6	4,3%
	2016	1.439	15.424	10,7	4,2%
	2015	1.429	15.565	10,9	4,3%
Beamtinnen und Beamte, Vertragsbedienstete und Ausbildungsverhältnisse*	2017	852	12.420	14,6	3,4%
	2016	878	12.320	14,0	3,4%
	2015	896	12.579	14,0	3,4%
ASVG-versicherte Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte	2017	1.289	12.541	9,7	3,4%
	2016	1.281	12.499	9,8	3,4%
	2015	1.275	12.664	9,9	3,5%

Daten ohne Kurzkrankenstand (inklusive Kuren)

* umfassen Lehrlinge, Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten

Die Krankenstandsquote ist jener Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der auf Grund von Krankheit im Durchschnitt abwesend ist und beträgt ohne Kurzkrankenstände jedoch inklusive Kuraufenthalten bundesweit 3,4% (ASVG-Bereich: 3,4%).

Abbildung 41: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand



Fast ein Viertel der Bundesbediensteten weist 2017 keinen einzigen Krankenstand auf.

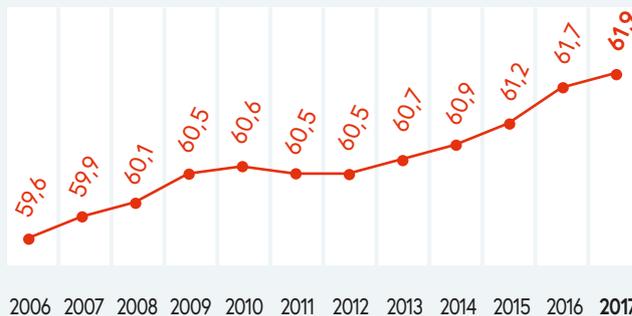
Nähere Informationen rund um dieses Thema können in der Studie „Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten 2015 im Bundesdienst“ (Daten aus 2014) unter www.oeffentlicherdienst.gv.at nachgelesen werden.

Short Facts

Der Bund als Dienstgeber übernimmt die Ruhestandsversorgung für seine Beamtinnen und Beamten und deren Hinterbliebene selbst. Sie unterliegen damit einem anderen System als Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte der Privatwirtschaft oder Vertragsbedienstete deren Pensionszahlungen durch Pensionsversicherungsanstalten erfolgen.

Das Antrittsalter steigt kontinuierlich.

Das **Pensionsantrittsalter** der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten ist seit 2006, bezogen auf Pensionierungsgründe, in allen Bereichen **angestiegen** und liegt bei 61,9 Jahren.

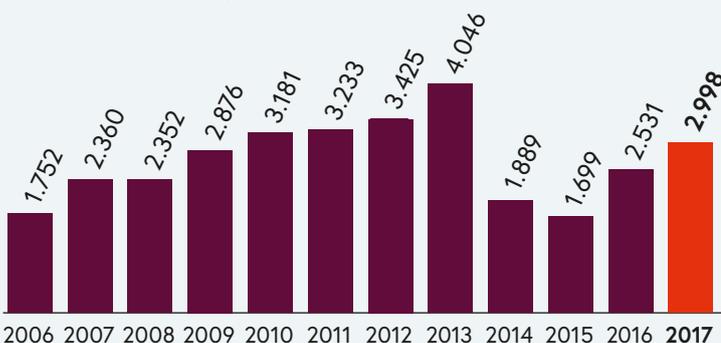


Wer geht wann in Pension?



Im **Exekutivdienst** werden höhere Anforderungen an die Arbeitsfähigkeit gestellt. Aufgrund dieser **berufsspezifischen Besonderheiten** treten Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte, verglichen mit dem Bundesdurchschnitt, früher die Pension an.

Die Entwicklung der Anzahl der Pensionierungen



Die **Anzahl der Neupensionierungen** stieg 2017 wieder deutlich an.

Aufgrund der **Altersstruktur** im Bundesdienst ist mit einem weiteren Anstieg der Neupensionierungen zu rechnen. Abweichungen sind immer dann beobachtbar, wenn Änderungen im Pensionsrecht eintreten.

5.8 Beamtenpensionen

Der Bund als Dienstgeber übernimmt die Ruhestandsversorgung für seine Beamtinnen und Beamten und deren Hinterbliebenen selbst. Sie unterliegen damit einem anderen System als Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte der Privatwirtschaft oder Vertragsbedienstete, deren Pensionszahlungen durch die Pensionsversicherungsanstalt erfolgen.

Im Dezember 2017 betrug die Anzahl der Bundespensionen 96.604. Diese Zahl setzt sich aus 70.574 Eigenpensionen, 24.641 Witwen- und Witwerpensionen, 1.313 Waisenpensionen und 76 sonstigen Pensionen zusammen.

Tabelle 25: Bundespensionen

Bundespensionistinnen und Bundespensionisten	2016	2017	Veränderung 2016 zu 2017	
Ruhegenüsse	69.865	70.574	709	1,0 %
Witwen-/Witwerpensionen	24.928	24.641	-287	-1,2 %
Waisenpensionen	1.350	1.313	-37	-2,8 %
sonstige Pensionen	80	76	-4	-5,3 %
Gesamt	96.223	96.604	381	0,4 %

5.9 Neupensionierungen

5.9.1 Arten des Pensionsantritts

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Beamtinnen und Beamte beträgt seit 1. September 2017 einheitlich 65 Jahre. Die Beamtinnen und Beamten treten mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetzes in den Ruhestand.

Das Vorliegen von gesundheitlichen Problemen kann zu Pensionierungen auf Grund von Dienstunfähigkeit führen. Diese Pensionsart ist altersunabhängig und mit Abschlägen verbunden. Sie entspricht der Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung.

Zudem gibt es die Möglichkeit, sofern bestimmte Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden, vorzeitig die Pension anzutreten. Folgende Pensionierungsarten werden unterschieden:

- Korridorpension: Die Korridorpension kann ab der Vollendung des 62. Lebensjahres angetreten werden, sofern 40 Jahre an ruhegenussfähiger Gesamtdienstzeit vorliegen. Für Geburtsjahrgänge ab 1954 ist sie mit erhöhten Abschlägen verbunden.
- Langzeitbeamtenregelung: Diese Pensionsart ist für bis einschließlich 1953 geborene Beamtinnen und Beamte ab der Vollendung des 60. Lebensjahres abschlagsfrei möglich, sofern bis zum 31. Dezember 2013 40 Jahre an beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit erreicht wurden. Für ab 1954-Geborene ist sie mit Abschlägen verbunden und erst ab der Vollendung des 62. Lebensjahres möglich, sofern 42 Jahre an beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit erreicht wurden.
- Schwerarbeiterregelung: Die Pensionierung nach der Schwerarbeiterregelung ist ab der Vollendung des 60. Lebensjahres möglich, sofern 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor der Versetzung in den Ruhestand geleistet wurden und insgesamt eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 42 Jahren erbracht wurde.

5.9.2 Pensionsantritte, Pensionsantrittsalter und Einkommen der Neupensionierungen

Im Vergleich zum Vorjahr ist das Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte um 0,2 Jahre auf 61,9 Jahre angestiegen. Somit konnte der Trend des steigenden Pensionsantrittsalters weiter fortgesetzt werden. Das Pensionsantrittsalter im Bundesdienst liegt somit um 2,0 Jahre über jenem der ASVG-Versicherten.

Tabelle 26: Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundes-Beamtinnen und Beamten

Pensionierungsgrund	2016		2017	
	Personen	Ø-Pensionsantrittsalter	Personen	Ø-Pensionsantrittsalter
Pensionierung nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters	402	65,5	474	65,5
vorzeitiger Ruhestand	1.722	62,0	2.068	62,1
Dienstunfähigkeit	407	56,5	456	56,9
Summe	2.531	61,7	2.998	61,9

Das Antrittsalter aufgrund von Pensionierungen nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters ist im Vergleich zu 2016 gleich geblieben. Das Pensionsantrittsalter von Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Jahre angestiegen. Der vorzeitige Ruhestand wurde mit durchschnittlich 62,1 Jahren angetreten (2016: 62,0) was ebenfalls einen leichten Anstieg bedeutet.

Tabelle 27: Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten

Pensionierungsgrund	2016	2017
Alterspensionen ¹⁵	62,1	61,9
vorzeitige Alterspension	60,9	61,1
Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen	53,8	53,6
Gesamt	59,8	59,9

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; unselbstständig Beschäftigte

Die Pensionen der im Jahr 2017 pensionierten Beamtinnen und Beamten betragen durchschnittlich € 3.438 monatlich. Im Vergleich dazu betragen die durchschnittlichen monatlichen, inflationsbereinigten Ruhebezüge der im Jahr 2010 pensionierten Beamtinnen und Beamten € 4.050. Diese Entwicklung zeigt, dass die rechtlichen Änderungen (Pensionsharmonisierungsgesetz inklusive Übergangsbestimmungen) bereits eine Auswirkung auf die Pensionshöhe haben. Trotz Berücksichtigung des steigenden Pensionsantrittsalters (siehe Kapitel 5.10.3), durchschnittlich längerer Dienstzeit und mehr Beitragsjahren, sind die Ruhebezüge der neupensionierten Beamtinnen und Beamten zurückgegangen. Das ist vor allem auf die Abschläge bei vorzeitigen Pensionsantritten und die längeren Durchrechnungszeiträume zurückzuführen. Daher sind die Rückgänge vor allem bei den Ruhegenüssen von Akademikerinnen und Akademikern, sowie von Beamtinnen und Beamten die vorzeitig den Ruhestand antreten, zu beobachten. Es wird erwartet, dass sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren fortsetzen wird.

Für einen Vergleich mit den ASVG-Pensionen sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Ab 2005 eingetretene bzw. ab 01. Jänner 1976 geborene Beamtinnen und Beamte erhalten die gleiche Pension wie ASVG Versicherte.
- Für alle anderen Jahrgänge gelten Übergangsbestimmungen, die gemeinsam mit den verschärften Antrittsbestimmungen (Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, Erschwerung des Zugangs zur Hacklerregelung und Korridor pension sowie erhöhte Abschläge) den oben dargestellten Rückgang der Pensionseinkommen bewirken. Bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten beträgt 2018 der Durchrechnungszeitraum 252 Monate (21 Jahre) und steigt kontinuierlich bis 2028 auf 480 Monate (40 Jahre).
- Die pensionierten Beamtinnen und Beamten leisten zur nachhaltigen Sicherung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems einen Pensionssicherungsbeitrag.
- Die Pensionsbeiträge der Beamtinnen und Beamten vor Eintritt 2005 bzw. vor 01. Jänner 1976 geboren sind nicht mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt.

¹⁵ zum 60. Lebensjahr der Frauen bzw. 65. Lebensjahr der Männer

5.9.3 Entwicklung der Pensionsdaten im Bundesdienst

Aufgrund der Altersstruktur sieht man bereits in der Vergangenheit eine steigende Tendenz der Pensionsneuantritte. Ausreißer sind immer dann beobachtbar, wenn Änderungen im Pensionsrecht eintreten: 1995 und 1996 wurden Sparpakete beschlossen (Strukturanpassungsgesetze), die auch den öffentlichen Dienst massiv betrafen. So gab es etwa 1996 und 1997 anstelle der jährlichen prozentuellen Gehaltsanpassungen nur Einmalzahlungen, und bei Frühpensionierungen wurden Abschläge eingeführt. Im Jahr 2000 begann die Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters von 60 auf 61,5 Jahre. Außerdem wurden die Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt von 2 auf 3 Prozentpunkte angehoben sowie ab 2001 Ruhensbestimmungen bei unter 65-jährigen Pensionistinnen und Pensionisten eingeführt (diese wurden aber 2006 wieder aufgehoben). Sehr deutlich ist dies auch im Jahr 2003 aufgrund des Bundesbediensteten-Sozialplan-Gesetzes erkennbar, das 2003 schlagend wurde. Danach konnten über 55-Jährige die auf zwei Jahre beschränkte Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes mit geringen Pensionseinbußen in Anspruch nehmen. 2003 spiegelt sich diese Regelung mit überdurchschnittlich vielen Pensionsantritten wider. Das gesetzliche Pensionsalter für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte beträgt nun 65 Jahre (seit September 2017) und ist somit auf Grund der Reformschritte seit 2000 um 5 Jahre angestiegen. Schwerpunkt der jüngsten Pensionsreformen waren Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters (Budgetbegleitgesetz 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, und 2. Stabilitätsgesetz 2012, BGBl. I Nr. 35/2012). Die Voraussetzungen für die Pensionsantritte wurden verschärft indem die Inanspruchnahme der Langzeitbeamtenregelung („Hacklerregelung“) erst mit Vollendung des 62. Lebensjahres und 42 Jahren beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit möglich wurde. Gleichzeitig wurden bei der Korridor pension die benötigte ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit auf 40 Jahre angehoben (bei Vollendung des 62. Lebensjahres) und die Abschläge erhöht.

Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters wurde dadurch gesetzt, dass eine vorgezogene Jubiläumsszuwendung für 40 Dienstjahre nur anlässlich eines Pensionsantritts zum gesetzlichen Pensionsalter gewährt werden kann.

Das faktische Pensionsantrittsalter hat sich, auf Grund der beschriebenen Maßnahmen, seit 2004 stetig erhöht – einzig im Jahr 2011 kam es zu einem geringfügigen Rückgang um 14 Tage. Wie bereits erwähnt wirken sich Änderungen im Pensionsrecht direkt auf das Pensionsantrittsverhalten der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten und somit auf das Pensionsantrittsalter aus. Dies führte dazu, dass das faktische Pensionsantrittsalter im Bund von 58,3 Jahren im Jahr 2003 auf aktuell 61,9 Jahre angewachsen ist. Das Pensionsantrittsalter aufgrund Dienstunfähigkeit liegt aktuell bei 56,9 Jahren und ist seit 2003 um 2,5 Jahre angestiegen. Ebenso kam es bei den vorzeitigen Pensionierungen seit 2003 zu einem Anstieg um 4,2 Jahre auf derzeit 62,1 Jahre.

Die Pensionsantritte im Jahr 2017 sind um 18 % (+467 Neupensionierungen) auf insgesamt 2.998 angestiegen. Aufschubeffekte bewirkten im Jahr 2016 einen starken Anstieg (absolut und anteilmäßig) bei den vorzeitigen Pensionierungen. Diese Effekte haben sich im aktuellen Jahr eingependelt. Mit einem Plus von 346 Pensionierungen sind

die vorzeitigen Pensionierungen weiterhin für den größten Teil (74%) des Zuwachses verantwortlich, der Anteil von 69% an den gesamten Pensionierungen ist im Vergleich zum Vorjahr (68%) jedoch ähnlich hoch. Auch zwischen den einzelnen vorzeitigen Pensionierungsformen gab es anteilmäßig vergleichsweise geringe Verschiebungen.

Abbildung 42: Neupensionierungen und Antrittsalter im Zeitverlauf

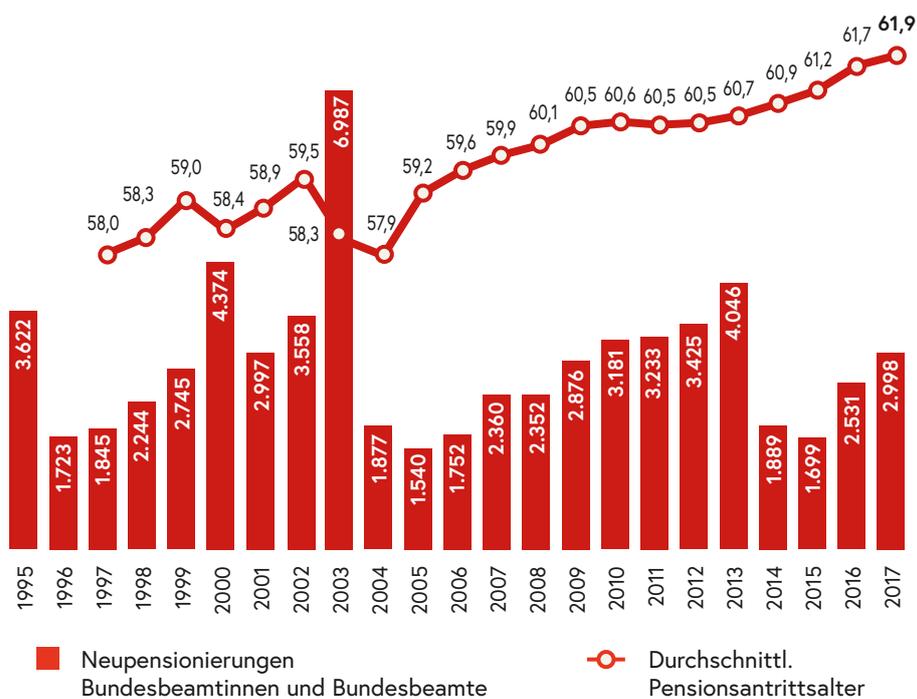


Tabelle 28: Pensionierungsgründe im Zeitablauf

Pensionierungsgrund	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pensionsantritt gesetzliches Pensions- antrittsalter oder älter	61,0	62,4	62,1	62,0	64,1	65,0	64,7	64,6	64,7	65,0	65,1	65,2	65,5	65,5	65,5
Dienstunfähigkeit	54,4	53,8	52,3	52,3	53,5	52,7	53,3	53,3	53,8	54,2	55,1	55,6	56,2	56,5	56,9
Vorzeitiger Ruhestand	57,9	60,0	60,3	60,3	60,4	60,6	60,7	60,8	60,9	60,8	60,8	61,3	61,6	62,0	62,1
Gesamt	58,3	57,9	59,2	59,6	59,9	60,1	60,5	60,6	60,5	60,5	60,7	60,9	61,2	61,7	61,9

Aufgrund der Altersstruktur der Bundesbediensteten (Abbildung 17 und Abbildung 18) werden in zehn bis fünfzehn Jahren Jahrgänge mit überdurchschnittlich vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Pensionierungsalter erreichen. In dieser Zeitspanne muss daher auch mit besonders vielen Pensionierungen und allen damit im Zusammenhang stehenden Chancen und Herausforderungen gerechnet werden.

Nähere Informationen können im Bericht „Monitoring der Beamtenpensionen im Bundesdienst“ nachgelesen werden. Diese finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Publikationen“.

6 Personalmanagement des Bundes

Eigenverantwortliche, motivierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die Grundvoraussetzung für einen modernen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst dar. Zukunftsfähiges Personalmanagement baut darauf auf, dass Personalverantwortliche ihre Kompetenzen dazu nutzen, Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Potenziale bestmöglich ausschöpfen können und damit in optimaler Weise ihren Beitrag zur Verwirklichung der Organisationsziele leisten.

6.1 Organisation des Personalmanagements

Das Personalmanagement des Bundes ist dezentral organisiert. Die Diensthoheit über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ressorts wird von den jeweiligen Bundesministerinnen oder Bundesministern wahrgenommen. Diese tragen als „Dienstbehörde“ bzw. „Personalstelle“ oberster Instanz die Letztverantwortung für personelle Entscheidungen. In der Praxis sind Personalabteilungen sowohl zur Entscheidung über personelle Fragen als auch zur Durchführung der operativen Personalarbeit in den Ministerien eingerichtet. In Ressorts mit großen nachgeordneten Bereichen gibt es darüber hinaus nachgeordnete Dienstbehörden/Personalstellen. In Summe treffen rund 160 Personalabteilungen unter Anwendung des Dienstrechtes und im Rahmen der durch den Personalplan vorgegebenen Grenzen jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich alle erforderlichen Personalentscheidungen. Dazu gehören unter anderem Auswahl und Aufnahme von Bediensteten, Planung des Personaleinsatzes und die Führung der Personalakten. Mit dem Deregulierungsgesetz 2002 wurden zuvor bestehende Mitwirkungsrechte der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation – insbesondere bei Einzelentscheidungen – weitestgehend zurückgenommen, um entsprechend den Grundsätzen moderner Verwaltungsführung Entscheidungskompetenzen zu dezentralisieren.

Der Handlungsspielraum des Personalmanagements bedarf einer zentralen Koordination, um eine bundesweite Homogenität zu gewährleisten. Diese Funktion wird von der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation wahrgenommen. Zu den Aufgaben der Sektion gehören die Legistik des Dienstrechtes und des Pensionsrechtes für Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete, die bundesweite Personalplanung und -steuerung mithilfe des Personalplans und des Personalcontrollings sowie die fachliche Unterstützung der Gehaltsverhandlungen mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

Um eine ausgewogene Entlohnung der Bundesbediensteten sicherzustellen, wird auch die Arbeitsplatzbewertung, insbesondere infolge von Organisationsänderungen, zentral wahrgenommen.

Das Setzen von Maßnahmen, die den gesamten Bundesdienst betreffen, erfordert ein umfassendes und zeitnahes Controlling, um über die Wirkung der getroffenen Maßnahmen informiert zu sein und gegebenenfalls Änderungen vorzunehmen. Das Controlling sorgt damit für eine Rückkoppelung zwischen Planung und Realisierung personalwirtschaftlicher Vorhaben.

Auch Personalentwicklung gehört zu den Agenden der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation, hauptsächlich jene Bereiche, die ressortübergreifend wirksam sind, etwa die Förderung der beruflichen Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und große Bereiche der dienstlichen Aus- und Weiterbildung.

Eine weitere Aufgabe ist die Unterstützung und Beratung von Dienststellen, die mit ihren Reformideen dazu beitragen können, die Verwaltung bürgernah, effizient und kostensparend zu gestalten.

Das folgende Kapitel gibt in Grundzügen Auskunft über die wichtigsten Arbeitsgebiete der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation und bringt aktuelle Beispiele aus den Aktivitäten des strategischen Personalmanagements.

6.2 Dienst- und Besoldungsrecht

Wesentliche Aufgabe des Dienstrechts ist die Sicherung der Funktionsfähigkeit des Bundesdienstes. Es bildet daher den rechtlichen Rahmen für das Personalmanagement des Bundes. Während in der Privatwirtschaft das Arbeitsrecht die „Spielregeln“ für das Handeln von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festlegt, kommen im Bundesdienst eigene – den Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung Rechnung tragende – Gesetze zur Anwendung. Es sind dies insbesondere das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG).

Das Dienstrecht regelt unter anderem die Rechte und Pflichten (z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Amtsverschwiegenheit) der Bediensteten, die Leistungsfeststellung und das Disziplinarrecht sowie die das Dienstverhältnis betreffenden Formalerfordernisse (z.B. Beginn, Ende des Dienstverhältnisses). Vor allem die in den allgemeinen und besonderen Dienstplichten dargelegten Verhaltensstandards für Bundesbedienstete (z.B. Gebot der rechtmäßigen und unparteiischen Aufgabenerfüllung, Verbot der Geschenkkannahme, etc.) sichern die Gesetzmäßigkeit des Verwaltungshandelns und damit auch das Vertrauen der Bevölkerung in die Sauberkeit, Integrität und Objektivität der österreichischen Bundesverwaltung.

Neben dem Dienstrecht im engeren Sinn werden auch Bereiche wie die Objektivierung der Personalaufnahme und Funktionsvergabe (durch das Ausschreibungsgesetz 1989), die betriebliche Mitbestimmung (durch das Bundes-Personalvertretungsgesetz), der

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (durch das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz) oder die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt (durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) für die Bundesverwaltung durch besondere Bundesgesetze geregelt.

Während die Gehälter in der Privatwirtschaft entweder das Ergebnis individueller Verhandlungen sind oder sich an Kollektivverträgen orientieren, werden Bundesbedienstete nach gesetzlich vorgegebenen Gehaltsschemata entlohnt. Diese sind Teil des Gehaltsgesetzes 1956 (für Beamtinnen und Beamte) bzw. des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (für Vertragsbedienstete).

Das Dienst- und Besoldungsrecht wird gerade im Lichte sich stetig verändernder Anforderungen an eine moderne Bundesverwaltung einer regelmäßigen Evaluierung durch die Expertinnen und Experten der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation unterzogen. Notwendige gesetzliche Änderungen werden – wie in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsrechtsgesetzgebung – in der Regel einmal im Jahr sozialpartnerschaftlich verhandelt und im Rahmen einer vom Gesetzgeber beschlossenen Dienstrechts-Novelle umgesetzt.

So erfolgte mit der Dienstrechts-Novelle 2012 eine Anpassung des Dienstrechts an die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012. Mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 wurden mit Wirkung vom 1.1.2014 sämtliche – auch dienstrechtliche – Sonderbehörden, darunter die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt und die Disziplinaroberkommission beim Bundeskanzleramt, aufgelöst und für den Bundesbereich das Bundesverwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz eingerichtet.

Mit der Dienstrechts-Novelle 2013 wurden zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen, insbesondere um kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflegebedarf in der Familie reagieren zu können, die Instrumente der Pflegezeit und Pflegekarenz eingeführt bzw. angepasst. Zudem wurden Neuerungen im Dienst- und Besoldungsrecht des pädagogischen Diensts beschlossen, das für neu eintretende Lehrpersonen mit einer 5-jährigen Optierungsfrist gilt. Schwerpunkte sind die Anhebung der Einstiegsgehälter, Vereinheitlichung der besoldungsrechtlichen Regelungen, eine einheitliche Unterrichtsverpflichtung sowie die erhöhte Anrechnungen von Praxiszeiten.

Mit der im Februar 2015 in Kraft getretenen „Bundesbesoldungsreform 2015“ wurde, aus Anlass eines EuGH-Urteils betreffend die Vordienstzeitenanrechnung im Bundesdienst, die Besoldung der Bundesbediensteten und Landeslehrerinnen und Landeslehrer neu geregelt und eine europarechtskonforme Überleitung aller Bediensteten umgesetzt.

Im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2015 wurden umfangreiche inhaltliche Anpassungen vorgenommen, um die Erwerbssaussichten der übergeleiteten Bediensteten zu wahren und allfällige Nachteile auszugleichen. Zugleich wurden die IT-Verfahren an die neue Rechtslage angepasst, um die rechtskonforme Bezugsauszahlung für die Bediensteten sicherzustellen. Ein weiterer wesentlicher Punkt der Dienstrechts-Novelle 2015 war die Erweiterung der Bestimmung über die Frühkarenz für Väter („Babyonat“) um den Rechtsanspruch auf unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen

auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben, sowie für Adoptiveltern („Baby-Monat“).

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2015 wurden u.a. eine Neuregelung der Verwendungszulage sowie Änderungen der Reisegebührenvorschrift (Auszahlung eines kilometerabhängigen Beförderungskostenzuschusses) umgesetzt.

Im Sinne einer Harmonisierung mit dem Recht für Beamtinnen und Beamte wurden mit der Dienstrechts-Novelle 2016 den Beamtinnen und Beamten zustehende Amtstitel für alle Entlohnungsschemata des Vertragsbedienstetenbereichs übernommen. Mit der 2. Dienstrechts-Novelle wurde die Möglichkeit geschaffen, alle – nicht nur minderjährige – Zeuginnen und Zeugen im Disziplinarverfahren audiovisuell zu vernehmen.

Mit der Dienstrechts-Novelle 2017 wurden notwendige Regelungen für Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete vorgesehen, die sich um die Funktion einer Bildungsdirektorin oder eines Bildungsdirektors oder um eine sonstige leitende Funktion an einer mit dem Bildungsreformgesetz 2017 geschaffenen Bildungsdirektion bewerben. Für besondere Erschwernisse des Exekutivdienstes im Nachtdienst wurde eine Erhöhung des Zeitguthabens sowie eine Verlängerung der Frist für deren Inanspruchnahme vorgesehen.

Wesentliche Neuerungen brachte die Dienstrechts-Novelle 2018. Es erfolgte eine Vereinheitlichung der Regelungen zum Geschenkannahmeverbot. Rechtssicherheit für die Bediensteten soll die nunmehr verpflichtende bescheidmäßige Feststellung der Kosten für die dienstliche Aus-, Fort- und Weiterbildung bringen. Weitere Regelungen betrafen die Ermöglichung der Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete und Landesvertragslehrpersonen, die Verlängerungsmöglichkeit der Familienhospizkarenz und die Ermöglichung der besonderen Hilfeleistung und Gewährung von Schmerzensgeld für alle im Dienst verletzten oder verunglückten Bediensteten bzw. für deren Hinterbliebenen.

6.2.1 Korruptionsprävention und Integrität

Korruption gefährdet den Rechtsstaat, den Wirtschaftsstandort und letztendlich den Wohlstand aller. Die Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation setzt daher ständig Initiativen zur weiteren Stärkung der Integrität der Bundesverwaltung. So wurden im Dienstrecht etwa ein erweiterter Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber („Whistleblower“) und eine umfassende Regelung des sogenannten post-public employments, also von Folgebeschäftigungen nach dem Ausscheiden aus dem Bundesdienstverhältnis, geschaffen. Auf untergesetzlicher Ebene wurde ein Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention erarbeitet; dieser gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Richtlinien zur Bewältigung potenzieller Interessenskonflikte, macht Führungskräfte und Organisationsverantwortliche auf ihre spezielle Verantwortung im Bereich der Korruptionsprävention aufmerksam und dient darüber hinaus der Information der Bürgerinnen und Bürger, welche Standards von öffentlich Bediensteten erwartet werden können.

6.2.2 Zusammenarbeit auf internationaler Ebene

Österreich ist als Mitglied der EU und der OECD (Organisation für wirtschaftliche Kooperation und Entwicklung) Partner in internationalen Programmen, Initiativen und Netzwerken. Die für Verwaltungsinnovation zuständigen Abteilungen der EU-Mitgliedstaaten arbeiten auf europäischer Ebene in der Innovative Public Services Group (IPSG-EUPAN) zusammen; es geht dabei um die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer europäischer Initiativen der Verwaltungsmodernisierung und um den Austausch über praktische Umsetzungen von Verwaltungsreform-Maßnahmen.

Das Direktorat zu Public Governance and Territorial Development (PGC) bei der OECD ist eine Plattform für den Erfahrungsaustausch von Verwaltungsmodernisiererinnen und Verwaltungsmodernisierern aus 34 OECD-Mitgliedstaaten. Die Publikation „Government at a Glance“ (Regierung und Verwaltung auf einen Blick) wird vom Public Governance Committee veröffentlicht und bietet Indikatoren zu staatlichen Institutionen, Strukturen, Ressourcen und Verfahren. Die aktuelle Ausgabe mit dem Schwerpunkt „Inclusive Government“ ist im Juli 2017 erschienen. Diese ist auf der Webseite der OECD www.oecd.org im Bereich „Publications → Catalogue → Books → Governance → Government at a Glance 2017“ nachzulesen.

6.3 Pensionsrecht

6.3.1 Berechnung der Pensionshöhe

Mit 1. Jänner 2005 trat das Pensionsharmonisierungsgesetz, in dem auch das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) enthalten ist, in Kraft. Erstmals existiert seither in Österreich ein einheitliches Pensionssystem für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft sowie für die Vertragsbediensteten und Beamtinnen und Beamten des Bundes. Alle Beamtinnen und Beamten, die ab 1976 geboren sind oder die ab 2005 ernannt worden sind bzw. werden, sowie die ab 1955 geborenen Vertragsbediensteten erhalten ihre Pension nach den Regelungen des APG.

Für die übrigen Bediensteten gelten Übergangsbestimmungen. So erhalten Beamtinnen und Beamte, die vor 1955 geboren wurden, eine Pension nach dem Pensionsgesetz 1965; Vertragsbedienstete, die vor 1955 geboren wurden, eine ASVG-Pension.

Beamtinnen und Beamte, die in den Jahren 1955 bis 1975 geboren sind, und bereits vor 2005 Beamtinnen und Beamte waren, werden parallelgerechnet, d.h. dass, gewichtet nach der Aufteilung der Dienstzeiten vor bzw. ab 2005, ein Teil der Pension nach dem Pensionsgesetz 1965 und der andere Teil nach dem APG gebührt.

6.3.2 Finanzierung der Pensionen

Der Bund als Dienstgeber leistet für seine Beamtinnen und Beamten keine Pensionsversicherungsbeiträge an die Sozialversicherung, sondern übernimmt die Ruhestandsversorgung für diese und deren Hinterbliebene selbst. Die Pensionszahlungen an Beamtinnen

und Beamte sind somit ein Posten im Bundesbudget. Dieser Pensionsaufwand beträgt laut Bundesvoranschlag 2017 (Untergliederung 23) für den Bundesdienst (mit den Pensionen der Beamtinnen und Beamten der Post/Telekom/Postbus, der ÖBB und den Landeslehrerinnen und -lehrern) im Jahr 2017 rund 9,2 Mrd. Euro, dem Einnahmen aus Beiträgen von 2,3 Mrd. Euro gegenüberstehen.

Beamtinnen und Beamte leisten, sofern sie vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind, in ihrer Aktivzeit einen Pensionsbeitrag von 12,55%. Jüngere zahlen je nach Betroffenheit durch das Pensionsharmonisierungsgesetz einen Beitrag zwischen 10,25% und 12,40% und für Bezugssteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2018: mtl. € 5.130) einen Beitrag zwischen 0% und 11,73%. Der Dienstgeber zahlt einen Pensionsbeitrag von 12,55%.

Pensionierte Beamtinnen und Beamte leisten einen vom Zeitpunkt des Pensionsantritts abhängigen Pensionsversicherungsbeitrag, der je nach Pensionsantrittsjahr zwischen 1,00% und 3,30% beträgt. Der Pensionsversicherungsbeitrag entfällt bei Pensionsantritt ab 2020 für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 1. Dezember 1959 geboren sind.

Die Ruhe- und Versorgungsgenüsse – so die gesetzliche Bezeichnung der Pensionen von Beamtinnen und Beamten – werden von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) ausbezahlt.

Vertragsbedienstete sind – wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft – pensionsversichert. Ein Pensionsversicherungsbeitrag ist sowohl von der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer als auch vom Dienstgeber zu leisten. Die Differenz zwischen den Beiträgen und dem tatsächlichen Pensionsaufwand wird durch Steuermittel ausgeglichen. Laut Bundesvoranschlag 2017 beträgt der Bundesbeitrag für die gesetzliche Pensionsversicherung (Untergliederung 22) rund 11 Mrd. Euro.

6.3.3 Pensionsantrittsalter

Beamtinnen und Beamte treten seit September 2017 mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetzes in den Ruhestand. Sie konnten bis zum Jahr 2003 frühestens mit Ablauf des Monats, in dem sie das 61,5. Lebensjahr vollendeten, durch Erklärung ihre Versetzung in den Ruhestand bewirken. In Folge der Pensionsreform 2003 ist das Mindestalter für die Ruhestandsversetzung durch Erklärung analog zum ASVG – wie schon bisher unabhängig vom Geschlecht – schrittweise bis 2017 auf 65 Jahre angestiegen. Pensionsantritte vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter sind mit Abschlägen verbunden.

Für Vertragsbedienstete gilt eine analoge Anhebung des Pensionsantrittsalters, wobei – wie auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft – für Frauen bis 2024 ein um fünf Jahre früheres Pensionsantrittsalter gilt.

Das faktische Pensionsantrittsalter ist jedoch aufgrund der Frühpensionsmöglichkeiten (Dienstunfähigkeit, Korridor pension, Langzeitbeamtenregelung (= „Hacklerregelung“), Schwerarbeiterregelung) niedriger als das gesetzliche. Schwerpunkt der letzten Pensionsreformen waren deshalb Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters, wie zum Beispiel die Verschärfung der Voraussetzungen zur In-

anspruchnahme der Langzeitbeamtenregelung und der Korridor pension, die Reduzierung des Pensionssicherungsbeitrags bei freiwillig längerem Verbleiben im Aktivstand oder die Ermöglichung der bundesweiten Arbeitsplatzsuche für Beamtinnen und Beamte vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.

6.4 Personalsteuerung

6.4.1 Personalplan und Haushaltsrechtsreform

Der Personalplan legt die höchstzulässige Zahl der Bundesbediensteten im jeweiligen Finanzjahr fest. Als Anlage zum Bundesfinanzgesetz steht der Personalplan im Rang eines Gesetzes. Für jede beim Bund beschäftigte Person müssen einerseits die finanziellen Mittel im Bundesvoranschlag, andererseits die entsprechende Planstelle im Personalplan vorgesehen sein. Der Personalplan bildet sämtliche Planstellen des Bundes ab und ist damit die gesetzliche Rahmenvorgabe, die angibt, in welcher Anzahl und in welchen Qualitäten Personalkapazitäten innerhalb eines Finanzjahres maximal zur Verfügung stehen dürfen. Planstellen – als kleinste Einheiten des Personalplans – sind nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliedert. Als Kapazität betrachtet entspricht eine Planstelle dem Arbeitsumfang einer vollbeschäftigten Person, also einem Vollbeschäftigtenäquivalent (VBÄ). Eine Verknüpfung zwischen dem Personalplan und der VBÄ-Zählweise ist insofern gegeben, als die ausgabenwirksame Personalkapazität (VBÄ) die im Personalplan für die einzelnen Untergliederungen festgesetzten Stände nicht überschreiten darf. Der Personalplan bildet somit einen „Deckel“, der zu jedem Zeitpunkt des Jahres eingehalten werden muss. Eine Anfang 2008 implementierte IT-unterstützte Sperrfunktion im Personalmanagementsystem unterstützt die Einhaltung der durch den Personalplan festgelegten Obergrenzen.

Um personelle Einsparungen zu erzielen, bedarf es aber neben dem „Deckel“ auch eines Zielwertes, der bis zum Ende eines Jahres zu erreichen ist. Diese Zielwerte werden in Form von VBÄ-Zielen jährlich vom Ministerrat beschlossen.

Seit 2009 ist der Personalplan in das Bundesfinanzrahmengesetz, also in die Mittelfristplanung, eingebunden. Die Grundzüge des Personalplans (Summen auf Ebene der Untergliederungen) werden daher jährlich für vier Jahre im Voraus rollierend beschlossen. Der Personalplan selbst wird für das jeweils nächste Jahr wie schon bisher im Detail, also sowohl nach der Budgetstruktur als auch nach Qualitäten gegliedert, beschlossen.

Verwaltungsreformprojekte bzw. Änderungen der Anforderungen an die Verwaltung bringen oft Organisationsänderungen mit sich und machen daher unterjährige Anpassungen des Personalplans erforderlich. Die Personalplananpassungen werden, sofern sie kostenneutral sind und zu keiner Vermehrung von Planstellen führen, vom Ministerrat beschlossen. Parallel führen ressortübergreifende Organisationsänderungen zu Anpassungen der VBÄ-Ziele.

Im Zuge der 2. Etappe der Haushaltsrechtsreform (HHRR 2) wurde der Personalplan, insbesondere durch die Bestimmungen der §§ 44 und 121 BHG 2013, ab dem Budget 2013 in die wirkungsorientierte Haushaltsführung einbezogen. Zentrale Elemente des Personalplanes sind seitdem die Erhöhung der Flexibilität der Untergliederungen bei der Steuerung ihrer Personalressourcen, die Integration der Planstellenbewirtschaftung im Zusammenwirken mit dem Personalmanagement in das einheitliche Haushalts- und Rechnungswesen sowie die Umsetzung von Transparenz und Budgetwahrheit im Personalplan.

Die Bestimmungen des § 44 BHG 2013 gewährleisteten in ihren Auswirkungen auf den Personalplan einerseits eine hohe Transparenz bei der Darstellung des Einsatzes der Personalressourcen des Bundes, andererseits durch die Verschränkung von Personal- und Geldressourcen auf allen Ebenen des Budgets die Budgetwahrheit des Personalplans. Durch die Darstellung der Planstellen des laufenden Finanzjahres (n) und des darauffolgenden Finanzjahres (n+1) sowie der Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten im laufenden Finanzjahr (n) und vorhergehenden (n-1) ist die Entwicklung der Personalpläne und der mittelverwendungswirksamen Personalkapazitäten auf einen Blick ersichtlich. Einen wichtigen Schritt zu einer erhöhten Transparenz hinsichtlich der geplanten und der tatsächlich eingesetzten Personalressourcen stellt auch der Arbeitsbehelf zum Personalplan dar, welcher den Ressourceneinsatz bis auf Detailbudget 1. Ebene ausweist.

Als zentrales Steuerungselement für Personalqualitäten wurden zusätzlich Personalcontrollingpunkte im Plan als auch bei den Personalständen aufgenommen. Diese Personalcontrollingpunkte stellen – analog zu den Planstellen – eine Obergrenze auf Untergliederungsebene dar. Die Obergrenzen, das sind jene der Planstellen als auch die der Personalcontrollingpunkte, verfolgen unterschiedliche Intentionen: Die Begrenzung der Planstellen stellt sicher, dass keine Erhöhung der Personalkapazitäten erfolgt und die Beschränkung der Personalcontrollingpunkte verfolgt das Ziel, dass die Kosten für das bestehende Personal nicht erhöht werden.

Eine hohe Flexibilität wird im Personalplan zum einen durch die gesetzliche Bindungswirkung lediglich auf Untergliederungsebene sowie zum anderen durch die Schaffung von variablen Planstellenpools erreicht. Durch die Planstellenpools ist es möglich, dass jede Untergliederung ihre Personalressourcen im Laufe eines Finanzjahres flexibel und bedarfsgerecht einsetzen kann.

Die Reorganisationsmaßnahmen der letzten Jahre und die restriktive Nachbesetzung von Personalabgängen haben eine beachtliche Verringerung der Anzahl der Planstellen möglich gemacht. Im Zeitraum 1996 bis 2016 betrug diese Verringerung 26.633 Planstellen, wobei in dieser Zahl die durch Ausgliederungen verursachten Planstellenreduktionen nicht enthalten sind.

Auch in der aktuellen Finanzrahmenplanung wird grundsätzlich am Prinzip einer schlanken Verwaltung festgehalten und Einsparungspotentiale durch die Nichtnachbesetzung von Pensionierungen gehoben. Allerdings erfolgen zeitgleich deutliche Schwerpunktsetzungen im Bereich Sicherheit und Bildung, die einerseits eine vorausschauenden Nachbesetzung von Pensionierungen ermöglichen zusätzlich aber auch

deutliche Aufstockungen – vor allem im Bereich der Exekutive – vorsehen. Diese Schwerpunktsetzungen umfassen in quantitativer Hinsicht rund 70 % des Bundespersonales.

6.4.2 Menschen mit Behinderung

Um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Bundesdienst zu erleichtern, sind u.a. Aufnahmen von begünstigten Behinderten mit einem Behinderungsgrad von 70 % und mehr von personellen Einsparungsvorgaben ausgenommen. Im Zeitraum Juli 2011 bis Jahresende 2017 wurden 197 VBÄ mit einem Behinderungsgrad von 70 % oder mehr über den im Personalplan festgesetzten Stand aufgenommen.

Zudem legt der Nationale Aktionsplan (NAP) Behinderung 2012 – 2020 ein langfristiges, politisch verbindliches Rahmenprogramm für die Umsetzung und Förderung der UN-Behindertenrechtskonvention fest. Dieser wurde auf Basis von Beiträgen aller Ressorts unter Federführung und Koordination des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) unter Einbindung der Behindertenorganisationen erstellt und hat u.a. eine Weiterentwicklung der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung zum Ziel.

In diesem Sinne soll gewährleistet werden, dass die Bundesverwaltung auch wie bisher vorbildlich mit der Integration von Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung spezifischer Bereiche vorangeht.

Der Bund kommt seiner Einstellungsverpflichtung gemäß Behinderteneinstellungsgesetz seit dem Kalenderjahr 2007 nach.

Zu weiteren Erleichterungen für die Einstellung von Menschen mit Behinderung in den öffentlichen Dienst kam es mit der Dienstrechtnovelle 2016 [BGBl I Nr. 64/2016]. Durch die Konkretisierung auf eine „die für die Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit“ wurden weitere Barrieren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abgebaut.

6.4.3 Bewertung von Arbeitsplätzen

Seit der Besoldungsreform 1994 wird jede/r Bundesbedienstete der Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Exekutivdienst oder Militärischer Dienst einer Funktionsgruppe (bei Beamtinnen und Beamte) bzw. einer Bewertungsgruppe (bei Vertragsbediensteten) innerhalb seiner/ihrer Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe zugeordnet. Die Zuordnung ergibt sich aus den Anforderungen an Wissen und Denkleistung sowie der zu tragenden Verantwortung, die an die Arbeitsplatzinhaberinnen und Arbeitsplatzinhaber gestellt werden. Die Bewertung des Arbeitsplatzes ist von wesentlicher Bedeutung für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst, Verwendungsgruppe A 1 (Hochschulabschluss) umfasst das Spektrum die Funktionsgruppen 1 bis 9, wobei 7 bis 9 (Leitung einer Sektion) sogenannte Fixbezugspositionen darstellen. Von der Zuordnung zu einer Funktionsgruppe hängt die Höhe der Funktionszulage ab. Somit ist im Bundesdienst neben dem Dienstalter in hohem Ausmaß die Wertigkeit des der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zugeordneten Arbeitsplatzes einkommensrelevant.

Um sicherzustellen, dass Bewertungen der Arbeitsplätze der verschiedensten Dienststellen und aller Ressorts in einem angemessenen Verhältnis zueinander erfolgen, wird diese Aufgabe zentral vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport wahrgenommen. Um Veränderungen der mit einem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben gerecht zu werden sind laufend Neubewertungen von Arbeitsplätzen notwendig. Die Anzahl der Neubewertungen beträgt zwischen 8.000 und 10.000 pro Jahr. Allerdings kann sich diese Zahl in Jahren umfangreicher Reorganisationen deutlich erhöhen.

6.5 Personalcontrolling

Controlling ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die zielgerichtete und transparente Steuerung. Neue Entwicklungen des Controllings gehen insbesondere in Richtung Zukunftsorientierung, was bedeutet, vom Ziel her zu denken und alle Entscheidungen an ihren Erfolgswirkungen auszurichten. Überdies wird das Rollenverständnis aufgrund des Wandels von Anforderungen neu interpretiert; Controllerinnen und Controller agieren proaktiv und unterstützen die Führungskräfte aufgrund fundierter Daten und Fakten.

Dabei gilt es sicherzustellen, dass die Informationsversorgung, Planung und Kontrolle im Rahmen der Steuerung ineinander greifen. Ausgangspunkt stellen die Strategieentwicklung und Planung dar. Hierbei werden die Ziele und Mittel zu ihrer Erreichung festgelegt. Die damit verbundene Beschäftigung mit der Zukunft hilft, diese auch dann besser bewältigen zu können, wenn sich Rahmenbedingungen ändern. In der Kontrollphase wird schließlich geprüft, ob die Ziele erreicht werden und wenn nicht, wo die Ursachen dafür liegen. Diese Erkenntnisse werden möglichst frühzeitig genutzt um gegenzusteuern und Ausführung und Planung zu verbessern.

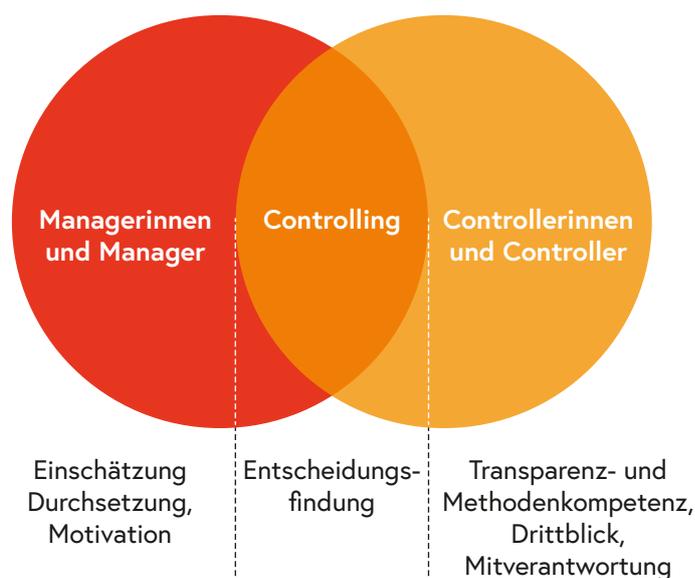
Prinzipiell sollte Controlling überall dort stattfinden, wo quantitative Unterstützung und Analytik gefragt ist. Dabei induziert das zugrunde liegende Denken vom Ziel her eine langfristige und umfassende Perspektive, die auf Transparenz und Nachhaltigkeit der Zielerreichung abstellt. Hierzu ist es wichtig, nicht nur Zahlen entsprechend zu erfassen, sondern sie auch passend zu kommunizieren. Controllerinnen und Controller haben sicherzustellen, dass die Informationen richtig verwendet werden und sind somit, neben der Qualität, auch für ihre Interpretation verantwortlich.¹⁶

Modernes Personalcontrolling hilft dem Bundesdienst dabei, Personal wertschöpfend einzusetzen und die Arbeit der Personalverantwortlichen zu optimieren. Die Wertschöpfung umfasst neben dem optimalen Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch qualitative Verbesserungen, wie zum Beispiel die Steigerung der Qualifikation, Mobilität oder der Identifikation. Ein strategisches und damit in die Zukunft gerichtetes Personalmanagement, das auf klar kommunizierten Zielen und einer sachlichen Analyse der Ist-Situation basiert, ist Voraussetzung für einen leistungsorientierten und

¹⁶ Vgl. Grundsatzposition des Internationalen Controller Vereins (ICV) und der International Group of Controlling (IGC), November 2012

auf Nachhaltigkeit bedachten Dienstleistungsstaat. Zur Unterstützung des Managements benötigt das Personalcontrolling kein rein administratives bzw. statistisches Berichtswesen, sondern ein zukunftsorientiertes Steuerungsinstrument mit Lotsenfunktion. Dazu gehört neben der Kenntnis der eigenen Organisation auch die laufende Analyse des Verwaltungsumfeldes. Bei frühzeitiger Einbindung in Planungsprozesse kann die Unterstützung der Planung durch Aufzeigen alternativer Szenarien und zur Einschätzung von Chancen und Risiken von Entwicklungen und strategischen Entscheidungen erfolgen.

Abbildung 43: Zusammenwirken der Akteure



Quelle: Grundsatzposition des Internationalen Controller Vereins (ICV) und der International Group of Controlling (IGC), November 2012

Ein modernes Managementinformationssystem bildet die Grundlage zur Standardisierung von wenigen strategisch wichtigen Indikatoren nach dem Grundsatz „Keep it simple“. Wesentliche Entwicklungen der Kenngrößen zu den Personalständen, Personalausgaben und Pensionen der gesamten Bundesverwaltung werden zur Steuerung und Kontrolle in einem laufenden Reporting zeitnah zur Verfügung gestellt, nach Ursachen und Folgen analysiert und Handlungsalternativen im Rahmen umfassender Strategien aufgezeigt. Exception Reports berichten über auffällige Entwicklungen und aktuelle Themen wie zum Beispiel die Altersstruktur oder das Fluktuationsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Transparenz, Zeitnähe und Verlässlichkeit sind wesentliche Eckpfeiler des Personalcontrollings.

Wichtige Personalstrukturdaten, insbesondere Zahlen, die den Bundesdienst und seine Berufsgruppen charakterisieren, können im jährlich erscheinenden Folder „Das Personal des Bundes“ in Zahlen nachgelesen werden. Diesen finden Sie auf unserer Homepage www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Publikationen“.

6.6 Recruiting und Mobilität

6.6.1 Attraktiver Arbeitgeber

Die Attraktivität als Arbeitgeber hat großen Einfluss auf Gewinnung und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Motivation. Sie beeinflusst dadurch ganz wesentlich die Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Die Mitarbeiterbefragungen zeigen, dass bei den Bundesbediensteten eine hohe Tätigkeitszufriedenheit besteht sowie die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschätzt wird. Ebenso ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes ein wichtiger Faktor für die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten im Bundesdienst. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schöpfen in der täglichen Arbeit in hohem Maß Motivation aus den Aufgaben sowie aus dem Gefühl gute Arbeit zu leisten. Sie wissen, welche Leistungen ihre Führungskraft von ihnen erwartet, können sich mit ihren Aufgaben in hohem Maß identifizieren und schätzen den Freiraum für eigenständiges Arbeiten.

Das Image des öffentlichen Dienstes ist oft durch Vorurteile und Pauschalierungen geprägt. Es zeigt sich, dass je umfassender die Kenntnis über Aufgaben und Tätigkeitsfelder einzelner Bereiche des öffentlichen Dienstes ist, desto differenzierter und besser ist das Bild in der Öffentlichkeit. Stark zur Wissensverbreitung tragen die Webangebote der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation bei, wo zielgruppengerecht über die verschiedenen Berufsbilder im Bundesdienst informiert wird. Laufend wird das Angebot erweitert und das Interesse steigt, erkennbar durch die Nutzungszahlen.

Im Sinne eines professionellen Personalmanagements wird es auch weiterhin erforderlich sein, dass die Stärken des Arbeitgebers Bund sowohl an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an die Öffentlichkeit und potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klar kommuniziert werden:

- die sinnstiftenden und herausfordernden Aufgabenfelder, geht es doch um nichts Geringeres als das Wohl der Bevölkerung und die Gestaltung und Weiterentwicklung des Landes
- die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung als Arbeitgeber (Frauenförderquote, Einhaltung der Behinderteneinstellungspflicht, Ausbildung junger Menschen und faire Entlohnung)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Sicherheit des Arbeitsplatzes als Grundstein für die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten
- Vielfältige Tätigkeitsbereiche, die einen Wechsel innerhalb des Bundesdienstes ermöglichen, und so eine interessante Berufslaufbahn versprechen

6.6.2 Karriere öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at

Die Jobbörse der Republik Österreich wurde von Beginn an als Shared Service aufgebaut und unterstützt die Ressorts umfassend im Recruitingprozess. Shared Services sehen

eine Zusammenführung ähnlicher Tätigkeiten in den Ressorts zur Erzielung von Synergieeffekten vor. Somit sind mittlerweile über die Website Karriere öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at nicht mehr nur Stellenausschreibungen abzurufen, sondern es ist in vielen Fällen möglich, seine Bewerbung direkt online abzugeben. Die von den Bewerberinnen und Bewerbern eingegebenen Daten können wiederholt verwendet werden – das vereinfacht den Bewerbungsprozess. Auch die Nachreichung von Dokumenten ist durch die Bewerberinnen und Bewerber selbst jederzeit möglich. Durch den angeleiteten elektronischen Bewerbungsprozess erhöht sich die Qualität der Bewerbungen. Weiters profitieren die aufnehmenden Stellen von einheitlicheren Bewerbungen, deren Bearbeitung schneller erfolgen kann.

Im Jahr 2017 gingen bundesweit über 20.000 Bewerbungen online ein. Dies ist auf die steigende Akzeptanz seitens der Bewerberinnen und Bewerber als auch auf die größer werdende Zahl von Bundesdienststellen zurückzuführen, die die Onlinebewerbung nutzen. Fast die Hälfte aller Bundesministerien bietet Onlinebewerbung über die Jobbörse an.

6.6.3 Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl

Zu einem modernen Recruiting gehören auch zeitgemäße Verfahren im Bereich der Personalauswahl. Sowohl personalaufnehmenden Stellen des Bundes als auch anderen Gebietskörperschaften steht ein computerbasiertes Testsystem für Auswahlverfahren (Eignungsprüfungen, Eignungsscreenings, Lehrlingsauswahl) zur Verfügung. Es bringt zahlreiche Vorteile bezüglich Zeit- und Personalressourcen: Die automatisierte Auswertung vermindert Zeitaufwand und Fehleranfälligkeit, die Durchführung am PC bietet neue Möglichkeiten der Testvorgabe und erfassbarer Kompetenzen. Besonderes Augenmerk wurde auf die Barrierefreiheit der eingesetzten Testverfahren gelegt, um auch Menschen mit Behinderung faire Testbedingungen zur Verfügung stellen zu können.

Durch computerunterstützte Testung kann in effizienter Weise aus einer hohen Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern sehr gezielt ausgewählt werden. Dadurch wird der Aufwand für weitere Verfahren zur Auswahl für eine endgültige Aufnahme (Interviews, Kommission) reduziert. Aufgrund der angebotenen Vielfalt an Möglichkeiten qualitativ hochwertige Tests zu bestimmten Testgruppen, die den jeweiligen Verwendungen zugeordnet sind, zusammenzustellen, kann sowohl eine eher allgemeine Vorauswahl, wie auch eine spezifische Auswahl getroffen werden.

Ein Rahmenvertrag zu Umsetzung und Betrieb eines computergestützten Testsystems zur Personalauswahl ermöglicht aufnehmenden Stellen aller inländischen Gebietskörperschaften, sonstiger öffentlich-rechtlicher Körperschaften sowie bestimmter öffentlicher Auftraggeber den Zugriff auf das eignungsdiagnostische Testsystem. Auf diese Weise wird ein modernes, qualitätsvolles, einfach zu handhabendes Recruiting zu günstigen Preisen gewährleistet.

Qualitätsvolle Dokumentenanalyse und Bewerbungsgespräche sind weitere wesentliche Säulen der Personalauswahl. Zur Unterstützung der aufnehmenden Dienstbehörden stellt die Verwaltungsakademie des Bundes für Mitglieder von Aufnahme- und

Begutachtungskommissionen Kursangebote und Schulungsunterlagen zur Verfügung. Nähere Informationen können unter iii4@bmoeds.gv.at angefordert werden.

6.6.4 Mobilität

6.6.4.1 Mobilität im Bundesdienst

Die Mobilitätsförderung im Bundesdienst verfolgt verschiedene Zielsetzungen. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist es, Bediensteten neue Jobperspektiven zu bieten. Die Motive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dabei sehr unterschiedlich sein und reichen vom nächsten Karriereschritt über die Suche nach einem neuen Aufgabengebiet bis hin zum Wunsch nach regionalen Veränderungen. Dabei spielen abgeschlossene (berufsbegleitende) Ausbildungen als auch geänderte private Lebensumstände eine immer bedeutendere Rolle.

Für die Zielsetzung, Bedienstete länger und gesund in Beschäftigung zu halten, ist Mobilität ebenfalls von zentraler Bedeutung – Stichwort: alter(n)sgerechte Arbeitsplätze. Sie kann die berufliche Neuorientierung unterstützen, wenn eine Veränderung der individuellen Voraussetzungen oder Leistungsfähigkeit das erfordert.

Neben Aspekten der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet ein hohes Ausmaß an Mobilität der Bediensteten auch für den Bundesdienst selbst als Organisation wesentliche Vorteile: Ein effektives Mobilitätsmanagement im Sinne funktionierender Instrumente und Prozesse, die Jobwechsel von Bediensteten innerhalb der Dienststellen des Bundes ermöglichen und beschleunigen, erleichtert Reorganisationsmaßnahmen – auch über Ressortgrenzen hinweg – und fördert darüber hinaus Wissenstransfer, Wissensmanagement und Innovation.

Als mit Abstand größter Dienstgeber des Landes mit über 135.000 Beschäftigten bieten die vielfältigen beruflichen Perspektiven im Bundesdienst auch einen Wettbewerbsvorteil als attraktiven Arbeitgeber, welcher in der öffentlichen Wahrnehmung bzw. im Personalmarketing stärker betont werden kann und auch Gegenstand laufender Aktivitäten, wie etwa der Präsenz auf „watchado“ (<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/> im Bereich „öffentlicher Dienst → Aufgaben im Bundesdienst“) bildet.

Mobilitätsmanagement in der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation

Das Mobilitätsmanagement in der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation stellt sicher, dass im Vorfeld externer Ausschreibungen bundesinterne Nachbesetzungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden. Durch diesen Prozess konnte ein bundesinterner Arbeitsmarkt etabliert werden. Als Instrument dazu dient die Karrieredatenbank (www.jobboerse.gv.at), die es den Bundesbediensteten ermöglicht, individuelle Karriereprofile (anonymisiert oder personalisiert) anzulegen und so von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Mobilitätsmanagements bzw. den ausschreibenden Stellen im Rahmen der Personalsuche gefunden und kontaktiert zu werden.

Weitere Serviceleistungen des Mobilitätsmanagements bestehen in Coaching- und Beratungsleistungen für Bedienstete mit dem Wunsch nach beruflicher Veränderung sowie laufenden Informationsmaßnahmen.

6.6.4.2 Internationale Mobilität

EU JOB Information

Unter dem Motto „Meet the Challenge ...“ informiert das Team der EU JOB Information Bürgerinnen und Bürger und Bedienstete des öffentlichen Bereiches über Karrierechancen bei den Institutionen und Agenturen der Europäischen Union. Einen weiteren Fixpunkt bildet die individuelle Unterstützung von Bewerberinnen und Bewerbern während der komplexen Auswahlverfahren, die das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) im Auftrag der Europäischen Institutionen durchführt. So werden jährlich zahlreiche Kandidatinnen und Kandidaten durch spezifisches, kostenloses Coaching auf die herausfordernden Übungen im Rahmen des Assessment Centers vorbereitet. Dieser Service wird auf Wunsch auch per Skype für Bewerberinnen und Bewerber, die bereits im Ausland tätig sind, angeboten.

Neben der persönlichen Beratung und Unterstützung erfolgt eine regelmäßige Teilnahme an Karrieremessen. Zusätzlich werden eigene Informationsveranstaltungen durchgeführt, um über Karrieremöglichkeiten und konkrete Auswahlverfahren zu informieren. Regelmäßige Newsletter bieten gezielt aktuelle Informationen über laufende Auswahlverfahren, Praktikumsmöglichkeiten und über relevante Veranstaltungen. Der Newsletterservice erfreut sich steigender Beliebtheit und wird derzeit von mehr als 11.000 Personen genutzt.

Im Februar 2018 waren 474 Österreicherinnen und Österreicher (Beamtinnen und Beamte und vertraglich Bedienstete), darunter eine stellvertretende Generaldirektorin und ein stellvertretender Generaldirektor und zehn Direktorinnen und Direktoren in der Europäischen Kommission tätig. Dies entspricht in etwa dem Bevölkerungsanteil Österreichs an der Gesamtbevölkerung der EU. Weiters waren 32 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und ein Kabinettschef in der Europäischen Kommission beschäftigt. Etwa 36 österreichische Expertinnen und Experten kamen als abgeordnete nationale Sachverständige zu diesem Zeitpunkt bei der Kommission und bei weiteren Institutionen der EU zum Einsatz. Mit Stand Februar 2018 war Österreich im Europäischen Auswärtigen Dienst mit 2,9% Beamtinnen und Beamte gut vertreten. In Top Führungspositionen waren eine Delegationsleiterin und vier Delegationsleiter, ein stellvertretender Delegationsleiter und ein Managing Director beschäftigt.

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) veröffentlicht allgemeine Auswahlverfahren für Administratorinnen und Administratoren (Akademikerinnen und Akademiker), Sprachexpertinnen und Sprachexperten und Assistentinnen und Assistenten (Maturantinnen und Maturanten) sowie Auswahlverfahren für Spezialverwendungen.

Bewerberinnen und Bewerber, die ein Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben, werden auf Wunsch bei ihrer Aufnahme in eine der EU Institutionen von der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU (Abteilung Bundesministerium für öffentlichen

Dienst und Sport) unterstützt. Die Ständige Vertretung betreut auch Expertinnen und Experten, die eine Entsendung als Abgeordnete nationale Sachverständige anstreben.

Informieren Sie sich im Detail auf der Website Karriere öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at im Bereich „Umstieg → Arbeiten in der EU“.

Praktika

Durch Kennenlernen anderer Denkweisen, Arbeitsmethoden und Organisationsstrukturen sollen Motivation, Innovationsfähigkeit und Mobilität der Bundesbediensteten gefördert werden. Im Rahmen bilateraler Austauschprogramme mit sieben Partnerländern werden Auslandspraktika für Bundesbedienstete seitens der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation unterstützt. Auch bei der Europäischen Kommission („NEPT-Programm“) und beim Generalsekretariat des Rates besteht für öffentlich Bedienstete alljährlich die Möglichkeit der Absolvierung eines Praktikums in einem für sie passenden Fachbereich.

Berichte aus erster Hand von Teilnehmerinnen und Teilnehmern verschiedener Praktika stehen auf der Website zur Verfügung und erleichtern Interessentinnen und Interessenten die Auswahl des für sie optimalen Praktikums.

Weitere Informationen sind auf unserer Website www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Moderner Arbeitgeber → Personalentwicklung → Praktika“ zu finden.

6.7 Personalentwicklung

Die Verantwortung für Personalentwicklung im Bundesdienst liegt dezentral in den einzelnen Ressorts. Mit regelmäßigen Treffen bietet die von der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation für den Bundesdienst initiierte Plattform für Personalentwicklung Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch. Die intensive Vernetzung der Verantwortlichen, ein reger Informations- und Wissenstransfer und der Austausch von Good-Practice-Beispielen unterstützen die einzelnen Ressorts bei der Umsetzung einer qualitätvollen und strategischen Personalentwicklung. Nicht zuletzt ermöglicht diese Zusammenarbeit die Koordination und Umsetzung von Maßnahmen vor allem in Bereichen, die über die Ressortgrenzen hinweg alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.

Auch die Ergebnisse aus der internationalen Zusammenarbeit im Rahmen des European Public Administration Network (EUPAN) fließen in die Plattform ein.

Im Rahmen des EU-Ratsvorsitzes Österreichs im zweiten Halbjahr 2018 wurde die Studie „New Way of Working in Public Administration“ von der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation beauftragt und wird in Kooperation von Wissenschaft sowie Praktikerinnen und Praktikern der EU-Mitgliedsstaaten erstellt. Die Studie untersucht aktuelle Trends im Bereich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsgestaltung. Ziel der Studie ist es aufzuzeigen, wie auf Ebene der europäischen Verwaltungen mit der Herausforderung einer sich wandelnden Arbeitswelt umgegangen wird.

Im Bundesintranet stehen unter www.oeffentlicherdienst.intra.gv.at in den Bereichen „Moderner Arbeitgeber“ und „Personalmanagement“ themenbezogene Informationen und Services für Personalentwicklungsverantwortliche, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung.

6.7.1 Aus- und Weiterbildung

Ein zentrales Instrument der Personalentwicklung ist die Aus- und Weiterbildung. Die Planung und Durchführung der Personalentwicklung erfolgt im Rahmen der Personalverantwortung der einzelnen Ressorts, die dafür teilweise auch eigene Organisationseinheiten für Ausbildungsfragen eingerichtet haben. Die dienstliche Aus- und Weiterbildung basiert auf den Bestimmungen der §§ 23 ff BDG 1979, ist aber letztlich im hohen Ausmaß vom Engagement und auch der Investitionsbereitschaft der Verantwortlichen abhängig. Rechtlich wird zwischen der Grundausbildung und der Weiterbildung unterschieden, wobei insbesondere der Management-Ausbildung ein hoher Stellenwert eingeräumt wird.

In einem wissensbasierten Tätigkeitsbereich, wie sie die öffentliche Verwaltung darstellt, hat bereits die Vorbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Bedeutung und schlägt sich traditionell in den Grundstrukturen des Dienstrechts nieder. Aufgrund der breiten Aufgabenpalette findet nahezu das gesamte Ausbildungsangebot des tertiären Ausbildungssektors der Universitäten und Fachhochschulen sowie des sekundären Ausbildungsbereiches Anwendung. Aber auch das „lebenslange Lernen“ bleibt kein Schlagwort, sondern wird mit Inhalten gefüllt.

6.7.1.1 Träger der dienstlichen Aus- und Weiterbildung

In der Bundesverwaltung sind eine Reihe von Ausbildungseinrichtungen für die Organisation und Bereitstellung der Aus- und Weiterbildung verantwortlich. Dies sind Fachausbildungsstätten wie etwa die Bundesfinanzakademie, die Sicherheitsakademie und die Landesverteidigungsakademie sowie eine Reihe weiterer Fachschulen und Ausbildungsstätten. Als einzige ressortübergreifende Ausbildungseinrichtung besteht die Verwaltungsakademie des Bundes, der damit eine gesamtstrategische Bedeutung zukommt. In den letzten Jahren wurden im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung des sogenannten „Bologna-Prozesses“ auch Spezialinitiativen gesetzt und einige Bachelor- und Masterstudiengänge in Zusammenarbeit mit Fachhochschulen etabliert. Insbesondere sind hier die Studiengänge „Public Management“ und „Tax Management“ an der FH Campus Wien und „Polizeiliche Führung“ an der Fachhochschule Wiener Neustadt zu erwähnen. Weiters findet der Studiengang „Militärische Führung“ an den militärischen Akademien statt.

6.7.1.2 Verwaltungsakademie des Bundes

Als ressortübergreifende Ausbildungseinrichtung wurde 1976 die Verwaltungsakademie des Bundes gegründet, die als eine Abteilung im Organisationsverband der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation steht. Die Seminare und Lehrgänge

finden im Schloss Laudon statt. Die Verwaltungsakademie sieht sich als „Motor der Verwaltungsinnovation“, die folgende Ziele zur Unterstützung der gesamten Bundesverwaltung verfolgt:

1. unmittelbare Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Sicherstellung ihrer fachlichen und formalen Kompetenzen für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben und zur Optimierung der Arbeitsprozesse (Professionalisierung),
2. Berücksichtigung von Bedürfnissen des Bundesdienstes im Rahmen der Personalentwicklung zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Karriereentwicklung und der Berufslaufbahnoptimierungen (fachliche und persönliche Höherqualifizierung)
3. sowie das Vorantreiben der Organisationsentwicklung durch Vermittlung von Wissen und Kompetenzen in den relevanten Organisationsthemen der öffentlichen Verwaltung wie etwa der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung.

Insgesamt bietet die Verwaltungsakademie in 20 Themenfeldern ein reichhaltiges jährliches Bildungsprogramm mit über 500 Seminaren und Trainings an. In speziell ausgerichteten Lehrgängen werden abgestimmte Lehr- und Trainingsinhalte gebündelt und gewährleisten damit ein Höchstmaß an Kompetenz- und Wissensvermittlung. Als weitere Geschäftsfelder der Verwaltungsakademie werden neben dem Bildungsprogramm auch Seminare und Trainings auf Bestellung den jeweiligen Bedürfnissen angepasst (Tailormade). Zusätzlich runden individuelle Coachings die breite Palette an Aktivitäten ab. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite der Verwaltungsakademie des Bundes www.vab.gv.at.

6.7.2 Wissensmanagement als Kernthema einer innovativen und zukunftsorientierten Organisation

Wissensmanagement nimmt im Bundesdienst seit Jahren einen wichtigen Platz als Instrument einer innovativen und zukunftsorientierten Organisation ein.

Die unterschiedlichen Ansätze, das Thema als Basis-Baustein von Verwaltungsinnovation und als integrierten Bestandteil von Organisations- und Personalmanagement in allen Ressorts zu etablieren, wurden im Jahr 2012 durch die Formulierung der Bundesstrategie Wissensmanagement zusammengeführt und auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet. In der Bundesstrategie wurden auch Maßnahmen für die Umsetzung definiert.

Die demografische Entwicklung ist eine aktuelle Herausforderung und die Notwendigkeit, sich intensiv mit dem Thema Wissensmanagement auseinander zu setzen, ist evident. Das gilt vor allem bezüglich der Herausforderung der Wissenssicherung bei Personalwechsel und insbesondere bei Personalabgang. Eindrucksvolle Zahlen aus der Bundesverwaltung belegen dies: Bis 2029 werden voraussichtlich bis zu 45% des derzeitigen Personals durch Pensionierung ausscheiden.

Nun ist Wissensmanagement per se kein Allheilmittel gegen eine Abgangswelle von Personal und auch der demografische Wandel ist in seiner Bedeutung für Organisationen differenziert zu betrachten: Die Lösungen, die hier zu suchen sind, differieren je nach Anzahl der betroffenen Personen in den Organisationseinheiten und der zeitlichen

Staffelung der Abgangswellen. Sie sind auch abhängig von der Leistungsrelevanz des jeweiligen Wissens der Personen, deren Kompetenzen und den vorhandenen Wissensprozessen in den Organisationseinheiten.

Darüber hinaus besteht mit dem Abgang von bestimmten Wissensinhalten auch eine erhöhte Chance für einen Wandel der Organisationskultur. Ein nicht unbedeutender Akzent, befindet sich doch die Verwaltung insgesamt in einem bedeutenden Changeprozess, hervorgebracht u.a. durch die Digitalisierung und die wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung.

6.7.2.1 Leitfaden und Toolbox zur Wissenssicherung bei Personaländerung

Ein wichtiger Umsetzungsschritt im Rahmen der Bundesstrategie Wissensmanagement war die Entwicklung eines Leitfadens zur Wissenssicherung bei Personaländerung, welcher den Bediensteten der österreichischen Bundesverwaltung eine Arbeitsgrundlage bieten soll, um Wissensmanagementprozesse in der eigenen Organisation zu analysieren, zu konzipieren und zu implementieren. Eine umfangreiche Wissensmanagement-Toolbox gibt darüber hinaus einen guten Überblick über erprobte und innovative Instrumente der Wissenssicherung. Der Leitfaden trägt zu einer Klärung und Vereinheitlichung von Begrifflichkeiten im Bereich Wissensmanagement bei und verfolgt die Zielsetzung der Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses und Bewusstseins zum Thema.

Vorrangiges Anliegen des Leitfadens ist die Integration von Wissenssicherung und Wissensweitergabe/-bereitstellung in das Tagesgeschäft, um ein Maximum an leistungsrelevantem Wissen für die Organisation zur Verfügung zu haben und zu halten.

Langfristig soll durch die bewusste und gezielte Beschäftigung mit unterschiedlichen Formen von Wissen auch die Identifikation von Wissensträgerinnen und Wissensträgern sowie Wissensprozessen innerhalb von Teams erleichtert werden. Dies alles mit der Zielsetzung, effiziente und qualitativ hochwertige Verwaltungsarbeit langfristig zu sichern und Prozesse im Sinne einer lernenden Organisation weiterzuentwickeln.

Der Leitfaden ist online unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation (Bereich: Wissensmanagement) abrufbar. Druckexemplare können unter iii9@bmoeds.gv.at kostenlos bestellt werden. Die Verwaltungsakademie des Bundes bietet zudem ein umfangreiches Lehr- und Beratungsangebot zum Thema Wissensmanagement an, das online unter <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/index.html> abrufbar ist.

6.7.2.2 Geplanter Ausbau des Wissensmanagements

Beginnend mit Herbst 2018 sind folgende Schritte geplant:

- Weiterentwicklung des Leitfadens und der Toolbox zur Wissenssicherung bei Personaländerungen
- Intensivierung des ressortübergreifenden Austausches zum Wissensmanagement im Rahmen der Plattform Wissensmanagement
- Entwicklung einer webbasierten bundesweiten Plattform zum Wissensmanagement

- Ausbau des Seminar- und Beratungsangebots der Verwaltungsakademie des Bundes zum Thema „Integriertes Wissensmanagement und Wissenssicherung“ und zu einzelnen Werkzeugen des Wissensmanagements

6.7.3 Das Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument

Das verpflichtende jährliche Mitarbeitergespräch bietet abseits des Arbeitsalltags Gelegenheit die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit sowie die Aufgaben und die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu thematisieren.

Im Zentrum steht dabei die ausgewogene Verteilung der Aufgaben innerhalb einer Organisationseinheit in Hinblick auf die Organisationsziele und unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Talente und Fähigkeiten. Durch die Vereinbarung von Zielen gemeinsam mit der Führungskraft und die Verdeutlichung des eigenen Beitrags an der Gesamtleistung der Organisation wird das Prinzip der Wirkungsorientierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst erlebbar gemacht. Durch die Vereinbarung von Aufgaben und Arbeitszielen ist auch ein wichtiges Element kooperativen Führungsstils im Dienstrecht verankert. Wenn es gelingt, sowohl Über- als auch Unterforderung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden und allfällige Einschränkungen der Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen, ist darüber hinaus auch ein wesentlicher Grundstein einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung gelegt.

Ein weiterer wesentlicher Nutzen des Mitarbeitergesprächs ist die regelmäßige Gelegenheit, die Arbeitssituation innerhalb der Organisationseinheit zur Sprache zu bringen. Dies kann Verbesserungsbedarf bei konkreten Problemen (wie etwa der Verfügbarkeit benötigter Arbeitsmittel) ebenso betreffen, wie die Zusammenarbeit innerhalb des Teams bzw. über die eigenen Abteilungsgrenzen hinaus. Dabei wird auch für die Vorgesetzten der Rahmen geschaffen, um Feedback zum eigenen Führungsverhalten zu bekommen.

Insbesondere ist die Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiger Teil des Mitarbeitergesprächs. Es wird dabei nicht nur die erforderliche Weiterbildung thematisiert, um neuen Aufgaben oder einem geänderten Arbeitsumfeld gerecht werden zu können, sondern es geht auch um die mittel- bis langfristige Planung von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Das Mitarbeitergespräch ist nicht isoliert zu sehen, sondern soll – insbesondere was den günstigsten Zeitpunkt der Durchführung anbelangt – in weitere bestehende Zielfindungs- bzw. Strategieprozesse innerhalb der Organisation eingebunden und durch eine Teamarbeitsbesprechung ergänzt werden. Diese Verankerung hat wesentliche Auswirkungen auf die Akzeptanz und den Nutzen für die Organisation.

Zur Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch und die Teamarbeitsbesprechung wurde in Zusammenarbeit mit den Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern der Ressorts der Leitfaden zu Mitarbeitergespräch und Teamarbeitsbesprechung zusammengestellt. Das Mitarbeitergespräch kann tagtägliche qualitätsvolle Führungsarbeit nicht ersetzen, aber wirkungsvoll unterstützen.

6.7.4 Cross Mentoring im Bundesdienst

Im Fokus des seit 2005 durchgeführten Cross Mentoring Programms stehen motivierte, an Karriere interessierte Frauen des Bundesdienstes. Als Instrument der Personalentwicklung bietet es den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihren Standort zu bestimmen, um sich anschließend im Sinne eines festzulegenden Zieles weiterzuentwickeln.

Das Programm zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts bei dieser Entwicklung unterstützen. Mentorinnen und Mentoren vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Neben der Arbeit im Mentoringtandem bietet das Rahmenprogramm (etwa Workshops und Vernetzungstreffen) insbesondere die Möglichkeit, sich über Ressortgrenzen hinweg zu vernetzen. Das Programm wird laufend evaluiert und verbessert, um den Bedürfnissen der Mentorinnen, Mentoren und Mentees bestmöglich gerecht zu werden.

Das Angebot, Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn- und Karriereplanung in dieser Weise zu unterstützen und zu stärken, wird seit mittlerweile elf Jahren von der Zielgruppe sehr gut angenommen. So haben im Zeitraum 2005 bis 2018 rund 1.030 Mentorinnen, Mentoren und Mentees das Programm durchlaufen. Die Mentorinnen und Mentoren zeigen großes Engagement, nehmen vielfach wiederholt teil und betonen den großen Wert der Weitergabe von eigenen Erfahrungen sowie der Erweiterung ihrer eigenen Führungskompetenzen.

Informieren Sie sich im Detail und sehen Sie sich den Film auf der Website Karriere öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at im Bereich „Aufstieg → Cross Mentoring → Was ist Cross Mentoring?“ und Sehen Sie dazu das Video an.

Ergänzend dazu wurde 2016/17 erstmals das ressortübergreifende Programm „Innovationsmentoring“ als Pilotprojekt angeboten. Hier arbeiten engagierte weibliche und männliche Mentees über ein Jahr hinweg in Gruppen zusammen, um innovative Projektkonzepte zu den Bereichen Bürgerorientierung, Verwaltungsinnovation, Entbürokratisierung und Corporate Social Responsibility zu entwickeln. Unterstützt von einer erfahrenen Top-Führungskraft aus der öffentlichen Verwaltung, haben sie die Möglichkeit, ihre Managementqualitäten zu vertiefen und neue Kompetenzen auszubilden.



Im Rahmen der Evaluierung zeigte sich, dass Mentees, Mentorinnen und Mentoren sowie die Personalentwicklerinnen und Personalentwickler der Ressorts großes Potenzial und hohen Nutzen des Programms sehen. Ein erneuter Durchlauf des Programms ist für 2019 geplant.

6.7.5 Mitarbeiterbefragung des Bundes

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes werden über regelmäßig stattfindende bundesweite Befragungen eingeladen, die Bundesverwaltung mitzugestalten. Dieses Stimmungsbild aus erster Hand liefert einen wesentlichen Baustein zur „Diagnose“ mit dem Ziel einer möglichst leistungsfähigen Gesamtorganisation, die für

aktuelle und zukünftige Herausforderungen gerüstet ist. Was läuft gut? Wo gibt es Verbesserungsbedarf?

Die Mitarbeiterbefragung des Bundes wird in enger Zusammenarbeit mit den Ressorts und sonstigen obersten Organen gestaltet, durchgeführt und evaluiert. Aus den bisherigen Durchführungen wurden wichtige ressortübergreifende Handlungsfelder für künftige Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet, u.a.:

- Bereich Führung, insbesondere Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen
- Vermittlung von Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten
- Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität durch die Beschäftigten

6.7.6 Gesundheitsmanagement

6.7.6.1 Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter

Das steigende Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Bemühen, die Beschäftigten möglichst lange bei guter Gesundheit in Beschäftigung zu halten, unterstreicht die Bedeutung eines systematischen Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung.

Die beiden Broschüren „Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten im Bundesdienst“ sowie „Handlungsfeld Demografie im Personalmanagement“ der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation bieten umfassendes Zahlenmaterial und beleuchten die unterschiedlichen Aspekte zu diesem vielschichtigen Thema. Sie schaffen damit die Basis für die konkreten Maßnahmen des Gesundheitsmanagements innerhalb der Ressorts und weiteren obersten Organe des Bundes.

Auf der Website öffentlicher Dienst (<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at>) stehen im Kapitel „Gesunde Arbeitsplätze“ die beiden Publikationen sowie hilfreiche Informationen zum Thema und Praxisbeispiele einzelner Ressorts zur Verfügung. Weiterführende Links zu Initiativen (z.B. E-Learning-Plattform „Ich – in Arbeit...“, Beratung und Unterstützung durch fit2work, Gütesiegel NESTORGOLD) ergänzen das Angebot.

6.7.6.2 Bundes-Bedienstetenschutz: Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz regelt die Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Bediensteten in Dienststellen des Bundes, um die Gesundheit der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer umfassend vor Gefahren zu schützen, beeinträchtigende Arbeitsbedingungen zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen entsprechend zu verbessern.

Die Evaluierung psychischer Belastungen soll zur verstärkten Prävention von Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz beitragen und die Auseinandersetzung mit diesem Thema in den Dienststellen fördern. Mögliche Belastungen können durch die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation entstehen oder im Organisationsklima begründet sein. Die Analyse belastender Arbeitsbedingungen mittels standardisierter

und geeigneter Erhebungsinstrumente oder Verfahren ist die Basis für die Ableitung von ursachenbezogenen und möglichst breit wirksamen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation.

Ausführliche Informationen zum Thema bietet die Website der Arbeitsinspektion www.arbeitsinspektion.gv.at im Bereich „Gesundheit im Betrieb → psychische Belastungen“.

6.8 Plattformen des Personalmanagements

6.8.1 Webseite öffentlicher Dienst

Die Website der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation www.oeffentlicherdienst.gv.at wird ungebrochen gut angenommen. Der eingeschlagene Weg, die meisten Inhalte aus dem Bundesintranet in das Internet zu überführen, zeigt sich als der richtige. Die Sektion baut ihr Angebot laufend aus und informiert auch über ihren Newsletter, für den man sich auf der Website www.oeffentlicherdienst.gv.at über den Quicklink „Infoservice-Newsletter“ anmelden kann. Eine starke Nutzung verzeichnet auch die Website Karriere öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at, die in den Rubriken Einstieg, Aufstieg, Umstieg Informationen zum Arbeiten im Bundesdienst bereitstellt und über die alle Stellenausschreibungen des Bundes abgerufen werden können.

6.8.2 Personalmanagementtagung

Einmal jährlich treffen die Personalmanagerinnen und Personalmanager des Bundes auf Einladung der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation zusammen, um sich über Themen aus dem Bereich des Personalmanagements zu informieren und sich mit den Expertinnen und Experten der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation über aktuelle Fragestellungen auszutauschen.

Das Programm umfasst neben Informationen zur Ausbildung und zu Neuerungen im Dienstrecht auch Vorträge zu Schwerpunktthemen, Diskussionen und Workshops. Nähere Informationen finden Sie auf der Website www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Moderner Arbeitgeber → Personalmanagementtagung“.

6.8.3 Expertenkonferenzen der Länder

Als Vertreterin des Bundesdienstes nimmt die Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation an den jährlichen Expertenkonferenzen der Länder zu den Fachbereichen Personalmanagement und Personalentwicklung teil. Dabei stehen der Informations- und Erfahrungsaustausch mit Fachexpertinnen und Fachexperten der Bundesländer zu aktuellen Themen im Mittelpunkt. Der Bund nutzt diese Plattformen darüber hinaus zur Präsentation verschiedener Shared Service Angebote im Personalbereich. Auf diese Weise konnten bereits mehrere Kooperationsmöglichkeiten vorgestellt werden, insbesondere betreffend Jobbörse, Computertests zur Personalauswahl, Cross Mentoring oder Mitarbeiterbefragung.

7 Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung und Verwaltungsinnovation

7.1 Wirkungsorientierte Steuerung und Folgenabschätzung – ein gemeinsames Konzept

Seit dem 1.1.2013 wird die Verwaltung nicht mehr vorrangig über die zur Verfügung stehenden Mittel und Personalressourcen, sondern verstärkt über die angestrebte Wirkung gesteuert und über Monitoring und Evaluierungsverfahren ex-post wiederum in den öffentlichen Diskurs eingespeist. Konkrete Ziele und Wirkungen werden festgelegt und über die Verwendung von Kennzahlen messbar gemacht. Dies soll auch der Politikgestaltung zusätzliche Grundlagen für „evidence based policy making“ eröffnen. Die strukturelle Verankerung der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung im neuen Haushaltsrecht begünstigt dabei, dass über alle Organisations- und Budgetebenen bis zur operativen Umsetzung das Wirkgefüge transparent gemacht wird. Das Konzept führt zu einem tiefgreifenden Kulturwandel in der Verwaltung. Ex-Ante-Planungsprozesse, Prognostik und Foresight sowie die Abschätzung von gesellschaftlichen Auswirkungen stellen dabei besondere Herausforderungen dar.

Für diese neue Herangehensweise wurden zwei Instrumente entwickelt: Die wirkungsorientierte Steuerung über Wirkungsziele und Maßnahmen im Bundesvoranschlag (BVA) zur Festlegung der strategischen Prioritäten und die wirkungsorientierte Folgenabschätzung zur Abstimmung der einzelnen Handlungen und Entscheidungen (Gesetze, Verordnungen, größere Projekte) auf diese Gesamtstrategie.

Das große Bild zeichnen die Angaben zur Wirkungsorientierung: Wo bestehen die größten Herausforderungen? Welche Schwerpunkte werden gesetzt? Welche Ansatzpunkte im Sinne hochaggrierter Maßnahmenbündel wählt der Staat, um seine Wirkungen zu erreichen?

Gleichzeitig macht die wirkungsorientierte Folgenabschätzung transparent, welche Beiträge die einzelnen Regelungsvorhaben und Projekte leisten. Weiters werden – im Sinne einer gesamthaften Betrachtung des Verwaltungshandelns – mögliche erwünschte oder unerwünschte Nebenwirkungen auf andere Politikfelder aufgezeigt.

Es handelt sich bei der wirkungsorientierten Steuerung und der wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) daher um ein gemeinsames Konzept, das auf unterschiedlichen Ebenen ansetzt und dessen Instrumente miteinander verwoben sind, um die Effektivität und Effizienz staatlicher Aufgabenbewältigung weiter zu verbessern.

7.2 Erfahrungen – Angaben zur Wirkungsorientierung im Budget und Umsetzung der wirkungsorientierten Folgenabschätzung

Die Angaben zur Wirkungsorientierung (kurz „Wirkinformationen“ genannt) stellen seit dem Jahr 2013 einen festen Bestandteil der Bundesvoranschläge dar. Im Zuge des zusammenfassenden Endberichts zur externen Evaluierung des Bundeshaushaltsgesetzes 2013 (BHG 2013), welcher im Jahr 2018 veröffentlicht wurde, wird diesbezüglich festgehalten, dass „die Wirkungsorientierung von der OECD als gut implementiert bewertet wird und auch vom IMF als „good practice“ eingestuft wird“¹⁷. Gleichzeitig wird zum Ausdruck gebracht, dass die Qualität der Wirkungsziele in den Bundesvoranschlägen in den letzten Jahren stetig zugenommen hat.¹⁸ Ein Mitgrund für diese positive Entwicklung ist wohl auch die seitens der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes im BMöDS Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im Jahr 2015 initiierte umfangreiche Qualitätsoffensive, welche zu zahlreichen Überarbeitungen der Wirkangaben führte.¹⁹ Im Rahmen dieser Weiterentwicklung wurden eine Vielzahl von Wirkungszielen, Kennzahlen und Maßnahmen, im Sinne einer Steigerung der Steuerungsrelevanz, angepasst. Die Implementierungsphase der Wirkungsorientierung wurde damit – mit der Eingabe der Wirkangaben im BVA 2016 – abgeschlossen.

In der parlamentarischen Behandlung konnte mit Fortlauf der Jahre vermehrt festgestellt werden, dass die gewählten Wirkungsziele, Maßnahmen und Kennzahlen intensiv im Hinblick auf deren Aussagekraft, Ansteuerbarkeit und Ambitionsniveau diskutiert werden. Ein besonderes Augenmerk kommt der Wirkungsorientierung und den diesbezüglichen Evaluierungsergebnissen hierbei im Rahmen der regelmäßigen Tagungen des am 16. November 2015 (XXV. Gesetzgebungsperiode) bzw. am 17. Dezember 2017 (XXVI. Gesetzgebungsperiode) neuerlich eingerichteten Unterausschuss des Budgetausschusses zu. Die gemeinsame Diskussion von Mitteln und Wirkungen, eine der zentralen Voraussetzungen für die wirkungsorientierte Steuerung, ist damit erfüllt.

Von den Abgeordneten wie auch der Fachöffentlichkeit wurde jedoch bereits in der Einführungsphase der Wirkungsorientierung der Bedarf an einer optimierten Koordinierung ressortübergreifender horizontaler Handlungsfelder erkannt. Dem entsprechend wurde u.a. die Koordinierung der ressortübergreifenden Wirkungsziele im Handlungsfeld „Gleichstellung“ in die Verantwortung der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes im BMöDS gegeben. Dass die dementsprechenden Bemühungen Früchte tragen wird auch international erkannt. So wird im oben angeführten Evaluierungsbericht zum BHG ausgeführt, dass „Österreich aufgrund dieses

17 Siehe: https://www.bmf.gv.at/budget/haushaltsrechtsreform/Endbericht_Externe_Evaluierung_Bundeshaushaltsgesetz_April_2.pdf?6i61yf; S.11

18 Siehe: https://www.bmf.gv.at/budget/haushaltsrechtsreform/Endbericht_Externe_Evaluierung_Bundeshaushaltsgesetz_April_2.pdf?6i61yf

19 Siehe diesbezüglich auch die Budgetanalyse 2016 des parlamentarischen Budgetdiensts; S. 81; https://www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2015/BD_-_Budgetanalyse_2016.pdf

übergreifenden Ansatzes zur Sicherstellung der Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung als international führendes Beispiel angesehen wird“. Einen weiteren Schwerpunkt im Rahmen der seitens der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes durchzuführenden Qualitätssicherungen stellt die Prüfung der vertikalen Konsistenz der Angaben dar – konkret bedeutet dies, dass sich im Regierungsprogramm oder in anderen Strategiedokumenten festgelegte Projekte und Maßnahmen in den Wirkinformationen des jeweiligen Budgets wiederfinden müssen. Zudem kommt der Kohärenz der Angaben mit übergeordneten strategischen Ausrichtungen – seien es die EU-2020-Ziele oder die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen – eine wesentliche Bedeutung zu.

Auch auf Ebene der wirkungsorientierten Folgenabschätzung liegen seit dem Jahr 2013 umfangreiche Erfahrungen vor. Es zeigt sich, dass einzelne Vorhaben (beispielsweise Gesetze, Verordnungen und große Projekte) wichtige Hebel der Politik zur Erreichung gesellschaftspolitischer Wirkungen, wie etwa die Senkung der Arbeitslosigkeit oder die Gleichstellung von Frauen und Männern, darstellen. Im Rahmen der WFA werden einzelne Vorhaben hinsichtlich ihrer Ziele, Maßnahmen und Auswirkungen in bestimmten Politikfeldern (kurz „Wirkungsdimensionen“) diskutiert und in einen Zusammenhang zu den strategischen Prioritäten des Ressorts gebracht. Die WFA trägt damit wesentlich zu einer effektiven und kohärenten Steuerung bei. Hinsichtlich der Qualität und Aussagekraft wirkungsorientierter Folgenabschätzungen lassen sich seit ihrer Einführung deutliche und kontinuierliche Verbesserungen feststellen. Dem besonders relevanten Thema der Wirkungsorientierung, der Messbarkeit von Wirkungen mithilfe von Kennzahlen, kommt hierbei seitens der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes bei Schulungen und Workshops besonderes Augenmerk zu.

Bis dato wurden fünf Berichte über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung vorgelegt, mit welchen die Ergebnisse der internen Evaluierungen der Ressorts von in den Jahren 2013 bis 2017 durchgeführten Regelungs- und sonstigen Vorhaben in gesammelter Form an den Nationalrat übermittelt werden konnten. Es handelt sich dabei um interne Bewertungen (Evaluierungen), durchgeführt von den haushaltsleitenden Organen, zusammengefasst und dargestellt durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes im Rahmen eines sogenannten Wirkungsmonitorings. Der Bericht, welcher jährlich erscheint, wird auch in Zukunft qualitätsvolle Einblicke in ressortspezifische Regulierungs- und Maßnahmenpolitik gewähren. Auf diese Weise wird ein Beitrag zur Nachvollziehbarkeit der Politikentscheidungen bzw. Verwaltungshandlungen geleistet werden.

Bereits in dessen Einführungsphase hat sich jedoch gezeigt, dass mangels Sonderregelungen innerhalb des Systems der WFA (zum Beispiel reduzierte Darstellung abhängig vom Ausmaß des Vorhabens; Zusammenfassung von ähnlich gelagerten Vorhaben) und der verpflichtenden internen Evaluierung für jedes Vorhaben, ein Verwaltungsaufwand innerhalb der Bundesministerien und sonstigen obersten Organe erzeugt wurde, der zum Beispiel bei „einfacheren“ Regelungsvorhaben nicht gerechtfertigt war. Im Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung (2013-2018) wurde daher eine Abstufung

der Durchführungsverpflichtung für Folgenabschätzungen als Maßnahme vorgesehen. Dieser Auftrag wurde mit Stichtag 1.4.2015, mit der Einführung einer vereinfachten wirkungsorientierten Folgenabschätzung („WFA-light“), seitens BMöDS und BMF – unter intensiver Einbeziehung der haushaltsleitenden Organe – umgesetzt. Das sich derzeit in Österreich im Einsatz befindliche WFA-System „wird von der OECD im internationalen Vergleich als weit entwickelt bewertet, da es sowohl eine ex-ante Abschätzung als auch umfangreiche ex-post Evaluierungen vorsieht, durch ein IT-System unterstützt und durch das BMöDS und BMF koordiniert wird. Die Einführung einer „WFA-light“ als Ergebnis der internen Evaluierung wird als wichtiger Schritt zur Straffung des Verfahrens und zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands angesehen.“²⁰

Die Steuerungsrelevanz sowie anwenderinnen- und anwenderfreundliches Reporting in Form der Evaluierungsberichte betreffend die wirkungsorientierte Steuerung und die wirkungsorientierte Folgenabschätzung sind Ansprüche, welchen sich die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes mit Professionalität und hohem Engagement gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen widmet.

Für das Jahr 2018, welches im Zeichen der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft steht, kann hierzu eine internationalvergleichende Studie zu Performance Management in der fortschreitenden Digitalisierung, mit Hauptfokus auf digitalisiertem Berichtswesen angeführt werden. Dazu werden der aktuelle Stand und rezente Entwicklungstendenzen von Reporting und Visualisierung zur Kommunikation und Vermittlung von Informationen in EU-Mitgliedsländern erfasst. Länderdaten werden über das Europäische Netzwerk der Öffentlichen Verwaltung (EUPAN) erhoben, in dem Österreich, einhergehend mit dem EU-Ratsvorsitz, den Vorsitz inne hat und über das auch die Ergebnisse der Studie verbreitet werden.

In Österreich erfolgt das Reporting der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes bereits seit Oktober 2015 weitgehend digitalisiert. Evaluierungsergebnisse werden nicht nur in Form von Print-Berichten sowie im PDF-Format veröffentlicht, sondern auch online dargestellt. Hierbei werden Daten aus Vorsystemen automatisiert ausgelesen und im Anschluss auf attraktive und leicht bedienbare Weise auf der Webseite www.wirkungsmonitoring.gv.at publiziert. Die barrierefreie und responsive (Handy, Tablet, PC) Webseite kombiniert narrative Beurteilungen und interaktive Grafiken, um detailliert und übersichtlich, im Jahresverlauf über den Zielerreichungsgrad von Wirkungszielen, den Umsetzungsstand von Maßnahmen, die Zielerreichung WFA-pflichtiger Vorhaben und mit ihnen verbundene tatsächlich eingetretenen Wirkungen zu informieren.

Nähere Informationen finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „wirkungsorientierte Verwaltung“.

20 https://www.bmf.gv.at/budget/haushaltsrechtsreform/Endbericht_Externe_Evaluierung_Bundeshaushaltsgesetz_April_2.pdf?6i61yf; S. 39

7.3 Performance Management und Managementanforderungen

Eine wesentliche Herausforderung bildet vor dem Hintergrund der Einführung dieser Steuerungsinstrumente die Anpassung der Organisations- und Kommunikationsstrukturen und -prozesse an selbige und die Weiterentwicklung der Managementkompetenzen in allen Funktionsbereichen.

So sind in den Ressorts und sonstigen obersten Organen Strukturen und Prozesse, über welche die Wirkungsorientierung im Budget und in der Wirkungsfolgenabschätzung samt Evaluationen abgewickelt wird, aufeinander abzustimmen und die in den Organisationseinheiten vorhandenen Instrumente aneinander anzupassen.

Dies erfordert besondere Achtsamkeit und Kompetenzen im Bereich des Managements, nämlich das Vermögen, Kulturveränderungsprozesse zu gestalten und zu steuern sowie Organisationsarchitekturen und -designs an die neuen Anforderungen heranzuführen. Schon etablierte und bekannte Managementfähigkeiten, wie die Nutzung von Controlling-Informationen für Entscheidungsprozesse und Führen mit Zielvereinbarung(en) sind in der wirkungsorientierten Verwaltungsführung zentral und teilweise neu zu interpretieren. Besondere Beachtung muss auch das Zusammenspiel gemeinsamer Verantwortlichkeiten in getrennten Verantwortungsbereichen finden; zum Beispiel durch festgelegte und systematische Kommunikation zwischen Budget- und Wirkungscontrolling-Verantwortlichen in den Organisationseinheiten.

Insgesamt sind all jene Managementqualitäten angesprochen, welche Führungskräfte befähigen, die eigenen Handlungen im Hinblick auf ihre Wirkung (und Nebenwirkungen) zu überprüfen und die zugewiesenen Organisationseinheiten effizient und effektiv zu steuern. Als essentielles Instrument ist in diesem Zusammenhang das gesetzlich verankerte jährliche Mitarbeitergespräch (§ 45a BDG bzw. § 5 VBG) zu nennen. Der Leitfaden zum Mitarbeitergespräch und Teamarbeitsbesprechungen wurde seitens des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport in Zusammenarbeit mit den Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern der Ressorts überarbeitet und den Erfordernissen der Wirkungsorientierung angepasst. Ziel ist, ein durchgängiges Steuerungssystem zu etablieren, welches eine Kaskadierung der hoch aggregierten Wirkangaben des jährlichen Bundesvoranschlags über Zielsetzungen von Sektionen und Abteilungen bis hin zu den einzelnen Arbeitsplätzen ermöglicht. Die Transparenz über den Beitrag aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erreichung der strategischen Stoßrichtungen und aktuellen Prioritäten der Ressorts und sonstigen obersten Organe wird damit sichergestellt und kann als zentraler Motivationsfaktor fungieren.

Neben dieser Vermittlungsfunktion ist es aber auch zentral, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung mit den Mitteln zu versorgen, die performanceorientiertes Management erst ermöglichen. Dazu zählen im weitesten Sinne alle Fähigkeiten, die notwendig sind um mit modernen digitalen Prozessen, Infrastrukturen und Werkzeugen eine effiziente und effektive Umsetzung der entsprechenden Instrumente zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten der Digitalisierung auch ent-

scheidender Input für eine erfolgreiche wirkungsorientierte Steuerung. Ohne effiziente Prozesse zur Kommunikation, Kooperation sowie zur Datensammlung und –analyse können die entsprechenden Ziele nicht zufriedenstellend realisiert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung müssen daher in der Lage sein, entsprechende Kompetenzen aufzubauen und die Evolution der digitalen Verwaltung aktiv mitzugestalten. Zu diesem Zweck hat die Sektion III im Rahmen der Verwaltungsakademie die School of Data Public Services ins Leben gerufen, deren Ziel es ist, entsprechendes Know-How auf allen Ebenen der Verwaltung aufzubauen, die Ziele der Wirkungsorientierung zu unterstützen und die Verwaltung damit zukunftsfit zu machen.

Expertinnen und Experten der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation stehen auch hier, teils in bilateralen Kooperationen mit anderen Organisationseinheiten, im Rahmen von Schulungen und Seminaren begleitend und beratend zur Verfügung.

7.4 Wirkungscontrollingstelle des Bundes – Ressortübergreifende Koordination

Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes begleitet und unterstützt den Prozess der Einführung der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung in die Bundesverwaltung und entwickelt Konzepte zur Weiterentwicklung der Verwaltung. Sie publiziert Handlungsempfehlungen und Standards zur wirkungsorientierten Steuerung und wirkungsorientierten Folgenabschätzung in Handbüchern, Berichten und Checklisten:

Unterlagen

- Handbuch wirkungsorientierte Steuerung: Das Nachschlagewerk gibt einen Gesamtüberblick über den wirkungsorientierten Steuerungskreislauf und Empfehlungen zur Etablierung eines ressortinternen Wirkungscontrolling
- Handbuch Entwicklung von Zielen und Indikatoren: Dieser Arbeitsbehelf zeigt praxisorientiert die erforderlichen Schritte zur Entwicklung von Zielen und Indikatoren und gibt Beispiele für Ziele und Indikatoren auf allen Ebenen der Budgetstruktur
- Handbuch Ressortinternes Wirkungscontrolling: Das Handbuch enthält Handlungsanleitungen für Fach- und Führungskräfte der Verwaltung zur Gestaltung ressortinterner Steuerungsprozesse sowie das notwendige methodische Werkzeug zu deren Umsetzung
- Handbuch wirkungsorientierte Folgenabschätzung: Dieses Handbuch unterstützt die Anwenderinnen und Anwender direkt bei der Durchführung einer wirkungsorientierten Folgenabschätzung. Sämtliche Schritte der WFA sowie die Wirkungsdimensionen sind abgebildet und erklärt
- Berichte zur Wirkungsorientierung: In den jährlichen Berichten werden die in den Bundesvoranschlägen ausgewiesenen Wirkungsziele der Ressorts und sonstigen

obersten Organe und deren Erreichungsgrad grafisch dargestellt. Eine darüber hinausgehende Berichterstattung erfolgt in digitaler Form auf der Webseite www.wirkungsmonitoring.gv.at. Zudem erfolgt eine umfassende Darstellung der Querschnittsmaterie „Gleichstellung“

- Berichte über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung: In den jährlichen Berichten, die sich durch ihre innovativen Visualisierungen auszeichnen, werden Evaluierungsergebnisse der seit dem Jahr 2013 durchgeführten Regelungs- und sonstigen Vorhaben präsentiert. Durch die Einführung der abgestuften Durchführungsverpflichtung mit 1. April 2015 kam es hierbei zu einer Fokussierung des Berichtswesens und damit zur Anhebung der Aussagekraft und Steuerungsrelevanz. Die bis dato veröffentlichten fünf Berichte beinhalten die Ergebnisse von 166 Vorhaben, die durch die haushaltsleitenden Organe evaluiert wurden. Wiederum werden neben den Kernergebnissen in den Printberichten tiefergehende Detailinformationen zu den jeweiligen Vorhaben unter www.wirkungsmonitoring.gv.at transparent gemacht
- Publikation „Zukunft neu denken. Die wirkungsorientierte Verwaltung bringt Österreich weiter“: Die von der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport herausgegebene Publikation, die seit August 2016 im Buchhandel erhältlich ist, liefert einen inhaltlich umfangreichen, aber äußerst kompakten und leicht lesbaren Überblick über das neue wirkungsorientierte Verwaltungskonzept Österreichs, dessen Umsetzung und Bedeutung für das Land

Nähere Informationen finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „[wirkungsorientierte Verwaltung → Berichte & Service](#)“.

7.5 Verwaltungsinnovation: Zukunft gemeinsam gestalten

7.5.1 Wettbewerbe

Nationale und internationale Wettbewerbe geben den Verwaltungen Gelegenheit, ihre innovativen Projekte einem breiten Publikum bekannt zu machen und sich im Rahmen von Lernplattformen mit anderen Verwaltungsorganisationen zu vernetzen. Sie liefern Impulse zur Modernisierung, zur zukunftsorientierten Weiterentwicklung und Kooperation sowie zur Außenorientierung des öffentlichen Sektors.

Mit dem Österreichischen Verwaltungspreis, der von der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation veranstaltet wird, werden zukunftsweisende Projekte aus der öffentlichen Verwaltung Österreichs ausgezeichnet. Unter dem Motto „Voneinander Lernen“ fördert der Verwaltungspreis den Austausch von „Best Practices“ und die Übertragung gelungener Entwicklungen auf andere Organisationen.

Eine gute Unterstützung bietet hierbei die Online-Datenbank www.verwaltungspreis.gv.at. Sie umfasst derzeit mehr als 400 Innovationsprojekte samt Kurzbeschreibungen, Kontaktinformationen, bietet zudem vielfältige Suchfunktionen und erleichtert damit die Vernetzung und den unkomplizierten Erfahrungsaustausch der Dienststellen untereinander. Unter dem Titel „Im Fokus“ bieten weiters auch Transferveranstaltungen mit speziellen Themenschwerpunkten interessierten Verwaltungen die Gelegenheit, aktuelle Innovationsprojekte näher kennenzulernen und sich mit Expertinnen und Experten auszutauschen. Im Fokus standen bislang die Themen „Kundenanliegenmanagement“ sowie „Steuerung von Wirkung und Risiko“.

Auch der renommierte europäische Verwaltungswettbewerb EPSA (European Public Sector Award) wird von der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation als nationale Koordinationsstelle unterstützt. Die Zielsetzung des EPSA besteht darin, wertvolle Erfahrungen transparent, verfügbar und anwendbar zu machen. Somit soll ein europäisches Netzwerk für herausragende Leistungen im öffentlichen Dienst geschaffen werden, das als Lernplattform Spitzenlösungen für den öffentlichen Dienst bietet.

Im Jahr 2017 stand der EPSA unter dem Motto „*An innovative public sector in 2017 – New solutions to complex challenges*“. Einen der drei Hauptpreise gewann hierbei das österreichische „*Open.Heart Project*“ der Kinder- und Jugendanwaltschaft Salzburg, ein ehrenamtliches Patenschaftsprojekt für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Dieses Projekt wurde bereits im Rahmen des Österreichischen Verwaltungspreises 2017 mit einer Auszeichnung prämiert. Drei weitere österreichische Projekte durften sich über Best Practice Zertifikate freuen: das Projekt „*Talents for Austria*“ der Stadtgemeinde Trofaiach, das auch für einen der drei Hauptpreise nominiert war, das Projekt „*StartWien*“ der Stadt Wien sowie das Projekt „*Promoting Innovation in Public Procurement*“ des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Insgesamt wurden 150 Innovationsprojekte zum EPSA 2017 eingereicht, wobei Österreich mit 17 Bewerbungen an erster Stelle lag.

Die Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation fungiert weiters als nationale Koordinationsstelle für den jährlich stattfindenden United Nations Public Sector Award (UNPSA), ein Wettbewerb mit Ausrichtung auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Weltweit sind jeden Herbst alle öffentlichen Verwaltungen zur Teilnahme eingeladen. Die rege Beteiligung Österreichs an nationalen und internationalen Verwaltungswettbewerben sowie die zahlreichen Prämierungen österreichischer Projekte im Rahmen dieser Preise machen deutlich, dass Verwaltungsinnovation in Österreich nicht nur ein aktuelles, nachhaltig verfolgtes Anliegen ist, vielmehr ist der öffentliche Dienst Österreichs auch im internationalen Vergleich unter den Besten.

Nähere Informationen und nützliche Links finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „*Verwaltungsinnovation → Wettbewerbe*“ bzw. können unter iii9@bmoeds.gv.at angefordert werden.

7.5.2 innovate – Konferenz zum Innovationsmanagement im öffentlichen Sektor

Der öffentliche Dienst ist kontinuierlich gefordert, Leistungen für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen effektiver zu gestalten, dem technologischen Wandel nicht nur zu folgen, sondern ihn zu begleiten und sich zugleich im Wettbewerb um die besten Köpfe zu behaupten. Dies alles in einem von Komplexität und Ressourceneffizienz geprägten Umfeld.

Engere und zugleich flexiblere Zusammenarbeit, die unterschiedliche Positionen nutzt und Organisationsgrenzen überwindet, soll den öffentlichen Dienst und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Welche Potentiale hat diese neue Arbeitswelt wirklich? Ist sie mit dem klassischen Bürokratiemodell vereinbar? Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich? Welche Technologien können uns in unserer täglichen Arbeit unterstützen? Welche Wirkung können wir durch neue Formen der Zusammenarbeit für die Gesellschaft erzielen?

Die Innovate findet am 22. Oktober 2018 zum dritten Mal an der Wirtschaftsuniversität Wien statt.

Diese Konferenz zum Innovationsmanagement im öffentlichen Sektor bietet Rahmen und Raum für den Austausch von rund 250 Führungskräfte sowie Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Wissenschaft, Privat- und Sozialwirtschaft zum Themenbereich Verwaltungsinnovation. Im Rahmen der Innovate 2018 erfolgt auch der Auftakt für den Verwaltungspreis 2019.

Veranstalter der Innovate sind die Wirtschaftsuniversität Wien, Contrast EY, Wonderwerk Consulting, die Stadt Wien, die Hertie School of Governance und das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport.

7.5.3 GovLabAustria

Im Zusammenhang mit Verwaltungsinnovation ist jedenfalls auch das GovLabAustria, ein von Donau-Universität Krems und Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport betriebenes Innovationslabor für den öffentlichen Sektor zu nennen, welches im Frühjahr 2016 seine Forschungs- und Experimentiertätigkeit aufnahm. Am Laboratorium arbeiten Expertinnen und Experten des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport sowie der Departments für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung sowie Wissens- und Kommunikationsmanagement der Donau-Universität Krems.

Das GovLabAustria soll es ermöglichen, zentrale Herausforderungen des öffentlichen Sektors in einem offenen und interdisziplinären Experimentierraum zu adressieren und organisationsübergreifende Lösungsansätze unter Einbindung der jeweils relevanten Stakeholder in einem wissenschaftlich-praxisnahen Kontext zu erarbeiten.

Hierbei nimmt es vier zentrale Aufgaben war:

- Das GovLabAustria agiert als zentraler Forschungshub des Bundes im Governance-Bereich. Über das alle Innovationslabor-Projekte und Partnerorganisationen umfassende Sounding Board bietet GovLabAustria eine Plattform für Verwaltung,

Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft zur Lösung zentraler Herausforderungen an den Sektorengrenzen.

- Das GovLabAustria dient der nationalen und internationalen Vernetzung von Innovationslaboren im Governance-Bereich. Zentrale Zielsetzung ist es, den internationalen Wissenstransfer sicherzustellen und Zugriff auf internationale Expertise und andere Ressourcen zu erhalten.
- Zur Verbreitung der im Rahmen des GovLabAustria gewonnenen Expertise sowie zur Förderung innovativer Prozesse und Projekte im Governance-Bereich bietet das GovLabAustria im Rahmen des Programms „GovLabAustria Training“ Lehr- und Transferveranstaltungen an der Donau-Universität Krems, der Verwaltungsakademie des Bundes und anderen Einrichtungen an.

Aktuelle Projekte:

- Transparenz und Partizipation in der Rechtsetzung (Kooperationspartner: IGO)
- Österreich 2035 – Der Staat und Ich (Kooperationspartner: EU Policy Lab)
- Collective Mind (Referenzprojekt DUK)
- TOOP – The Once-and-Only-Principle (Referenzprojekt DUK)

Nähere Informationen finden Sie unter www.govlabaustria.gv.at.

8 Technischer Annex

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Abgrenzung der Daten, über verwendete Datenquellen, Berechnungsmethoden und Bezugszeiträume.

Aufgrund von Rundungen ergeben sich an einigen Stellen leichte Unterschiede zur Gesamtsumme.

8.1 Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf den 31. 12. 2017. Daten zu Fehlzeiten, Einkommensdaten sowie Stromgrößen (Anzahl der Pensionierungen, Bruttojahreseinkommen, ...) beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf das gesamte Jahr 2017.

8.2 Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das mittelverwendungswirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag in der Aufwandsart 0 (Personalausgaben) verrechnet wird. Die Bezeichnung mittelverwendungswirksam schließt karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Beamtinnen und Beamten in ausgegliederten Einrichtungen ist das Kapitel 2.2 gewidmet, bei der Berechnung der übrigen Kennzahlen wurden ihre Daten nicht miteinbezogen.

Eine Ausnahme zur Beschränkung auf Aufwandsart 0 bildet das Kapitel 4 Ausbildungsverhältnisse, da deren Aufwand in der Aufwandsart 7 (Sachausgaben) verrechnet wird.

8.3 Messgröße

Zur Messung von Personalkapazitäten wurden grundsätzlich Vollbeschäftigtenäquivalente herangezogen. Auch andere Kennzahlen wurden, sofern nicht ausdrücklich anders angemerkt, auf Basis von VBÄ berechnet.

Aus Gründen der Aussagekraft wurde von der Berechnung auf Basis von VBÄ in folgenden sechs Fällen Abstand genommen:

- Angaben zu Durchschnittsalter bzw. Altersstruktur
- Frauenanteile

- Teilbeschäftigtenanteile
- Mittlere Einkommen (diese beziehen sich auf das pro-Kopf-Einkommen)
- Sämtliche Angaben zu Pensionistinnen und Pensionisten, Pensionsantritten und Pensionsantrittsalter

Die Angaben in Kapitel 4 Ausbildungsverhältnisse beziehen sich nicht auf VBÄ, sondern auf die Anzahl an Köpfen. Nachdem in den Ausbildungsverhältnissen Teilbeschäftigung praktisch nicht vorkommt, würde die Darstellung in VBÄ die gleichen Zahlen ergeben.

8.4 Was wird in Kapitel 5.6.4 unter Führungsposition verstanden?

Zur Definition des Begriffs Führungsverantwortung wurde auf entsprechende besoldungsrechtliche Einstufungen zurückgegriffen. Um der unterschiedlichen Vorbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei vier Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet. Zur ersten Ebene (Akademikerinnen und Akademiker I) zählen: A1/7-9, v1/5-7, DKL IX, E1/12, M BO 1/7-9, SV-lph/RektorInnen, PH/RektorInnen, R 3, R III, StA 3, StA III, PräsidentIn OGH, VwGH, OLG, BVwG und BFinG sowie VizepräsidentIn OGH und VwGH, LeiterIn Generalprokurator, Vors. Komm.Austria

Die zweite Ebene (Akademikerinnen und Akademiker II) beinhaltet: A1/4-6, v1/3-4, ADV-SV/1-2, E1/9-11, M BO 1/4-6, SI1, S1, SI2, S2, SV-lph/VizerektorInnen, PH/VizerektorInnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., I1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, VizepräsidentIn BVwG und BFinG sowie RichterInnen BVwG und BFinG, Vors. Stv. Komm.Austria, Mitgl. Komm.Austria

Zur dritten Ebene (Maturantinnen und Maturanten) gehören A2/5-8, v2/4-6, ADV-SV/3, E1/5-8, M BO 2/5-9

Die vierte Ebene (Fachdienst) beinhaltet A3/5-8, v3/4-5, h1/4, ADV-SV/6, E2a/5-7, M BU0 1/5 - 7

8.5 Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG

Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2017 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie zum Beispiel Jubiläumsszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie beispielsweise Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen etc., nicht berücksichtigt.

8.5.1 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap stellt den prozentualen Unterschied zwischen den mittleren Einkommen von Frauen gemessen an jenen der Männer dar.

8.5.2 Medianeinkommen (= mittleres Einkommen)

Der Median ist der mittlere Wert in einer nach der Höhe geordneten Reihe von Werten. Folgendes Beispiel dient der Veranschaulichung:

Zahlenreihe: 1; 3; 3; 4; 6; 7; 24 Median: 4

Für die Darstellung der Einkommensunterschiede im Bundesdienst werden Medianwerte herangezogen, da diese einen stabileren Wert für eine Verteilung repräsentieren. Eine wesentliche Eigenschaft ist, dass der Median von extrem großen (kleinen) Werten weniger beeinflusst wird als das arithmetische Mittel. Der Median ist dadurch robuster gegenüber so genannten Ausreißern. Um den Einflussfaktor der Teilbeschäftigung und der unterjährigen Beschäftigung zu eliminieren, wurden bei den betroffenen Personengruppen die Hochrechnung auf Vollzeitbeschäftigung und Ganzjahresbeschäftigung vorgenommen (siehe Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG).

8.5.3 Pensionseinkommen Neupensionierungen

Der Personenkreis wurde auf Beamtinnen und Beamte der Bundesverwaltung inklusive ausgegliederter Einrichtungen (exkl. Nachfolgesellschaften der Post) abgegrenzt. Quelle ist das bundesinterne Managementinformationssystem (MIS).

8.6 Einstufung von Arbeitsplätzen

- Beamtinnen und Beamte: Verwendungsgruppe Bsp.: A1 (Hochschulabschluss)
- Vertragsbedienstete: Entlohnungsgruppe Bsp.: v1 (Hochschulabschluss)
 Innerhalb dieser Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen unterscheidet man:
- Beamtinnen und Beamte: Funktionsgruppen (A1/GL bis A1/9; GL stellt die niedrigste, 9 die höchste Funktionsgruppe dar)
- Vertragsbedienstete: Bewertungsgruppe (v1/1 bis v1/7; 1 stellt die niedrigste, 7 die höchste Bewertungsgruppe dar)

Die Zuordnung ergibt sich aus den Anforderungen an den Arbeitsplatz (Wissen, Denkleistung, Verantwortung). Beispiel: A1/GL = Beamtin oder Beamter mit Hochschul-

abschluss in der niedrigsten Funktionsgruppe; A1/3 = Beamtin oder Beamter mit Hochschulabschluss in der viertniedrigsten Funktionsgruppe

8.7 Daten- und Informationsquellen

Daten zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundes wurden dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

Weitere Datenquellen sind:

- Bundesanstalt Statistik Österreich
 - OECD
 - Staatsschuldenausschuss
 - Rechnungshof
 - Hauptverband der Sozialversicherungsträger
- sowie Auskünfte von Fachexpertinnen und Fachexperten der Ressorts.

9 Abkürzungsverzeichnis

APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BHG	Bundshaushaltsgesetz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
BMG	Bundesministeriengesetz
BVA	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter
COFOG	Classification of the Functions of Government (Klassifikation der Aufgabenbereiche des Staates)
EUPAN	European Public Administration Network (Europäisches Netz der öffentlichen Verwaltungen)
EPSA	European Public Sector Award (Europäischer Verwaltungswettbewerb)
EPSO	Network of Personnel Selection Experts (Europäisches Amt für Personalauswahl)
ESVG	Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen
GL	Grundlaufbahn
HHRR	Haushaltsrechtsreform
IPSG-EUPAN	Innovative Public Services Group (Europäische Arbeitsgruppe für Verwaltungsinnovation)
KIOP	Kräfte für Internationale Operationen
KPE	Kaderpräsenzeinheit(en)
MIS	Managementinformationssystem
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
PTV	Post- und Telegraphenverwaltung
RiSta	Richterinnen und Richter/Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
SV-Träger	Sozialversicherungsträger
UNPSA	United Nations Public Sector Award
VB	Vertragsbedienstete
VBÄ	Vollbeschäftigtenäquivalente
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
WFA	Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

10 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalstand der Gebietskörperschaften.....	11
Tabelle 2: Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen	13
Tabelle 3: Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen.....	13
Tabelle 4: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2015	16
Tabelle 5: Median der Bruttojahreseinkommen 2016	21
Tabelle 6: Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2016	22
Tabelle 7: Simulierte Verschiebungen der BMG-Novelle mit Stichtag 31. 12. 2017	26
Tabelle 8: Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts zum Stichtag 31. 12. 2017	28
Tabelle 9: Berufsgruppen in den Bundesländern 2017.....	31
Tabelle 10: Bundesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen zum 31. 12. 2017.....	32
Tabelle 11: Berufsgruppen im Bundesdienst.....	36
Tabelle 12: Verwaltungsdienst.....	37
Tabelle 13: Lehrpersonen.....	41
Tabelle 14: Exekutivdienst	44
Tabelle 15: Militärischer Dienst	47
Tabelle 16: Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.....	49
Tabelle 17: Personalstandsveränderungen 1999 bis 2017	57
Tabelle 18: Akademikeranteil	65
Tabelle 19: Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses*	67
Tabelle 20: Frauenanteile im Bundesdienst.....	80
Tabelle 21: Akademiker- und Maturantenanteil	81
Tabelle 22: Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen.....	83
Tabelle 23: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich	88
Tabelle 24: Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft ...	94
Tabelle 25: Bundespensionen	97
Tabelle 26: Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundes-Beamtinnen und Beamte	98
Tabelle 27: Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten	99
Tabelle 28: Pensionierungsgründe im Zeitablauf.....	102

11 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2015	17
Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2017	18
Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2017	20
Abbildung 4: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2017	27
Abbildung 5: Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer 2016	30
Abbildung 6: Personalstand der Berufsgruppen, in VBÄ	36
Abbildung 7: Verteilung des Verwaltungspersonals	39
Abbildung 8: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Verwaltungsdienst 2017	40
Abbildung 9: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Verwaltungsdienstes 2017	40
Abbildung 10: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Lehrpersonen 2017	42
Abbildung 11: Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2017	43
Abbildung 12: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Exekutivdienst 2017	45
Abbildung 13: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Exekutivdienstes 2017	46
Abbildung 14: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Militärischen Dienst 2017	48
Abbildung 15: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Militärischen Dienstes 2017	48
Abbildung 16: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2017	50
Abbildung 17: Quartileinkommen der pensionierten Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2017	51
Abbildung 18: Abbildung 8 Personalstände 1997 bis 2017	56
Abbildung 19: Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst	59
Abbildung 20: Entwicklung des Personalstandes der Lehrpersonen im Schulbetrieb	60
Abbildung 21: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst	61
Abbildung 22: Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst	62
Abbildung 23: Entwicklung des Personalstandes der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter	63
Abbildung 24: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)	64
Abbildung 25: Beamtenanteil nach Berufsgruppen	66
Abbildung 26: Altersstruktur Bund 1995 und 2017 vs. Österreich 2017	71

Abbildung 27: Durchschnittsalter der Bundesbediensteten	72
Abbildung 28: Altersstruktur 1995 und 2017.....	73
Abbildung 29: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2017.....	74
Abbildung 30: Durchschnittsalter nach Berufsgruppen	75
Abbildung 31: Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2017.....	76
Abbildung 32: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis	77
Abbildung 33: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen	81
Abbildung 34: Teilbeschäftigung nach Geschlecht	82
Abbildung 35: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2006–2017	84
Abbildung 36: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich	89
Abbildung 37: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe.....	90
Abbildung 38: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe.....	91
Abbildung 39: Mittleres Bruttoeinkommen je Berufsgruppe.....	92
Abbildung 40: Krankenstandstage je Beschäftigte und Beschäftigten in Kalendertagen.....	93
Abbildung 41: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand	95
Abbildung 42: Neupensionierungen und Antrittsalter im Zeitverlauf.....	101
Abbildung 43: Zusammenwirken der Akteure.....	113

