



S91143/34-PMVD/2018 (2)

6. Juni 2018

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Parlament  
1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Cox, Kolleginnen und Kollegen haben am 6. April 2018 unter der Nr. 626/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Ministerien zur Erhöhung des Innovationspotentials“ gerichtet. Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1:

In meinem Ressort gibt es das „Konzept zur Personalführung im Österreichischen Bundesheer“. Es ist abgeleitet vom Militärstrategischen Konzept und diesem als Teilkonzept zugeordnet. In allen anderen Teilkonzepten des Militärstrategischen Konzepts ist der Personalbereich im zweckmäßigen Ausmaß abgebildet. Die Umsetzung erfolgt mittels Verordnungen (beispielsweise Dienstgradverordnung), Erlässen zum Personalmanagement (beispielsweise Personalmanagement Ausland, Personalmanagement Kaderpräsenzeinheiten) sowie durch Steuerungserlässe, wie etwa Erlässe zur Personalplanung, Personalwerbung und -rekrutierung, zur Personalentwicklung, zum Personaleinsatz und zur Personalverwaltung.

Zu 2:

Auf Grund der Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH), der Entwicklung der Aufbauorganisation sowie der absehbaren demografischen Entwicklung werden seit Jahren die wesentlichen Leitlinien der Personalgewinnung des Ressorts ausgearbeitet und erlassmäßig verfügt. Übergeordnetes Ziel ist es, das ÖBH als attraktiven Arbeitgeber auf dem gesamten Arbeitsmarkt zu positionieren und den Zielgruppen die Möglichkeit verschiedenster Laufbahnen zu kommunizieren. Im Rahmen der strategischen Vorgaben werden die zu rekrutierenden Personengruppen definiert und bis zu konkreten Rekrutierungszielen in Verbindung mit den zugeordneten Rekrutierungsverantwortungen

abgebildet. Dabei werden auch die wichtigsten Kommunikationskanäle für die Rekrutierungsarbeit festgelegt. Auf Basis der festgelegten Prioritäten werden die finanziellen Mittel für die verschiedenen Personalgewinnungsaktivitäten zugeordnet. Ergänzend ist dazu anzumerken, dass ein erfolgreiches „employer branding“ zwingend von einem positiven Image der gesamten Organisation abhängig ist, weshalb in diesem Zusammenhang auch auf die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit des Ressorts ganz besonderer Wert gelegt wird.

Zu 3 bis 5, 7, 8, 21, 22 und 24:

Zu diesen Fragen verweise ich auf die Antwort des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport zur Anfrage Nr. 619/J.

Zu 6:

Dem Wortlaut nach umfasst diese Frage im zivilen Bereich sämtliche Leitungsfunktionen sowie alle sonstigen Bediensteten, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder denen zugearbeitet wird und sämtliche Kommandantenfunktionen. Selbst bei Bezugnahme lediglich auf die letzte Besetzung all dieser Funktionen wäre damit ein übermäßiger, für die Beantwortung einer Anfrage nicht zu vertretender Verwaltungsaufwand verbunden. Dies gilt umso mehr für sämtliche Besetzungen über einen Zeitraum von 14 Jahren. Ich ersuche um Verständnis, dass ich von einer detaillierten Beantwortung dieser Frage Abstand nehmen muss. In jedem Fall wurden die Führungspositionen unter Einhaltung des Ausschreibungsgesetzes besetzt.

Zu 9:

In meinem Ressort gibt es die „Ausbildungsphilosophie des Österreichischen Bundesheers“. Sie besteht aus Leitlinien der Ausbildung und generellen Aspekten der Ausbildung (u.a. zum Zusammenhang Ausbildung, Bildung und Erziehung, zu erwachsenengerechter Ausbildung und entsprechenden Ausbildungsmethoden, zum lebenslangen Lernen, zur Auswahl zu Lehrgängen, zur Qualitätssicherung und zur Anerkennung von Ausbildung). Darüber hinaus legt die Ausbildungsphilosophie Anforderungen an die Ausbildungsorganisation und Anforderungen an die Ausbildungsunterstützung (beispielsweise Simulation, Fernlehre) fest.

Zu 10, 12 und 18:

- 3 -

Die Arten der Weiterbildung unterteilen sich in Führungsfortbildungen (militärische und allgemeine), funktionsbezogene Fortbildungen und allgemeine Fortbildungen. Für alle Bediensteten wird ein jährliches Ausmaß an Fortbildung von fünf bis zehn Tagen angestrebt. Die Fortbildungen werden vorwiegend bei den Akademien, Schulen und auch bei den sonstigen Dienststellen des ÖBH sowie an der Verwaltungskademie des Bundes absolviert. Darüber hinaus gibt es für spezielle Qualifikationen auch Fortbildungen an sonstigen zivilen Ausbildungseinrichtungen. Auf Grund der Fülle der unterschiedlichen Fortbildungen würde eine detaillierten Auflistung sämtlicher Ausbildungseinrichtungen sowie der in den letzten zehn Jahren in Weiterbildung und Personalentwicklung investierten Mittel einen für die Beantwortung einer parlamentarischen Anfrage unvertretbar hohen Verwaltungsaufwand verursachen, weshalb ich auch bei diesen Fragen von einer detaillierten Beantwortung Abstand nehme.

Zu 11:

Im Rahmen des nach Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und Vertragsbedienstetengesetz verpflichtenden jährlichen Mitarbeitergesprächs mit dem unmittelbaren Vorgesetzten werden auch die beabsichtigten Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt.

Zu 13:

"Open Innovation" und "Human-Centered Design" berühren keinen Gegenstand der Vollziehung meines Ressorts. Alle anderen angesprochenen Inhalte sind im Weiterbildungsangebot enthalten. Leadership, Design thinking und Change Management sind wesentliche Elemente der Führungsausbildung und Führungsfortbildung des ÖBH.

Zu 14:

Ja, beispielsweise Weiterbildungen Bereich der Trendforschung und der Streitkräfteentwicklung

Zu 15:

Alle aktiven Ressortangehörigen, Wehrpflichtige des Milizstandes und Frauen in Milizverwendung haben kostenlosen Zugang zur Lernplattform des Österreichischen Bundesheeres im Internet. Ziel ist, die Ausbildung erwachsenengerecht im Sinne einer modernen Work-Life-Balance bestmöglich zu unterstützen.

Zu 16:

Ja, es gibt Weiterbildungsmöglichkeiten in allen in der Frage angeführten Bereichen und auch darüber hinaus, beispielsweise im Bereich Führungsverhalten.

Zu 17:

Die Personalentwicklung ist Teil des Konzeptes zur Personalführung und wurde mit Erlässen weiter konkretisiert. Im Sinne der Vorbereitung von Bediensteten auf eine künftige Position ist der Erlass zum Personalentwicklungsplanungsprozess anzuführen. Dieser regelt in einer mehrjährigen Vorausschau die Personalplanung im Sinne der Personalentwicklung. Vorgestaffelt zu einer möglichen Verwendung auf einem höherwertigen Arbeitsplatz werden die Bediensteten mit unterschiedlicher Priorität für Grundausbildungslehrgänge nominiert. Durch diese Steuerung wird sichergestellt, dass die richtigen Personen zum richtigen Zeitpunkt die Grundausbildung absolvieren können. In jährlichen Personalplanungsgesprächen werden die potentiell heranstehenden Führungskräfte und förderungswürdiges Personal von den Dienststellen gemeldet. Dies findet im Rahmen der weiteren Planungen Berücksichtigung. Ein weiteres Instrument der Personalentwicklung ist das Kompetenzmodell des ÖBH und die Integration der Kompetenzen in die Arbeitsplatzbeschreibungen. Die Personalsteuerung wird dadurch unterstützt, dass im Rahmen der Personalauswahl auch auf "soft skills", d.h. auf soziale Kompetenzen Rücksicht genommen werden kann. Darüber hinaus gibt es für Offiziere das Auswahlverfahren zu Generalstabslehrgängen, das ebenfalls eine Selektion für zukünftige Führungskräfte darstellt.

Zu 19:

Ja. Anzuführen sind hier die Bildungskarenz, die Unterstützung zur Erreichung des Bachelor- und des Master- Niveaus durch Gewährung von Sonderurlaub zur konkreten Prüfungsvorbereitung, Fachpraktika im In- und Ausland (Fachpraktika, die einen Kompetenzzuwachs für die Person und für das Ressort bringen), universitäre Aus-, Fort- und Weiterbildung im In- und Ausland, die Teilnahme am Studium Public Management an der Fachhochschule Campus Wien sowie die Teilnahme von Mitarbeiterinnen am Cross Mentoring Programm des Bundes. Eigene Grundsätze der Personalentwicklung regeln die Förderung und Fortbildung des hauptberuflichen Lehr- und Forschungspersonals.

Zu 20:

Karenzzeiten, die von Bediensteten mit der Absicht in Anspruch genommen werden, eine persönliche Fort- oder Weiterbildung durchzuführen (Bildungskarenz), werden nicht zentral erfasst und könnten nur durch händische Durchsicht aller Personalakten sämtlicher Personen, die im angefragten Zeitraum eine sonstige Karenz im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 bzw. Vertragsbedienstetengesetzes 1948 angetreten haben, erhoben werden. Ich ersuche daher um Verständnis, dass ich von der Beantwortung dieser Frage auf Grund des damit verbundenen außergewöhnlich hohen, nicht zu rechtfertigenden Verwaltungsaufwandes Abstand nehme.

Zu 23 und 26:

Dem Fragerecht gemäß Art. 52 B-VG und § 90 des Geschäftsordnungsgesetzes 1975 unterliegen nur Handlungen und Unterlassungen. Kein Gegenstand des Interpellationsrechts sind daher bloße Meinungen (auch Rechtsmeinungen).

Zu 25:

Im Bereich Training ist gemäß einem bestehenden Verwaltungsübereinkommen eine Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Inneres geplant.

[GenehmigerLang]

elektronisch gefertigt

Signaturwert	jRyEKC2T3BPuIAR5OIm/qz7cT6uJekVBEIxpKTOXk13V5N+YmLi7KPiuinCfDhgT3e86dEuFmuhh6QHzahBOg5H9hGgg9h8+fryYFkHRBMOjN3KnDtpFYJnKja0/nkqgmoXM1TtgMoA3AcSPm6BO9SYd6wSIG/dXh26bOA5kUSBD2iyDGuy6WiOipviUJGQ1XRE4AuAO3frK4BDuR/w4UXZIOCu8/PC/kQRneKcK2ydjSmufdIPHJpti70RakRaq8lqNvRR0e+HV3DVxOPAyeyuX4NSGrp7tPOz2SdTtaSXa1N3y5Oz2wdHIzpTcbJ/RXg8AEiRCMEw+OnYxnkA==		
	Unterzeichner	serialNumber=961789058552,CN=Bundesministerium für Landesverteidigung,OU=Bundesministerium für Landesverteidigung,O=Bundesministerium für Landesverteidigung,C=AT	
	Datum/Zeit-UTC	2018-06-04T04:06:47Z	
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT	
	Serien-Nr.	1628566889	
	Methode	urn:pdfsigfilter:bka.gv.at:text:v1.1.0	
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde amtssigniert. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur und des Ausdrucks finden Sie unter <a href="http://www.bmlv.gv.at/amtssignatur">http://www.bmlv.gv.at/amtssignatur</a>		

