

Hartwig Löger
Bundesminister für Finanzen



Herrn Präsidenten
des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Wien, am 1. Juni 2018
GZ. BMF-310205/0052-GS/VB/2018

Sehr geehrter Herr Präsident!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 617/J vom 6. April 2018 der Abgeordneten Stephanie Cox, Kolleginnen und Kollegen beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Eingangs wird festgehalten, dass zu den Ausführungen zu 1. bis 5., 7. bis 19., 21. und 22., sowie 24. und 25. zusätzlich auf die Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J vom 6. April 2018 durch den Herrn Bundesminister für Öffentlichen Dienst und Sport verwiesen werden darf.

Zu 1.:

Seit mehr als zehn Jahren gibt es im Bundesministerium für Finanzen (BMF) eine gesamthafte Ressortstrategie, wo auch Aussagen zum Personalmanagement enthalten sind. Sie stellt die Basis für die Leistungssteuerung dar, deren Umsetzung im jährlichen Performance Management-Prozess erfolgt. Dies erfolgt in Form von Zielvereinbarungen, die auf § 45a BDG beruhen und sich an der Strategie orientieren.

Ein wesentliches Element der Human Resources-Strategie stellt die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, welche auf den Säulen Engagement/Motivation, Kompetenzen/Bildung sowie physischer und psychischer Gesundheit beruht. Für dieses Konzept wurde dem BMF im Jahr 2013 ein Verwaltungspreis zuerkannt.

Auf Basis der Gesamtressortstrategie wird derzeit an einer Personalstrategie gearbeitet, die vor der Finalisierung steht.

Zu 2.:

Die Personalarbeit erfolgt auf Basis präziser Daten und Vorhersagen im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen VBÄ-Zielwerte. Gleichzeitig wurde vor bereits mehr als fünf Jahren ein Personalrisikopapier erarbeitet. In diesem erfolgte eine mittel- bis langfristige Analyse der Personalstandentwicklung.

Aufgrund der hohen Personalabgänge wurde intensiv in Personalmarketing investiert, um attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber zu sein. Dies wurde z.B. durch mehrfache Verleihung des Best Recruiters Award, zuletzt 2017/18 in Bronze, bestätigt. Ein strukturiertes und umfassendes Bündel von Maßnahmen stellt sowohl die Präsenz auf den Arbeitsmärkten als auch die Übereinstimmung mit den von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelebten Werten sicher. Ein Handbuch Personalmarketing wurde ebenso ausgearbeitet. Alle mit Recruiting befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden umfassend geschult.

Zu 3.:

Es wurden unterschiedliche Maßnahmen im Sinne eines attraktiven Arbeitgebers etabliert z.B. Talent Management, Mobilitätsförderung, Neufassung der Internetseite Jobs und Karriere inkl. Berufsbildvideos, professioneller Auftritt auf Messen etc.

Zu 4.:

In Kooperation mit dem Bundesministerium für Verfassung, Deregulierung, Rechtsbereinigung und Justiz (BMVDRJ) wurden Rechtspraktika eingerichtet. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der Absolvierung der Lehre Steuerassistenten.

Weiters nutzt das BMF Verwaltungspraktika, um Talente anzuziehen. In Kooperation mit einer Fachhochschule wird der Studiengang Tax Management mit dem Ziel gefördert, fachlich ausgebildeten Nachwuchs für das Ressort zu finden.

Häufig finden Kooperationen mit Hochschulen statt z.B. in Form von gemeinsamen Projekten oder der Übernahme von Bachelor-/Masterarbeitsbetreuungen, um das BMF als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Zu 5.:

Daten diesbezüglich werden umfassend – unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Regelungen insbesondere der DSGVO – erhoben und Führungskräften verfügbar gemacht. Die Erhebung einiger dieser Daten erfolgt auf Basis gesetzlicher Regelungen u.a. des Behinderteneinstellungsgesetzes und des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsplans.

Zu 6.:

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

Von einer detaillierten Auflistung aller im Abfragezeitraum erfolgten Besetzungen von Leitungsfunktionen wird aufgrund des damit einhergehenden unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwandes Abstand genommen.

Zu 7.:

Es darf auf die Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J vom 6. April 2018 durch den Herrn Bundesminister für Öffentlichen Dienst und Sport verwiesen werden.

Zu 8.:

Offene Stellen werden in der Jobbörse der Republik (<https://www.jobboerse.gv.at/>) veröffentlicht.

Ziffer 1.12 der Anlage 1 zum BDG verlangt für Akademikerinnen- und Akademiker-Arbeitsplätze eine formalrechtlich abgeschlossene Hochschulbildung.

Zu 9.:

Bildung im Finanzressort ist in Form eines Stufenbaus aufgebaut und umfasst Lehrlingsausbildung, Grund-, Funktions-, Weiterbildung und akademische Abschlüsse. Das gesamte Bildungssystem des Ressorts wird in einer eigenen Bildungsmanagementrichtlinie geregelt. Daneben bestehen zahlreiche Vorschriften, die Teilbereiche beschreiben. Basis für all diese Regelungen stellt ein umfassendes Kompetenzmodell dar. Derzeit wird daran gearbeitet, alle diese Einzelregelungen in einer Bildungsstrategie zusammen zu fassen.

Zu 10.:

Vor dem Hintergrund des zu 9. genannten Stufenbaus der Bildung stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfassende Bildungsangebote zur Verfügung. Neben den in der ressorteigenen Bundesfinanzakademie angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen wird auch der Besuch von externen Bildungseinrichtungen (z.B. VAB oder auch privatrechtliche Bildungsanbieter) gefördert. Auch die Dienstbehörden selbst agieren als Bildungsanbieter für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zu 11.:

Ein Teil des im § 45a BDG vorgesehenen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräches beschäftigt sich mit der beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insofern werden dabei die Bildungsmaßnahmen vereinbart und im Sinne einer gesamthaften Bildungsplanung in der Folge konsolidiert z.B. sieht die Richtlinie Funktionsausbildung für Außenprüferinnen und Außenprüfer eine verpflichtende Weiterbildung im Ausmaß von 30 Unterrichtseinheiten pro Jahr vor.

Zu 12.:

Die primäre Bildungsanbieterin des Finanzressorts ist die Bundesfinanzakademie (BFA). Daneben fungieren u.a. auch die Dienststellen des Finanzressorts als Bildungsanbieter.

Darüber hinaus werden auch Qualifizierungsangebote außerhalb der BFA – z.B. VAB oder auch private Bildungsanbieter – besucht. Aufgrund der Vielzahl der dazu verbuchten Einzelbelege muss aus Gründen der Verwaltungsökonomie von einer detaillierten Aufzählung der einzelnen Veranstaltungen Abstand genommen werden, da deren Erhebung einen unzumutbaren Verwaltungsaufwand darstellen würden.

Zu 13. und 14.:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, sich in all diesen Themen weiterzuentwickeln, wenn dies der jeweilige Arbeitsplatz verlangt und dies im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräch vereinbart wurde.

Darüber hinaus haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Projekt Innovations-Mentoring des BKA (jetzt BMöDS) teilgenommen.

Zu 15.:

Das Finanzressort betreibt eine eigene Lernplattform im Rahmen eines umfassenden Lernmanagementsystems auf SAP-Basis. Dort stehen derzeit zahlreiche e-learning-Angebote allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlos zur Verfügung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über eine moderne IT-Ausstattung, sodass auch der Zugang zu den o.g. Plattformen über Internet zugänglich ist.

Die Eintragung der absolvierten Kurse erfolgt in E-BM (elektronisches Bildungsmanagement) und ist somit in der Bildungshistorie erfasst, sodass auch ein umfassendes Bildungscontrolling ermöglicht wird.

Es gibt keine spezielle Vergütung für die Absolvierung von Maßnahmen, aber Berücksichtigung bei der Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zu 16.:

Fachunabhängige Anforderungen im Sinne von „Soft Skills“, IT-Anwendungen etc. sind auf der Basis des im Ressort verwendeten Kompetenzmodells integrierter Bestandteil der jeweiligen Arbeitsplatz-Beschreibungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben somit die Möglichkeit, sich in diesen Bereichen umfassend weiterzubilden, um auch die Anforderungen zukünftiger Arbeitsplätze erfüllen zu können („fit für morgen“).

Zu 17.:

Die Förderung der beruflichen Entwicklung im Finanzressort basiert auf einem Talent Management Konzept, das unterschiedliche strategieorientierte Maßnahmen beinhaltet. Die berufliche Entwicklung wird gemäß § 45a BDG jährlich im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräch thematisiert, im Führungskreis abgestimmt und fließt in die Bildungsplanung der folgenden Periode ein. Die entsprechenden Rechtsgrundlagen finden sich in den §§ 33, 45, 45a und 280 BDG.

Basierend auf künftigen Pensionsprognosen, werden Nachwuchsprogramme in der Zentraleitung und in den Regionen angeboten. Für diese gibt es keine ausformulierte „Strategie“, aber vordefinierte Standards, die den Zugang zu diesen Programmen regeln. Da diese Programme bereits seit 2003 österreichweit laufen, wird aus Gründen der Verwaltungsökonomie von einer detaillierten Aufzählung Abstand genommen, da deren Erhebung einen unzumutbaren Verwaltungsaufwand darstellen würde.

Zu 18.:

Im Falle von Bildungsmaßnahmen fallen unterschiedliche Kosten an. So verfügt das Finanzressort mit seinen mehr als 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über eine eigene BFA, in der zahlreiche interne Trainerinnen und Trainer tätig sind. In zahlreichen Arbeitsplätzen ist die Weitergabe von Wissen Teil der jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibung, eine eigene Abteilung für Personalentwicklung koordiniert alle diese Bestrebungen. Schließlich ist auch zu berücksichtigen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Bildungsmaßnahmen Kosten in Form von Opportunitätskosten verursachen. Ich ersuche um Verständnis, dass vor diesem Hintergrund eine detaillierte Beantwortung dieser Frage nicht möglich ist.

Zu 19.:

Nicht zuletzt werden im Rahmen des Talent Managements unterschiedlichste Maßnahmen zur Mobilitätsförderung angeboten; so z.B. interne Rotationen, Praktika in der Wirtschaft, Entsendungen zu internationalen Organisationen. Dazu werden alle dienstrechtlich vorgesehenen Möglichkeiten (wie z.B. Sabbatical) genutzt.

Zu 20.:

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

Zu 21.:

Auf EU-Ebene findet laufend ein fachlicher Austausch statt. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zwischen den Ressorts in ressortübergreifenden Themen z.B. der Bildungseinrichtungen der einzelnen Ressorts, im Bereich IT-Anwendungen.

Zu 22.:

Bereits seit 2006 – und somit lange vor der im Jahr 2013 für die gesamte österreichische Bundesverwaltung eingeführte Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung – existiert im BMF ein Performance-Management-System mit folgenden Elementen: Strategieentwicklung, jährliche Zielvereinbarungen, jährliches Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräch, Feedbacksysteme. Das gesamte System ist im Intranet dokumentiert und veröffentlicht. Im jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Gespräch wird die individuelle Zielerreichung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die jeweilige Führungskraft evaluiert.

Im Jahr 2017 wurde ein 360°-Feedback für Führungskräfte pilotiert. Aktuell erfolgen eine Evaluierung und Entscheidung über die weitere Vorgangsweise.

Zu 23.:

Es darf angemerkt werden, dass die vorliegenden Fragen keine in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Finanzen fallenden Gegenstände der Vollziehung, insbesondere auch keine Angelegenheiten der Verwaltung des Bundes als Träger von Privatrechten betreffen. Sie sind daher gemäß Artikel 52 B-VG in Verbindung mit § 90 GOG 1975 nicht vom parlamentarischen Interpellationsrecht umfasst.

Zu 24.:

Diese Abstimmung erfolgt u.a. durch die PE-Runden, die vom BMöDS ausgehen. Weiters finden laufend bilaterale Abstimmungen zwischen den Ressorts statt.

Zu 25.:

Gemeinsame Aktivitäten zwischen den Ressorts finden bereits schon heute auf Basis von Verwaltungsübereinkommen laufend statt.

Zu 26.:

Hierzu ist festzuhalten, dass die vorliegenden Fragen keine in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Finanzen fallenden Gegenstände der Vollziehung, insbesondere auch keine Angelegenheiten der Verwaltung des Bundes als Träger von Privatrechten betreffen. Sie sind daher gemäß Artikel 52 B-VG in Verbindung mit § 90 GOG 1975 nicht vom parlamentarischen Interpellationsrecht umfasst.

Der Bundesminister:
Hartwig Löger
(elektronisch gefertigt)

