



**Vizekanzler**  
**Heinz-Christian Strache**  
Bundesminister

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

GZ: BMöDS-11001/0034-I/A/5/2018

Wien, am 05. Juni 2018

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische  
**Anfrage Nr. 619/J der Abgeordneten Stephanie Cox, Kolleginnen und Kollegen** nach den  
mir vorliegenden Informationen wie folgt:

**Fragen 1, 2, 19 und 25:**

- *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)
  - 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?)
- Ist künftig geplant, die "Weiterbildungen" und "Entwicklungen" von Mitarbeiter/inne/n 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".)
- a. Falls ja, gibt es bereits einen entsprechenden Plan? Wie sieht dieser Plan aus?
  - b. Falls nein, wieso nicht? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung eines Plans entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)

Vorweg darf ich zu diesem Fragenkomplex festhalten, dass in den einzelnen Ressorts ungeachtet ihrer - den jeweiligen Aufgabenstellungen und Zielsetzungen der obersten Organe entsprechend - unterschiedlichen Ausrichtungen, klare HR-strategische Ansätze festzustellen sind. Im Bereich Personalplanung wurden diese durch die Einführung der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung und die Notwendigkeit unterstützt, vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Belegschaft und gleichzeitigen Einsparungsvorgaben mit den vorhandenen budgetären Mitteln und eine effiziente Aufgabenerfüllung sicherzustellen.

Die HR-Strategien der Ressorts werden insbesondere in deren Umsetzung durch die Initiierung, Entwicklung sowie Weiterentwicklung von Maßnahmen und Instrumenten des strategischen Personalmanagements nun durch das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMÖDS) koordinierend begleitet. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Recruiting, Personalplanung und -bewirtschaftung inkl. dem Mobilitätsmanagement, Personalcontrolling und Personalentwicklung.

Dazu gehört selbstverständlich auch die erweiterte Anwendung und Weiterentwicklung von entsprechenden IT-Lösungen und neuen Technologien in Abstimmung mit den anderen zuständigen Ressorts, um einerseits den personalressourcenspezifischen Herausforderungen erfolgreich begegnen und andererseits den Bürgern und Unternehmen ein optimiertes Service anbieten zu können.

Diesbezügliche Projekte befinden sich teilweise in Konzeption, in fortführender Umsetzung bzw. werden in enger Kooperation zwischen den Ressorts als neue Vorhaben noch heuer in Angriff genommen.

Die Gewährleistung standardisierter Vorgangsweisen und Bereitstellung moderner Tools ist bei diesen Vorhaben, jeweils unter Berücksichtigung der ressortspezifischen Besonderheiten und rechtlichen Notwendigkeiten der unterschiedlichen Verwaltungsbereiche, gerade auch aus Synergiegründen eine wesentliche Zielsetzung.

Es können somit bereits heute in bestimmten Bereichen gesamthafte HR Strategien identifiziert werden. Eine Gesamtstrategie für die Bundesverwaltung wird sich im Laufe der Legislaturperiode verstärkt zeigen. Im Bereich des BMÖDS ist diese Strategie aufgrund der neuen Zusammensetzung der Aufgaben und Ziele logischerweise noch im Aufbau begriffen.

Zu den hier angesprochenen Schwerpunkten :

### **Recruiting**

Die Gewährleistung einer objektiven Personalaufnahme und einer qualitativ hochwertigen Auswahlentscheidung kennzeichnet die Personalauswahl für den Bundesdienst. Für alle Aufnahmen in den Bundesdienst gelten bestimmte Regelungen, die im Ausschreibungsgesetz 1989 festgelegt sind.

Entsprechend dem jeweiligen Anforderungsprofil werden geeignete Methoden zur Erfassung der benötigten Fähigkeiten und Eigenschaften ausgewählt bzw. weiterentwickelt.

Dabei kommen u.a. folgende Methoden zum Einsatz:

- Leistungstests am PC
- Beobachtung von Verhaltenskompetenzen in realitätsnahen Situationen – Module aus sogenannten "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.

### **Personalentwicklung:**

Es kann festgehalten werden, dass sich im öffentlichen Dienst insgesamt eine moderne Personalentwicklung mit ressortspezifischen Ausprägungen etabliert hat.

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

Im Rahmen der Zuständigkeit für allgemeine Personalangelegenheiten gemäß dem Bundesministeriengesetz 1986 kommt eine Reihe von aufeinander abgestimmten Instrumenten des Personalmanagements zum Einsatz, die in ihrer bundesweiten Anwendung den strategischen Rahmen für das Personalmanagement des Bundes bilden (z.B. Personalplan, Jobbörse der Republik Österreich, Mobilitätsmanagement, jährliches Mitarbeiter/innengespräch, regelmäßige Mitarbeiter/innenbefragungen, Verwaltungssakademie des Bundes, Wissensmanagement, Bundesbedienstetenschutz und Gesundheitsförderung, Gleichbehandlungsrecht, Controlling, Berichte).

#### **Aus- und Weiterbildung:**

Der Bund als Arbeitgeber bietet ein reichhaltiges zielgerichtetes Aus- und Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzt vielfältige Instrumente der Personalentwicklung ein.

An Seminaren der Verwaltungssakademie des Bundes nehmen neben Mitarbeiter/inne/n des Bundes auch Mitarbeiter/innen von anderen Gebietskörperschaften teil. Die weiteren bestehenden Verwaltungsschulen in einzelnen Ressorts decken zusätzlich allgemeine und ressortspezifische Bedarfe im Bereich Aus- und Weiterbildung ab (zB Sicherheitsakademie - SIAK, Bundesfinanzakademie – BFA, etc..).

Eine optimierte Abstimmung bei der Definition der gemeinsamen Bedarfe, bei der Entwicklung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen bis hin zur einschlägigen akademischen Ausbildung verdient auch aus Synergiegründen in dieser Legislaturperiode einen besonderen Fokus und ist deshalb aktuell Gegenstand von Überlegungen im angesprochenen Projektsegment.

#### **Mobilität:**

Erfahrungserwerb und -erweiterung und dadurch eine Erhöhung der Innovationskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesdienstes werden ressortspezifisch unterstützt.

Seitens meines Ressorts werden die dienstrechtlichen Rahmenbedingungen für Rotationen, Praktika und Entsendungen (zB als nationale Expertinnen und Experten zu Einrichtungen im Rahmen der Europäischen Integration, bei Twinningprojekten, Austauschprogrammen mit anderen Mitgliedstaaten oder zu einem Aus- und Fortbildungszwecken zu einem anderen inländischen Rechtsträger, Praktikum in der Wirtschaft) initiiert. Dabei wird nicht nur zur Vorbereitung des entsprechenden Rahmens von meinem Ressort beigetragen, sondern auch die Umsetzung in Form von Programmangeboten unterstützt. Entsprechende praktische Erfahrungen außerhalb der Verwaltung sind auch in Bezug auf die Besetzung von Führungspositionen im Bundesdienst ausdrücklich erwünscht.

Darüber hinaus trägt auch die interne Mobilität zu Erfahrungstransfer und damit Stärkung der Innovationskraft im Bundesdienst bei. Die interne Mobilität wird durch die beim BMÖDS

angesiedelte Jobbörse der Republik Österreich mit ihrem Bereich der bundesinternen Interessentensuche wesentlich unterstützt.

Im Rahmen der Grundausbildung der Bundesbediensteten, die jeweils auf Basis einer ressortspezifischen Verordnung erfolgt, sind u.a. auch verpflichtende Rotationen in andere Verwaltungsbereiche vorgesehen. Auch außerhalb der Grundausbildung besteht jederzeit die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Rotationen, Praktika, Teilnahme an Austauschprogrammen oder Entsendungen zu Weiterbildungszwecken und Erfahrungszugewinn zu ermöglichen.

Mit dem österreichweiten Service des Mobilitätsmanagements gibt der Bund seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance zu beruflicher Weiterentwicklung und Veränderung. Bundesmitarbeiterinnen und Bundesmitarbeiter können Karriereprofile anlegen, die den Pool der Karrieredatenbank bilden. Personalstellen des Bundes suchen nach Interessentinnen und Interessenten für eine frei gewordene Stelle, wobei auch das Mobilitätsmanagement um Unterstützung ersucht werden kann. 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 im Sinne eines koordinierenden Kapazitätsmanagements.

Die enge Kooperation mit anderen Ressorts sowie ein fortlaufender Austausch insbesondere zu Zwecken der Identifikation von Best Practice-Beispielen sowie von Benchmarks ist integraler Bestandteil der Arbeit der zuständigen Stellen meines Ressorts. Die Möglichkeiten der Bediensteten für Kompetenzerweiterung durch Austausch- und andere PE-Programme können und sollen erweitert werden.

Nähere Informationen zu den Leistungen meines Ressorts finden Sie auf der Website [www.oeffentlicherdienst.gv.at](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at).

**Frage 3:**

- *Welche Maßnahmen werden unternommen, um Bewerber/innen für offene Stellen anzusprechen? Gibt es besondere Maßnahmen für die Ansprache von Bewerber/inne/n in schwer zu besetzenden Berufsfeldern (z.B. Softwareentwickler/innen)? (Bitte getrennte Beantwortung für die Besetzung von Einstiegspositionen und Führungspositionen.)*

Die Jobbörse der Republik Österreich (<https://www.jobboerse.gv.at/>) bietet ein modernes IT-gestütztes Recruiting. Die Abteilung für Personalentwicklung und Mobilitätsförderung des BMÖDS nimmt auch regelmäßig an Karriere- und Berufsinformationsmessen sowie einschlägigen Veranstaltungen an Universitäten und Fachhochschulen teil und informiert dort über die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Bundesverwaltung sowie bei der EU.

In Kooperation mit [www.whatchado.com](http://www.whatchado.com) werden die Tätigkeiten von Bundesbediensteten vorgestellt. Die Videos wie auch Beschreibungen von Berufsbildern sind auch auf [www.jobboerse.gv.at](http://www.jobboerse.gv.at) und <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/> abrufbar.

Offene Stellen werden teilweise auch über den Facebook-Account des BMÖDS beworben.

Im Rahmen der budgetären Möglichkeiten werden im Fall von größeren Ausschreibungen immer wieder auch redaktionelle Beiträge und Inserate zu den Karrieremöglichkeiten beim Bund und bei der EU in den Karrierebeilagen von Tageszeitungen geschaltet.

**Frage 4:**

- *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?)*

Es darf hier auf die gesetzlichen Bestimmungen zum Verwaltungspraktikum im Vertragsbedienstetengesetz 1948 (§§ 36a - 36d VBG) verwiesen werden, wobei dieses Instrument den vorliegenden Informationen entsprechend im Rahmen der bestehenden Ressourcen aktiv eingesetzt wird. Die Bekanntmachung der Verwaltungspraktika erfolgt ebenfalls über die oben angeführten Kanäle.

Auf die Weiterentwicklung der in dieser Frage angesprochenen HR-Instrumente wird angesichts der auf die öffentliche Verwaltung zukommenden Herausforderungen zu fokussieren sein.

**Frage 5:**

- *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/inne/n und Nicht-Akademiker/inne/n 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?)*

Das Thema Gleichbehandlung und die mit diesem im engen Konnex stehenden Maßnahmen im Bereich Diversity Management stehen auf der rechtlichen Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Ausschreibungsgesetzes 1989.

Weiters sind hier als Instrumente das Gendercontrolling gemäß § 5 Personalkapazitätscontrollingverordnung 2013, der Gleichbehandlungsbericht gemäß § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, der Einkommensbericht gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Crossmentoringprogramm, ein spezielles Programm zur Förderung von weiblichen Nachwuchsführungskräften, zu nennen.

Betreffend Menschen mit Behinderung wird auf die zweimal jährlich veröffentlichten Berichte an den Ministerrat über die Beschäftigungsentwicklung von Behinderten und auf <https://www.bundessache.at/> verwiesen. Die Differenzierung nach Geschlechtern ist in der Berichterstattung dargestellt.

#### **Frage 6:**

- *Wie viele und welche Führungspositionen (i.S.v. 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.)*

Grundsätzlich wird auf das verwiesen, nach welchem vorgegangen wird. Auf die obigen Ausführungen zum Thema Recruiting wird verwiesen.

Seit der Errichtung meines Ressorts mit 8. Jänner 2018 kam es zu keiner Besetzung nach den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes. Ich ersuche um Verständnis, dass eine detaillierte Auflistung für davorliegende Zeiträume wegen des damit verbundenen zu hohen Verwaltungsaufwandes nicht erfolgen kann, wobei auch darauf hinzuweisen ist, dass derartige Erhebungen im Hinblick auf die Vielzahl an Ressortverschiebungen, die es in diesem Zeitraum gegeben hat, auch zu keinen aussagekräftigen Ergebnissen führen würden.

**Frage 7:**

- *Gibt es besondere Maßnahmen, um „Quereinsteiger/inne/n“ (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?*
- Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen.*
  - Falls nein, sind solche Maßnahmen künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Maßnahmen erarbeitet und implementiert werden?*
    - 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?)*
  - Messen Sie bereits den Anteil von Quereinsteiger/inne/n unter Ihren Mitarbeiter/inne/n?*
    - Falls ja, wie hoch ist der Anteil solcher von Ihrem Ministerium beschäftigten Quereinsteiger/inne/n?*
    - i. 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?)*

Die öffentliche Ausschreibung der Stellen und Führungspositionen erfolgt im Rahmen der bereits erwähnten Jobbörse des Bundes auf Basis der Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes 1989. Die Bewerbung steht allen Interessierten offen.

2015 erfolgte eine Neuregelung des gesamten Anrechnungsregimes für die besoldungsrechtliche Einstufung, sodass einschlägige Vordienstzeiten von bis zu 10 Jahren im Hinblick auf die aufzunehmende Tätigkeit im Bundesdienst auf die besoldungswirksame Zeit anrechenbar sind. Eine Evaluierung der diesbezüglichen Bestimmungen ist geplant. Der Anteil von Quereinsteiger/inne/n wird bislang nicht gemessen.

**Frage 8:**

- *Gibt es Maßnahmen, um sicherzustellen, dass offene Stellen möglichst allen Bürger/inne/n offenstehen?*
- Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen*
  - Falls nein, sind solche Maßnahmen künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Maßnahmen erarbeitet und implementiert werden?*
    - 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?)*
  - Bitte in diesem Zusammenhang insb. um Beantwortung der Frage, ob „informelle Bildung“ (z.B. selbständige 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?

Auf die Jobbörse der Republik Österreich (<https://www.jobboerse.gv.at/>) und das Ausschreibungsgesetz 1989 wird erneut verwiesen. Die Bewerbung steht allen Interessierten offen.

Die erforderliche Qualifikation ergibt sich aus den dienstrechtlichen Vorschriften und den Stellenanforderungen, die in der Jobbörse ausgewiesen werden. Sie wird entsprechend der jeweils veröffentlichten Stellenausschreibung vielfach durch einen formellen Abschluss (zB eines einschlägigen Studiums), aber auch durch Berufserfahrung und berufliche Aus- und Weiterbildung oder durch informelle Bildung nachgewiesen. Dies gilt sowohl für Einstiegsverwendungen als auch für Führungspositionen. Diesbezügliche IT-Projekte zur Weiterentwicklung des Bildungsmanagements sind im Bereich des IT-Personalmanagements in Vorbereitung bzw. Umsetzung.

#### **Frage 9, 10 sowie 12 bis 18:**

- Gibt es eine einheitliche und übergeordnete "Trainings-" bzw. "WeiterbildungsStrategie" (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?)
- 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?
- a. Falls ja, haben Sie auch aktiv Anreize gesetzt, damit Ihre Mitarbeiter/innen entsprechende Plattformen nützen (z.B. im Hinblick auf Vergütung, Karriereperspektiven)?
  - b. 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?)
- 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", Weiterbildung im IKT-Bereich)?
- a. Falls ja, welche Bereiche wären das?
- Wie wird die „Entwicklung“ von Mitarbeiter/inne/n gefördert? Gibt es eine übergeordnete Strategie für die "Entwicklung" von Mitarbeiter/inne/n (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 Führungskräftelepositionen sind, Führungskräftetrainings (inkl. einer Auflistung, welcher Führungskräftetrainings) absolviert haben (in absoluten Zahlen, sowie Angabe des Prozentsatzes der Mitarbeiter/innen, die noch nicht in Führungskräftelepositionen sind).*
  - e. *Gibt es eine Strategie für die Selektion potentieller Führungskräfte?*
    - i. *Falls ja, bitte um kurze Darstellung.*
    - ii. *Falls nein, wieso nicht?*
- *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“).*

Als zuständiger Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport liegt mir die Entwicklung und Förderung der einzelnen Mitarbeiter/innen besonders am Herzen. Gerade in einem neu errichteten Ressort ist es wichtig, die Motivation und die Identifikation mit der Organisation zu stärken.

Primäre Anlaufstelle und Hauptansprechpartner für Weiterbildungsmaßnahmen ist die in meinem Ressort angesiedelte Verwaltungsakademie des Bundes (VAB), die allen Bundesmitarbeiter/inne/n offensteht und deren vielfältiges Seminarangebot von allen Mitarbeiter/inne/n und Führungskräften wahrgenommen werden kann.

Eine Vielzahl der in der Anfrage angeführten Bereiche wird durch das von der VAB angebotene Programm abgedeckt. Sofern für die Mitarbeiter/innen darüberhinausgehender Weiterbildungsbedarf besteht, wird auch ermöglicht, an externen Seminaren und Trainings teilzunehmen.

Darüber hinaus werden auch ressortinterne Schulungen ermöglicht, um jene Bereiche, die von der VAB nicht angeboten werden oder wo aus Sicht des Ressorts spezieller Weiterbildungsbedarf besteht, abzudecken, um so noch gezielter auf die Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen eingehen zu können. Interne Weiterbildungsmaßnahmen sind aktuell in Ausarbeitung, wobei zuvor der entsprechende Bedarf zu erheben ist.

Eine Angabe von Weiterbildungskosten der letzten 10 Jahre ist im Fall des BMÖDS nicht möglich, da das Ressort erst seit dem 8. Jänner 2018 besteht.

#### **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/inne/n gibt, um Trainings und Weiterbildungen möglichst sinnvoll und effektiv zu gestalten, wieviel % Ihrer Führungskräfte führen solche Gespräche mindestens 2 mal jährlich mit Ihren Mitarbeiter/inne/n durch?*

Die Auswahl der Aus- und Weiterbildungen treffen Mitarbeiter/innen und deren Vorgesetzte im Einvernehmen. Nach Einbindung der Personalvertretung erfolgt die Genehmigung in der für Aus- und Weiterbildung zuständigen Fachabteilung.

Verpflichtende Gespräche, wonach Vorgesetzte einmal jährlich mit jeder Mitarbeiterin bzw. jedem Mitarbeiter ein Mitarbeiter/innengespräch zu führen haben, sind im § 45a BDG geregelt.

**Frage 20:**

- *Wie viele Mitarbeiter/innen haben seit 2010 pro Jahr eine „Bildungskarenz“ in Anspruch genommen?*
- Setzen Sie aktiv Anreize, damit Mitarbeiter/innen Bildungskarenzen in Anspruch nehmen (z.B. bessere Karrierechancen bzw. finanzielle Anreize)?*
  - 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 im Bund nicht gesondert statistisch erfasst.

Um die gegenständliche Anfrage für den angefragten Zeitraum beantworten zu können, bedürfte es einer Einzelfallauswertung und damit einer Durchsicht aller Personalakte der Bediensteten, die im angefragten Zeitraum eine „sonstige KARENZ“ im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 bzw. Vertragsbedienstetengesetzes 1948 angetreten haben. Es wird daher um Verständnis ersucht, dass ich von der Beantwortung dieser Frage aufgrund des damit verbundenen hohen Verwaltungsaufwandes Abstand nehmen muss.

**Frage 21:**

- *Gibt es bereits oder sind in Zukunft „Government Accelerators“ oder ähnliche Programme geplant?*
- Falls ja, beschreiben Sie bitte in Kürze die Programme*

Das GovLabAustria ist ein von BMÖDS und Donau-Universität Krems betriebenes Innovationslabor für den öffentlichen Sektor, welches als Inkubator für komplexe Innovationsprojekte fungiert. Es ermöglicht, 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. Nähere Informationen finden Sie unter [www.govlab.austria.gv.at](http://www.govlab.austria.gv.at).

Mit dem Österreichischen Verwaltungspreis, der von meinem Ressort 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. Nähere Einzelheiten zum Österreichischen Verwaltungspreis 2017 und den Gewinnerprojekten sind auf der Webseite [www.oeffentlicherdienst.gv.at](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at) im Bereich „Verwaltungsinnovation > Wettbewerbe > Österreichischer Verwaltungspreis > Verwaltungspreis 2017“ ersichtlich.

Die Konferenz „Innovate - Konferenz zum Innovationsmanagement im öffentlichen Sektor“ ermöglicht Führungskräften der Verwaltung, österreichischen und internationalen Expertinnen und Experten aus Verwaltung und Privatwirtschaft einen gebietskörperschaftsübergreifenden Ideen- und Erfahrungsaustausch. Nähere Informationen unter <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation/innovate.html>

**Frage 22:**

- *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/inne/n und b) Führungskräften gemessen wird?)*
    - i. *Bitte in diesem Zusammenhang auch um Beantwortung der Frage, ob jede/r Mitarbeiterin 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?)*

Die gesamte österreichische Bundesverwaltung wird seit 2013 wirkungsorientiert gesteuert (Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung – Performance-informed budgeting).

Dieses Performance Management System stellt die obersten Prioritäten von Politik/Bundesverwaltung in Form von Wirkungszielen dar und kaskadiert diese über Globalbudgetmaßnahmen und die ressortinternen Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne auf die darunterliegenden Ebenen bis hin zu den einzelnen Mitarbeiter/inne/n (wirkungsorientierte Mitarbeiter/innengespräche). Der Ziel- und Maßnahmenerfolg wird über eine umfassende Kennzahlenarchitektur gemessen und zum 31. Oktober eines jeden Jahres in Form eines Berichtes an den Nationalrat übermittelt (Online unter [www.wirkungsmonitoring.gv.at](http://www.wirkungsmonitoring.gv.at)).

Nähere Informationen zur wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung unter [https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte\\_verwaltung/index.html](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/index.html)

Diese Instrumente werden gerade evaluiert und weiterentwickelt.

**Fragen 23 und 26:**

- *Worin sieht das Ministerium die größten Herausforderungen in den Bereichen:*
- „Human Ressources Management“
  - „Recruiting“
  - „Trainings“ bzw. „Fortschritte“ von Mitarbeiter/inne/n
  - „Entwicklung“ von Mitarbeiter/inne/n
  - „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).

**Frage 24:**

- *Gibt es in den folgenden Bereichen eine Abstimmung mit anderen Ministerien?*
- „Human Ressources Management“
  - „Recruiting“
  - „Trainings“ bzw. „Fortschritte“ von Mitarbeiter/inne/n
  - „Entwicklung“ von Mitarbeiter/inne/n
  - „Performance Management“

Eine Abstimmung findet selbstverständlich fortlaufend auf unterschiedlichsten Ebenen der Verwaltung und in unterschiedlichsten Formaten statt (Veranstaltungen, Plattformen, interministerielle Arbeitsgruppen und Projekte).

Heinz-Christian Strache

