

Dr. Markus Marterbauer
Bundesminister für Finanzen
Johannesgasse 5, 1010 Wien

Herrn Präsidenten
des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.526.700

Wien, 19. August 2026

Sehr geehrter Herr Präsident!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 6341/J vom 19. Juni 2026 der Abgeordneten Michael Fürtbauer, Kolleginnen und Kollegen beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Eingangs wird angemerkt, dass derzeit keine umfassende geschlechtsspezifische Budgetkennzeichnung erfolgt und somit keine Übersicht über Informationen zu Mitteln für Gleichstellung vorhanden ist.

Der Fokus der Wirkungsorientierung soll bewusst auf den erzielten Wirkungen (Outcome) und nicht auf dem Mitteleinsatz (Input) liegen, weshalb derzeit keine umfassende geschlechtsspezifische Budgetkennzeichnung angestrebt wird.

Hinsichtlich Kennzahlen und Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele darf auf die heuer erstmalig veröffentlichte Gender Budgeting Beilage verwiesen werden; für die Evaluierung und das Monitoring wird auf den Bericht des für die Wirkungsorientierung zuständige Bundeskanzleramt zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung verwiesen.

Zu Frage 1

Seit wann gibt es das Gleichstellungsziel in der UG 15?

Das Wirkungsziel „Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Bedarfe und Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger optimal erfüllen zu können.“ wird seit dem Bundesfinanzgesetz 2017 als Gleichstellungsziel der Untergliederung 15 ausgewiesen.

Zu Frage 2, 3 und 6

2. Wie viel Geld wurde bzw. wird in den Jahren 2025, 2026 und 2027 jeweils für die Umsetzung des Wirkungsziels 3 aufgewandt?

3. Wie viel Prozent des verfügbaren Budgets flossen in die Umsetzung des Wirkungsziels 3?

6. Wie viel Geld wurde im Vergleich zu den ursprünglichen Budgetansätzen tatsächlich für das Wirkungsziel 3 ausgegeben?

Es wird angemerkt, dass Wirkungsziele keine eigenständigen Budgetkategorien darstellen bzw. keine eigenen Budgetansätze enthalten. Wirkungsziele haben deskriptiven Charakter und beschreiben die angestrebte Wirkung. Der finanzielle Aufwand ergibt sich aus den Globalbudgets, Detailbudgets und den Maßnahmen, die zur Erreichung des Wirkungsziels beitragen. Darüber hinaus wird angemerkt, dass einzeln gesetzte Maßnahmen gleichzeitig zur Erreichung mehrerer Wirkungsziele beitragen können. Eine verursachungsgerechte Zuordnung der tatsächlich angefallenen Ausgaben zu einem einzelnen Wirkungsziel ist daher weder haushaltsrechtlich vorgesehen noch systemtechnisch abbildbar.

Zu Frage 4

Welche konkreten Maßnahmen wurden ergriffen, um das Wirkungsziel 3 umzusetzen?

Die Umsetzung des Wirkungsziels 3 findet im Finanzressort auf mehreren Ebenen statt, indem zahlreiche Initiativen im Rahmen der Personalentwicklung und des Personalmanagements auf Basis der strategischen Ausrichtung kontinuierlich gesetzt werden. Dazu sind insbesondere anzuführen:

- Proaktive Begleitung von Karriere- und Entwicklungsperspektiven – anhand eines implementierten Talentmanagements,
- Förderung der Beteiligung von Frauen an Nachwuchs-, Karriere- und Führungskräfteprogrammen,
- Sensibilisierungsmaßnahmen von Führungskräften in gezielten Leadership-Formaten,
- Akzentuierte Weiterentwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle,
- Setzen präventiver Initiativen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements,
- Umsetzung des Frauenförderungsplanes - vorrangig durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie durch Förderung der beruflichen Aufstiegschancen

Zu Frage 5

Welche wesentlichen Fortschritte konnten im Sinne des Wirkungsziels 3 erreicht werden?

Die Strategie - insbesondere die HR-Strategie der Finanzverwaltung – bildet den Rahmen für sämtliche Maßnahmen, die dazu dienen, die Erreichung des Wirkungsziels 3 zu gewährleisten. Insbesondere für die Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung konnten die Zielwerte übererfüllt werden, indem die Teilnahmezahlen erhöht werden konnten und die Krankenstandstage kontinuierlich im Sinken begriffen sind. Verwiesen wird diesbezüglich auch auf die Ausführungen der Frage 4.

Zu Frage 7

Wie hoch war der Anteil der Verwaltungskosten im Verhältnis zu den direkt wirkungsrelevanten Ausgaben?

Eine Darstellung des Anteils der Verwaltungskosten im Verhältnis zu den direkt wirkungsrelevanten Ausgaben kann nicht erstellt werden. Im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung werden weder Verwaltungskosten noch unmittelbar wirkungsrelevante Ausgaben als eigenständige Kategorien erfasst oder verrechnet. Zudem dienen Verwaltungstätigkeiten regelmäßig der Erfüllung mehrerer Aufgaben und der Erreichung mehrerer Wirkungsziele, sodass eine verursachungsgerechte Zuordnung zu einem einzelnen Wirkungsziel nicht möglich ist. Aus diesem Grund kann der

Anteil der Verwaltungskosten im Verhältnis zu den direkt wirkungsrelevanten Ausgaben nicht belastbar ausgewiesen werden.

Zu Frage 8

An welche Stellen, Organisationen oder Träger flossen die Mittel zur Umsetzung des Wirkungsziels 3 konkret?

a. Wurden Förderungen oder Aufträge vergeben?

i. Wenn ja, an wen und in welcher Höhe?

Im Bereich der Nachwuchs- bzw. Führungskräfteprogramme wurden einerseits interne Kompetenzen für Entwicklungsprogramme genutzt (vorwiegend durch die operative Personalentwicklung und interne Trainerinnen und Trainer der Bundesfinanzakademie) und andererseits externe Trainerinnen und Trainer im Rahmen der vergaberechtlichen Vorgaben beauftragt (siehe kontextuell Ausführungen zu Frage 2):

Buchungsdatum	Auftragnehmer	Leistung	Gesamtkosten (in Euro)	Vergabeart	Art des Vertrags
15.01.2026	Pure Management Group GmbH	Verpflichtender Führungskräftelehrgang für Teamleiter	2.112,00	Direktvergabe	Werkvertrag
18.03.2026	Pure Management Group GmbH	Verpflichtender Führungskräftelehrgang für Teamleiter	3.168,00	Direktvergabe	Werkvertrag
18.03.2026	federkraft Consulting GmbH	Key Expert Program Modul – Praxistag	2.388,00	Direktvergabe	Werkvertrag
15.04.2026	federkraft Consulting GmbH	Key Expert Program Modul – Praxistag	4.776,00	Direktvergabe	Werkvertrag
15.04.2026	Pure Management Group GmbH	Verpflichtender Führungskräftelehrgang für Teamleiter	4.224,00	Direktvergabe	Werkvertrag
11.05.2026	Pure Management Group GmbH	Verpflichtender Führungskräftelehrgang für Teamleiter	8.448,00	Direktvergabe	Werkvertrag

27.05.2026	Pure Management Group GmbH	Verpflichtender Führungskräftelehrgang für Teamleiter	4.224,00	Direktvergabe	Werkvertrag
03.06.2026	federkraft Consulting GmbH	Key Expert Program Modul – Praxistag	2.388,00	Direktvergabe	Werkvertrag
26.06.2026	Pure Management Group GmbH	Verpflichtender Führungskräftelehrgang für Teamleiter	6.336,00	Direktvergabe	Werkvertrag

Für den Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird zudem auf eine Kooperation mit der BVAEB zurückgegriffen, die kostenneutral wirkt.

Für die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden in der BMF Zentraleitung im Jahr 2025 14.106 Euro ausgegeben. Darunter fielen u.a. Honorare für Vortragende und Trainerinnen und Trainer, Kosten für Trainingsequipment und deren Wartung. Für das Jahr 2026 sind 16.000 Euro vorgesehen. Die Kosten der betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen, die im Jahr 2027 stattfinden werden, können erst nach abschließender Planung der Angebote in der zweiten Jahreshälfte 2026 beziffert werden.

Zu Frage 9 und 10

9. Welche messbaren Kennzahlen wurden zur Bewertung der Zielerreichung herangezogen?

10. In welchem Ausmaß wurde das Wirkungsziel 3 tatsächlich erreicht?

Die zur Bewertung der Zielerreichung herangezogenen messbaren Kennzahlen sind den jeweiligen Budgetunterlagen des Bundes, insbesondere dem Bundesfinanzgesetz (BFG) samt Bundesvoranschlag (BVA), zu entnehmen. Die dort ausgewiesenen Kennzahlen bilden gemeinsam mit den zugehörigen Ziel- und Ist-Werten die Grundlage für die Beurteilung der Zielerreichung im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung. Die Ergebnisse werden im Zuge des jährlichen Wirkungsmonitorings sowie in den jeweiligen Bundesrechnungsabschlüssen dokumentiert.

Zu Frage 11

Welche Maßnahmen wurden als wirksam eingestuft und welche haben das Ziel verfehlt?

Im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung erfolgt keine gesonderte Einstufung einzelner Maßnahmen als „wirksam“ oder „nicht wirksam“. Die Beurteilung erfolgt vielmehr auf Ebene der Wirkungsziele anhand der im Bundesvoranschlag festgelegten Kennzahlen und Indikatoren. Die Umsetzung der Maßnahmen sowie der Grad der Zielerreichung werden jährlich im Rahmen des Wirkungsmonitorings evaluiert und in den entsprechenden Budgetunterlagen sowie den Bundesrechnungsabschlüssen dokumentiert. Sofern einzelne Kennzahlen nicht erreicht werden, lässt sich daraus nicht unmittelbar ableiten, dass eine bestimmte Maßnahme ihr Ziel verfehlt hat, da die Zielerreichung regelmäßig vom Zusammenwirken mehrerer Maßnahmen sowie von externen Einflussfaktoren abhängt.

Zu Frage 12

Gibt es externe Evaluierungen oder Berichte, die die Zielerreichung von Wirkungsziel 3 unabhängig bestätigen?

Die Beurteilung der Zielerreichung im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung erfolgt auf Basis der im Bundesvoranschlag festgelegten Kennzahlen und Indikatoren sowie des jährlichen Wirkungsmonitorings. Die Ergebnisse werden in den Budgetunterlagen des Bundes und den Bundesrechnungsabschlüssen veröffentlicht. Darüberhinausgehende, ausschließlich auf das Wirkungsziel 3 bezogene externe Evaluierungen sind nicht vorgesehen.

Es wird angemerkt, dass das Finanzressort bereits mehrere Male das BGF-Gütesiegel im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements erhalten hat. Es zeichnet Organisationen aus, die betriebliche Gesundheitsförderung systematisch, nachhaltig und partizipativ implementieren. Es dient der Transparenz für Mitarbeitende und Stakeholder, erhöht die Arbeitgeberattraktivität und fördert Prävention, Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Leistungsfähigkeit. Die Vergabe erfolgt nach Kriterien wie strategischer Fokus, etablierte Strukturen, umfassende Maßnahmenvielfalt, Evaluation und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Zu Frage 13

Wie verhält sich der finanzielle Aufwand für Wirkungsziel 3 im Vergleich zu ähnlichen Maßnahmen in anderen Untergliederungen oder auf Länderebene?

Ein Vergleich des finanziellen Aufwands für Wirkungsziel 3 mit ähnlichen Maßnahmen anderer Untergliederungen oder auf Länderebene ist nicht möglich. Wirkungsziele werden im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung ressortspezifisch festgelegt und sind hinsichtlich ihrer Inhalte, Maßnahmen, Kennzahlen und organisatorischen Rahmenbedingungen nicht unmittelbar vergleichbar. Darüber hinaus werden die für die Umsetzung von Wirkungszielen eingesetzten Budgetmittel weder ressortübergreifend noch auf Länderebene nach einheitlichen Kriterien einzelnen Wirkungszielen zugeordnet oder ausgewiesen.

Zu Frage 14

Wurden Alternativen zur gewählten Umsetzungsstrategie geprüft?

a. Wenn ja, warum wurden diese verworfen?

Im Rahmen der Umsetzung des Wirkungsziels 3 wurden keine gesonderten Alternativen zur gewählten Umsetzungsstrategie dokumentiert oder systematisch bewertet. Die Maßnahmen werden im Zuge der jährlichen Budgeterstellung und der wirkungsorientierten Haushaltsführung unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen des Ressorts festgelegt und im Rahmen des laufenden Wirkungsmonitorings evaluiert. Eine formalisierte Prüfung und Dokumentation alternativer Umsetzungsstrategien sind im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung nicht vorgesehen. Daher können auch keine Aussagen zu den Gründen für eine allfällige Verwerfung alternativer Strategien getroffen werden. Die Wirksamkeit sämtlicher laufenden Maßnahmen wird kontinuierlich bewertet; auf dieser Grundlage werden diese bei Bedarf optimiert oder eingestellt.

Zu Frage 15

Welche langfristigen Wirkungen werden durch die gesetzten Maßnahmen erwartet?

Durch die gesetzten Maßnahmen werden langfristig eine nachhaltige Sicherstellung der Aufgabenerfüllung des Ressorts sowie die Erhaltung und Weiterentwicklung einer

leistungsfähigen, motivierten und qualifizierten Belegschaft erwartet. Insbesondere sollen die Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Erhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen, während Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Maßnahmen zur Karriereentwicklung die fachlichen und persönlichen Kompetenzen stärken. Insgesamt wird erwartet, dass dadurch die Attraktivität des Ressorts als Arbeitgeber weiter erhöht, die Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung langfristig gesichert wird. Dies schafft die Voraussetzungen für eine effiziente, moderne und bürgerorientierte Erfüllung der Aufgaben der Finanzverwaltung auch vor dem Hintergrund zukünftiger Herausforderungen.

Zu Frage 16

Wie wird sichergestellt, dass erzielte Fortschritte im Sinne des Wirkungsziels 3 nach Auslaufen der Mittel nachhaltig bestehen bleiben?

Die Nachhaltigkeit - der im Rahmen des Wirkungsziels 3 erzielten Fortschritte - wird dadurch sichergestellt, dass die gesetzten Maßnahmen als integraler Bestandteil der strategischen Personalentwicklung und der Organisationsentwicklung des Ressorts verankert sind. Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, der Aus- und Weiterbildung sowie der Karriereentwicklung werden kontinuierlich fortgeführt und an aktuelle Anforderungen angepasst. Darüber hinaus erfolgt im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung eine regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung anhand festgelegter Kennzahlen und Indikatoren. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen und in Wirkungszielplanung ein. Dadurch wird gewährleistet, dass erreichte Fortschritte nachhaltig gesichert und langfristig zur Leistungsfähigkeit, Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Ressorts beitragen.

Der Bundesminister:

Dr. Markus Marterbauer

Elektronisch gefertigt

