

612/AB

vom 06.06.2018 zu 623/J (XXVI.GP)

Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Minoritenplatz 5, 1010 Wien
www.bmbwf.gv.at

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

BMBWF-10.000/0057-FV/2018

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 623/J-NR/2018 betreffend „Förderung von Mitarbeiter_innen in Ministerien zur Erhöhung des Innovationspotentials“, die die Abg. Stephanie Cox, BA, Kolleginnen und Kollegen am 6. April 2018 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 und 2, 9 bis 19 sowie 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?)
- 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?
 - 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?
 - a. Falls es keine verpflichtenden Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiter_innen gibt, um Trainings und Weiterbildungen möglichst sinnvoll und effektiv zu gestalten, wieviel % Ihrer Führungskräfte führen solche Gespräche mindestens 2 mal jährlich mit Ihren Mitarbeiter_innen durch?
 - Bei welchen Ausbildungseinrichtungen bzw. -organisationen haben Ihre MitarbeiterInnen „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 weiterzubilden, die (unter Umständen) nicht unmittelbar mit Stellen zusammenhängen (z.B. Lernen neuer Sprachen, Weiterbildung im IKT-Bereich)?
- a. 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)?
- 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 Mitarbeiterinnen investiert? (Bitte, sofern möglich, getrennte Angaben für Kosten der „Trainings“ bzw. „Weiterbildung“, sowie für Kosten der „Personalentwicklung“).
- 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 Mitarbeiterinnen 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_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 sektoren übergreifende 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?)*

Vor dem Hintergrund der öffentlichen Verwaltung als einen wissensbasierten Tätigkeitsbereich, besteht auch im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung großes Interesse an der qualitätsvollen Personalentwicklung und entsprechenden Aus-, Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei stehen Ziele wie etwa Steigerung der Qualifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Förderung von Führung und Motivation, Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung, Verbesserung der kommunikativen Kultur, Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Anstöße zu Mobilitäten im Mittelpunkt der Überlegungen und Maßnahmen. Die permanente Herausforderung Potentiale zu erkennen, zu fördern und zu fordern stellt einen wesentlichen Bereich einer verantwortungsvollen Personalführung dar. In diesem Sinne sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums in Abstimmung mit ihren jeweiligen Vorgesetzten gemeinsam mit den personal(entwicklungs)relevanten Organisationseinheiten aufgerufen, entsprechende Schritte zu setzen. Eine bedarfsoorientierte und zukunftsfähige Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein entscheidender Faktor, sowohl für den Erfolg der Institution, als auch für die Verbesserung der individuellen Einsatzmöglichkeiten und -qualität.

Um eine qualitätsvolle Personalsuche zu gewährleisten und die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, erfolgen alle externen Ausschreibungen von nachzubesetzenden Arbeitsplätzen gemäß Abschnitt VII des Ausschreibungsgesetzes 1989. Die Ausschreibungen enthalten ein Anforderungsprofil, dessen Erfüllung von den Bewerberinnen und Bewerbern in der Bewerbung darzulegen ist. Als weiterer Schritt im Aufnahmeprozess wird ein computerunterstütztes Eignungsscreening durchgeführt, bei dem die Bewerberinnen und Bewerber von der Maximalpunkteanzahl von 1.000 Punkten mindestens 300 Punkte erreichen müssen. Mit den bestgereichten Bewerberinnen und Bewerbern werden in weiterer Folge Bewerbungsgespräche geführt. Dadurch wird den Bewerberinnen und Bewerbern die Chance gegeben, ihre sozialen und fachlichen Kompetenzen im persönlichen Gespräch herauszuarbeiten und darzulegen.

Strategische Ziele für den Bereich Personal- und Organisationsentwicklung wurden vor allem im Rahmen jährlicher Managementklausuren erarbeitet. Aus diesen Zielen, die sich wiederum an übergeordneten Ressortzielen orientierten, wurden konkrete Maßnahmen abgeleitet. Aktuelle Schwerpunkte im Bereich Personalentwicklung sind beispielsweise die Verbesserung der Führungskompetenzen, insbesondere durch die Steigerung der Qualität und des Nutzens des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs.

Hinsichtlich der Personalentwicklungsstrategien bzw. -maßnahmen als auch der Aus-, Fort- und Weiterbildungsstrategien bzw. -programme bzw. -maßnahmen im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung wird darauf hingewiesen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter laufend Anregungen hinsichtlich Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen äußern kann.

Neben aktuellen Schwerpunktsetzungen bietet das Bundesministerium seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern permanent eine Reihe von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, die dem Erwerb bzw. der Erweiterung und Vertiefung fachlicher, methodischer und sozial-kommunikativer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten dienen. Führungskräften wird zur Unterstützung auch Coaching angeboten, Teams können Teamentwicklungen in Anspruch nehmen. Darüber hinaus kommen im Bedarfsfall Supervisionen und Mediationen zur Anwendung.

Personalentwicklungsmaßnahmen werden im Regelfall im Rahmen von jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen vereinbart und anschließend in Abstimmung mit der Personalentwicklung und der Personalvertretung umgesetzt. Neben ressortinternen Angeboten wird das breite Ausbildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Ministerien in Anspruch genommen; bei Bedarf werden auch externe Bildungseinrichtungen besucht. Von einer detaillierten Auflistung muss aufgrund des damit verbundenen zu hohen Verwaltungsaufwands Abstand genommen werden. Change Management, Prozessmanagement, Leadership oder Datenschutz – um hier nur einige Themen anzuführen – waren und sind Teil der Angebotspalette.

Neben der Teilnahme an Präsenzveranstaltungen ist natürlich auch die Nutzung von eLearning möglich. Sofern Weiterbildungen im dienstlichen Interesse liegen, werden hierfür im Regelfall auch die Kosten übernommen und es erfolgt die Teilnahme in der Dienstzeit. Die Einführung von Talent-Management-Programmen ist derzeit in Diskussion.

Aufgrund der mehrmaligen Umbildungen der Ministerien im angefragten zehnjährigen Zeitraum sind konkrete Angaben zu den Ausgaben in diesen Bereichen weder darstellbar, noch wären diese aussagekräftig, dies auch vor dem Hintergrund der dadurch verursachten Veränderungen in den Personalständen der jeweiligen Zentralstellen.

Zu Fragen 3 bis 5, 7 und 8 sowie 24:

- Welche Maßnahmen werden unternommen, um Bewerber_innen für offene Stellen anzusprechen? Gibt es besondere Maßnahmen für die Ansprache von Bewerber_innen in schwer zu besetzenden Berufsfeldern (z.B. Softwareentwickler_innen)? (Bitte getrennte Beantwortung für die Besetzung von Einstiegspositionen und Führungspositionen.)

- Gibt es „Traineeships“ oder ähnliche Förderprogramme, um (junge) Talente anzuziehen bzw. diesen die Möglichkeit zu geben, in Ihrem Ministerium zu arbeiten bzw. die Arbeit in einem Ministerium kennenzulernen? (Bitte um getrennte Darstellung der Programme für Akademiker_innen und Personen ohne höheren Bildungsabschluss (insb. FH, Universität).)
- a. Falls ja, wie sind diese Programme ausgestaltet und wie werden diese Programme kommuniziert bzw. vermarktet?
 - b. Falls nein, ist die Erarbeitung und Implementierung solcher Programme künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Programme erarbeitet und implementiert werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Programme nicht geplant ist, wieso sind solche Programme nicht geplant? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
- Gibt es Maßnahmen, um die Diversität - Im weiten Sinne, dh. sowohl im Hinblick auf Geschlecht, Behinderung, als auch Bildungshintergrund, Arbeitserfahrung u.a. - in der Belegschaft zu erhöhen?
- a. Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen.
 - b. Falls nein, sind solche Maßnahmen künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Maßnahmen erarbeitet und implementiert werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Maßnahmen nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
 - c. Messen Sie bereits die Diversität Ihrer Mitarbeiter_innen?
 - i. Falls ja, nach welchen Kriterien messen Sie und was sind die Ergebnisse der Messung bzw. wie setzen sich die jeweiligen Gruppen zusammen (z. B. Verhältnis von Männern und Frauen allgemein, Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen; Verhältnis von Akademiker_Innen und Nicht-Akademiker_Innen in Führungspositionen).
 - ii. Falls nein, ist die Messung der Diversität künftig geplant bzw. bis wann soll ein entsprechendes Monitoring erarbeitet und implementiert werden?
 - Falls die Messung bzw. die Implementierung eines entsprechenden Monitorings nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
- Gibt es besondere Maßnahmen, um „Quereinsteiger_innen“ (gemeint sind insb. hochqualifizierte Personen, vor allem solche, die vor Ihrem Einstieg in der Privatwirtschaft in Führungspositionen beschäftigt waren) anzusprechen bzw. deren Beschäftigung zu fördern?
- a. Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen.
 - b. Falls nein, sind solche Maßnahmen künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Maßnahmen erarbeitet und implementiert werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Maßnahmen nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
 - c. Messen Sie bereits den Anteil von Quereinsteiger_innen unter Ihren Mitarbeiter_innen?
 - i. Falls ja, wie hoch ist der Anteil solcher von Ihrem Ministerium beschäftigten Quereinsteiger_innen?

- ii. Falls nein, ist ein entsprechendes Monitoring künftig geplant bzw. bis wann soll ein entsprechendes Monitoring erarbeitet und implementiert werden?
- Falls die Messung bzw. die Implementierung eines entsprechenden Monitorings nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
- Gibt es Maßnahmen, um sicherzustellen, dass offene Stellen möglichst allen Bürger_innen offenstehen?
- a. Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen.
 - b. Falls nein, sind solche Maßnahmen künftig geplant bzw. bis wann sollen solche Maßnahmen erarbeitet und implementiert werden?
 - i. Falls die Erarbeitung und Implementierung solcher Maßnahmen nicht geplant ist, wieso ist das so? (Gibt es spezielle Gründe, die der Erarbeitung entgegenstehen? Gibt es praktische oder organisatorische Herausforderungen, die nicht bewältigbar sind?)
 - c. Bitte in diesem Zusammenhang insb. um Beantwortung der Frage, ob „informelle Bildung“ (z.B. 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?
- Gibt es in den folgenden Bereichen eine Abstimmung mit anderen Ministerien?
- „Human Ressources Management“
 - „Recruiting“
 - „Trainings“ bzw. „Fortbildungen“ von Mitarbeiterinnen
 - „Entwicklung“ von Mitarbeiterinnen
 - „Performance Management“

Dazu wird auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J-NR/2018 durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport verwiesen.

Im Rahmen der strategischen Personalentwicklung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung findet das jährliche Cross Mentoring Programm in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport statt. Das Programm spricht vorrangig Frauen an. Erfahrene Führungskräfte unterstützen mit Hilfe von Mentoringstrategien ambitionierte Mitarbeiterinnen bei der persönlichen Weiterentwicklung. Dieses speziell auf Frauen zugeschnittene Entwicklungsprogramm kann dazu beitragen, Frauen den Zugang zu Spitzenfunktionen zu erleichtern. Besonderes Merkmal des Cross Mentoring des Bundes ist, dass erfahrene Führungskräfte als Mentorin bzw. Mentor eine Kollegin (Mentee) eines anderen Ressorts, die sich beruflich weiterentwickeln möchte, unterstützen. Die Mentorinnen und Mentoren vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke.

Im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sind sowohl eine Arbeitsgruppe Gender- und Diversitätsmanagement, als auch eine Arbeitsgruppe Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Durch diverse Veranstaltungen im Rahmen des Bildungsprogrammes wird das Bewusstsein dahingehend noch zusätzlich verstärkt.

Individuelle Maßnahmen im Rahmen des Audit „berufundfamilie“ stärken die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und ermöglichen eine einfachere Rekrutierung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Eine regelmäßige Abstimmung mit anderen Bundesministerien in den Bereichen „Human Ressources Management“, „Recruiting“, „Trainings“ bzw. „Fortschritte“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, „Entwicklung“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie „Performance Management“ findet im Rahmen des „Erfahrungsaustausches PE“ des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport statt.

Zu Frage 6:

- Wie viele und welche Führungspositionen (iSv. jede/r Mitarbeiter_in, der/dem andere Mitarbeiter_innen unterstellt sind bzw. zuarbeiten, z.B. Abteilungsleiter_innen) wurden seit 2004 - pro Jahr - neu besetzt?
 - a. Wie erfolgt grundsätzlich die Neubesetzung solcher Führungspositionen bzw. wer entscheidet über die Besetzung?
 - b. Bei wievielen 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.)

Vorausgeschickt wird, dass das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung erst durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2017 geschaffen wurde. Seit dem Jahr 2004 haben bedingt durch zahlreiche Novellen des genannten Bundesgesetzes mehrfache Kompetenzänderungen stattgefunden. Weiters wird darauf hingewiesen, dass Besetzungen der angefragten Art aufgrund bzw. entsprechend den Anforderungen des Ausschreibungsgesetzes 1989 erfolgen. Von einer detaillierten Darstellung aller erfolgten Besetzungen der letzten 14 Jahre muss daher auch aufgrund des damit verbundenen unzumutbaren Verwaltungsaufwandes Abstand genommen werden.

Zu Frage 20:

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

Karenzen, die von Bediensteten mit der Absicht in Anspruch genommen werden, eine persönliche Fort- und Weiterbildung durchzuführen (sogenannte Bildungskarenzen), werden nicht gesondert statistisch erfasst. Für die Bildungskarenz gewährt der Dienstgeber einen

Seite 9 von 10 zu Geschäftszahl BMBWF-10.000/0057-FV/2018

Karenzurlaub gemäß § 29b VBG. Nur wenn die Bediensteten dem Dienstgeber mitteilen, dass sie dafür eine Unterstützung vom AMS erhalten, wozu sie nicht verpflichtet sind, kann dieser einen solchen Karenzurlaub einer Bildungskarenz zuordnen. Unter diesem Aspekt wird hinsichtlich der Anzahl jener Bediensteten des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung bzw. dessen Vorgängerministerien, die eine Bildungskarenz seit 2010 in Anspruch genommen haben, auf nachstehende Aufstellung hingewiesen:

Jahr	Zahl der Bediensteten (Inanspruchnahme eines Karenzurlaub gemäß § 29b VBG samt Zuordnung zu einer „Bildungskarenz“ entsprechend Bedienstetenmitteilung)
2010	1
2011	0
2012	2
2013	1
2014	4
2015	4
2016	3
2017	5
2018 (bis zum Einlangen der Anfrage)	3

Zu Fragen 21 und 22:

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

Dazu wird auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J-NR/2018 durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport verwiesen.

Zu Fragen 23 und 26:

- *Worin sieht das Ministerium die größten Herausforderungen in den Bereichen:*
 - „Human Ressources Management“
 - „Recruiting“
 - „Trainings“ bzw. „Fortbildungen“ 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?*

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) oder Einschätzungen.

Wien, 5. Juni 2018
Der Bundesminister:

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann eh.

