

An den
Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 W i e n

GZ. BMVIT-12.500/0004-I/PR3/2018

Wien, am 4. Juni 2018

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Cox, Kolleginnen und Kollegen haben am 6. April 2018 unter der **Nr. 614/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Förderung von Mitarbeiter_innen in den Ministerien zur Erhöhung des Innovationspotentials gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 und 2 sowie 19:

- *Gibt es in Ihrem Ministerium eine einheitliche und übergeordnete Human Resources Management-Strategie?*
 - a. *Falls ja, wie sieht diese Strategie aus?*
 - b. *Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?*
 - i. *Falls die Erarbeitung und Implementierung einer solchen Strategie nicht geplant ist, wieso ist eine solche Strategie nicht geplant? (gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)*
- *Gibt es in Ihrem Ministerium eine einheitliche und übergeordnete Recruiting-Strategie? (Dies insb. vor dem Hintergrund, dass in den nächsten 11 Jahren – bis 2029 – rund 48% des Personals aufgrund von Pensionierungen aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden wird.¹⁾*
 - a. *Falls ja, wie sieht diese Strategie aus?*

- b. Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung einer solchen Strategie nicht geplant ist, wieso ist eine solche Strategie nicht geplant? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
- Haben Mitarbeiter_innen Ihres Ministeriums die Möglichkeit, Austauschprogramme bzw. „Secondments“, „Leaves“ („Auszeit“) oder ähnliche Programme zu absolvieren? (Beispiel: Austausch mit dem privaten Sektor, Arbeit in einer anderen Organisation im öffentlichen Sektor im In- oder Ausland, Absolvierung eines universitären Studiums bzw. vergleichbarer Weiterbildung)?
 - a. Falls ja, bitte beschreiben Sie kurz alle relevanten Programme, sowie die Anreize, die Sie Mitarbeiter_innen bieten, um solche Programme zu absolvieren. Wie viele Mitarbeiter_innen haben seit 2010 pro Jahr entsprechende Programme in Anspruch genommen? (Bitte um Angabe der absoluten Zahlen sowie des prozentuellen Anteils der Gesamtzahl der Mitarbeiter_innen, die entsprechende Programme in Anspruch genommen haben und um Angabe der jeweiligen Programme.)
 - b. Falls nein, ist die Erarbeitung und Implementierung solcher Programme künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Programme erarbeitet und implementiert werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Programme nicht geplant ist, wieso sind solche Programme nicht geplant? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)

Die Gewährleistung einer objektiven Personalaufnahme und einer qualitativ hochwertigen Auswahlentscheidung kennzeichnet die Personalauswahl für den Bundesdienst. Deshalb gelten für alle Aufnahmen in den Bundesdienst bestimmte Regelungen, die im Ausschreibungsgesetz festgelegt sind.

Entsprechend dem jeweiligen Anforderungsprofil werden geeignete Methoden zur Erfassung der benötigten Fähigkeiten und Eigenschaften ausgewählt beziehungsweise neu entwickelt. Dabei kommen u.a. folgende Methoden zum Einsatz:

- Leistungstests am PC
- Beobachtung von Verhaltenskompetenzen in realitätsnahen Situationen – Module aus so genannten "Assessment Centers" in Form von Präsentationen, Rollenspielen und ähnlichem (Beurteilung durch eine Kommission)
- Strukturierte Interviews mit Bewerberinnen und Bewerbern mit vorher definierten Beurteilungskriterien

Unabhängige Kommissionen erstellen Gutachten zur Vorbereitung der Aufnahmeentscheidung.

Im öffentlichen Dienst hat sich eine moderne Personalentwicklung etabliert. Folgende Ziele stehen dabei im Mittelpunkt:

- Steigerung der Qualifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Förderung von Führung und Motivation
- Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung
- Verbesserung der kommunikativen Unternehmenskultur
- Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz
- Erhöhung der Mobilität innerhalb und außerhalb des Bundesdienstes

Der Bund als Arbeitgeber bietet ein reichhaltiges Aus- und Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzt vielfältige Instrumente der Personalentwicklung ein, wie etwa Mitarbeitergespräch, Mitarbeiterbefragung, Mentoring oder Mobilitäts- und Karrieremanagement. Die weit gefächerten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Bundesdienst zielen nicht nur auf die Erhaltung der körperlichen Gesundheit, sondern greifen auch die psycho-sozialen Aspekte des Wohlbefindens am Arbeitsplatz auf.

Mit dem österreichweiten Service im Mobilitätsmanagement gibt der Bund seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance zu beruflicher Weiterentwicklung. Neben motivierten und zufriedenen Bediensteten wird die Organisation Bund als attraktiver Arbeitgeber flexibler und innovativer. Bundesmitarbeiterinnen und Bundesmitarbeiter können ein Karriereprofil anlegen. Diese bilden den Pool der Karrieredatenbank, in dem das Mobilitätsmanagement Interessierte findet.

Personalstellen des Bundes suchen nach Interessentinnen und Interessenten für eine frei gewordene Stelle, wobei sie auch das Mobilitätsmanagement um Unterstützung ersuchen können. Wenn geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Datenbank gefunden werden, erfolgt die persönliche Kontaktaufnahme.

Das Mobilitätsmanagement unterstützt auch den Ausgleich von über- und unterbesetzten Dienststellen. Das Ergebnis ist eine effektive und effiziente Personalwirtschaft des Bundes – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in ihrem Wissen, ihren Stärken und Interessen gefördert.

Im Rahmen der Zuständigkeit für allgemeine Personalangelegenheiten gemäß Anlage zum Bundesministeriengesetz kommen eine Reihe von aufeinander abgestimmten Instrumenten des Personalmanagements zum Einsatz, die dementsprechend eine strategische Ausrichtung des Personalmanagements des Bundes bewirken (z.B. Personalplan, Jobbörse der Republik Österreich, Mobilitätsmanagement, jährliches Mitarbeiter/innengespräch, regelmäßige Mitarbeiter/innenbefragungen, Verwaltungsakademie, Wissensmanagement, Bundesbedienstetenschutz und Gesundheitsförderung, Gleichbehandlungsrecht, Controlling, Berichte). An Seminaren der Verwaltungsakademie des Bundes nehmen neben Mitarbeiter/innen des Bundes auch Mitarbeiter/innen von anderen Gebietskörperschaften teil. Nähere Informationen zu den Leistungen auf der Website www.oeffentlicherdienst.gv.at

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

- Welche Maßnahmen werden unternommen, um Bewerber_innen für offene Stellen anzusprechen? Gibt es besondere Maßnahmen für die Ansprache von Bewerber_innen in schwer zu besetzenden Berufsfeldern (z.B. Softwareentwickler_innen)? (Bitte getrennte Beantwortung für die Besetzung von Einstiegspositionen und Führungspositionen.)
- Gibt es „Traineeships“ oder ähnliche Förderprogramme, um (junge) Talente anzuziehen bzw. diesen die Möglichkeit zu geben, in Ihrem Ministerium zu arbeiten bzw. die Arbeit in einem Ministerium kennenzulernen? (Bitte um getrennte Darstellung der Programme für Akademiker_innen und Personen ohne höheren Bildungsabschluss (insb. FH, Universität).)
 - a. Falls ja, wie sind diese Programme ausgestaltet und wie werden diese Programme kommuniziert bzw. vermarktet?
 - b. Falls nein, ist die Erarbeitung und Implementierung solcher Programme künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Programme erarbeitet und implementiert werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Programme nicht geplant ist, wieso sind solche Programme nicht geplant? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
- Gibt es Maßnahmen, um die Diversität – im weiten Sinne, dh. sowohl im Hinblick auf Geschlecht, Behinderung, als auch Bildungshintergrund, Arbeitserfahrung u. a. – in der Belegschaft zu erhöhen?
 - a. Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen.
 - b. Falls nein, sind solche Maßnahmen künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Maßnahmen erarbeitet und implementiert werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Maßnahmen nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
 - c. Messen Sie bereits die Diversität Ihrer Mitarbeiter_innen?
 - i. Falls ja, nach welchen Kriterien messen Sie und was sind die Ergebnisse der Messung bzw. wie setzen sich die jeweiligen Gruppen zusammen (z.B. Verhältnis von Männern und Frauen allgemein, Verhältnis von Männern und

Frauen in Führungspositionen; Verhältnis von Akademiker_innen und Nicht-Akademiker_innen in Führungspositionen).

ii. *Falls nein, ist die Messung der Diversität künftig geplant bzw. bis wann soll ein entsprechendes Monitoring erarbeitet und implementiert werden?*

- *Falls die Messung bzw. die Implementierung eines entsprechenden Monitorings nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)*

➤ *Gibt es besondere Maßnahmen, um „Quereinsteiger_innen“ (gemeint sind insb. hochqualifizierte Personen, vor allem solche, die vor ihrem Einstieg in der Privatwirtschaft in Führungspositionen beschäftigt waren) anzusprechen bzw. deren Beschäftigung zu fördern?*

- a. *Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen.*
- b. *Falls nein, sind solche Maßnahmen künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Maßnahmen erarbeitet und implementiert werden?*
 - i. *Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Maßnahmen nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)*

c. *Messen Sie bereits den Anteil von Quereinsteiger_innen unter Ihren Mitarbeiter_innen?*

- i. *Falls ja, wie hoch ist der Anteil solcher von Ihrem Ministerium beschäftigten Quereinsteiger_innen?*
- ii. *Falls nein, ist ein entsprechendes Monitoring künftig geplant bzw. bis wann soll ein entsprechendes Monitoring erarbeitet und implementiert werden?*
 - *Falls die Messung bzw. die Implementierung eines entsprechenden Monitorings nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)*

➤ *Gibt es Maßnahmen, um sicherzustellen, dass offene Stellen möglichst allen Bürger_innen offenstehen?*

- a. *Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen.*
- b. *Falls nein, sind solche Maßnahmen künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Maßnahmen erarbeitet und implementiert werden?*
 - i. *Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Maßnahmen nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)*
- c. *Bitte in diesem Zusammenhang insb. um Beantwortung der Frage, ob „informelle Bildung“ (z.B. selbstständige Weiterbildung via eLearning-Plattformen) bereits jetzt anerkannt wird. (Bitte um getrennte Beantwortung für Einstiegsberufe und Führungspositionen).*
 - i. *Falls ja, beschreiben Sie bitte abschließend (sofern dies möglich ist) welche informellen Bildungsangebote anerkannt werden.*
 - ii. *Falls nein, ist die Anerkennung informeller Bildung künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Anerkennung in der Praxis stattfinden?*

- *Gibt es bereits oder sind in Zukunft „Government Accelerators“ oder ähnliche Programme geplant?*
 - a. Falls ja, beschreiben Sie bitte in Kürze die Programme.
- *Gibt es (eine) übergeordnete Performance Management-Strategie(n)?*
 - a. Falls ja, wie sieht/sehen diese Strategie(n) aus? (Bitte um getrennte Beantwortung, wie die Performance von a) Mitarbeiter_innen und b) Führungskräften gemessen wird?)
 - i. Bitte in diesem Zusammenhang auch um Beantwortung der Frage, ob jede/r Mitarbeiter_in ihre/seine Vorgesetzten evaluiert („360 Grad Feedback“). Falls dies nicht der Fall ist, wieso nicht?
- b. Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung einer solchen Strategie nicht geplant ist, wieso ist eine solche Strategie nicht geplant? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?).
- *Gibt es in den folgenden Bereichen eine Abstimmung mit anderen Ministerien?*
 - „Human Resources Management“
 - „Recruiting“
 - „Trainings“ bzw. „Fortschritte“ von Mitarbeiter_innen
 - „Entwicklung“ von Mitarbeiter_innen
 - „Performance Management“

Ich darf auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J-NR/2018 durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport verweisen.

Zu Frage 6:

- *Wie viele und welche Führungspositionen (iSv. jede/r Mitarbeiter_in, der/dem andere Mitarbeiter_innen unterstellt sind bzw. zuarbeiten, z.B. Abteilungsleiter_innen) wurden seit 2004 – pro Jahr – neu besetzt?*
 - a. Wie erfolgt grundsätzlich die Neubesetzung solcher Führungspositionen bzw. wer entscheidet über die Besetzung?
 - b. Bei wie vielen dieser Neubesetzungen wurde die Entscheidung von einer unabhängigen Kommission getroffen oder bestätigt?
 - c. Gibt es Aufzeichnungen der Gründe für die jeweilige Personalentscheidung?
 - d. Wurden die nachbesetzten Führungspositionen öffentlich ausgeschrieben? Falls ja, wo wurden die Stellen ausgeschrieben? (Bitte um getrennte Auflistung pro Führungsposition.)

Die Besetzung der Führungspositionen erfolgte nach den Bestimmungen des Ausschreibungsge setzes 1989. Eine detaillierte Auflistung stellt einen zu hohen Verwaltungsaufwand dar.

Zu den Fragen 9 und 17:

- *Gibt es eine einheitliche und übergeordnete „Trainings-, bzw. „Weiterbildungs-Strategie“ (iSd. Frage 10)?*
 - a. *Falls ja, wie sieht diese aus?*
 - b. *Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?*
 - i. *Falls die Erarbeitung und Implementierung einer solchen Strategie nicht geplant ist, wieso ist eine solche Strategie nicht geplant? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)*
- *Wie wird die „Entwicklung“ von Mitarbeiter_innen gefördert? Gibt es eine übergeordnete Strategie für die Entwicklung“ von Mitarbeiter_innen (iSd. Vorbereitung auf künftige Positionen)?*
 - a. *Falls ja, wie sieht diese aus?*
 - b. *Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?*
 - i. *Falls die Erarbeitung und Implementierung einer solchen Strategie nicht geplant ist, wieso ist eine solche Strategie nicht geplant? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)*
 - c. *Bitte in diesem Zusammenhang insb. um eine Darstellung der Strategie zur perspektivischen Führungskräfteentwicklung bzw. des Aufbaus von Mitarbeiter_innen, die zwar noch keine Führungskräfte sind, jedoch gute Chancen haben, künftig Führungskräfte zu werden.*
 - d. *Bitte auch um die Beantwortung der Fragen, wie viele Personen, die noch nicht in Führungskräftepositionen sind, Führungskräftetrainings (inkl. einer Auflistung, welcher Führungskräftetrainings) absolviert haben (in absoluten Zahlen, sowie Angabe des Prozentsatzes der Mitarbeiter_innen, die noch nicht in Führungskräftepositionen sind).*
 - e. *Gibt es eine Strategie für die Selektion potentieller Führungskräfte?*
 - i. *Falls ja, bitte um kurze Darstellung.*
 - ii. *Falls nein, wieso nicht?*

In meinem Ressort gibt es ein einheitliches Personalentwicklungskonzept, welches ich Ihnen in der Beilage zur Kenntnis bringe.

Zu den Fragen 10 und 12 bis 15:

- *Welche Arten von „Trainings“ bzw. „Weiterbildungen“ (iSv. Aneignen neuer Fähigkeiten, Kenntnisse, Werte, um den aktuellen Job besser auszuüben) können Ihre Mitarbeiter_innen in Anspruch nehmen, und wie sind diese ausgestaltet?*
- *Bei welchen Ausbildungseinrichtungen bzw. –organisationen haben Ihre Mitarbeiter_innen „Trainings“ bzw. „Weiterbildungen“ – im weiten Sinne, d.h. jegliche Art von Fortbildung iSd. Frage 10 – absolviert? (Bitte um genaue Auflistung aller Ausbildungseinrichtungen bzw. „Bildungsanbieter_innen“) sowie der absolvierten Kurse und Programme.)*

- *Haben Sie Ihren Mitarbeiter_innen angeboten, Trainings bzw. Weiterbildungen in den folgenden Bereichen zu absolvieren?*
 - „Open Innovation“
 - „Human-Centered Design“
 - „Design thinking“
 - Prozessinnovation & Prozessdesign
 - „Change Management“
 - „Leadership“
 - Weiterbildungen zu neuen Technologien (Artificial Intelligence, Decentralized Ledgers/Blockchain, Augmented & Virtual Reality)
 - „Open Government“ (insb. Open Data, Open Access, offene Standards und Schnittstellen)
 - Datenschutz

(Beantwortung der Frage 13 sowie der folgenden Fragen 13 a) und 13 b) bitte getrennt für jeden der obigen Punkte.)

 - a. Falls ja, haben Sie auch aktiv Anreize gesetzt, damit Ihre Mitarbeiter_innen an entsprechenden Trainings bzw. Weiterbildungen teilnehmen bzw. welche Anreize haben Sie gesetzt?
 - b. Falls nein, ist die Einführung entsprechender Trainings bzw. Weiterbildungen in den folgenden Bereichen geplant bzw. bis wann sollen Ihre Mitarbeiter_innen die Möglichkeit erhalten, an entsprechenden Trainings bzw. Weiterbildungen teilzunehmen?
 - i. Falls die Einführung entsprechender Trainings bzw. Weiterbildungen in den folgenden Bereichen nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
- *Gibt es Trainings bzw. Weiterbildungen in anderen Bereichen, die Ihrer Meinung nach das Innovationspotential Ihres Ministeriums erhöhen?*
 - a. Falls ja, welche Bereiche wären das?
- *Haben Ihre Mitarbeiter_innen die Möglichkeit, kostenlosen Zugang zu bestehenden eLearning Plattformen zu nützen, um sich selbstständig weiterzubilden (z.B. Lynda, Khan Academy, Pluralsight, Coursera, Udacity) bzw. zu welchen eLearning-Plattformen haben Ihre Mitarbeiter_innen Zugang?*
 - b. Falls ja, haben Sie auch aktiv Anreize gesetzt, damit ihre Mitarbeiter_innen entsprechende Plattformen nützen (z.B. im Hinblick auf Vergütung, Karriereperspektiven)?
 - c. Falls nein, ist die Einführung eines kostenlosen Zugangs für eLearning Plattformen für Ihre Mitarbeiter_innen geplant bzw. bis wann sollen Ihre Mitarbeiter_innen entsprechende Zugänge erhalten?
 - i. Falls die Einführung eines kostenlosen Zugangs für eLearning Plattformen für Ihre Mitarbeiter_innen nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)

Die Bediensteten werden vorrangig durch das Trainings- und Weiterbildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes in fachgerechter Weise betreut, da dieses dem tatsächlichen Bedarf kontinuierlich angepasst wird.

Darüber hinaus stehen den Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall grundsätzlich sämtliche auf dem freien Markt verfügbare Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten offen, wenn ein dienstliches Interesse gegeben ist. Dies umfasst ebenso die unter den Punkten 13, 14 und 15 genannten Bereiche.

Die Auflistung aller Ausbildungseinrichtungen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bmvit in Anspruch genommen wurden, würden einen zu hohen Verwaltungsaufwand verursachen.

Zu Frage 11:

- *Wer entscheidet bzw. wie wird entschieden, welche/r Mitarbeiter_in welche Trainings bzw. Weiterbildungen absolviert? Gibt es verpflichtende Gespräche zwischen Führungskräften (gemeint ist jede/r Mitarbeiter_in, der/dem andere Mitarbeiter_innen unterstellt sind bzw. zuarbeiten, z.B. Abteilungsleiter_innen) und Mitarbeiter_innen, um Trainings und Weiterbildungen möglichst sinnvoll und effektiv zu gestalten?*
 - a. *Falls es keine verpflichtenden Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiter_innen gibt, um Trainings und Weiterbildungen möglichst sinnvoll und effektiv zu gestalten, wieviel % Ihrer Führungskräfte führen solche Gespräche mindestens 2 mal jährlich mit Ihren Mitarbeiter_innen durch?*

Im Rahmen der regelmäßig durchzuführenden verpflichtenden Mitarbeitergespräche werden zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen die kurz- und mittelfristig zu absolvierenden Entwicklungsmaßnahmen abgesprochen.

Zu Frage 16:

- *Haben Ihre Mitarbeiter_innen die Möglichkeit, sich in Bereichen weiterzubilden, die (unter Umständen) nicht unmittelbar mit ihren aktuellen Stellen zusammenhängen (z.B. Lernen neuer Sprachen, „Soft Skills“, Weiterbildungen im IKT-Bereich)?*
 - a. *Falls ja, welche Bereiche wären das?*

Auf die Verbesserung der soft skills, dem Erlernen von Fremdsprachen und Weiterbildungen im IKT-Bereich wird besonderes Augenmerk gelegt. So finden z.B. ständige Sprachkurse für Englisch und Französisch im Haus statt, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen stehen.

Zu Frage 18:

- *Wieviel Geld (in EUR) hat Ihr Ministerium in den letzten 10 Jahren – pro Jahr – in die „Weiterbildung“ und „Entwicklung“ Ihrer Mitarbeiter_innen investiert? (Bitte sofern möglich, getrennte Angaben für Kosten der „Trainings“ bzw. „Weiterbildung“, sowie für Kosten der „Personalentwicklung“).*

Das Ministerium hat in den letzten Jahren jährlich etwa 300.000 Euro für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen investiert. Eine Trennung von Kosten für Trainings, Weiterbildung und Personalentwicklung ist nicht möglich, da erstgenannte als Teil der Personalentwicklung gesehen werden.

Zu Frage 20:

- *Wie viele Mitarbeiter_innen haben seit 2010 pro Jahr eine „Bildungskarenz“ in Anspruch genommen?*
 - a. *Setzen Sie aktiv Anreize damit Mitarbeiter_innen Bildungskarenzen in Anspruch nehmen (z.B. bessere Karrierechancen bzw. finanzielle Anreize)?*
 - b. *In welchen Bereichen haben sich diese Mitarbeiter_innen im Rahmen der Bildungskarenz fortgebildet?*

Karenzen, die von Bediensteten mit der Absicht in Anspruch genommen werden, eine persönliche Fort- und Weiterbildung durchzuführen (sogenannte Bildungskarenzen), werden nicht gesondert statistisch erfasst. Um die gegenständliche Anfrage für den angefragten Zeitraum beantworten zu können, bedürfte es einer Einzelfallauswertung in Form einer Durchsicht aller Personalakten der Bediensteten, die im angefragten Zeitraum eine sonstige KARENZ im Sinne des BDG 1979 bzw. VBG angetreten haben. Es wird daher um Verständnis ersucht, dass ich von der Beantwortung dieser Frage aufgrund des damit verbundenen unvertretbar hohen Verwaltungsaufwandes Abstand nehmen muss.

Zu den Fragen 23 und 26:

- *Worin sieht das Ministerium die größten Herausforderungen in den Bereichen:*
 - „Human Resources Management“
 - „Recruiting“
 - „Trainings“ bzw. „Fortschritte“ von Mitarbeiter_innen
 - „Entwicklung“ von Mitarbeiter_innen
 - „Performance Management“
- *Würde Ihrem Ministerium eine gesetzliche Grundlage für die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter_innen dabei helfen, die Fortbildung und Entwicklung Ihrer Mitarbeiter_innen zu verbessern? (Siehe beispielsweise die Gesetzgebungstätigkeit in Südkorea seit den 40er-Jahren.) Falls ja, was wären aus Ihrer Sicht zentrale Punkte eines solchen Gesetzes?*

Dem Fragerecht gemäß Art. 52 B-VG und § 90 des Geschäftsordnungsgesetzes 1975 unterliegen nur Handlungen und Unterlassungen (vgl. Morscher, Die parlamentarische Interpellation, 1973, 434 f.; Nödl, Parlamentarische Kontrolle, 1995, 104 f.; Atzwanger/Zögernitz, Nationalrat-

Geschäftsordnung, 1999, 366). Kein Gegenstand des Interpellationsrechts sind daher bloße Meinungen (auch Rechtsmeinungen).

Zu Frage 25:

- *Ist künftig geplant, die „Weiterbildungen“ und „Entwicklungen“ von Mitarbeiter_innen gemeinsam mit anderen Ministerien durchzuführen bzw. abzustimmen, um z.B. den Aufbau von persönlichen Beziehungen zwischen den Ministerien zu fördern und damit potentiell die sektorenübergreifende Zusammenarbeit zu stärken? (Bitte um getrennte Beantwortung für die Bereiche „Weiterbildung“ und „Entwicklung“.)*
- Falls ja, gibt es bereits einen entsprechenden Plan? Wie sieht dieser Plan aus?*
 - Falls nein, wieso nicht? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung eines Plans entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)*

Gemeinsame Ausbildungsveranstaltungen haben schon bisher anlassbezogen stattgefunden. Die Ausbildungseinrichtung der Verwaltungsakademie bietet grundsätzlich gemeinsame Ausbildungsveranstaltungen.

Beilage

Ing. Norbert Hofer

