

Präsident des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Wien, am 6. Juni 2018

Geschäftszahl (GZ): BMDW-10.101/0066-IM/a/2018

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 613/J betreffend "Förderung von Mitarbeiter\_innen zur Erhöhung des Innovationspotentials", welche die Abgeordneten Stephanie Cox (BA), Kolleginnen und Kollegen am 6. April 2018 an mich richteten, stelle ich fest:

**Antwort zu den Punkten 1, 2, 9, 10, 12, 13, 16 und 17 der Anfrage:**

- *Gibt es in Ihrem Ministerium eine einheitliche und übergeordnete Human Resources Management-Strategie?*
  - *Falls ja, wie sieht diese Strategie aus?*
  - *Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?*
    - *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.)*
  - *Falls ja, wie sieht diese Strategie aus?*
  - *Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?*
    - *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 eine einheitliche und übergeordnete "Trainings-" bzw. "Weiterbildungs-Strategie" (iSd. Frage 10)?*
  - *Falls ja, wie sieht diese aus?*
  - *Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?*
    - *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.)*

- Falls ja, haben Sie auch aktiv Anreize gesetzt, damit Ihre Mitarbeiter\_innen an entsprechenden Trainings bzw. Weiterbildungen teilnehmen bzw. welche Anreize haben Sie gesetzt?
- 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?
  - 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?)
- 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)?
  - Falls ja, welche Bereiche wären das?
- Wie wird die "Entwicklung" von Mitarbeiter\_innen gefördert? Gibt es eine übergeordnete Strategie für die "Entwicklung" von Mitarbeiter\_innen (iSd. Vorbereitung auf künftige Positionen)?
  - Falls ja, wie sieht diese aus?
  - Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?
    - 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?)
  - 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.
  - 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).
  - Gibt es eine Strategie für die Selektion potentieller Führungskräfte?

- *Falls ja, bitte um kurze Darstellung.*
- *Falls nein, wieso nicht?*

Das strategische und bedarfsorientierte Human-Resources-Management im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ist auf drei Säulen aufgebaut und wird durch strategisches Personalcontrolling in Form einer Balanced Scorecard unterstützt.

### **1. Personalplanung und -bewirtschaftung:**

Oberstes Ziel ist, als Dienstleister und Dienstbehörde den steigenden Aufgaben und Anforderungen mit beschränkten Ressourcen gerecht zu werden. Dies geschieht durch bedarfsorientierte Ressourcenzuteilungen, interne Umschichtungen und selektive Neuaufnahmen. Unter anderem werden auch strukturierte Jahreszielgespräche mit den Leiterinnen und Leitern der Sektionen betreffend der Ressourcenplanung geführt.

### **2. Personalentwicklung:**

Oberstes Ziel ist, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben optimal zu qualifizieren und zu motivieren. Dies geschieht durch eine Aus- und Weiterbildungsplanung und durch Karriere- und Laufbahnförderungsmaßnahmen.

### **3. Organisationsentwicklung und Verwaltungsreform:**

Oberstes Ziel ist, die Organisation und Ablaufstrukturen den sich ändernden inhaltlichen Anforderungen bei begrenzten Ressourcen anzupassen sowie ressortspezifische und bundesweite ressortrelevante Reformmaßnahmen zu unterstützen.

Mein Ressort ist stets bemüht, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeder Verwendungs- und Entlohnungsgruppe die bestmögliche Aus- und Weiterbildung mit Hilfe von speziell und individuell zugeschnittenen Seminaren bzw. Workshops oder Vorträgen zu ermöglichen. Die zentralen Schwerpunkte bilden im Kalenderjahr 2018 einerseits auf Grund der Neuausrichtung des Ressorts das Thema Digitalisierung, andererseits auf Grund der Vorsitzführung während der EU-Ratspräsidentschaft relevante Themen wie etwa Sprach-Einzelcoachings.

Des Weiteren wird durch das interne System der Lerncredits für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverbindlich der Anreiz geschaffen, das vorgegebene Weiterbildungsziel zu erreichen.

Zusätzlich zu den Ausbildungsprogrammen der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meines Ressorts eine Vielzahl von Fortbildungsmöglichkeiten bei unterschiedlichen Ausbildungseinrichtungen bzw. -organisationen geboten. Diesbezüglich ist für die Jahre 2015 bis 2017 auf die Beantwortungen der parlamentarischen Anfragen Nr. 7677/J und 11621/J der XXV. Gesetzgebungsperiode sowie 286/J der XXVI. Gesetzgebungsperiode zu verweisen.

Es besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort auch die Möglichkeit an Weiterbildungen an der VAB ebenso wie intern teilzunehmen, welche nicht unmittelbar mit den Aufgaben des aktuellen Arbeitsplatzes zusammenhängen.

#### **Antwort zu den Punkten 3 bis 5, 7, 8, 21, 22 und 24 der Anfrage:**

- 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. SoftwareentwicklerInnen)? (Bitte getrennte Beantwortung für die Besetzung von Einstiegspositionen und Führungspositionen.)
- Gibt es "Traineeships" oder ähnliche Förderprogramme, um (junge) Talente anzu ziehen 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).)
  - Falls ja, wie sind diese Programme ausgestaltet und wie werden diese Programme kommuniziert bzw. vermarktet?
  - Falls nein, ist die Erarbeitung und Implementierung solcher Programme künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Programme erarbeitet und implementiert werden?
    - 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?*
  - 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 die Diversität Ihrer Mitarbeiter\_innen?
    - 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).
    - 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, 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?*
  - 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\_innen unter Ihren Mitarbeiter\_innen?
  - Falls ja, wie hoch ist der Anteil solcher von Ihrem Ministerium beschäftigten Quereinsteiger\_innen?
  - 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?
  - 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).
    - Falls ja, beschreiben Sie bitte abschließend (sofern dies möglich ist) welche informellen Bildungsangebote anerkannt werden.
    - 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?
  - Falls ja, beschreiben Sie bitte in Kürze die Programme.
- Gibt es (eine) übergeordnete Performance Management-Strategie(n)?
  - 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?)

- 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?
- Falls nein, ist die Erarbeitung einer solchen Strategie künftig geplant bzw. bis wann soll eine solche Strategie erarbeitet werden?
  - 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 Ressources Management"
  - "Recruiting"
  - "Trainings" bzw. "Fortschreibungen" von Mitarbeiterinnen
  - "Entwicklung" von Mitarbeiterinnen
  - "Performance Management"

Dazu ist auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport zu verweisen.

### **Antwort zu Punkt 6 der Anfrage:**

- 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?
  - Wie erfolgt grundsätzlich die Neubesetzung solcher Führungspositionen bzw. wer entscheidet über die Besetzung?
  - Bei wievielen dieser Neubesetzungen wurde die Entscheidung von einer unabhängigen Kommission getroffen oder bestätigt?
  - Gibt es Aufzeichnungen der Gründe für die jeweilige Personalentscheidung?
  - Wurden die nachbesetzten Führungspositionen öffentlich ausgeschrieben? Falls ja, wo wurden die Stellen ausgeschrieben? (Bitte um getrennte Auflistung pro Führungsposition.)

Eine Erhebung aller erfolgten Besetzungen der letzten 14 Jahre ist aufgrund der zahlreichen Kompetenzänderungen aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht möglich.

Es darf jedoch festgehalten werden, dass die Neubesetzungen bzw. Ausschreibungen von Führungspositionen auf Grundlage des Ausschreibungsgesetzes 1989 erfolgten und erfolgen, weshalb auf dieses zu verweisen ist.

**Antwort zu Punkt 11 der Anfrage:**

- *Wer entscheidend 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?*
  - *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 jährlichen gesetzlich vorgeschriebenen Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter wird eine Vereinbarung über die Aus- und Weiterbildung im kommenden Kalenderjahr getroffen.

**Antwort zu den Punkten 14 und 15 der Anfrage:**

- *Gibt es Trainings bzw. Weiterbildungen in anderen Bereichen, die Ihrer Meinung nach das Innovationspotential Ihres Ministeriums erhöhen?*
  - *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?*
  - *Falls ja, haben Sie auch aktiv Anreize gesetzt, damit Ihre Mitarbeiter\_innen entsprechende Plattformen nützen (z.B. im Hinblick auf Vergütung, Karriereperspektiven)?*

- 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?
  - 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?)

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort unterstützt jede Form der Weiterbildung, welche für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben notwendig ist. Jeder Bereich, in dem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort weiterbilden, wird als Bereicherung und Erhöhung des Innovationspotenzials des Ressorts angesehen.

#### **Antwort zu Punkt 18 der Anfrage:**

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

Auf Grund der zahlreichen Kompetenzverschiebungen und damit verbundenen Personalstandsänderungen im Zuge von Regierungsumbildungen können für den angefragten Zeitraum keine vergleichbaren Zahlen dargestellt werden.

#### **Antwort zu Punkt 19 der Anfrage:**

- 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)?
  - Falls ja, bitte beschreiben Sie kurz alle relevanten Programme, sowie die Anreize, die Sie Mitarbeiter\_innen bieten, um solche Programme zu absolvieren. Wie viele Mitarbeiterinnen haben seit 2010 pro Jahr entsprechende Program-

*me 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.)*

- *Falls nein, ist die Erarbeitung und Implementierung solcher Programme künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Programme erarbeitet und implementiert werden?*
  - *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?)*

Zusätzlich zu den Ausbildungsprogrammen der VAB besteht in meinem Ressort je nach Bedarf die Möglichkeit, an Austauschprogrammen etwa zu europäischen (z.B. Europäische Kommission), anderen staatlichen oder internationalen Einrichtungen teilzunehmen. Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort wird auch weiterhin bemüht sein die Absolvierung solcher Austauschprogramme zu gewähren.

#### **Antwort zu Punkt 20 der Anfrage:**

- *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?*

Bildungskarenz im klassischen Sinne ist im BDG 1979 bzw. VBG 1948 nicht normiert und das AVRAG findet keine Anwendung. Es ist jedoch gemäß § 75 BDG 1979 bzw. § 29b VBG 1948 möglich, einen Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge aus beliebigem Anlass zu beantragen. Grundsätzlich werden die (bundes-)internen Fortbildungsmöglichkeiten als ausreichend angesehen.

**Antwort zu den Punkten 23 und 26 der Anfrage:**

- *Worin sieht das Ministerium die größten Herausforderungen in den Bereichen:*
  - "Human Ressources Management"
  - "Recruiting"
  - "Trainings" bzw. "Fortschritte" von Mitarbeiterinnen
  - "Entwicklung" von Mitarbeiterinnen
  - "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?*

Diese Fragen betreffen keinen Gegenstand der Vollziehung des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort.

**Antwort zu Punkt 25 der Anfrage:**

- *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?)*

Mein Ressort wird auch künftig alle Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben notwendig sind, fördern und unterstützen. Im Übrigen ist auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport zu verweisen.

Dr. Margarete Schramböck



