

An den
Präsidenten des Nationalrats
Mag. Wolfgang SOBOTKA
Parlament
1017 Wien

GZ: BKA-353.110/0032-IV/10/2018

Wien, am 6. Juni 2018

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Cox, Kolleginnen und Kollegen haben am 6. April 2018 unter der **Nr. 622/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Förderung von Mitarbeiter_innen in Ministerien zur Erhöhung des Innovationspotentials gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1, 2, 9, 10 und 17:

- *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.¹)*
 - 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?*

¹ Vgl. Personalbericht 2017; <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB2017.pdf?66rd86> (abgerufen am 21.2.2018).

- 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. "Weiterbildungs-Strategie" (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?
- Wie wird die "Entwicklung"² 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 Führungskräftepositionen sind, Führungskräftetrainings (inkl. einer Auflistung, welcher Führungskräftetrainings) absolviert haben (in absoluten Zahlen, sowie Angabe des Prozentsatzes der Mitarbeiter_innen, die noch nicht in Führungskräftepositionen sind).
 - e. Gibt es eine Strategie für die Selektion potentieller Führungskräfte?
 - i. Falls ja, bitte um kurze Darstellung.
 - ii. Falls nein, wieso nicht?

Ausgerichtet an den Aufgaben und Anforderungen des Hauses besteht eine der zentralen Zielsetzungen des Personalmanagements im Bundeskanzleramt darin,

² Der Begriff der "Entwicklung" von Mitarbeiter_Innen ist stets zu verstehen als die Vorbereitung von Mitarbeiter_Innen auf *künftige* Positionen, die Sie im Rahmen Ihrer weiteren Karriere womöglich bekleiden werden.

personelle Ressourcen durch optimierte Strategien zur Gewinnung und Bindung von Personal bestmöglich zu nutzen.

Die in diesem Zusammenhang identifizierten zentralen Handlungsfelder konzentrieren sich dabei unter anderem auf die Bereiche der (internen und externen) Rekrutierung, der strukturierten Aus- und Weiterbildungsvorhaben sowie auf Personalentwicklungsmaßnahmen in den unterschiedlichen Ebenen. Die Neugewinnung qualifizierter Fach- und Führungskräfte wird dabei im Bundeskanzleramt genauso groß geschrieben wie die Weiterentwicklung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch ihre gezielte Förderung.

Im Bereich der Rekrutierung sollen neben den für den Bund bereits bestehenden Instrumenten der Personalgewinnung (Jobbörse der Republik, gesetzlich vorgesehene Ausschreibungen, usw.) und der Schwerpunktsetzung im Bereich der Lehrlingsausbildung künftig auch alternative Recruiting-Kanäle wie Social Media, webbasierte Bewerbungsprozesse usw. genutzt werden. Das Bundeskanzleramt verfügt außerdem über ein Bewerbermanagement, mit dem alle Recruiting-Abläufe – sowohl intern als auch extern – effizient gestaltet werden. Dadurch ist gewährleistet, dass potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell identifiziert werden und bei zahlreichen Initiativbewerbungen stets der Überblick bewahrt werden kann.

Dem Bundeskanzleramt als modernen und attraktiven Arbeitgeber ist es ein großes Anliegen, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezielte und den Erfordernissen einer innovativen öffentlichen Verwaltung entsprechende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu garantieren. Durch die verpflichtend zu absolvierende Grundausbildung, die eine Vielzahl an Seminaren und Trainings beinhaltet, wird den Bediensteten ein breites Verständnis des öffentlichen Dienstes vermittelt.

Im Sinne der Verwaltungsökonomie wird bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vorrangig auf die Bildungseinrichtungen des Bundes (bspw. Verwaltungsakademie des Bundes, Bundesfinanzakademie) zurückgegriffen, die ein breit gefächertes Aus- und Weiterbildungsangebot (Seminare, Lehrgänge, Trainings, etc.) in unterschiedlichsten Fachgebieten zur Verfügung stellen. Sollte ein Ausbildungs-

bedarf durch die Bildungsanbieter des Bundes nicht abgedeckt werden können, besteht zudem die Möglichkeit, Weiterbildungsmaßnahmen bei externen Anbietern in Anspruch zu nehmen.

Nur durch gezielte Personalentwicklungs- und Fördermaßnahmen können vorhandene Fähigkeiten und Neigungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich mit arbeitsplatzspezifischen Anforderungen in Übereinstimmung gebracht werden.

Eine regelmäßige Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Bediensteten trägt wesentlich dazu bei, vorhandene Potentiale bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen und langfristig bestmöglich einzusetzen. Dabei soll das jährliche Mitarbeitergespräch verstärkt in den Mittelpunkt gestellt werden und als zentrale Basis dieses Austausches eine Plattform bilden, mit der neben dem institutionalisierten Abgleich der individuellen Entwicklungsziele mit den organisatorischen Anforderungen auch strukturierte Zielvereinbarungen getroffen werden sollen.

Insgesamt kann auf den demografischen und sozialen Wandel nur mit einem nachhaltigen Personalentwicklungskonzept erfolgreich reagiert werden. Neben den dargestellten Struktur- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Wiedereinstiegs- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen getroffen, um die Motivation, die Leistungsfähigkeit sowie die Gesundheit der Beschäftigten von ihrer Aufnahme bis zum Ausscheiden aus dem Bundesdienst lebensphasenorientiert zu erhalten und zu fördern.

Die strategische Ausrichtung der genannten Handlungsfelder umfasst die Organisation des Personalbereichs gleichermaßen wie jene der dahinter liegenden Prozesse und soll künftig als kontinuierlicher Zyklus, dessen Aktivitäten aufeinander abgestimmt und regelmäßig zielgerichtet angepasst werden, im Sinne von automationsunterstützten Prozessen auch das Feld der Infrastruktur erfassen.

Vor diesem Hintergrund und der mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2017 geänderten Aufgaben des Hauses wurde in der Personalabteilung des

Bundeskanzleramtes ein neues Referat für Personalentwicklung eingerichtet, das die Weiterentwicklung all der aufgezählten Maßnahmen sowie der Personalentwicklungsstrategie des Bundeskanzleramtes zum Schwerpunkt hat. Ziel ist, durch die strategische Optimierung einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik sowohl Zufriedenheit und Engagement der Bediensteten, als auch den Erfolg des Verwaltungshandeln auf die höchstmögliche Ebene zu bringen.

Zu den Fragen 3, 4, 5, 7, 8, 21, 22 und 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 bereits oder sind in Zukunft "Government Accelerators " oder ähnliche Programme geplant?³*
 - 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) Mitarbeiter_innen 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?).*
- *Gibt es in den folgenden Bereichen eine Abstimmung mit anderen Ministerien?*
 - *"Human Resources Management"*
 - *"Recruiting"*
 - *"Trainings" bzw. "Fortbildungen" von Mitarbeiter_Innen*
 - *"Entwicklung" von Mitarbeiter_Innen*
 - *"Performance Management"*

Es wird auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 619/J vom 6. April 2018 an das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport verwiesen.

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 unabhängigen⁴ Kommission getroffen oder bestätigt?*
 - c. *Gibt es Aufzeichnungen der Gründe für die jeweilige Personalentscheidung?*
 - d. *Wurden die nach besetzten Führungspositionen öffentlich ausgeschrieben? Falls ja, wo wurden die Stellen ausgeschrieben? (Bitte um getrennte Auflistung pro Führungsposition.)*

³ "Government Accelerators" sind ganz allgemein Plattformen bzw. Organisationen für sektorenübergreifende Zusammenarbeit von Mitarbeiter_Innen im öffentlichen Bereich, um in verhältnismäßig kurzer Zeit gesellschaftliche bzw. verwaltungsinterne Herausforderungen zu lösen und z.B. Leuchtturmprojekte umzusetzen oder politische Strategien oder Regulierungen zu verbessern.

⁴ Mit dem Begriff "unabhängig" ist gemeint, dass z.B. keine Abhängigkeits- oder Machtverhältnisse bestehen, die eine unsachliche Beeinflussung der Entscheidung herbeiführen können.

Die Besetzung von Führungspositionen richtet sich nach den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes, nach dem verpflichtend vorzugehen ist.

Eine detaillierte Auflistung sämtlicher Führungspositionen, die seit 2004 neu besetzt wurden, wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden.

Zu Frage 11:

- *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?*

Die Entscheidung, welche Mitarbeiterin/welcher Mitarbeiter welche Trainings- und Weiterbildungen absolviert, wird von dieser/diesem in Abstimmung mit der/dem jeweiligen Vorgesetzten und vor dem Hintergrund der dienstlichen Erfordernisse entschieden. Art und Auswahl der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen richten sich nach dem Bedarf, der sich aus den direkten Interaktionen der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ableiten lässt. Dabei bietet insbesondere das gesetzlich verankerte, jährliche Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräch (§ 45a BDG bzw. § 5 VBG) Raum für die individuelle Besprechung von gewünschten Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Neben den Interessen und Neigungen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Auswahl die Themenfelder des konkreten Arbeitsplatzes bzw. der konkreten Dienststelle maßgeblich.

Zu Frage 12:

- *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.)*

Neben den Ausbildungsangeboten an den Bildungseinrichtungen des Bundes haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes Aus- und Weiterbildungsangebote bei verschiedenen externen Ausbildungseinrichtungen bzw. -organisationen (z. B. in den Bereichen Datenschutz, Erste Hilfe-Ausbildung, Sicherheit) in Anspruch genommen. Eine Auflistung sämtlicher Ausbildungseinrichtungen bzw. -organisationen sowie sämtlicher absolvierter Kurse und Programme wäre mit einem unverhältnismäßigen hohen Verwaltungsaufwand verbunden.

Zu den Fragen 13 und 14:

➤ *Haben Sie Ihren Mitarbeiter_innen angeboten, Trainings bzw. Weiterbildungen in den folgenden Bereichen zu absolvieren?*

- „Open Innovation“⁵
- "Human-Centered Design"⁶
- "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?*

⁵ "Open Innovation ist die gezielte, systematische Öffnung von Innovationsprozessen in Organisationen, seien es Unternehmen (Profit und Non-Profit), Forschungseinrichtungen oder die öffentliche Hand. Verschiedene Open Innovation-Techniken - wie zum Beispiel Crowdsourcing, die Etablierung von User-Communities und Innovationsnetzwerken - bringen neuartige innovative Lösungen, eine Verkürzung der Entwicklungszeiten und eine Reduktion der Entwicklungskosten mit sich. Open Innovation eröffnet im Zeitalter der Digitalisierung neue Wege der Innovation und bringt radikal neue Ideen, indem unübliche Wissensgeber, zum Beispiel User und Experten aus anderen Unternehmen, Regionen oder sogar anderen Branchen, frühzeitig in Innovationsprozesse eingebunden werden. Gezielte Suchprozesse online und offline als auch Selbstselektion (z.B. bei Crowdsourcing) führen neue Innovationspartner zusammen." (www.openinnovation.gv.at).

⁶ "Human centered design (HCD) is a design and management framework that develops solutions to problems by involving the human perspective in all steps of the problem-solving process. Human involvement typically takes place in observing the problem within context, brainstorming, conceptualizing, developing, and implementing the solution. Human-centered design is an approach to interactive systems development that aims to make systems usable and useful by focusing on the users, their needs and requirements, and by applying human factors/ergonomics, usability knowledge, and techniques. This approach enhances effectiveness and efficiency, improves human well-being, user satisfaction, accessibility and sustainability; and counteracts possible adverse effects of use on human health, safety and performance." (e.g. [en. wikipedia.org/wiki/Human-centered_design](http://en.wikipedia.org/wiki/Human-centered_design) or Luma Institute, *Innovating for People. Handbook of Human-Centered Design Methods*).

- 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?

Sofern die dienstliche Notwendigkeit oder der Wunsch für solche oder andere spezielle Trainings bzw. Weiterbildungen besteht, wird entweder auf das bestehende Seminarangebot der Bildungsanbieter des Bundes oder auf externe Anbieter zurückgegriffen. So bietet die Verwaltungsakademie des Bundes etwa Seminare aus den Bereichen „Führungskompetenz 2018“, Zertifikat "Führung und Management in der Verwaltung für High Potentials und Nachwuchsführungskräfte 2018“, „Leadership-Diplom 2018“, „Projekt- und Prozessmanagement“, „Qualitäts- und Wissensmanagement 2018“, Sprachkurse, EDV-Kurse etc. an.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden verstärkt auch im IT-Bereich getroffen, da einschlägige Expertinnen und Experten (und auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Bereichen) laufend neue und innovative Technologien bzw. konkrete (technische) Projekte umzusetzen haben.

So wurden in jüngerer Vergangenheit im IT-Bereich etwa Ausbildungen bzw. Workshops in den Bereichen „Design thinking und Human.centered Design“, „Projektmanagement und Prozessdesign“, „Blockchain“ oder zum „Datenschutz“ und zur „EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)“ angeboten und absolviert. Weiterbildungsmaßnahmen werden beispielsweise auch zu den Themen „Cybersicherheit“, „Informationssicherheit – Umgang mit klassifizierten Informationen“, „Big Data und Predictive Analytics“ sowie Controlling und Risikomanagement getroffen.

Zu Frage 15:

- *Haben Ihre Mitarbeiter_innen die Möglichkeit, kostenlosen Zugang zu bestehenden eLearning Plattformen zu nützen, um sich selbständig 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?)*

E-Learning-Plattformen sind fester Bestandteil der Fortbildungsstrategie im Bundeskanzleramt. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundeskanzleramtes werden E-Learning Module demnach zur Absolvierung angeboten, zuletzt z.B. zum Thema IT-Sicherheit und Umgang mit klassifizierten Informationen. Weiters ist ein E-Learning-Programm geplant. Darüber hinaus findet eine Einbindung von E-Learning-Programmen auch in Anlassfällen zu aktuellen Themen statt [z. B. zum Thema EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)].

Zu Frage 16:

- *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?*

Die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird vom Bundeskanzleramt weitestgehend gefördert. Bei der Auswahl der konkreten Weiterbildungsbereiche geht es darum, wesentliche Ziele der Organisation mit jenen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich in Einklang zu bringen. Neben den beschriebenen Weiterbildungsmaßnahmen trägt das Bundeskanzleramt auch durch die Möglichkeit der Flexibilität bei den Arbeitszeiten dazu bei, Weiterbildung und Berufsalltag miteinander kompatibel zu machen.

Zu Frage 18:

- *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“).*

Eine Auflistung der Kosten, die in den letzten 10 Jahren in Weiterbildung und Entwicklung investiert wurden, wäre mit einem unverhältnismäßigen hohen Verwaltungsaufwand verbunden.

Zu Frage 19:

- *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?)*

Im Rahmen der aktuellen Grundausbildungsverordnung ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes eine verpflichtende Rotation zu anderen Dienststellen vorgesehen. Auch die Ausbildung zur Verwaltungsassistentin/zum Verwaltungsassistenten sieht solche Rotationen vor. Das Bundeskanzleramt nominiert überdies laufend Mentorinnen/Mentoren und Mentees für das Cross-Mentoring-Projekt des Bundes, welches vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport organisiert und durchgeführt wird. Zusätzlich hat das Bundeskanzleramt in Kooperation mit der Telekom Austria ein spezielles Cross-Mentoring Projekt zum Thema „Digitales Arbeiten“ durchgeführt. Die Fortsetzung dieses Projektes ist auf interministerieller Ebene geplant. Daneben besteht auch die

Möglichkeit von Rotationen in österreichische oder europäische Verwaltungen sowie in die Privatwirtschaft.

Eine Darstellung im Sinne der Fragestellung seit dem Jahr 2010 wäre, insbesondere aufgrund der zwischenzeitlichen Ressortänderungen, mit einem unverhältnismäßigen hohen Verwaltungsaufwand verbunden.

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?*

Für die Bildungskarenz gewährt der Dienstgeber einen Karenzurlaub gemäß § 29b VBG. Einen Karenzurlaub zum Zweck der persönlichen Fort- und Weiterbildung haben im Zeitraum von 6. November 2015 bis 6. April 2018 sechs Bedienstete des Bundeskanzleramtes in Anspruch genommen.

Für den vorhergehenden Zeitraum seit 2010 wird auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfragen Nr. 13813/J vom 31. Jänner 2013 sowie Nr. 6900/J vom 5. November 2015 verwiesen.

Die Fortbildungen im Rahmen der Bildungskarenz erfolgten in den unterschiedlichsten Bereichen.

Zu den Fragen 23 und 26:

- *Worin sieht das Ministerium die größten Herausforderungen in den Bereichen:*
 - *„Human Resources 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?*

Meinungen und Einschätzungen sind nicht Gegenstand des parlamentarischen Interpellationsrechtes.

Zu Frage 25:

- *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".)*
 - 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?)*

Mit dem Angebot der Bildungseinrichtungen des Bundes (bspw. Verwaltungsakademie des Bundes, Finanzakademie) und der Möglichkeit dessen Inanspruchnahme durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes sowie auch aller anderen Ministerien ist die Möglichkeit des Aufbaues persönlicher Beziehungen, des Austauschs und die Förderung gezielter Zusammenarbeit im Rahmen der Weiterbildung ressortübergreifend bereits gegeben.

Sebastian Kurz

