



Herrn  
Präsident des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

Mag.<sup>a</sup> Beate Hartinger-Klein  
Bundesministerin

Stubenring 1, 1010 Wien  
Tel: +43 1 711 00 – 0  
Fax: +43 1 711 00 – 2156  
Beate.Hartinger-Klein@sozialministerium.at  
www.sozialministerium.at  
DVR: 0017001

**GZ: BMASGK-10001/0239-I/A/4/2018**

Wien, 4.6.2018

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 624/J der Abgeordneten Stephanie Cox, Kolleginnen und Kollegen** wie folgt:

**Fragen 1 und 2:**

Die **strategische Ausrichtung des Personalwesens** im Sozialministerium findet unter Berücksichtigung bundeseinheitlicher finanzieller und personeller (Einsparungs-)Vorgaben (Personalplan) und Leitprinzipien (Wirkungsorientierte Verwaltungsführung) sowie interner Grundsätze und Gegebenheiten auf Ebene der einzelnen Handlungsfelder (Personalführung, Personalplanung, Personalentwicklung, Personalkommunikation, Personalverwaltung, Personalorganisation etc.) statt.

Insbesondere muss in allen Bereichen auch der *demographischen Entwicklung/Altersstruktur* innerhalb der Belegschaft Rechnung getragen werden.

Der **Personaleinsatz** erfolgt daher zielgerichtet und effizient. Dies soll durch verschiedene Grundsätze gewährleistet werden:

- Die Aufgabenschwerpunkte werden durch Festlegung von wirkungsorientierten Zielen im Rahmen des Budgets und durch Zielvereinbarungen der einzelnen Organisationen festgelegt.
- Das vorhandene Personal wird durch das Angebot von Personalentwicklungs- und Ausbildungsmaßnahmen zur Wahrnehmung von Entwicklungsmöglichkeiten motiviert und auf allfällige Aufgabenänderungen zielgerichtet vorbereitet.
- Das vorhandene Personal wird durch gesundheitsfördernde Maßnahmen, Maßnahmen zur Gestaltung einer altersgerechten Arbeitswelt sowie Maßnahmen zur Vereinbar-

keit von Beruf und Familie an das Ressort gebunden und möglichst lange im Arbeitsprozess gehalten.

- Durch eine gezielte Rekrutierung und ein professionelles Management der Bewerbungen sowie eine spezifische Auswahl werden qualifizierte Fachkräfte aufgenommen, es erfolgt ein Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen dem bestehenden und dem neuen Personal.
- Es erfolgt eine aufgabengerechte („intelligente“) Einsparung von Personal, wobei insbesondere bei Neuaufnahmen die Altersschichtung (Gefahr der Überalterung) berücksichtigt wird.
- Der hohe Anteil an begünstigten Behinderten bei den Beschäftigten soll aufrechterhalten werden.
- Ein weiblicher Führungskräfteanteil von zumindest 50 % wird angestrebt.

Die Eckpunkte der **Rekrutierungsstrategie** im Sozialministerium stellen sich wie folgt dar:

- Die Aufnahme von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Matura bzw. akademischer Ausbildung (v1, v2) erfolgt in erster Linie durch Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten nach öffentlicher Bekanntmachung und unter Berücksichtigung festgelegter interner Grundsätze (z.B. Testung vor Aufnahme, Bewährungskontrolle).
- Die Abdeckung des Bedarfs an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für den Fachdienst und mittleren Dienst (v3, v4) erfolgt in erster Linie durch Übernahme von gut qualifizierten und bewährten Lehrlingen, die im Ressort ausgebildet wurden.
- Personal, das nicht durch die Aufnahme von Verwaltungspraktikanten und Verwaltungspraktikantinnen oder Übernahme von Lehrlingen rekrutiert werden kann, soll im Regelfall durch befristete Ersatzkraftaufnahmen gewonnen werden.
- Die Ausschreibung frei werdender Planstellen erfolgt zunächst intern sowie durch Bekanntgabe in der Jobbörse des Bundes bzw. unter Einbindung des Mobilitätsmanagements des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport. Kann eine Stelle intern nicht besetzt werden, erfolgt unter Einhaltung der Vorgaben der Planstellenbesetzungsverordnung 2012 eine externe Ausschreibung.
- Sämtliche externe Bewerber und Bewerberinnen (auch für das Verwaltungspraktikum und Lehrausbildungen) werden einem Eignungsscreening unterzogen.

Als Instrument zur Umsetzung der Erfordernisse der Personalplanung und –entwicklung hat sich in meinem Ressort seit Jahren das Instrument des „**Personalkontraktes**“ zwischen Präsidium und Fachsektionen bewährt. Ausgehend von den strategischen Vorgaben der Arbeitsplanung und den ressourcenseitigen Vorgaben der Personalpläne wird jährlich die Umsetzung der erforderlichen Einsparquoten des Ressort sowie der Personalentwicklungs- bzw. Rekrutierungsbedarf vereinbart.

Die Einsparungsvorgaben gemäß Personalplan für die einzelnen Sektionen ergeben sich aus der Relation des Personalstandes der einzelnen Sektionen zueinander. Mit jeder Sektionsleitung werden Gespräche mit dem Ziel der Festlegung einer einvernehmlichen Lösung und daraus resultierend eines verbindlichen Kontraktes mit der jeweiligen Sektion durchgeführt. Die Kontrakte werden im Rahmen der jährlichen Planungszyklen geschlossen und den Veränderungen angepasst. Sie bilden die Grundlage für die entsprechenden Umsetzungen innerhalb der Sektionen und legen erforderlich Maßnahmen hinsichtlich des Wissensmanagements bei erwartbaren Abgängen bzw. wenn möglich entsprechende Rekrutierung von Neuzugängen fest.

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

Hinsichtlich dieser Fragen verweise ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport.

**Frage 6:**

Die Besetzung von Führungspositionen erfolgt nach den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes 1989.

Aufgrund der mehrmaligen Änderungen der Zusammensetzung meines Bundesministeriums stellt die Darstellung aller Besetzungen von Führungspositionen seit dem Jahr 2004 einen unvertretbar hohen Verwaltungsaufwand dar.

**Fragen 9, 10 und 11:**

Basierend auf den Vereinbarungen des jährlichen Personalkontraktes werden laufend die unmittelbar erforderlichen kurz- und mittelfristigen Aus- und Weiterbildungserfordernisse bzw. das erforderliche Wissensmangement in den Fachbereichen festgelegt.

Der Fokus liegt auf internen, fachspezifischen Ausbildungen und orientiert sich an den fachlichen Anforderungen, die im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung bestehen, sowie an den Bedürfnissen der Bediensteten, um sie bei der Weiterbildung, Persönlichkeitsbildung und Karriereplanung aktiv zu fördern und zu unterstützen. Durch Kooperationen mit der Verwaltungsakademie des Bundes und anderen Ausbildungseinrichtungen wird den Ressortmitarbeiterinnen und Ressortmitarbeitern eine breite Palette an Aus- und Weiterbildungen ermöglicht.

Im Rahmen der jährlich in Umsetzung der strategischen Vorgaben zu führenden verpflichtenden Mitarbeitergespräche wird zwischen der unmittelbaren Führungskraft und dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin festgelegt, was der zu erreichende Ausbildungs- und Weiterbildungsbedarf ist. Es ist vorgesehen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter jährlich zumindest eine Aus- bzw. Weiterbildung absolviert.

Darüber hinaus bestehen gesetzliche Verpflichtungen und Richtlinien, die Ressortmitarbeiter und Ressortmitarbeiterinnen zu erfüllen haben. Beispielsweise besteht die Verpflichtung, die Grundausbildung (Ausbildungspläne entsprechend der Einstufung) innerhalb eines zeitlich vorgegebenen Rahmens zu absolvieren.

Weiters werden (stellvertretende) Führungskräfte spätestens bei Funktionsübernahme von der Personalentwicklungsabteilung dem internen „Führungskräfteerlangang“ zugewiesen oder die Absolvierung anderer vergleichbarer Führungskräfteausbildungen empfohlen.

Im Zuge der Implementierung neuer Arbeitsmethoden und Prozesse, in deren Rahmen neue Werkzeuge zur Anwendung kommen, werden zielgerichtet entsprechende Ausbildungen angeboten und absolviert.

Um darüber hinausgehende Bedürfnisse der jeweiligen Fachbereiche zu identifizieren, ist in jeder Sektion des Ressorts eine Bildungskontaktperson eingerichtet, welche sektionsinterne Bildungsbedürfnisse ortet und zur weiteren Veranlassung an die Personalentwicklungsabteilung weiterleitet.

**Frage 12:**

Aufgrund der mehrmaligen Änderungen der Zusammensetzung meines Bundesministeriums stellt die Darstellung sämtlicher Ausbildungseinrichtungen bzw. –organisationen inklusive der absolvierten Kurse und Programme seit dem Jahr 2004 einen unvertretbar hohen Verwaltungsaufwand dar.

**Frage 13, 14 und 16:**

Auf Trainings und Weiterbildungen der aufgelisteten Themengebiete wird intern hingewiesen. Sie sind zum Teil Gegenstand der spezifischen Aus- und Weiterbildung von Nachwuchsführungskräften bzw. Expertinnen und Experten.

- "Open Innovation" ⇒ **Nein**
- "Human-Centered Design" ⇒ **Nein**
- "Design thinking" ⇒ **Ja**
- Prozessinnovation & Prozessdesign ⇒ **Ja**
- "Change Management" ⇒ **Ja**
- "Leadership" ⇒ **Ja**
- Weiterbildungen zu neuen Technologien ⇒ **Ja**
- "Open Government" ⇒ **Ja**
- Datenschutz ⇒ **Ja**

Der Aus- und Weiterbildungsmarkt wird regelmäßig gründlich sondiert, um Ausbildungsangebote für fachliche Erfordernisse zu bedienen. Zukunftsträchtige Themen wie z.B. Arbeit 4.0, Wissensmanagement, Change Management, Innovationsmanagement, Design Thinking werden bei den Angeboten für die Aus- und Weiterbildung berücksichtigt.

Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche können darüber hinaus auch andere Schwerpunkte, wie z.B. im Bereich der Digitalisierung oder anderen Themenschwerpunkten ausgewählt werden. Auf die Erfüllung der Ausbildungsbedürfnisse von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird in diesem Zusammenhang besonders geachtet. So bilden beispielsweise Sprachkurse, Rhetorikausbildungen, gesundheitsfördernde Weiterbildungen, Kurse zur Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen und Aus- und Weiterbildung im Persönlichkeitsbereich wichtige Eckpunkte bei der Aus- und Weiterbildung. Hier sind die Kurse der Verwaltungsakademie des Bundes herauszustreichen, welche ein breites Spektrum der gelisteten Bereiche durch ihr Ausbildungsangebot abdeckt.

**Frage 15:**

In meinem Ressort werden derzeit nur sehr selektiv und vor allem im Zusammenhang mit der Einführung von neuen Arbeitsmethoden IT-Unterstützte Ausbildungen angeboten. Eine generalisierte Öffnung und Unterstützung ohne entsprechende Verankerung in der Personalentwicklung besteht derzeit nicht.

Darüber hinaus plant mein Ressort als Pilotressort die Implementierung einer neuen Ausbildungssoftware, bei der auch die Integration von e-learning Tools möglich sein wird.

**Frage 17:**

Die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften ist ein zentraler Bestandteil der Aus und Weiterbildung in meinem Ressort. Die Ausbildung im Bereich der entsprechenden Managementkompetenzen und anderen Ausbildungszielen erfolgt in erster Linie an der VAB. Darüber hinaus nehmen regelmäßig Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Masterlehrgängen (z.B. FH Campus, Salzburg Business School) oder sonstigen universitären Weiterbildungen

teil, die - sofern ein entsprechendes dienstliches Interesse besteht - zum Teil oder ganz durch das Ressort finanziert werden.

Durch die Änderungen der Zusammensetzung meines Bundesministeriums wurde die Anzahl absolvierter Führungskräfte trainings nicht einheitlich gesondert statistisch erfasst. Um die gegenständliche Anfrage beantworten zu können, bedürfte es einer Einzelfallauswertung. Es wird daher um Verständnis ersucht, dass ich von der Beantwortung dieser Anfrage aufgrund des damit verbundenen unvertretbar hohen Verwaltungsaufwandes Abstand nehmen muss.

**Frage 18:**

Aufgrund der mehrmaligen Änderungen der Zusammensetzung meines Bundesministeriums stellt die Darstellung aller Kosten für Weiterbildung und Entwicklung der letzten 10 Jahre einen unvertretbar hohen Verwaltungsaufwand dar.

**Frage 19:**

Für Bedienstete des Bundes besteht generell die Möglichkeit, ein Sabbatical nach § 78e Beamten-Dienstrechtsgesetz bzw. § 20a Vertragsbedienstetengesetz zu beantragen bzw. mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.

Weiters bietet sich Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Option, den Fachhochschullehrgang „Public Management“ am FH Campus Wien bzw. den Lehrgang der Universität Salzburg zu absolvieren.

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen meines Ministeriums haben ferner die Möglichkeit, folgende Programme zu absolvieren:

**Auslandspraktika in EU-Mitgliedstaaten (in den öffentlichen Verwaltungen von Finnland, Schweden, Deutschland, Italien, Slowenien und Großbritannien) (durchschnittlich zwei bis acht Wochen):**

Auf Grundlage von entsprechenden Übereinkommen koordiniert das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport fachbezogene Auslandspraktika für österreichische Bundesbedienstete sowie Praktikumsaufenthalte in der österreichischen Bundesverwaltung für Bewerberinnen und Bewerber aus den Partnerländern. Die Auslandspraktika zielen darauf ab, die Bediensteten mit den jeweiligen Verwaltungsstrukturen und -abläufen in den Partnerländern vertraut zu machen sowie Erfahrungen und Good Practices in den spezifischen Arbeitsbereichen zu sammeln und auszutauschen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen im Rahmen des Aufenthalts im Gastland in größtmöglichem Umfang in die Arbeit der aufnehmenden Behörde integriert werden.

**Austauschprogramm zwischen Bund und Ländern/Praktika in den österreichischen Bundesländern (zwei Wochen bis sechs Monate):**

Ziel des Programmes ist es, den Bediensteten Gelegenheit zu bieten, vertiefte Kenntnisse über die Verwaltungsabläufe der aufnehmenden Behörde in ihrem jeweiligen Verwaltungsbereich zu erlangen und insbesondere die Rahmenbedingungen, Strukturen, Good Practices und Arbeitsabläufe durch praktische Erfahrungen am Arbeitsplatz näher kennenzulernen.

**Praktika/Tätigkeit in den Institutionen der Europäischen Union:****a. Berufliche Weiterbildung für öffentlich Bedienstete bei der Europäischen Kommission (drei bis sechs Monate)**

Die Europäische Kommission bietet öffentlich Bediensteten die Teilnahme am European Commission's National Experts on Professional Training Programme (E.C.N.E.P.T.P.)- Programm zur beruflichen Weiterbildung nationaler Sachverständiger an. Das Programm zielt darauf ab, die Bediensteten mit den jeweiligen Verwaltungsstrukturen und – abläufen einer Generaldirektion der Europäischen Kommission vertraut zu machen sowie Erfahrungen in den spezifischen Arbeitsbereichen zu sammeln und auszutauschen.

**b. Tätigkeit als „Abgeordnete Nationale Sachverständige“ bei Institutionen der EU (zwei bis vier Jahre)**

Stellen für „Abgeordnete Nationale Sachverständige“ werden in erster Linie von der Europäischen Kommission und dem Rat der EU ausgeschrieben. Abgeordnete nationale Sachverständige kommen befristet, in der Regel bis zu vier Jahre für die in der Ausschreibung umrissene spezialisierte Tätigkeit, zum Einsatz. Ein aufrechtes Dienstverhältnis von mindestens 12 Monaten ist unabdingbare Voraussetzung für eine Bewerbung. Die Weiterzahlung der Bezüge/des Gehaltes übernimmt der Dienstgeber.

**c. Erasmus Public Administration Programme (EPA) – Kurzzeitpraktika für öffentlich Bedienstete bei den Europäischen Organen (acht Tage)**

Das Erasmus Public Administration Programme (EPA) – Kurzzeitpraktika für öffentlich Bedienstete bietet Jungakademikerinnen und Jungakademikern des Bundes, der Länder und der Gemeinden die Möglichkeit der Absolvierung eines Kurzzeitpraktikums bei den Europäischen Organen. Das Praktikum zielt darauf ab, den Bediensteten aus den Verwaltungen der Mitgliedstaaten Gelegenheit zu geben, sich mit den EU- Entscheidungsfindungs-verfahren vertraut zu machen. Sie haben die Möglichkeit im Rahmen eines achttägigen Praktikums die EU-Institutionen kennen zu lernen und ein 2,5 tages Job-shadowing in ihrem Fachbereich durchzuführen.

Die Programme werden allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen regelmäßig bekanntgemacht bzw. sind (De-tail-)Informationen dazu im Webportal des öffentlichen Dienstes [www.oeffentlicherdienst.gv.at](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at) zugänglich. Für die An- und Abreise kann allenfalls Sonderurlaub gewährt werden.

Die Inanspruchnahme der Programme wurde im angefragten Zeitraum (2010 bis dato) nicht einheitlich gesondert statistisch erfasst. Auch aufgrund der Änderung der Zusammensetzung meines Bundesministeriums wäre die Nacherfassung einer solchen Darstellung mit unverhältnismäßig hohem Verwaltungsaufwand verbunden, sodass von einer Beantwortung Abstand genommen werden muss.

**Frage 20:**

Karenzen, die von Bediensteten mit der Absicht in Anspruch genommen werden, eine persönliche Fort- und Weiterbildung durchzuführen (sogenannte Bildungskarenzen), wurden im angefragten Zeitraum vor allem auch im Hinblick auf die mehrmaligen Änderungen der Zusammensetzung meines Bundesministeriums nicht einheitlich gesondert statistisch erfasst. Um die gegenständliche Anfrage für den angefragten Zeitraum beantworten zu können, bedürfte es einer Einzelfallauswertung in Form einer Durchsicht aller Personalakte der Bediensteten.

teten, die im angefragten Zeitraum eine sonstige Karenz im Sinne des BDG bzw. VBG angetreten haben. Es wird daher um Verständnis ersucht, dass ich von der Beantwortung dieser Anfrage aufgrund des damit verbundenen unvertretbar hohen Verwaltungsaufwandes Abstand nehmen muss.

**Fragen 23 und 26:**

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) bzw. Einschätzungen.

**Frage 25:**

Das Sozialministerium ist an ressortübergreifende Maßnahmen in den genannten Bereichen interessiert. Ein weiterer Ausbau der bestehenden Angebote und Arbeitsgruppen zur Nutzung von Synergien und Vernetzung der Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist wünschenswert, wobei die Zuständigkeit für die strategische Umsetzung im BMÖDS liegt.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.<sup>a</sup> Beate Hartinger-Klein

