

# 618/AB

**vom 06.06.2018 zu 615/J (XXVI.GP)**

BMVRDJ-Pr7000/0068-III 1/2018

**Bundesministerium**

Verfassung, Reformen,  
Deregulierung und Justiz

Museumstraße 7  
1070 Wien

Tel.: +43 1 52152-0  
E-Mail: team.pr@bmrvdj.gv.at

Herr  
Präsident des Nationalrates

Zur Zahl 615/J-NR/2018

Die Abgeordneten zum Nationalrat Stephanie Cox, BA, Kolleginnen und Kollegen haben an mich eine schriftliche Anfrage betreffend „Förderung von Mitarbeiter\_innen in Ministerien zur Erhöhung des Innovationspotentials“ gerichtet.

Ich beantworte diese Anfrage aufgrund der mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu 1 bis 3, 9 bis 19 und 22:

Die zentrale Steuerung des Personalmanagements erfolgt primär auf Basis der gesetzlichen Vorgaben, insbesondere des jeweils geltenden Bundesfinanzrahmen- und Bundesfinanzgesetzes, im Einklang mit dem jeweils aktuellen Regierungsübereinkommen, den zentralen Wirkungszielen meines Ressorts und in enger Abstimmung mit dem für personelle Angelegenheiten nach dem Bundesministeriengesetz federführend zuständigen Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport. Dazu stehen dem Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz zahlreiche Controllinginstrumente zur Verfügung, die nicht nur die Ermittlung des für die Zielerfüllung erforderlichen Personaleinsatzes ermöglichen, sondern auch dessen bedarfsgerechte Aufteilung sicherstellen.

Die maßgebliche Grundlage für die Human Resources Management (HRM)-Strategie des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz bilden daher zunächst das Regierungsprogramm samt den darauf abgestimmten Wirkungszielen und den zur Erreichung derselben identifizierten Maßnahmen, die über Organisationsentwicklungsprojekte umgesetzt werden. Die daraus hervorgehenden qualitativen und quantitativen Anforderungen an die personellen Ressourcen werden auf mehreren Ebenen in die Personalplanung einbezogen.

## 1. Definition von Arbeitsplätzen

Aktuelle Entwicklungen, wie etwa die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt, haben

einen unmittelbaren Einfluss auf die Organisationsstrukturen einerseits sowie auf die Inhalte der Arbeitsplätze andererseits. Es ist daher unumgänglich, im Zusammenhang mit Veränderungsprozessen auch Strukturanpassungen vorzunehmen und vorhandene Arbeitsplätze zu verändern oder überhaupt neue zu schaffen. Dieser Prozess kann im öffentlichen Dienst nicht von den einzelnen Ressorts autonom vorgenommen werden, sondern setzt entsprechende Arbeitsplatzbewertungsverfahren nach § 137 BDG 1979 voraus, die über Antrag der jeweiligen Bundesministerin oder des jeweiligen Bundesministers vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport durchgeführt werden. Es ist daher ein wesentlicher Aspekt einer HRM-Strategie, dafür Sorge zu tragen, dass die tatsächlich benötigten Arbeitsplätze in der entsprechenden Wertigkeit zur Verfügung stehen.

## 2. Personalentwicklung

Die Personalentwicklung hat wiederum dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Arbeitsplätze bekleiden (sollen), die dafür erforderliche Qualifikation aufweisen. Das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz ist daher laufend bestrebt, eine bedarfsgerechte und den modernsten didaktischen Anforderungen gerecht werdende Aus- und Fortbildung zur Verfügung zu stellen.

Im Bereich der Grundausbildung werden für die einzelnen Bedienstetengruppen maßgeschneiderte, aufeinander aufbauende Ausbildungsschienen zur Verfügung gestellt, wobei sich hier vor allem die nachstehenden drei Bereiche unterscheiden lassen:

- a. *Ausbildung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte:*  
Hier besteht die besondere Herausforderung darin, die Ausbildung in der ordentlichen Gerichtsbarkeit mit jener in der Verwaltungsgerichtsbarkeit zu harmonisieren. Aufgrund der unterschiedlichen Systematiken – und teilweise auch Ernennungsvoraussetzungen – bedarf es eines behutsamen Vorgehens, um sicherzustellen, dass den bei allen Parallelen doch bestehenden Unterschieden in ausreichendem Maße Rechnung getragen wird, ohne dabei aber das Ziel aus den Augen zu verlieren, durch eine angeglichene Berufsausbildung eine größtmögliche Durchlässigkeit zwischen der ordentlichen Gerichtsbarkeit und der Verwaltungsgerichtsbarkeit zu erreichen.
- b. *Ausbildung im Bereich der Allgemeinen Verwaltung der Gerichte und Staatsanwaltschaften:* Dieser Bereich umfasst sehr viele verschiedene Bedienstetengruppen. Schon vor einigen Jahren wurde begonnen, ein in sich stringentes, modular aufgebautes System zu entwickeln, das es den Bediensteten ermöglicht, in einen anderen Bereich zu wechseln, ohne die gesamte dafür erforderliche Grundausbildung, sondern nur jene Teile absolvieren zu müssen, die von ihrer

bisherigen Grundausbildung noch nicht umfasst sind.

- c. *Ausbildung im Bereich des Exekutivdienstes der Justizanstalten:* In den Justizanstalten stellt die Justizwache neben den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Psychologinnen und Psychologen, Pädagoginnen und Pädagogen, Ärztinnen und Ärzten, Therapeutinnen und Therapeuten, Krankenpflegerinnen und Krankenpflegern, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Anstaltsseelsorgerinnen und -seelsorgern u.a. die größte Gruppe der dort tätigen Strafvollzugsbediensteten dar. Die Entwicklung zu einem modernen, betreuungs- und behandlungsorientierten Strafvollzug hat die Aufgaben dieser Strafvollzugsbediensteten und hier im Besonderen die der Justizwache erheblich vielseitiger und anspruchsvoller werden lassen, was auch ständige Anpassungen in der Grundausbildung erforderlich macht. Alles in allem soll die in Theorie- und Praxisblöcken aufgebaute Grundausbildung die nötigen fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen vermitteln, um die inhaftierten Personen während der Dauer ihrer Haft zu betreuen, zu begleiten und zu beaufsichtigen. Die Gewährleistung eines sicheren und gesetzmäßigen Vollzugs, der auch den Aufgaben zur Resozialisierung gerecht wird, ist dabei oberstes Ziel.

*Trainingsstrategie:*

Das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz einschließlich der nachgeordneten Dienstbehörden bietet jährlich mehr als 200 interne und mehr als 100 externe Weiterbildungsveranstaltungen für Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete an. Zudem wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, an internationalen Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere der Europäischen Rechtsakademie in Trier (ERA) bzw. im Rahmen des „European Judicial Training Network“ (EJTN) teilzunehmen.

Ressortintern bieten neben der Zentralstelle insbesondere die vier Oberlandesgerichte Fortbildungsveranstaltungen an. Der Oberste Gerichtshof, die Generalprokuratur, die Oberstaatsanwaltschaften sowie auch das Bundesverwaltungsgericht treten ebenfalls als Weiterbildungsanbieter auf. Schließlich veranstalten auch die Vereinigung Österreichischer Richterinnen und Richter (RiV) und die Vereinigung Österreichischer Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (VÖStA) ressortweite Fortbildungen. Im Bereich des Strafvollzuges wird die Aus- und Fortbildung von der Strafvollzugsakademie organisiert.

Das Fortbildungsangebot soll insbesondere die Kenntnisse und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen fördern, damit diese ihre aktuellen Aufgaben qualitätsvoller und effizienter bewältigen können. Die Weiterbildungsstrategie des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz hat aber auch die Förderung der „Entwicklung“ der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf mögliche künftige (Führungs-)positionen im Blick.

Dazu wird im Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz derzeit ein umfassendes Personalentwicklungskonzept erarbeitet, das auf vier beruflichen Lebensphasen basiert (Einführungs-, Wachstums-, Reife- und Sättigungs- bzw. Austrittsphase). Gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der nachgeordneten Dienstbehörden sowie der Personal- und Standesvertretung werden dabei für die jeweiligen Bedienstetengruppen des Ressorts unter Bedachtnahme auf die verschiedenen Phasen die konkreten Bedarfe, Ziele sowie erforderlichen Trainingsmaßnahmen erhoben. Die Ergebnisse dieses Prozesses werden in das schon bestehende Gesamtfortbildungskonzept einfließen.

*Fortbildungsangebot:*

Bereits jetzt bietet das Ressort sowohl für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richterinnen und Richter als auch für Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete ein breites Weiterbildungsangebot an, und zwar sowohl im fachlichen als auch im organisatorischen Bereich und im Persönlichkeitsbereich.

Der Großteil der Veranstaltungen widmet sich *ressortspezifischen (juristischen) Fachthemen* (bspw. Arbeits- und Sozialrecht, Außerstreitrecht, Europarecht, Exekutions-/Insolvenzrecht, Familienrecht, Finanz-/Wirtschaftsstrafrecht, Grund-/Menschenrechte, Grundbuchsrecht, Korruptionsbekämpfung, Medienrecht, Opferschutz, Persönlichkeitsrechte/Datenschutz, Strafrecht/Strafprozessrecht, Strafvollzug, Unternehmensrecht/Gesellschaftsrecht/Firmenbuchrecht, Wettbewerbsrecht/Kartellrecht, Wirtschaftsrecht, Wohn-/Mietrecht, Zivilrecht/Zivilprozessrecht).

Darüber hinaus werden Weiterbildungsveranstaltungen zur Erhöhung der *Wirtschaftskompetenzen* durchgeführt (Betriebswirtschaftslehre, Buchhaltung, Bilanzanalyse). Hervorzuheben ist hier eine Kooperation mit der Wirtschaftsuniversität Wien, in deren Rahmen Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ein Masterstudium im Fachgebiet „Wirtschaftskriminalität und Recht“ absolvieren können. Auch im Rahmen ressortinterner Veranstaltungen, wie der Zertifikatslehrgang Wirtschaftsrecht für Zivilrichterinnen und Zivilrichter bzw. Strafrichterinnen und Strafrichter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte) wird das Personal in Wirtschaftsthemen besonders geschult.

Die Schulung im IT-Bereich erfolgt in eigens eingerichteten *IT-Schulungszentren*, die für diese Belange sowohl in technischer als auch in personeller Hinsicht in geeigneter Weise ausgestattet sind.

Ergänzt wird das Fortbildungsangebot durch Veranstaltungen, die „soft skills“ (*Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation*) und den Bereich *Arbeitstechnik, Zeitmanagement* adressieren. Auch die Bereiche *Diversity/Antidiskriminierung* sowie *Gleichbehandlung* werden abgedeckt. Außerdem werden Kurse angeboten, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre *Fremdsprachenkenntnisse* verbessern können. Besonderes Augenmerk wird auch auf den Bereich *Deeskalation und Sicherheit* gelegt.

Ein Teil der Veranstaltungen widmet sich den *Berufsstarterinnen und Berufsstartern* und (*Wieder-)Einstiegerinnen und Einstiegern*, um diese in der herausfordernden Anfangs- bzw. Wiedereinstiegsphase unterstützend zu begleiten. Ein anderer Teil des Weiterbildungsangebotes widmet sich der Führungsebene, und zwar sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die bereits Führungspositionen bekleiden, als auch solchen, die diese Positionen anstreben (*Führungskräfteschulungen, Justizverwaltung, Personalmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Medientraining*). Gerade in diesen Veranstaltungen soll auch das Innovationspotential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Ressort nutzbar gemacht werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Bereich der (Justiz)Verwaltung und im Personalmanagement nicht nur erweitern, sondern auch selbst ihre Ideen für eine Steigerung der Qualität und Effizienz in ihrem Arbeitsumfeld einbringen können.

Schließlich werden Veranstaltungen aus den Bereichen Standesrecht, Berufsbild und Ethik sowie Rechts- und Zeitgeschichte durchgeführt, die unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch eine kritische Reflexion des Justizsystems in Vergangenheit und Gegenwart fördern sollen.

#### *Anmeldungen zu Fortbildungsveranstaltungen:*

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen aus dem Fortbildungsangebot selbst jene Veranstaltungen aus, die für sie von Interesse sind. Insoweit ein besonderer Schulungsbedarf besteht, werden sie dazu allenfalls auch von ihrem Vorgesetzten bzw. der Dienststellenleitung motiviert. Der Fortbildungsbedarf und die Weiterbildungsmöglichkeiten sind jedenfalls auch in den verpflichtend durchzuführenden MitarbeiterInnengesprächen zu thematisieren. Im Übrigen ist hinsichtlich Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte auf deren dienstrechtliche Pflicht zur regelmäßigen Fortbildung zu verweisen (§ 57 Abs 1 RStDG).

Anmeldungen zu Fortbildungsveranstaltungen werden von den Dienststellen gesammelt und samt allfälligen Stellungnahmen im Dienstweg vorgelegt. Die Zulassung durch den Veranstalter erfolgt unter Berücksichtigung der von den Dienstbehörden vorgenommenen Reihungen und Beachtung der für eine Teilnahme maßgeblichen Kriterien (Notwendigkeit

der Schulung für die aktuelle oder angestrebte Funktion des/der Bediensteten, bisherige Teilnahmen an ähnlichen Veranstaltungen, Dienstalter, etc.). Reihungen bzw. Zulassungen erfolgen unter Einbindung des jeweils zuständigen Dienststellenausschusses.

*E-Learning:*

Das Bundesministerium für Verwaltung, Reformen, Deregulierung und Justiz verfügt über eine ressorteigene e-Learning-Plattform (ELAN), die insbesondere im Bereich der Ausbildung ergänzend zu konventionellen Schulungen zum Einsatz kommt. Das System erlaubt es, die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und elektronischer Wissensvermittlung zu kombinieren. Neben e-Learning-Kursen für Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten stehen auch solche für den Kanzleibereich und die Ausbildung der Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher zur Verfügung. Die Kurse erlauben es den Auszubildenden, einen Teil der Lehrinhalte im Selbststudium zu erarbeiten und ihr Wissen mit Hilfe eines umfangreichen Fragenpools zu überprüfen. Sämtliche ELAN-Kurse können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch nach der Ausbildung bzw. gänzlich unabhängig davon aufgerufen werden.

3. Personalbedarf und Personalverteilung

Im Bereich der Entscheidungsorgane der Justiz, also der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, wird der Personalbedarf mit der sogenannten PAR, der Personalanforderungsrechnung, ermittelt. Grundlage für die PAR ist eine an ausgewählten Bezirks- und Landesgerichten sowie Staatsanwaltschaften durchgeführte „Ist-Analyse“, die regional über das ganze Bundesgebiet geführt wurde, um sowohl städtische als auch ländliche Strukturen berücksichtigen zu können. Aus dieser Analyse wurden für die einzelnen Sparten Zeitwerte generiert und diese mit dem Ausmaß einer richterlichen Vollzeitkapazität multipliziert. Dabei wurden die Verfahren zu Gruppen unterschiedlicher Verfahrenstypen zusammengefasst. Grundlage für die Auswertung der Verfahren bildet die Verfahrensautomation Justiz (VJ), in der die Verfahrenstypen mittels unterschiedlicher Fallcodes erfasst werden.

Daneben ermöglichen eine neu entwickelte Verteilungsanalyse Berechnungen zur Planstellenidealverteilung oder die Ermittlung von Verhältniszahlen eine bedarfsgerechte Aufteilung der zur Verfügung stehenden Ressourcen zwischen den Entscheidungsorganen und dem Supportpersonal.

Aktuell wird nicht nur die PAR einer grundlegenden Überarbeitung unterzogen, sondern auch die bestehenden Berechnungsmodelle, insbesondere aber die Verteilung der vorhandenen Personalressourcen, nachgeschärft und noch zielgerichtet auszugestaltet.

#### 4. Personalrecruiting

Besondere Bedeutung kommt gerade in Zeiten angespannter Ressourcen einer streng bedarfsbezogenen Zukunftsplanung zu. Schon bisher überwachte das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz regelmäßig die Entwicklung der Altersstruktur, der Ruhestandsversetzungen und Pensionierungen, der Frauenquote, der Karenzen und der Karenzrückkehren. Mit dem im vergangenen Jahr entwickelten sogenannten „Dynaplan-Modell“ können in einem integrierten Ansatz aus Prozessen, Strukturen und Systemen mögliche Bandbreiten und Wirkungszusammenhänge über Szenarien aufgezeigt und örtliche Dimensionen (etwa der vier Oberlandesgerichtssprengel) abgebildet werden. Dadurch wird eine Grundlage zur Ableitung von strategiekonformen Initiativen im Personalbereich geliefert und die operative Planung über Richtungsvorgaben und Regeln vorgesteuert. Im Fokus dieses Modells steht die *Personalbestandsentwicklung*, also die Frage, wie sich der Personalbestand in den nächsten zehn Jahren aufgrund der zu erwartenden ruhestands- und pensionsbedingten Abgänge, sonstigen Fluktuationen, Karenzen, Karenzrückkehren etc. entwickeln wird. Die Besonderheit des Justizmodells liegt darin, dass es erstmals gelungen ist, auch Ausbildungszeiten, die speziell im gehobenen Dienst (Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, Bezirksanwältinnen und Bezirksanwälte) bis zu fünf Jahre dauern, in die Berechnungen miteinzubeziehen. Solcherart ist es möglich, Aussagen darüber zu treffen, welche Personalaufnahmen notwendig sind, um den erforderlichen Personalstand auch in der Zukunft sicherzustellen.

Das Dynaplan-Modell bildet somit einen maßgeblichen Pfeiler für die Recruiting-Strategie des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz. Einen weiteren Pfeiler stellen laufende Controlling-Berichte dar, einen dritten die periodischen Abstimmungen mit den nachgeordneten Dienstbehörden. Auf diese Weise ergibt sich ein klares Bild, welche Personalbedarfe in den kommenden Jahren zu bedecken sind. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bringt das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz in die Budget- und Personalplanverhandlungen ein.

Darüber hinaus darf ich auf die grundlegenden Ausführungen des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport in seiner Beantwortung der gleichlautenden Anfrage zur Zahl 619/J verweisen.

Zu 4:

Für Absolventinnen und Absolventen des Studiums des österreichischen Rechts besteht mit der Gerichtspraxis nach dem Rechtspraktikantengesetz die Möglichkeit, den Justizbetrieb eingehend kennen zu lernen.

Darüber hinaus verweise ich auf die Ausführungen des Bundesministers für öffentlichen

Dienst und Sport in seiner Beantwortung der gleichlautenden Anfrage zur Zahl 619/J.

Zu 5:

Insbesondere hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen des Themas Gleichbehandlung und Diversität darf auf die Ausführungen des Herrn Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport in seiner Beantwortung der gleichlautenden Anfrage zur Zahl 619/J verwiesen werden.

Der Anteil der weiblichen Bediensteten in den unterschiedlichen Bedienstetengruppen wird in Entsprechung des Frauenförderungsplans meines Ressorts alljährlich erhoben. Hervorzuheben ist der überdurchschnittlich hohe Prozentsatz an weiblichen Bediensteten unter den Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte: Dieser liegt etwa im Sprengel des OLG Wien bzw. im Zuständigkeitsbereich der OStA Wien jeweils bei rund 62 Prozent. In höheren Funktionen liegt die Quote demgegenüber teilweise noch unter 50 Prozent. Eine Anhebung der Quote von Frauen in höheren bzw. Führungspositionen wird angestrebt; dies soll durch spezifische Maßnahmen erreicht werden, wobei etwa auf das Cross-Mentoring-Programm verwiesen werden kann, in dem Frauen (Mentees) von erfahrenen Führungskräften (Mentoren/Mentorinnen) aus anderen Ressorts bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden.

Auch die übrigen Facetten des Themas Diversität finden in der Personal- und Personalentwicklungsplanung des Ressorts ihre Berücksichtigung. Für eine intensivere Befassung mit Diversitätsmanagement wurde in jüngerer Vergangenheit eigens eine ressortinterne Arbeitsgruppe eingerichtet.

Zu 6:

Die Modalitäten richten sich nach dem Ausschreibungsgesetz 1989, im Bereich der Planstellen von Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte nach dem Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz (RStDG). Eine Statistik über die in den einzelnen Jahren erfolgten Besetzungen nach den angefragten Kriterien wird nicht geführt.

Zu 7, 8 und 21:

Dazu verweise ich auf die grundsätzlichen Ausführungen des Herrn Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport in seiner Beantwortung der gleichlautenden Anfrage zur Zahl 619/J.

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 Personalakten der Bediensteten, die im angefragten Zeitraum eine sonstige Karenz im Sine des Beamten-Dienstrechtsgegesetzes bzw. Vertragsbedienstetengesetzes angetreten haben. Es wird daher um Verständnis ersucht, dass ich von der Beantwortung dieser Anfrage aufgrund des damit verbundenen unvertretbar hohen Verwaltungsaufwandes Abstand nehmen muss.

Zu 23 und 26:

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 bloße (Rechts-)Meinungen oder Einschätzungen.

Sowohl das BDG 1979 (insbesondere § 33) als auch das RStDG (§ 57 Abs. 1) enthalten bereits Bestimmungen zur Fortbildung.

Zu 24:

Hinsichtlich ressortübergreifender Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung ist insbesondere auf die Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) und deren breitgefächertes Weiterbildungsprogramm zu verweisen. Als zentrales Weiterbildungsinstitut des öffentlichen Dienstes ermöglicht die VAB einen konstruktiven ressortübergreifenden Austausch unter den Bundesbediensteten.

Das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz nimmt außerdem an dem vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport koordinierten Cross-Mentoring-Programm des Bundes teil, in dem Frauen (Mentee) von erfahrenen Führungskräften (MentorInnen) aus anderen Ressorts bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden.

Schließlich kooperiert das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz bei einzelnen Fortbildungsveranstaltungen auch mit dem Bundesministerium für Inneres.

In den Bereichen HRM und Recruiting gibt es laufende Abstimmungen mit dem nach dem Bundesministeriengesetz für die Fragen der Planstellenbewirtschaftung, der allgemeinen Personalangelegenheiten und des Dienstrechts federführend zuständigen Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport.

Darüber hinaus verweise ich auf die Ausführungen des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport in seiner Beantwortung der gleichlautenden Anfrage zur Zahl 619/J.

Zu 25:

Mit der gemäß § 34 BDG eingerichteten Verwaltungsakademie des Bundes besteht seit Jahrzehnten eine ressortübergreifende Bildungseinrichtung.

Wien, 1. Juni 2018

Dr. Josef Moser

