

Personalbericht

Das Personal des Bundes 2015

Daten und Fakten



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundeskanzleramt Österreich,
Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Renate Gabmayer, Melanie Strantz, Florian Dohnal

Redaktion: Gabriela Kleinrath

Text und Gesamtumsetzung: Referat III/7/a HR-Controlling
Wien, 2015

Fotonachweis: Andy Wenzel / BKA (Cover, S. 2), HBF (S.3)

Gestaltung Cover: BKA | ARGE Grafik

Druck: B.M.I Digitalprintcenter

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an:
iii7@bka.gv.at

Bestellservice des Bundeskanzleramtes:

1010 Wien, Ballhausplatz 2
Telefon: +43 1 53 115-202613
Fax: +43 1 53 115-202880
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at
Internet: www.bundeskanzleramt.at/Publikationen
ISBN: 978-3-903097-01-8

Vorwort



Sonja Steßl

Liebe LeserInnen!

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes haben im Jahr 2014 wieder dafür gesorgt, dass die Aufgaben im Rahmen der staatlichen Verwaltung auf effiziente Art und Weise bewältigt wurden.

Der hier vorliegende jährliche Überblick »Personal des Bundes« zeigt traditionellerweise sehr anschaulich, wie sich der Öffentliche Dienst hinsichtlich unterschiedlicher Parameter zusammensetzt. Diese Publikation ist ein unverzichtbares Nachschlagewerk geworden, wenn es darum geht, Strömungen und Veränderungen in diesem Segment der Arbeitswelt auszuloten. Aber auch die Zeitspanne nach dem Arbeitsleben wird immer häufiger thematisiert und spielt bei der Erstellung von Budgets eine wichtige

Rolle. So wurde in diesem Jahr erstmals ein BeamtInnen-Pensionsmonitoring vorgelegt. Darin ist belegt, dass bei den BundesbeamtInnen das Pensionsantrittsalter gestiegen und die Anzahl der Neupensionierungen gesunken ist. Das Ziel einer Annäherung des faktischen Antrittsalters an das gesetzliche wird weiter verfolgt und mit Hilfe dieses Monitorings unterstützt.

Auszeichnen konnten sich heuer unter anderem auch die Fachleute im Bereich der Besoldung. Es ging darum, ein neues Besoldungssystem zu implementieren und dabei die anfängliche Unsicherheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Öffentlichen Dienst zu beseitigen. Durch komplexe Berechnungsmethoden wurde sichergestellt, dass im Endeffekt keine Benachteiligungen, vor allem hinsichtlich der Lebensverdienstsumme, in Kauf genommen werden müssen. Wengleich die Aufforderung zur Umsetzung eines EuGH-Urteils klar gegeben war, so war es wichtig, die Leistung der öffentlich Bediensteten weiterhin auch finanziell gerecht zu honorieren. Und nachdem die Arbeitswelt ständig in Bewegung ist – der Öffentliche Dienst ist dabei keine Ausnahme – stellte die Neuauflage der BundesmitarbeiterInnenbefragung wichtige Messgrößen punkto Arbeitszufriedenheit zur Verfügung. Eine Gesamtsicht wie sie bei einer solchen Umfrage generiert wird, bietet dem Arbeitgeber die Chance, dass die von ihm ermöglichten Arbeitsbedingungen von der Kollegenschaft reflektiert bzw. bewertet werden. Daraus lassen sich Schlüsse ziehen, in welchen Bereichen Optimierungen vorgenommen werden könnten. Denn die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist ein Indikator dafür, inwieweit Dienstgeber- und Dienstnehmerseite auf Augenhöhe gemeinsame Ziele erreichen können.

Ich bedanke mich für die hervorragenden Leistungen im abgelaufenen Berichtsjahr

Ihre

Staatssekretärin Mag.^a Sonja Steßl

Vorwort



Angelika Flatz

Liebe LeserInnen!

Die Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation verfolgt die Mission eines modernen Personalmanagements für motivierte und kompetente MitarbeiterInnen. Die vorliegende Publikation bietet mit ihren aussagekräftigen Daten und Fakten einen Gesamtüberblick über das Personalmanagement des Bundes und dessen Entwicklungen im Jahr 2014/2015.

Besonders wesentlich sind die stetig steigenden Pensionsneuantritte, die erhebliche Herausforderungen für das Personalmanagement mit sich bringen. Erstmals wurde heuer der Bericht »Monitoring der BeamtInnen-Pensionen im Bundesdienst« herausgegeben mit umfangreichem Informations- und Datenmaterial rund um das Thema Pensionen, um einerseits Transparenz zu schaffen und andererseits Handlungsfelder aufzuzeigen.

Zentrales Thema der heurigen Dienstrechts-Novellen war – neben der Einführung des Besoldungsdienstalters – die Umgestaltung des sogenannten »Papamonats« in ein »Babyonat«, um die Frühkarenzregelung auch für gleichgeschlechtliche Paare und Adoptiveltern zugänglich zu machen.

Die im März 2015 durchgeführte Mitarbeiterbefragung bestätigt die Akzeptanz der geschaffenen Rahmenbedingungen: Im Vergleich zu den 2011 erzielten Ergebnissen konnten trotz der notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen die Ergebnisse in den Bereichen Gesundheitsförderung und Führungsqualität gesteigert und in den übrigen Bereichen weitgehend gehalten werden. Wie bei der letzten Befragung werden wir trotz der guten Resultate, die gewonnenen Daten nutzen, um weitere Verbesserungspotenziale zu identifizieren und konkrete Maßnahmen setzen.

Im Jahr 2015 begehen wir das zehnjährige Jubiläum des Cross Mentoring Programms zur Förderung karriereorientierterer Frauen im Bundesdienst. Durch das Programm können gezielt Erfahrungen ausgetauscht und die Weiterentwicklung der Führungskompetenzen unterstützt werden.

Ich hoffe, dass die vorliegende Publikation Ihr Interesse weckt sowie Impulse für Ihre tägliche Arbeit gibt.

Sektionschefin Mag.^a Angelika Flatz

Inhaltsverzeichnis

1	Öffentlicher Dienst in Österreich.....	8
1.1	Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden	8
1.1.1	Personalstand der Bundesländer	9
1.2	Internationale Definition des Öffentlichen Dienstes: Sektor Staat gem. ESVG	10
1.2.1	Teilsektor Bund gem. ESVG.....	11
1.2.2	Gesamter Sektor Staat.....	12
1.2.3	Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich.....	12
1.2.4	Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben	14
1.2.4.1	Wie viel kostet der Öffentliche Dienst?	
1.2.4.2	Personalausgaben des staatlichen Sektors nach Aufgabenbereichen	
1.3	Einkommen im Öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft.....	17
2	Organisatorische Struktur des Bundesdienstes	19
2.1	Ministerien und nachgeordnete Dienststellen	20
2.2	Ausgliederungen.....	22
3	Berufsgruppen im Bundesdienst	24
3.1	Verwaltungsdienst.....	25
3.2	Lehrpersonen.....	28
3.3	Exekutivdienst.....	29
3.4	Militärischer Dienst.....	31
3.5	RichterInnen und StaatsanwältInnen	33
4	Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst	35
4.1	Verwaltungspraktikum	35
4.2	Rechtspraktikum	36
4.3	Unterrichtspraktikum und Induktionsphase.....	36
4.4	Lehrlinge.....	37

5 Bundespersonal.....	38
5.1 Entwicklung der Personalstände	38
5.1.1 Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen	40
Verwaltungsdienst	
Lehrpersonen	
Exekutivdienst	
Militärischer Dienst	
RichterInnen, StaatsanwältInnen und RichteramtsanwärterInnen	
5.2 Qualifikationsstruktur.....	44
5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses.....	46
5.3.1 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ	46
5.3.2 Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre	47
5.4 Altersstruktur im Bundesdienst.....	48
5.4.1 Entwicklung der Altersstruktur seit 1995	49
5.4.2 Altersstruktur nach Dienstverhältnis	51
5.4.3 Altersstruktur nach Berufsgruppen	52
5.4.4 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen	52
5.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst	54
5.6 Frauen und Männer	55
5.6.1 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf.....	55
5.6.2 Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft	57
5.6.3 Teilbeschäftigung nach Geschlecht	58
5.6.4 Frauen in Führungspositionen - Gender-Controlling.....	59
5.6.5 Maßnahmen zur Frauenförderung.....	61
5.6.5.1 Mütter- bzw. Väterkarenzen.....	61
5.6.5.2 Babymonat	62
5.6.5.3 Telearbeit.....	62
5.6.5.4 10 Jahre Cross Mentoring im Bundesdienst	63
5.6.6 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	64
5.6.6.1 Einkommensunterschiede im Bundesdienst	64
5.6.7 Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe	68
5.7 Fehlzeiten	69
5.8 PensionistInnen	71
5.9 Neupensionierungen.....	72
5.9.1 Arten des Pensionsantritts	72
5.9.2 Pensionsantritte und Pensionsantrittsalter	73
5.9.3 Entwicklung der Pensionsdaten im Bundesdienst	74

6 Personalmanagement des Bundes	76
6.1 Organisation des Personalmanagements.....	76
6.2 Dienst- und Besoldungsrecht	77
6.2.1 Korruptionsprävention und Integrität.....	79
6.2.2 Zusammenarbeit auf internationaler Ebene	79
6.3 Pensionsrecht	80
6.3.1 Berechnung der Pensionshöhe	80
6.3.2 Finanzierung der Pensionen	80
6.3.3 Pensionsantrittsalter	81
6.4 Personalplan und VBÄ-Ziele	81
6.4.1 Personalplan und Haushaltsrechtsreform	82
6.4.2 Menschen mit Behinderung.....	83
6.5 Bewertung von Arbeitsplätzen	84
6.6 Personalcontrolling.....	85
6.7 Attraktiver Arbeitgeber.....	86
6.8 Personalentwicklung	88
6.8.1 Aus- und Weiterbildung.....	88
6.8.1.1 Träger der dienstlichen Aus- und Weiterbildung	
6.8.1.2 Verwaltungsakademie des Bundes	
6.8.2 Mitarbeiterbefragung des Bundes.....	90
6.8.3 Das Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument.....	92
6.9 Bundes-Bedienstetenschutz: Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	92
6.10 Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at	93
6.11 Mobilität	93
6.11.1 Mobilitätsmanagement des Bundeskanzleramtes	93
6.11.2 Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl.....	94
6.11.3 EU JOB Information des Bundeskanzleramtes	95
6.11.4 Praktika	96
6.12 Wissensmanagement als Kernthema einer innovativen und zukunftsorientierten Organisation	96
6.12.1 Entwicklung eines Leitfadens zur Wissenssicherung bei Personaländerung.....	97

6.13 Plattformen des Personalmanagements.....	97
6.13.1 Webseite Öffentlicher Dienst.....	97
6.13.2 Tagungen der PersonalleiterInnen des Bundes.....	98
6.13.3 Expertenkonferenzen der Länder.....	98
7 Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung	99
7.1 Wirkungsorientierte Steuerung und Folgenabschätzung – ein gemeinsames Konzept	99
7.2 Erfahrungen – Angaben zur Wirkungsorientierung im Budget und Umsetzung der wirkungsorientierten Folgenabschätzung.....	99
7.3 Performance Management und Managementanforderungen.....	101
7.4 Wirkungscontrollingstelle des Bundes – Ressortübergreifende Koordination.....	102
7.5 Verwaltungswettbewerbe: Vernetzen – Austauschen – Voneinander Lernen	103
8 Technischer Annex	105
8.1 Bezugszeitraum	105
8.2 Datenabgrenzung	105
8.3 Messgröße.....	105
8.4 Was wird in Kapitel 5.6.4 unter Führungsposition verstanden?.....	106
8.5 Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG	106
8.5.1 Gender Pay Gap.....	107
8.5.2 Medianeinkommen (= mittleres Einkommen).....	107
8.6 Einstufung von Arbeitsplätzen	107
8.7 Daten- und Informationsquellen	108
9 Abkürzungsverzeichnis	109
10 Abbildungsverzeichnis	111
11 Tabellenverzeichnis.....	113

1 Öffentlicher Dienst in Österreich

1.1 Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden

Der überwiegende Teil öffentlicher Leistungen wird in Österreich von MitarbeiterInnen einer Gebietskörperschaft, also von Bundes-, Landes- oder Gemeindebediensteten erbracht. Deren Gesamtheit wird gemeinhin als Öffentlicher Dienst bezeichnet. Die Grenzen dieses Begriffs sind jedoch fließend, denn gerade in den letzten Jahren kam es auf allen Verwaltungsebenen zu Ausgliederungen bzw. wurde die Erfüllung öffentlicher Aufgaben auf Gesellschaften, Anstalten, Fonds etc. übertragen, von denen einige nach wie vor zum staatlichen Sektor gezählt werden können.

Tabelle 1 Personalstand der Gebietskörperschaften

Gebietskörperschaft	Personalstand
Bund	130.992
Länder	139.452
Gemeinden	74.667
Gesamt	345.111

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten, exkl. ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe. Datenstand: Bund 31.12.2014, Länder 2014, Gemeinden 2014, Quelle: Bund - MIS, Länder - eigene Angaben der Bundesländer auf Basis des österreichischen Stabilitätspaktes abzüglich Landeskrankenanstalten, Gemeinden - Statistik Austria

Große Aufgabenbereiche des Bundes stellen die Innere und Äußere Sicherheit, der Bildungsbereich (Bundesschulen) sowie der Finanz- und Justizbereich dar. Die Personalkapazität des Bundes betrug 130.992 Vollbeschäftigtenäquivalente (VBÄ) im Jahr 2014. Darüber hinaus waren 6.937 BundesbeamtenInnen in ausgegliederten Einrichtungen, sowie 14.218 in den Nachfolgegesellschaften der Post tätig.

Bei den neun Bundesländern waren rund 139.500, bei den 2.101 Gemeinden (ohne Wien, Stand Oktober 2015) rund 74.700 MitarbeiterInnen beschäftigt. Des Weiteren waren rund

89.300¹ MitarbeiterInnen in Landeskrankenanstalten und rund 10.000 in sonstigen, ausgegliederten Dienststellen tätig.

1.1.1 Personalstand der Bundesländer

Große Bereiche der Bundesländer sind die Ämter der Landesregierungen, Bezirkshauptmannschaften, Bau- und Agrarbehörden, Straßenverwaltungen und zum Teil auch der Pflegebereich. Die Personalstände der Bundesländer unterscheiden sich hinsichtlich Organisation und Umfang der Aufgabenwahrnehmung deutlich. Ein Beispiel sind KindergartenpädagogInnen und –helferInnen: Während sie in Niederösterreich zum Teil in den Personalständen des Landes enthalten sind und dort eine große Personengruppe darstellen, sind sie in anderen Bundesländern keine Landes-, sondern Gemeindebedienstete und scheinen daher nicht im Personalstand des Landes auf. Gleiches gilt für MusikschullehrerInnen sowie Pflegebedienstete.

Eine spezielle Stellung innerhalb der Landesbediensteten nehmen LandeslehrerInnen ein. Mit rund 65.600 VBÄ sind sie eine der größten Gruppen im Öffentlichen Dienst. Sie sind zwar Landesbedienstete und somit in obigem Personalstand der Länder enthalten, ihr Personalaufwand wird jedoch weitestgehend vom Bund im Rahmen des Finanzausgleichs getragen. LandeslehrerInnen unterrichten an allgemein bildenden Pflichtschulen (Volksschulen, Neuen Mittelschulen etc.), an Berufsschulen sowie an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen. Der Ersatz des Personalaufwands durch den Bund erfolgt für allgemeinbildende Pflichtschulen zu 100% bei den beiden anderen Schultypen zu 50%.

Bedienstete der Landeskrankenanstalten mit einer Personalkapazität von 89.300 VBÄ stellen hinsichtlich der Zuordnung einen Sonderfall dar und sind im Personalstand in Tabelle 1 nicht enthalten. Sie sind zwar in allen Bundesländern überwiegend DienstnehmerInnen des Landes, die Landeskrankenanstalten haben jedoch durch diverse landesgesetzliche Regelungen in unterschiedlichem Maß Eigenständigkeit erlangt. Mit zwei Ausnahmen (Wien, Niederösterreich) sind die Landeskrankenanstalten dem ausgegliederten Bereich zuzurechnen. Darüber hinaus sind rund 10.000 DienstnehmerInnen der Länder in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen tätig.

¹ davon rund 44.300 MitarbeiterInnen in nicht ausgegliederten Krankenanstalten (NÖ, Wien) und rund 45.000 MitarbeiterInnen in ausgegliederten Krankenanstalten

Tabelle 2 Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen

Personalstand	Gesamt	BGLD	KTN	STMK	TIROL	VLBG	SLBG	OÖ	NÖ	WIEN
Landesverwaltung	73.874	1.660	3.595	6.214	3.983	1.554	2.397	8.437	16.508	29.526
LandeslehrerInnen	65.578	2.158	4.517	8.798	6.179	3.767	4.323	12.150	12.209	11.475
GESAMT	139.452	3.819	8.113	15.012	10.162	5.322	6.720	20.587	28.717	41.001
Landeskranken- anstalten (nicht ausgegliedert)	44.292	0	0	0	0	0	0	0	16.906	27.386
GESAMT	183.744	3.819	8.113	15.012	10.162	5.322	6.720	20.587	45.623	68.387
<i>davon BeamtInnen</i>	<i>68.594</i>	<i>1.222</i>	<i>3.987</i>	<i>5.732</i>	<i>5.165</i>	<i>1.866</i>	<i>3.582</i>	<i>9.483</i>	<i>13.216</i>	<i>24.341</i>
<i>davon Vertrags- bedienstete</i>	<i>115.150</i>	<i>2.597</i>	<i>4.125</i>	<i>9.280</i>	<i>4.997</i>	<i>3.456</i>	<i>3.138</i>	<i>11.104</i>	<i>32.407</i>	<i>44.046</i>

Tabelle 3 Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen

Personalstand	Gesamt	BGLD	KTN	STMK	TIROL	VLBG	SLBG	OÖ	NÖ	WIEN
Landesbedienstete in ausgegliederten Krankenanstalten	44.987	1.643	6.362	14528	6.397	3.239	4.625	8.193	0	0
Landesbedienstete in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen	9.996	109	154	267	30	47	154	419	369	8.447
GESAMT	54.983	1.752	6.516	14.795	6.427	3.285	4.779	8.612	369	8.447
<i>davon BeamtInnen</i>	<i>6.250</i>	<i>16</i>	<i>128</i>	<i>150</i>	<i>10</i>	<i>5</i>	<i>90</i>	<i>542</i>	<i>84</i>	<i>5.225</i>
<i>davon Vertrags- bedienstete</i>	<i>48.733</i>	<i>1.737</i>	<i>6.388</i>	<i>14.645</i>	<i>6.417</i>	<i>3.280</i>	<i>4.689</i>	<i>8.070</i>	<i>284</i>	<i>3.222</i>

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten ohne Ausbildungsverhältnisse (z.B. Lehrlinge),

Vertragsbedienstete und Bedienstete auf Basis eines Kollektivvertrags;

Laut Auskunft des Wiener Magistrats ist der Wiener Krankenanstaltenverband kein eigener Rechtsträger, sondern eine "Dienststelle eigener Art". Die dort tätigen Bediensteten sind daher nicht dem ausgegliederten Bereich zuzurechnen. Ähnliches gilt für Niederösterreich.

Summarische Differenzen sind auf Rundungen zurückzuführen.

Nähere Informationen zu den Ausgliederungen des Bundes sind unter 2.2 zu finden.

1.2 Internationale Definition des Öffentlichen Dienstes: Sektor Staat gem. ESVG

In Kap. 1.1 wurde schon angesprochen, dass die Erstellung ehemals staatlicher Leistungen im Laufe der letzten Jahre zunehmend auf eigenständige Gesellschaften privaten oder öffentlichen Rechts übertragen wurde. Einige dieser Gesellschaften agieren in einem privatwirtschaftlichen Umfeld. Viele erstellen ihre Leistungen jedoch weiterhin überwiegend im öffentlichen Auftrag und werden zumeist über gedeckelte Zuschüsse einer Gebietskörperschaft teilfinanziert. Versteht man den öffentlichen Sektor als jenen Bereich der Volkswirtschaft, der öffentli-

che Güter produziert, wird deutlich, dass die Zahl der ArbeitgeberInnen durch Ausgliederungen auf allen staatlichen Ebenen gewachsen ist.

Die Abgrenzung des Begriffs öffentlich Bedienstete/r nur anhand eines Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft deckt heute daher nicht mehr alle Menschen ab, die an der Erstellung öffentlicher Leistungen beteiligt sind. Will man den Begriff Öffentlicher Dienst weiter fassen, ist es notwendig, Kriterien zu definieren, anhand derer entschieden werden kann, welche Institutionen zum öffentlichen Bereich zu zählen sind.

Eine international anerkannte und als Gemeinschaftsrecht auch für Österreich bindende Abgrenzung findet sich im Europäischen System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, kurz ESG. Dieses enthält Kriterien, wann eine Einrichtung – und damit auch deren MitarbeiterInnen – dem Sektor Staat zuzuordnen ist. Es orientiert sich dabei vor allem an funktionellen und ökonomischen Kriterien. Danach werden zum Sektor Staat neben den Gebietskörperschaften jene Institutionen gezählt, die in irgendeiner Form unter – wenn auch geringem – staatlichem Einfluss stehen und gleichzeitig in ihrer Leistungserstellung und Preissetzung nicht marktbestimmt sind, sowie ihre Kosten zu weniger als 50% aus eigenen Umsätzen decken können.

Neben den Gebietskörperschaften sind das die Sozialversicherungsträger, die Kammern sowie rund 400 Institutionen mit eigener Rechtspersönlichkeit (AG, GmbH, Vereine, Anstalten, Universitäten, Fachhochschulen, Fonds, Verbände). Einige dieser Institutionen waren ursprünglich Organisationseinheiten von Gebietskörperschaften und wurden durch Ausgliederung zu eigenen Rechtsträgern, andere wurden zum Zweck der Erfüllung öffentlicher Aufgaben neu gegründet. Abhängig davon, von welcher Gebietskörperschaft diese Institutionen überwiegend finanziert und kontrolliert werden, werden sie sogenannten Teilsektoren zugeordnet: Teilsektor Bund, Teilsektor Länder, Teilsektor Gemeinden und Teilsektor Sozialversicherung.

Im Vorjahr wurde eine Umstellung der Klassifikation vom ESG95 (bisher publiziert) zum derzeit gültigen ESG 2010 vorgenommen. Ab September 2014 ist diese Systematik von allen EU-Mitgliedsländern verpflichtend anzuwenden. Das ESG 2010 führt dazu, dass aufgrund einer geänderten Abgrenzung nun 22 öffentliche Krankenhäuser und drei große öffentliche Transportunternehmen (ÖBB Personen, ÖBB Infrastruktur und Wiener Linien) zum Sektor Staat zu zählen sind.

1.2.1 Teilsektor Bund gem. ESG

Da die ausgegliederten bzw. neu gegründeten Einheiten zum Teil über einen hohen Grad an Unabhängigkeit verfügen, stehen deren Personaldaten nicht zentral zur Verfügung. In einer von der Statistik Austria durchgeführten Studie aus dem Jahr 2006 wurde jedoch in einem ersten Schritt die Personalkapazität des Teilsektors Bund erhoben. Neben der Gebietskörperschaft Bund werden mit dem Begriff Teilsektor Bund weitere 153 Einheiten zusammengefasst, darunter 43 Universitäten und Fachhochschulen, 13 Bundeskammern sowie zahlreiche Bundesfonds und weitere ausgegliederte Einrichtungen. Nahezu alle beschäftigen eigenes Personal. In Summe betrug im Jahr 2006 der Personalstand dieser Einheiten rund 50.400 VBÄ. Addiert man die 130.992 VBÄ der Gebietskörperschaft Bund, ergibt sich für den Teilsektor Bund gem. ESG ein Personalstand von rund 181.400 VBÄ.

1.2.2 Gesamter Sektor Staat

Was die Größe des gesamten Sektors Staat gem. ESVG 2010 betrifft, liegen sowohl von der Statistik Austria, als auch von der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) Schätzungen vor. Diese belaufen sich für 2014 auf rund 572.000 VBÄ (Statistik Austria). Auf Basis dieser Schätzungen, die für sämtliche OECD-Mitgliedstaaten vorliegen, ist es der OECD möglich, internationale Vergleiche anzustellen.

Durch die Abgrenzung des Sektors Staat anhand ökonomischer und funktioneller Merkmale kann auch davon ausgegangen werden, dass Daten vergleichbar sind, weil die Zuordnung einer Einheit unabhängig davon ist, ob sie staatlich oder unter privater Rechtsform organisiert ist.

Obwohl in der Abgrenzung des ESVG der öffentliche Bereich in Österreich mehr umfasst, als die MitarbeiterInnen der Gebietskörperschaften, ist er im internationalen Vergleich klein.

1.2.3 Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich

Wegen der unterschiedlichen Größe von Staaten ist es nicht zielführend, die absolute Anzahl öffentlich Bediensteter zu vergleichen. In diesem Vergleich würden bevölkerungsreiche Staaten, die entsprechend mehr Menschen im Staatsdienst beschäftigen, am oberen Ende der Skala aufscheinen.

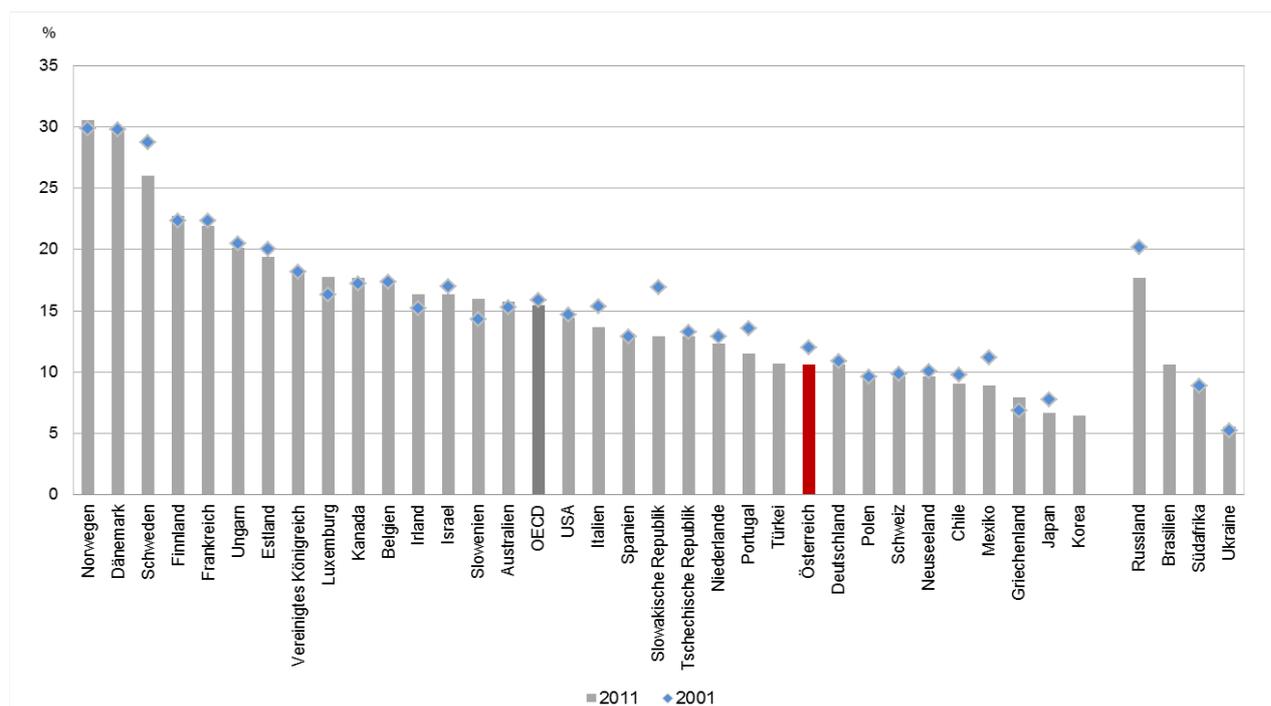
Die Größe des Öffentlichen Dienstes wird daher in relativen Zahlen, also durch den Anteil öffentlich Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung, ausgedrückt. Die derzeit verfügbaren Daten der OECD zu diesem Thema stammen aus der Publikation *Government at a Glance 2013* und beziehen sich auf das Jahr 2011. Dem Vergleich liegt die Abgrenzung des staatlichen Sektors gemäß ESVG 95 zugrunde (siehe Kapitel 1.2). In Tabelle 4 sowie Abbildung 1 werden die OECD-Mitgliedstaaten sowie Russland, Brasilien, Südafrika und die Ukraine verglichen. In Österreich betrug 2011 der Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 10,7%. Österreich lag damit unter dem Durchschnitt der OECD-Mitgliedstaaten von 15,5%.

Tabelle 4 Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2011

Norwegen	30,5%	Tschechische Republik	12,9%
Dänemark	29,9%	Niederlande	12,4%
Schweden	26,0%	Portugal	11,5%
Finnland	22,8%	Österreich	10,7%
Frankreich	21,9%	Türkei	10,7%
Ungarn	20,1%	Deutschland	10,6%
Estland	19,4%	Neuseeland	9,7%
Vereinigtes Königreich	18,3%	Polen	9,7%
Luxemburg	17,8%	Schweiz	9,7%
Kanada	17,7%	Chile	9,1%
Belgien	17,3%	Mexiko	9,0%
Irland	16,4%	Griechenland	7,9%
Israel	16,4%	Japan	6,7%
Slowenien	16,0%	Korea	6,5%
Australien	15,7%		
OECD (gewichtet)	15,5%		
USA	14,4%	Russland	17,7%
Italien	13,7%	Brasilien	10,6%
Spanien	13,1%	Südafrika	9,0%
Slowakische Republik	13,0%	Ukraine	5,5%

Quelle: Government at a Glance 2013 - © OECD 2013; ILO; Erwerbsbevölkerung: Personen im erwerbsfähigen Alter

Abbildung 1 Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2011

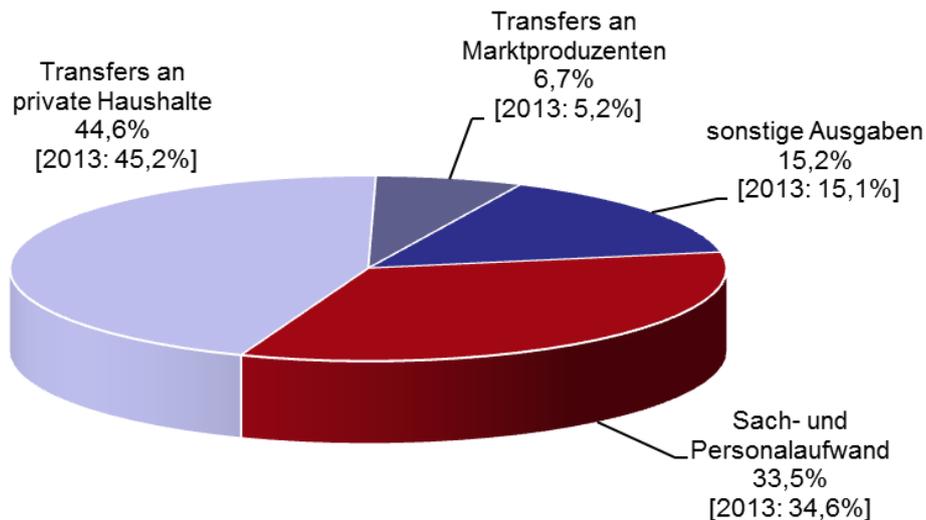


Quelle: Government at a Glance 2013 - © OECD 2013, Erwerbsbevölkerung: Personen im erwerbsfähigen Alter

1.2.4 Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben

Im Jahr 2014 betragen die Ausgaben des Gesamtstaates 171,9 Milliarden Euro, was einem Anteil von 52,3% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht. Die Verwendung dieses Betrags ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2 Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2014



Quelle: Statistik Austria²

Die Transfers an private Haushalte machen mit 44,6% beinahe die Hälfte der Ausgaben des Gesamtstaates aus und umfassen monetäre Sozialleistungen und soziale Sachleistungen. Wichtige Ausgabenkomponenten der monetären Sozialleistungen sind Pensionen, Familienbeihilfen, Arbeitslosen-, Karenz- und Pflegegelder. Bei den sozialen Sachleistungen handelt es sich um von staatlichen Stellen gekaufte Waren oder Dienstleistungen, die kostenlos oder gegen einen pauschalen Kostenbeitrag an private Haushalte weitergegeben werden. Unter anderem finden sich in dieser Ausgabenkategorie medizinische Leistungen, Medikamente, Kindergärten, Schülerfreifahrten und Schulbücher.

6,7% der Ausgaben des Gesamtstaates fließen unter dem Titel „Transfers an Marktproduzenten“ an Unternehmen. Sie umfassen beispielsweise Förderungen an die Landwirtschaft, die Industrie und das Gewerbe.

Unter sonstige Ausgaben (15,2% der Gesamtausgaben) fallen beispielsweise Zinszahlungen für Staatsschulden, Bruttoinvestitionen, Transfers an die Organe der Europäischen Union.

Das ESVG 2010 führt zu einer rückwirkenden Hochrechnung seitens Statistik Austria.

²

http://www.statistik.gv.at/web_de/static/struktur_der_einnahmen_und_ausgaben_des_staates_konsolidiert_jahresdaten_019897.xlsx (30. Juli 2015)

1.2.4.1 Wie viel kostet der Öffentliche Dienst?

Die Ausgabenkomponenten, die im Zusammenhang mit dem Personal des Öffentlichen Dienstes von Interesse sind, finden sich in der Kategorie Sach- und Personalaufwand, die 33,5% der Ausgaben des Gesamtstaates ausmacht. Das entspricht einem Betrag von rund 58 Milliarden Euro. Im Sach- und Personalaufwand sind enthalten:

- Vorleistungen (12,4% der Gesamtausgaben bzw. 21,3 Mrd. Euro)
- Arbeitnehmerentgelt (20,2% der Gesamtausgaben bzw. 34,8 Mrd. Euro für 572.000 MitarbeiterInnen; davon Bund: 13,8 Mrd., Länder: 10,5 Mrd., Gemeinden: 8,6 Mrd., SV-Träger: 1,9 Mrd.)
- Gezahlte Steuern (0,9% der Gesamtausgaben bzw. 1,6 Mrd. Euro)

Vorleistungen umfassen alle Aufwendungen, die für den laufenden Betrieb der staatlichen Aktivitäten benötigt werden. Dazu gehören etwa Strom, Büroausstattung oder auch Reinigungsmittel und Gebäudemieten.

Die Arbeitnehmerentgelte bezeichnen jenen Betrag, der aufgewendet wird, um die öffentlich Bediensteten zu entlohnen. Auf Bundesebene sind neben den Ausgaben für die 130.992 VBÄ des Bundes, die rund 8,5 Mrd. (4,9% der Gesamtausgaben, 2,6% des BIP) ausmachen, auch die Arbeitnehmerentgelte der dem Teilsektor Bund zugeordneten Einheiten³, sowie miteinbezogene Pensionsleistungen enthalten.

Weiters kann auch den Staat in Form von Produktions- und Importabgaben, sowie Einkommens- und Vermögenssteuern eine Steuerpflicht treffen, welche sich auf 0,9% der Gesamtausgaben beläuft.

1.2.4.2 Personalausgaben des staatlichen Sektors nach Aufgabenbereichen

Moderne Wohlfahrtsstaaten, zu denen Österreich, ebenso wie die anderen europäischen Staaten, gezählt werden kann, zeichnen sich durch Engagement in zahlreichen Aufgabenbereichen aus. Neben Innerer und Äußerer Sicherheit und Justiz stellen sie ein breites Spektrum an Leistungen wie Bildung, Gesundheitswesen, Alterssicherung, Umweltschutz, Verkehr und Infrastruktur, soziale Netze und viele mehr zur Verfügung. Typischerweise sind das Bereiche, von denen angenommen wird, dass ein gesellschaftlich erwünschtes, einheitliches Leistungsniveau auf privaten Märkten aus verschiedensten Gründen nicht ausreichend zur Verfügung gestellt werden würde.

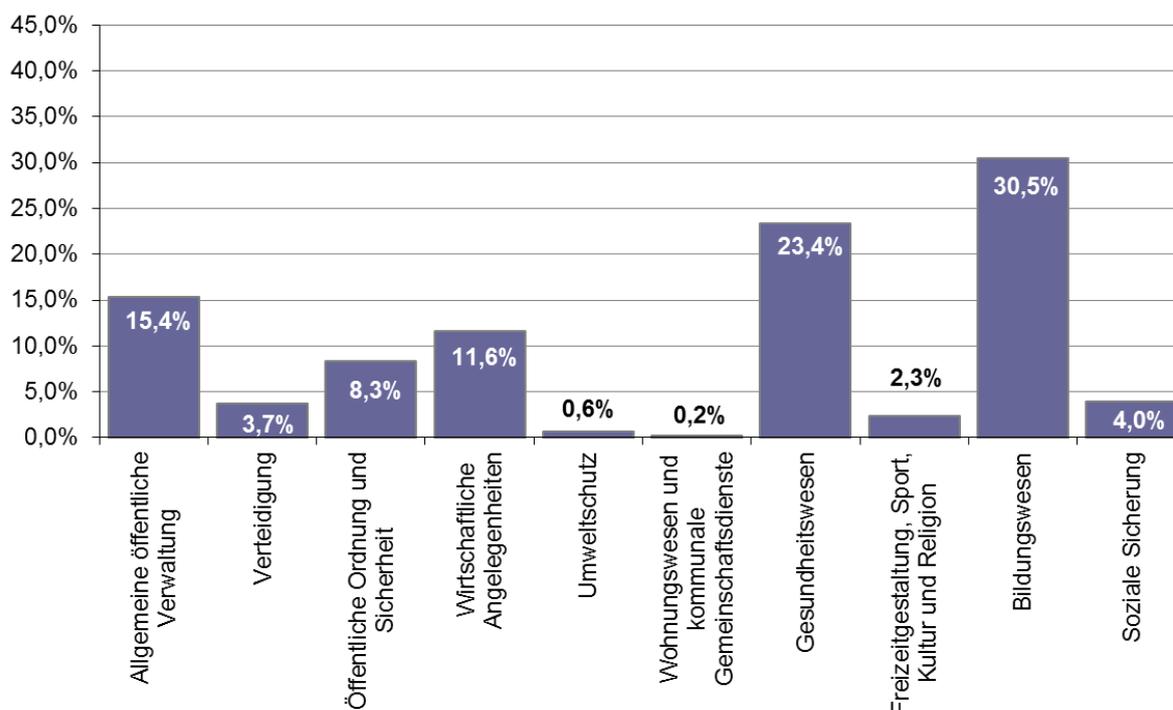
Die Aufgaben, die in den entwickelten, grundsätzlich marktwirtschaftlich organisierten Volkswirtschaften vom Staat wahrgenommen werden, sind daher zumindest im europäischen Vergleich sehr ähnlich. Eine systematische Gliederung bietet die COFOG (Classification of the

³ Teilsektor Bund gem. ESVG siehe Kapitel 1.2.1

Functions of Government). Die COFOG ist ein System zur funktionellen Klassifikation der Aufgabenbereiche des Staates im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Sie dient vor allem zur Darstellung bestimmter (Ausgaben-) Ströme nach dem damit verbundenen Verwendungszweck.

Aus dem vorangegangenen Kapitel geht hervor, dass die Arbeitnehmerentgelte (der in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung verwendete Begriff für Ausgaben, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Personal entstehen) mit 34,8 Milliarden Euro 20,2% der Staatsausgaben ausmachen. Auch für die Arbeitnehmerentgelte liegt eine Klassifikation in COFOG-Kategorien vor. Ungeachtet der geringfügig unterschiedlichen Lohnniveaus in den einzelnen Aufgabenbereichen ermöglicht diese Klassifikation einen guten Einblick darüber, welche Bereiche der staatlichen Aufgabenwahrnehmung besonders personalintensiv sind.

Abbildung 3 Verteilung der Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2013



Quelle: Statistik Austria, Daten für das Jahr 2014 bei Veröffentlichung der Studie noch nicht verfügbar

Von den angefallenen Arbeitnehmerentgelten im staatlichen Sektor in der Höhe von 34,8 Milliarden Euro entfällt ein großer Teil, nämlich 30,5% auf den Bildungssektor. Das zeigt, dass ein großer Teil des Personals, das von der öffentlichen Hand entlohnt wird, im Schul-, im Universitäts- und Fachhochschulbereich sowie in der Administration, die diese Einrichtungen verwaltet, beschäftigt ist.

Mit rund 15% sind die Arbeitnehmerentgelte im Bereich der allgemeinen öffentlichen Verwaltung etwa halb so groß wie im Bereich des Bildungswesens. Allgemeine öffentliche Verwaltung findet sich auf allen staatlichen Ebenen und fasst im Grunde jene Bereiche des öffentlichen Sektors zusammen, die keiner der anderen COFOG-Kategorien zugeordnet werden können.

Auf Bundesebene können die Bereiche Finanzverwaltung und Auswärtige Angelegenheiten als Beispiele für diese Kategorie angeführt werden.

In die Kategorie öffentliche Ordnung und Sicherheit (8,3%) fallen fast ausschließlich Bundesbehörden, insbesondere der Polizeibereich und die Justiz.

Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass in einigen der COFOG-Kategorien nicht ausschließlich der Staat, sondern auch Private ihre Leistungen anbieten. Deren Personalaufwendungen sind in obigem Diagramm nicht erfasst. Eine exakte Auflistung all jener Einheiten, die in Summe den Sektor Staat bilden ist auf der Webseite der Statistik Austria www.statistik.gv.at im Bereich „[Wirtschaft → Öffentliche Finanzen, Steuern → Öffentliche Finanzen → Öffentlicher Sektor](#)“ zu finden.

1.3 Einkommen im Öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft

Der Vergleich von Einkommen unterschiedlicher Personengruppen ist immer dann aussagekräftig, wenn sich diese Personengruppen hinsichtlich einkommensrelevanter Merkmale nicht unterscheiden. Gerade der Vergleich „Privat - Staat“ kann zu falschen Schlüssen führen, weil die Mitarbeiterstruktur des Öffentlichen Dienstes anders ist, als jene der Privatwirtschaft.

Die wichtigsten Merkmale, die die Einkommenshöhe beeinflussen sind die Qualifikation, das Alter, das Ausmaß der Teilbeschäftigung und der Anteil nicht-ganzjähriger Beschäftigung (Saisonarbeit, Jobwechsel, etc.).

Aussagekräftige Vergleiche finden sich in einem von der Statistik Austria, im Auftrag des Rechnungshofes, verfassten Berichts über die Einkommen der österreichischen Bevölkerung, getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen. Dieser Bericht erscheint alle zwei Jahre auf gesetzlicher Basis (Art. 1 § 8 Bezügebegrenzungs-gesetz). Die Berechnung der mittleren Einkommen erfolgte auf Basis von Lohnsteuerdaten. Die derzeit aktuellen Daten beziehen sich auf das Jahr 2013.

Die folgenden Einkommensvergleiche, die dem genannten Bericht entnommen wurden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich nur auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte beziehen. Zwei große Störfaktoren, nämlich die unterschiedliche Teilbeschäftigung und die unterschiedlichen Anteile unterjähriger Beschäftigung, sind somit ausgeschlossen. Unterschiede in Qualifikation und Alter sind jedoch nicht bereinigt. Bei der Interpretation der Daten muss daher insbesondere das um mehr als sieben Jahre höhere Durchschnittsalter des Öffentlichen Dienstes sowie die unterschiedliche Qualifikationsstruktur berücksichtigt werden. Der Anteil der MitarbeiterInnen mit höherer Ausbildung (AkademikerInnen und MaturantInnen) ist im Bundesdienst mit 49,6% vergleichsweise hoch – in der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil bei 33,6%.

Tabelle 5 Median der Bruttojahreseinkommen 2013

	Gesamt	Männer	Frauen
ArbeiterInnen	€ 30.775	€ 32.736	€ 22.725
Angestellte	€ 44.317	€ 52.401	€ 34.607
öffentlich Bedienstete	€ 44.770	€ 46.982	€ 42.476

Quelle: Rechnungshof

Tabelle 6 Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2013

	Gesamt	Männer	Frauen
ArbeiterInnen	€ 31.486	€ 33.495	€ 23.662
Angestellte	€ 53.650	€ 62.621	€ 40.069
öffentlich Bedienstete	€ 49.761	€ 52.959	€ 46.142

Quelle: Statistik Austria

Die Einkommen öffentlich Bediensteter (Bund, Länder, Gemeinden) in Österreich liegen gemessen am Median höher, gemessen am arithmetischen Mittel unterhalb der Einkommen Angestellter (Tabelle 5 und Tabelle 6). Dies wird mit der besseren Bezahlung in unteren Einkommenspositionen und den geringeren Unterschieden in den oberen Einkommenspositionen begründet.⁴ Im Gegensatz dazu werden in der Privatwirtschaft höhere Spitzengehälter ausbezahlt, die das arithmetische Mittel ansteigen lassen.

Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass öffentlich bedienstete Männer zwar niedrigere Einkommen als männliche Angestellte der Privatwirtschaft haben, öffentlich bedienstete Frauen jedoch deutlich mehr verdienen, als die Vergleichsgruppe der weiblichen Angestellten. Der Bund als Arbeitgeber nimmt hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung eine wichtige Vorbildfunktion ein, die sich unter anderem im Verdienst ausdrückt. Nähere Informationen können unter 5.6 Frauen und Männer nachgelesen werden.

⁴ Vgl. RH-Einkommensbericht, Kurzfassung S. 6

2 Organisatorische Struktur des Bundesdienstes

Die Durchführung der Aufgaben des Bundes obliegt den Bundesministerien und deren nachgeordneten Dienststellen. Ein Ministerium und dessen nachgeordnete Dienststellen bilden zusammen das jeweilige Ressort.

Der Begriff sonstige Oberste Organe fasst jene staatlichen Stellen zusammen, die aufgrund ihrer Rolle als Höchstgerichte bzw. Organe, denen die Kontrolle der Verwaltung obliegt, besondere Selbstständigkeit und Unabhängigkeit genießen. Dazu zählen die Präsidentschaftskanzlei, die Parlamentsdirektion, der Verfassungsgerichtshof, der Verwaltungsgerichtshof, die Volksanwaltschaft und der Rechnungshof. Diese Behörden sind ebenfalls Teil der Bundesverwaltung, können jedoch nicht in die Struktur „Ministerium – nachgeordnete Dienststellen“ eingeordnet werden.

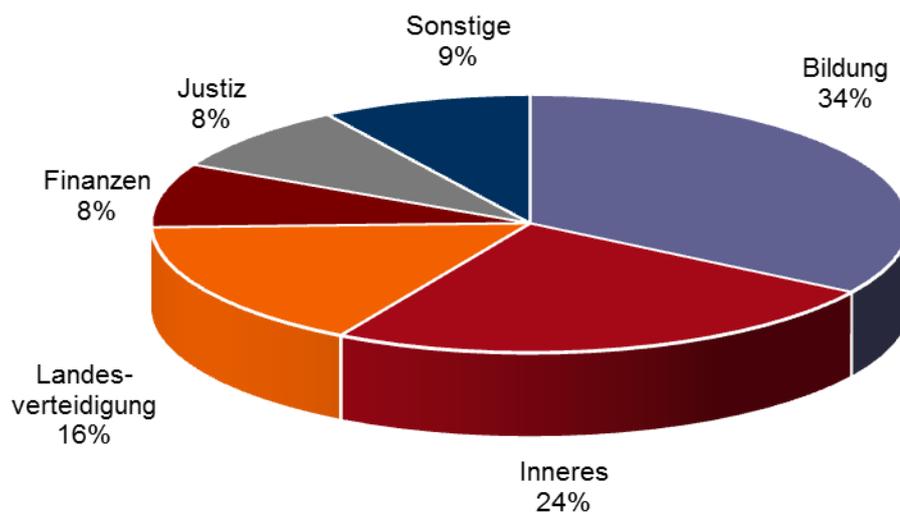
Die Zuordnung von Kompetenzen und Aufgabenbereichen zu einzelnen Ressorts orientiert sich vornehmlich an inhaltlichen Gesichtspunkten. Sie ist im Bundesministeriengesetz (BMG) festgelegt, welches auch die Aufbauorganisation und die Grundsätze der Geschäftsordnung in den Ministerien regelt. Wie in jeder großen Organisation erfolgen auch im Bund zeitweise Umstrukturierungen zwischen den Ressorts, zuletzt durch die BMG-Novelle 2014, mit Wirksamkeit 1.3.2014.

2.1 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen

Die Aufgaben der einzelnen Ressorts sind unterschiedlich personalintensiv. Während zum Beispiel das Ressort Familie und Jugend 104 MitarbeiterInnen zählt, sind dem Ressort Bildung und Frauen 44.466 Beschäftigte zuzuordnen (31.12.2014), die zum Großteil als LehrerInnen und Schulverwaltungspersonal tätig sind. Diese Unterschiede sind das Ergebnis der Organisation öffentlicher Leistungen. Im genannten Beispiel ist der große Unterschied darauf zurückzuführen, dass ein großer Teil der an österreichischen Schulen unterrichtenden LehrerInnen DienstnehmerInnen des Bundes sind. Im Gesundheitsbereich hingegen wird das „operative“ Gesundheitswesen, vor allem der Betrieb von Krankenhäusern, meistens von Krankenanstalten-Betriebsgesellschaften getragen, die aus der Landesverwaltung ausgegliedert sind.

Neben dem Bildungssektor arbeiten große Teile des Bundespersonals in den Bereichen der Inneren (24%) und Äußeren (16%) Sicherheit. Insgesamt sind in den Bereichen Bildung und Sicherheit drei Viertel der Bundesbediensteten tätig.

Abbildung 4 Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2014



Nur ein kleiner Teil der Bundesbediensteten – insgesamt 7,4% – arbeitet in den Ministerien. Die Ministerien sind die Schnittstelle zwischen Verwaltung und Politik. Die Umsetzung von Vorhaben der Regierung wird hier inhaltlich geplant, in einen institutionellen Rahmen gesetzt und koordiniert.

Der Großteil der Bediensteten der Ressorts (91,7%) arbeitet in den nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt.

Die Bediensteten der Sonstigen Obersten Organe machen 0,9% der Beschäftigten aus.

Tabelle 7 Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts zum Stichtag 31.12.2014

Ressort	Gesamt	in der Zentralstelle	in nachgeordneten Dienststellen
sonstige Oberste Organe	1.115		
Bundeskanzleramt	1.411	893	518
Inneres	31.902	2.260	29.641
Europäische und internationale Angelegenheiten	1.142	550	592
Justiz	11.107	223	10.884
Landesverteidigung und Sport	21.217	910	20.307
Finanzen	10.525	701	9.823
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1.519	539	981
Gesundheit	344	344	
Familien und Jugend	104	91	13
Bildung und Frauen	44.466	597	43.869
Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung	2.812	1.104	1.709
Verkehr, Innovation und Technologie	835	596	240
Land- u. Forstwirtsch., Umwelt u. Wasserwirtsch.	2.494	837	1.656
Gesamt	130.992	9.645	121.347

Die strategische Planung, Steuerung und Koordination des Verwaltungshandelns erfolgen in den Ministerien, den Zentralstellen der Bundesverwaltung. In den Ministerien werden darüber hinaus je nach Zuständigkeit Rechtsmaterien betreut. Dazu zählt insbesondere die Legistik, also das Verfassen von Gesetzen. Die Vorgaben dazu stammen üblicherweise von der Bundesregierung. In Zusammenarbeit mit FachexpertInnen für die zu betreuenden Agenden entsteht so ein Gesetzesentwurf, der schließlich im Parlament beschlossen bzw. abgelehnt wird. Eine weitere wichtige Aufgabe der MitarbeiterInnen der Zentralleitungen ist die Beratung der Politik. Die Darstellung von Handlungsalternativen und deren Auswirkungen unterstützt die Entscheidungsfindung. Dazu sind umfangreiche Erhebungen, Analysen und die Beratung durch Bedienstete mit entsprechendem Fachwissen nötig.

In den nachgeordneten Dienststellen erfolgen der Vollzug von Gesetzen und Verordnungen und die Erbringung von (Dienst-) Leistungen. Dazu zählt das Unterrichten von SchülerInnen ebenso wie die Steuer- und Abgabenverwaltung in den Finanzämtern, die Ausbildung von RekrutInnen beim Bundesheer, die Arbeit der Polizei, der Justiz, der Vertretung Österreichs im Ausland und eine Vielzahl weiterer Aufgaben. In den nachgeordneten Dienststellen, in denen der direkte Kontakt zwischen Verwaltung und BürgerInnen stattfindet, entscheidet sich letztendlich, wie der Bundesdienst von seinen AdressatInnen wahrgenommen wird. Serviceorientierung und Leistungsqualität dieser Dienststellen sind deshalb regelmäßig Schwerpunkt von Verwaltungsreformmaßnahmen. Laufende Informationen zur [Verwaltungsinnovation und Verwaltungsreform](#) können auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Verwaltungsinnovation“ nachgelesen werden.

Ausgliederte Dienststellen, also Organisationen (Anstalten, GmbH, AG etc.) privaten oder öffentlichen Rechts, denen ehemalige Bundesaufgaben übertragen wurden, beschäftigen ebenfalls BundesbeamtenInnen. Diese werden im folgenden Kapitel gesondert behandelt und sind in den Personalständen der Tabelle 1, der Abbildung 4 sowie der Tabellen 7 und 8 nicht enthalten. Dies deshalb, weil die Personalausgaben für diese MitarbeiterInnen dem Bund von den ausgegliederten Einheiten weitestgehend refundiert werden.

2.2 Ausgliederungen

Die Übertragung staatlicher Leistungserstellung auf eigene Rechtsträger privaten oder öffentlichen Rechts wird Ausgliederung genannt.

Die Beweggründe für Ausgliederungen sind zum Beispiel eine Investitions- und Finanzpolitik unter Vermeidung starrer haushaltsrechtlicher Bindungen, die Möglichkeit, Haftungsbeschränkungen in Anspruch zu nehmen, die Vermeidung strengerer kompetenzrechtlicher Bindungen und steuerliche Vorteile. Zumeist erfolgt eine Basisfinanzierung durch gedeckelte Zuschüsse des Bundes.

Vertragsbedienstete der ausgegliederten Bundesdienststelle werden durch die Ausgliederung zu DienstnehmerInnen der neu geschaffenen Einrichtung. Der/Die Bedienstete wechselt also den/die ArbeitgeberIn. BeamtenInnen bleiben formal zwar weiterhin DienstnehmerInnen des Bundes, werden von der Einrichtung aber zur Dienstleistung übernommen.

Tabelle 8 BeamtInnen in ausgegliederten Einrichtungen zum 31.12.2014 (in VBÄ)

Ressort	Ausgegliederte Einrichtung	in VBÄ
Bundeskanzleramt	Bundesanstalt Statistik Austria	116
	Bundestheaterholding GmbH	38
	Kulturangelegenheiten (Museen inkl. Österr. Nationalbibliothek)	103
BM für Europa, Integration und Äußeres	Austrian Development Agency GmbH	2
BM für Justiz	Verein "Neustart" (ehem. Bewährungshilfe)	38
BM für Landesverteidigung und Sport	Amt der Bundessporteinrichtungen	6
BM für Finanzen	Bundesrechenzentrum GmbH	5
	Österreichische Postsparkassen AG	306
	Münze Österreich	10
	Finanzmarktaufsichtsbehörde	18
	Buchhaltungsagentur	258
	Bundesbeschaffungs GmbH	1
	Bundespensionsamt	39
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	Arbeitsmarktservice	761
	IEF Service GmbH	47
BM für Bildung und Frauen	Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung	7
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	Universitäten	4.419
	Österr. Bibliothekenverbund und Service GmbH	3
	Schönbrunner Tiergarten GmbH	6
	Immobilienmanagementgesellschaft des Bundes mbH	208
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	ÖFPZ Arsenal GmbH	22
	via donau Österreichische Wasserstraßen GmbH	58
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	Spanische Hofreitschule - Bundesgestüt Piber	14
	Umweltbundesamt GmbH	57
	Landwirtschaftliche Bundesversuchswirtschaften GmbH	1
	Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum f. Wald, Naturgefahren und Landschaft	82
	Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (z. T. im Verantwortungsbereich des BM für Gesundheit)	313
Gesamt		6.937
	Nachfolgegesellschaften der Post	14.218
Gesamt (inkl. Nachfolgegesellschaften der Post)		21.154

3 Berufsgruppen im Bundesdienst

Der Aufgabenbereich der Bundesverwaltung ist äußerst breit gefächert. Dementsprechend vielfältig sind auch die Berufsbilder. Diese lassen sich wiederum zu Berufsgruppen zusammenfassen. Auch wenn das Bild von „Beamten“ nach wie vor stark vom Verwaltungspersonal geprägt ist: Ein großer Teil der Arbeit im Bundesdienst findet weniger in Büros, sondern in Schulen, Gerichten, Polizeidienststellen, militärischen Einrichtungen sowie in verschiedenster Ausprägung im Außendienst statt.

Etwas mehr als ein Drittel der Bediensteten gehört der Berufsgruppe Verwaltungsdienst an, einer Berufsgruppe die ein weites Feld von Tätigkeitsprofilen zusammenfasst. Die überwiegende Mehrheit der MitarbeiterInnen findet sich jedoch in den anderen großen Berufsgruppen wie dem Exekutivdienst oder den BundeslehrerInnen. Der Militärische Dienst, also das uniformierte Heerespersonal, sowie die RichterInnen und StaatsanwältInnen stellen ebenfalls einen nicht unerheblichen Anteil am Gesamtpersonal dar.

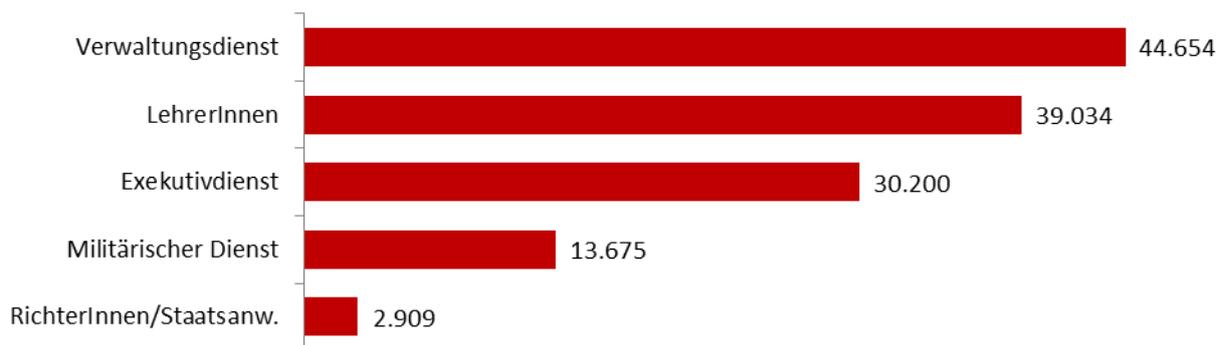
Die Bundesbediensteten sind also alles andere als eine homogene Gruppe. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Vorbildung sowie die Anforderungen, die an die MitarbeiterInnen dieser Berufsgruppen gestellt werden. So ist für viele Tätigkeiten ein abgeschlossenes Universitätsstudium erforderlich. Viele Bedienstete sind im Laufe ihres Berufslebens physischen Belastungen durch einen unregelmäßigen Arbeitsrhythmus, Arbeit im Freien, Nacharbeit, etc. ausgesetzt. Beinahe alle Berufe im Bundesdienst erfordern eine spezielle Fachausbildung, die aufbauend auf die Vorbildung aus Schulen und Universitäten, im Rahmen der dienstlichen Aus- und Weiterbildung erworben wird. Der Vielfalt an Berufsbildern und Qualifikationsvoraussetzungen wird durch unterschiedliche Besoldungs- bzw. Entlohnungssysteme Rechnung getragen, die sich weitgehend mit den Berufsgruppen decken.

Tabelle 9 Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppe	in VBÄ	in Prozent
Verwaltungsdienst	44.654	34,1%
LehrerInnen	39.034	29,8%
Exekutivdienst	30.200	23,1%
Militärischer Dienst	13.675	10,4%
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.909	2,2%
Krankenpflegedienst	213	0,2%
Schulaufsicht	260	0,2%
Sonstige	48	0,0%
Gesamt	130.992	

Es sind im Wesentlichen sieben Berufsgruppen denen sich die BundesmitarbeiterInnen zuordnen lassen. Die einzelnen Berufsgruppen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeiten. Vielmehr sind der Beamtenanteil, das Verhältnis Frauen/Männer, der Anteil teilbeschäftigter MitarbeiterInnen, das Durchschnittsalter, die Einkommenssituation und andere Kenngrößen von Interesse. Daher sollen auf den folgenden Seiten die unten dargestellten Berufsgruppen, anhand personalwirtschaftlicher Kennzahlen charakterisiert und die Grundzüge ihrer Aufgaben sowie ihre Einkommenssituation (mittlere Bruttojahreseinkommen) dargestellt werden.

Abbildung 5 Personalstand der Berufsgruppen in VBÄ



3.1 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst ist mit 44.654 MitarbeiterInnen die größte und zugleich die vielfältigste Berufsgruppe im Bundesdienst.

Hier finden sich die unterschiedlichsten Berufsbilder. Etwas vereinfachend könnte man sagen, dass alle Bundesbediensteten, deren Berufsbild nicht einem der anderen Berufsgruppen entspricht, zum Verwaltungsdienst gezählt werden. Das Spektrum der Tätigkeiten reicht dabei von der Legistik über Sachbearbeitung, Systemadministration, Personalentwicklung, Vermessungsdienst, bis hin zu Reparaturarbeiten an Kraftfahrzeugen oder auch Reinigungsdiensten. Ein hoher Grad an Spezialisierung auf bestimmte Verwaltungsmaterien ist unter den Verwaltungsbediensteten typisch. Auch bezüglich der Hierarchiestufen ist der Verwaltungsdienst breit gefächert, sowohl Sekretariatskräfte, als auch SektionsleiterInnen gehören dieser Berufsgruppe an.

Tabelle 10 Verwaltungsdienst

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2014*	44.654	22.379	22.275
Ø - Alter**	47,0	48,5	45,7
Beamtenanteil*	46,1%	57,3%	34,8%
Teilbeschäftigtenanteil**	17,5%	2,8%	30,6%
Frauenanteil**	52,9%		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

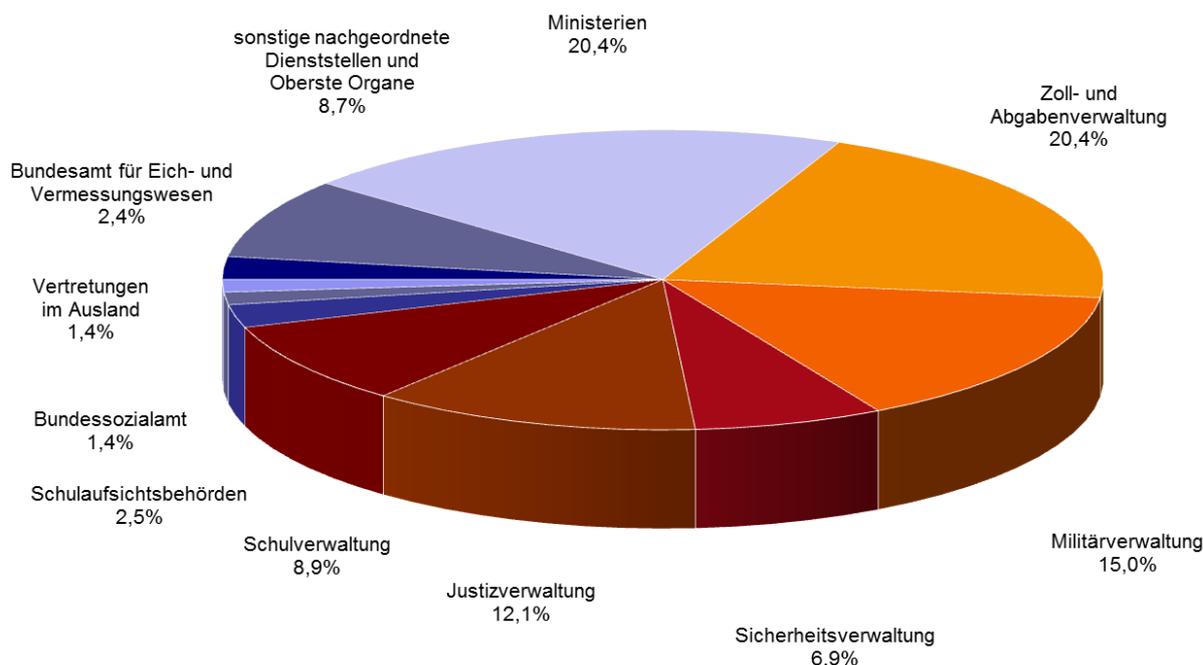
Wenngleich es zu umfangreich wäre, die einzelnen Berufsbilder der Verwaltungsbediensteten hier vollständig aufzuzählen, kann eine grobe Zuordnung zu den Dienststellen, in denen sie arbeiten, einen Einblick über Umfang und Tätigkeiten des Verwaltungspersonals bieten. In den Ministerien, den „Zentralen“, in denen das Verwaltungshandeln gesteuert und koordiniert wird, sind rund 8.900 MitarbeiterInnen der Berufsgruppe Verwaltungsdienst in den verschiedensten Aufgabenbereichen, zum Beispiel als JuristInnen, Betriebs- und VolkswirtInnen, PsychologInnen, PersonalistInnen, BudgetistInnen, FachexpertInnen oder TeamassistentInnen tätig.

Die verbleibenden rund 35.800 MitarbeiterInnen erbringen ihre Leistungen in den Sonstigen Obersten Organen sowie den zahlreichen großen und kleinen nachgeordneten Dienststellen. Von der Annahme von Anträgen bis hin zu konkreten Beratungsleistungen bei individuellen Problemstellungen wird im nachgeordneten Bereich viel direkter Service für BürgerInnen geleistet. Der größte nachgeordnete Bereich ist mit rund 8.900 MitarbeiterInnen die Zoll- und Abgabenverwaltung. Hier finden sich die SachbearbeiterInnen in den Finanzämtern und die BetriebsprüferInnen, um nur einige Beispiele aus diesem Bereich zu nennen. Neben Verwaltungs- und Prüftätigkeiten im Zusammenhang mit Steuern und Zöllen, gehört die Beratung von BürgerInnen in steuerlichen Belangen zu ihren wichtigsten Aufgaben.

Die Militärverwaltung ist ein weiterer großer Bereich des Verwaltungsdienstes. Hier arbeiten 6.500 MitarbeiterInnen in den verschiedenen militärischen Einrichtungen. Unter ihnen finden sich Sekretariatskräfte ebenso wie SachbearbeiterInnen, technisches Personal wie zum Beispiel TechnikerInnen für militärische Spezialfahrzeuge, ArbeiterInnen und Reinigungskräfte. Im Bereich der Inneren Sicherheit sind 3.000 administrative MitarbeiterInnen tätig. Ihnen obliegen sämtliche Aufgaben, die im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit anfallen und die nicht den speziell ausgebildeten Exekutivbediensteten vorbehalten sind.

In den Schulen sind an die 3.900 Verwaltungsbedienstete beschäftigt. Ihre Hauptaufgaben sind hier die Organisation und Aufrechterhaltung des täglichen Betriebes, also alle Arbeiten, die an Schulen anfallen – mit Ausnahme des Unterrichtens. Etwa 600 Personen zählt das von Österreich entsandte diplomatische bzw. administrative Personal, das an den 100 Vertretungen tätig ist. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die Betreuung von ständig im Ausland lebenden ÖsterreicherInnen und die Hilfeleistung für jene BürgerInnen, die sich aus touristischen oder beruflichen Gründen im Ausland aufhalten und dort in Notsituationen geraten. Eine weitere konsularische Tätigkeit ist die Ausstellung von Visa.

Abbildung 6 Verteilung des Verwaltungspersonals



Weniger als die Hälfte (46,1%) des Verwaltungspersonals steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Beamten), die übrigen Dienstverhältnisse beruhen auf privatrechtlichen Verträgen. Der Frauenanteil ist mit 52,9% überdurchschnittlich hoch, Teilbeschäftigung wird in dieser Berufsgruppe stark in Anspruch genommen.

Tabelle 11 Quartileinkommen im Verwaltungsdienst 2014

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 26.877	€ 35.862	€ 52.639

Ein Viertel der MitarbeiterInnen verdient weniger als € 26.877 pro Jahr, das mittlere Jahreseinkommen liegt bei € 35.862. Die Einkommen des am besten verdienenden Viertels liegen über € 52.639.

Tabelle 12 Quartileinkommen der PensionistInnen des Verwaltungsdienstes 2014

Anzahl der (Beamten)pensionen 27.102	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 27.777	€ 34.707	€ 49.194

Entsprechend der Größe des Verwaltungsdienstes, stellen die pensionierten Beamten die größten Teil der BundespensionistInnen. Die Hälfte von ihnen erhält Pensionen im Bereich von € 27.777 bis € 49.194. Die Pensionen jeweils eines Viertels der PensionistInnen liegen unter bzw. über diesen Werten. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt bei 61,1 Jahren (Vorjahr 60,3 Jahre).

3.2 Lehrpersonen

Bundeslehrpersonen unterrichten an allgemein bildenden höheren Schulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, Neuen Mittelschulen, sowie an den Pädagogischen Hochschulen.

Tabelle 13 Lehrpersonen

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2014*	39.034	16.284	22.749
Ø - Alter**	47,0	48,2	46,1
Beamtenanteil*	27,5%	30,2%	25,5%
Teilbeschäftigtenanteil**	31,7%	21,9%	38,7%
Frauenanteil**	59,2%		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Die Personalkapazität der Bundeslehrpersonen beträgt 39.034 VBÄ. Sie unterrichten in rund 2.000 Schulen⁵ über 516.200 SchülerInnen und Studierende (Schuljahr 2013/14). Etwa 6.900 Bundeslehrpersonen (VBÄ) unterrichten als sogenannte „lebende Subventionen“ an Privatschulen. 99% der Lehrpersonen fallen in den Zuständigkeitsbereich des Bildungsressorts. Dem Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft unterliegen zwölf Land- und Forstwirtschaftliche Lehranstalten und die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, an denen rund 1% der Bundeslehrpersonen unterrichtet.

Neben den Bundeslehrpersonen gibt es etwa doppelt so viele Landeslehrpersonen, die an Pflichtschulen, also Volksschulen, Hauptschulen, Neuen Mittelschulen, Sonderschulen, Polytechnischen Schulen und berufsbildenden Pflichtschulen (Berufsschulen) arbeiten. Diese sind zwar DienstnehmerInnen der Länder, der Personalaufwand wird aber im Rahmen des Finanzausgleichs vom Bund getragen.

28% der Lehrpersonen sind BeamtInnen, die übrigen 72% stehen in einem vertraglichen Dienstverhältnis. Die Lehrpersonen sind eine jener Berufsgruppen, in denen es eine vertragliche Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Aufgrund des geltenden Pragmatisierungsstopps sinkt der Beamtenanteil daher kontinuierlich.

Das Durchschnittsalter der Bundeslehrpersonen ist relativ hoch. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie nach Absolvieren des Universitätsstudiums bei Berufseintritt bereits deutlich über 20 Jahre alt sind. Darüber hinaus befindet sich ein großer Teil der Lehrerschaft in hohen Altersgruppen.

⁵ Diese Zahl beruht auf der Anzahl der Schultypen inkl. Neuer Mittelschule – nicht der Schulstandorte.

Der Frauenanteil in der Berufsgruppe der Lehrpersonen ist mit 59,4% der höchste aller Berufsgruppen. Die mit 31,8% hohe Teilbeschäftigtenquote ist damit sicher in Zusammenhang zu sehen, wenngleich auch die Teilbeschäftigtenquote der männlichen Lehrer mit 21,9% überdurchschnittlich hoch ist.

Tabelle 14 Quartileinkommen der Lehrpersonen 2014

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 32.109	€ 51.143	€ 68.905

Bei der Betrachtung des mittleren Einkommens ist die hohe Teilbeschäftigtenquote zu berücksichtigen. Ein Viertel der Lehrpersonen verdient weniger als € 32.109, ein Viertel verdient mehr als € 68.905. Die Hälfte der Einkommen liegt zwischen diesen beiden Werten, das mittlere Einkommen beträgt € 51.143.

Tabelle 15 Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2014

Anzahl der (BeamtInnen)pensionen 17.768	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 47.314	€ 56.638	€ 64.621

17.768 pensionierte Lehrpersonen beziehen ihre Pension vom Bund, da sie BeamtInnen sind. Die mittlere Pension beträgt € 56.638. Die Hälfte der Pensionen liegt im Bereich von € 47.314 bis € 64.621, jeweils 25% der Lehrerpensionen liegen niedriger bzw. höher. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Lehrpersonen liegt bei 62,2 (2013: 61,3) Jahren.

3.3 Exekutivdienst

Der Personalstand des Exekutivdienstes beträgt 30.200 VBÄ. In dieser Zahl sind neben der Polizei auch rund 3.100 BeamtInnen der Justizwache enthalten.

Zu den wichtigsten Bereichen der Polizeiarbeit zählen die Kriminalitätsbekämpfung, die Kriminalprävention sowie Aufgaben im Bereich der Verkehrssicherheit. Eines der Hauptziele der Polizei ist es, bei Gefahr im Verzug schnellstmöglich professionelle Hilfe vor Ort leisten zu können.

Der Exekutivdienst erfordert eine Ausbildung, die in keiner „zivilen“ Schule unterrichtet wird. Zwar haben die meisten ExekutivbeamtInnen eine zivile Ausbildung (Lehre, Matura,...) abgeschlossen, die eigentliche polizeiliche Ausbildung erhalten sie jedoch bundesintern. Die Grundausbildung zum/zur ExekutivbeamtIn erfolgt in einem von zehn über das Bundesgebiet verteilten Bildungszentren und dauert 24 Monate. Um in die Ausbildung aufgenommen zu werden, ist es notwendig eine Aufnahmeprüfung zu bestehen. Dabei werden sowohl die persönliche, als auch die fachliche Eignung getestet. Wichtige Ausbildungsschwerpunkte sind neben dem Einsatztraining, welches auf die konkrete polizeiliche Tätigkeit vorbereitet, auch ein

umfangreiches Rechtswissen und Persönlichkeitsbildung. Während ihrer Ausbildung stehen die Exekutivbediensteten in einem vertraglichen Dienstverhältnis, sind also noch keine BeamtInnen. Um dieser Gruppe auch nach Abschluss der Ausbildung die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen und ihre Erfahrung zu verbreitern, wurde 2008 die Versetzbarkeit innerhalb der ersten zwei Jahre ihres Dienstes vereinfacht. Die Versetzung, die innerhalb des jeweiligen Bundeslandes möglich ist, stellt ein erweitertes Training im Rahmen der praktischen Ausbildung dar, das den Sinn hat, die Bediensteten mit den unterschiedlichsten beruflichen Anforderungen und Realitäten zu konfrontieren.

Wichtige, wenn auch kleinere Gruppen innerhalb der Exekutive, sind hoch spezialisierte Bedienstete, wie das Einsatzkommando Cobra, ein Sonderkommando das in Situationen mit höchstem Gefährdungspotenzial zum Einsatz kommt. In diesem Zusammenhang ist auch die Einsatzeinheit WEGA (vom früheren Namen Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung) anzuführen. Dieser Einheit obliegt zum Beispiel die bundesweite Unterstützung bei Einsätzen, die bereits im Vorfeld als (potenziell) unfriedlich einzustufen sind und das Einschreiten besonders ausgebildeter und ausgerüsteter Einheiten erfordern.

Die Mehrheit der ExekutivbeamtInnen sind Bedienstete des Innenressorts. Die rund 3.100 JustizwachebeamtInnen, deren Hauptaufgabe die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung in den Justizanstalten (Gefängnissen) ist, sind im Justizressort tätig. Zu ihrem Aufgabengebiet gehört auch die Betreuung und Beschäftigung der InsassInnen. Damit soll deren Resozialisierung erleichtert, und die Rückfallquote minimiert werden.

Tabelle 16 Exekutivdienst

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2014*	30.200	26.204	3.995
Ø - Alter**	43,0	44,4	34,0
Beamtenanteil*	93,9%	94,9%	87,4%
Teilbeschäftigtenanteil**	4,6%	1,9%	21,4%
Frauenanteil**	14,2%		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter der ExekutivbeamtInnen beträgt 43,0 Jahre. Der Frauenanteil beträgt 14,2%, was eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (13,7%) bedeutet. Gerade im Bereich der Exekutive steigt der Frauenanteil besonders stark und hat sich innerhalb des letzten Jahrzehnts mehr als verdoppelt.

Der Teilbeschäftigtenanteil ist in dieser Berufsgruppe mit 4,6% nach wie vor gering. Grund dafür ist der vergleichsweise hohe Männeranteil und die Tatsache, dass Männer seltener Teilzeit in Anspruch nehmen.

Tabelle 17 Quartileinkommen im Exekutivdienst 2014

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 40.922	€ 48.759	€ 56.302

Das mittlere Bruttojahreseinkommen von Exekutivbeamten beträgt € 48.759. Wie alle Einkommen von Bundesbediensteten setzt es sich aus dem Grundgehalt, Zulagen und Nebengebühren zusammen. Im Unterschied zu anderen Berufsgruppen machen im Exekutivdienst Zulagen und Nebengebühren einen besonders hohen Anteil am Einkommen aus. Das hängt mit Wochenenddiensten, Nachtdiensten, den zahlreichen Überstunden sowie den besonderen Gefahren und anderen Erschwernissen zusammen, die die Arbeit der Exekutive mit sich bringt.

Tabelle 18 Quartileinkommen der PensionistInnen des Exekutivdienstes 2014

Anzahl der Pensionen 15.253	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 32.019	€ 36.692	€ 41.773

15.253 Exekutivbeamten befanden sich 2014 im Ruhestand. Ihr mittleres Bruttojahreseinkommen liegt bei € 36.692. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter dieser Berufsgruppe liegt mit 58,0 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt, da viele Exekutivbeamten vorzeitig auf Basis der Langzeitversichertenregelung bzw. aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand treten. Der Anteil der Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist allerdings seit 2005 von 69% auf 39% zurückgegangen. Das hat dazu beigetragen, dass das Pensionsantrittsalter des Exekutivdienstes im gleichen Zeitraum um 3,7 Jahre gestiegen ist.

3.4 Militärischer Dienst

Die 13.675 MitarbeiterInnen (VBÄ) im militärischen Dienst nehmen Sicherheitsaufgaben wahr. Sie führen erforderlichenfalls Assistenzeinsätze durch oder leisten – etwa bei Hochwässern oder Lawinenabgängen – Katastrophenhilfe. 1.064 SoldatInnen (Stand Dezember 2014) sind im Rahmen von Friedenssicherungsmissionen mit UNO-Mandat im Einsatz; die meisten von ihnen im Kosovo, in Bosnien-Herzegowina und im Libanon.

In Anlehnung an die Reformvorschläge der Bundesheerreformkommission wurden weitere Schritte gesetzt, um das Bundesheer in personeller und struktureller Hinsicht auf den neuen Schwerpunkt des internationalen Krisenmanagements vorzubereiten. Die Aufgaben im Rahmen des internationalen Krisenmanagements werden vor allem von den sogenannten „KIOP“ (Kräfte für Internationale Operationen) wahrgenommen. Als ein Teil der „KIOP“ zeichnen sich die Kaderpräsenzeinheiten (KPE) durch einen besonders hohen Bereitschaftsgrad aus. Bei Bedarf müssen sie innerhalb weniger Tage zur Entsendung ins Krisengebiet bereit sein.

Ein Teil der Kaderpräsenzeinheiten zählt zum vertraglichen Personal des Bundes, was insofern eine Besonderheit darstellt, als die Bediensteten der Berufsgruppe Militärischer Dienst üblicherweise BeamtInnen sind. Basis ist ein auf drei Jahre befristeter Sondervertrag mit Verlängerungsoption. Neben dem hohen Bereitschaftsgrad zeichnen sich diese SoldatInnen durch eine, auf die Anforderungen des Auslandseinsatzes abgestimmte, Ausbildung aus. Diesen hohen Anforderungen wird durch ein eigenes Entlohnungssystem Rechnung getragen. Am 31.12.2014 betrug die Zahl der vertraglich beschäftigten KPE-SoldatInnen 1.101.

Tabelle 19 Militärischer Dienst

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2014*	13.675	13.419	256
Ø - Alter**	42,5	42,8	32,0
Beamtenanteil*	90,4%	90,5%	86,3%
Teilbeschäftigtenanteil**	1,0%	0,9%	8,0%
Frauenanteil**	1,9%		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter des Militärischen Dienstes ist mit 42,5 Jahren im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ niedrig, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass der Eintritt in den Militärischen Dienst meist schon nach dem Grundwehrdienst erfolgt.

Die Laufbahnplanung hat in dieser Berufsgruppe einen hohen Stellenwert, sodass, je nach Karrierepfad, die Absolvierung der Heeres- und Unteroffiziersakademie bzw. der Theresianischen Militärakademie für angehende OffizierInnen vorgesehen ist. Frauen- und Teilbeschäftigtenanteil sind im Militärischen Dienst niedrig. Seit der Öffnung der militärischen Laufbahn für Frauen im April 1998 steigt ihr Anteil jedoch stetig an.

Tabelle 20 Quartileinkommen im Militärischen Dienst 2014

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 34.012	€ 40.830	€ 49.121

25% der MitarbeiterInnen des Militärischen Dienstes verdienen weniger als € 34.012, 25% mehr als € 49.121. Die Jahreseinkommen der übrigen 50% liegen zwischen diesen beiden Werten. Das Medianeinkommen liegt bei € 40.830.

Tabelle 21 Quartileinkommen der PensionistInnen des Militärischen Dienstes 2014

Anzahl der (BeamtInnen)pensionen 4.462	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 33.901	€ 37.138	€ 43.793

25% der PensionistInnen der Berufsgruppe des Militärischen Dienstes erhalten eine Pension von weniger als € 33.901, 25% der Pensionen liegen über € 43.793. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Berufsgruppe Militärischer Dienst liegt mit 60,2 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich zum Vorjahr (60,1 Jahre) ist es um 0,1 Jahre gestiegen.

3.5 RichterInnen und StaatsanwältInnen

Zu dieser Berufsgruppe, der zwei unterschiedliche Berufsbilder zuzuordnen sind, zählen 2.909 MitarbeiterInnen (VBÄ).

Die Aufgabe der RichterInnen ist die Rechtsprechung, also die Urteilsfindung in rechtlichen Konflikten und nach Straftaten. Sie sind im Gegensatz zu den meisten anderen Bundesbediensteten weisungsunabhängig. Um Unabhängigkeit und Unbeeinflussbarkeit bei ihren Entscheidungen zu gewährleisten, können RichterInnen weder abgesetzt noch versetzt werden. Die StaatsanwältInnen haben das öffentliche Interesse in der Strafrechtspflege wahrzunehmen. Dazu gehört vor allem die Anklageerhebung und -vertretung im Strafprozess. StaatsanwältInnen sind weisungsgebunden. Das Weisungsrecht ist gesetzlich genau geregelt.

Tabelle 22 RichterInnen und StaatsanwältInnen

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2014*	2.909	1.446	1.463
Ø - Alter**	45,2	47,4	43,1
Beamtenanteil*	100,0%	100,0%	100,0%
Teilbeschäftigtenanteil**	10,2%	1,3%	18,4%
Frauenanteil**	52,2%		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

In dieser Berufsgruppe gibt es keine Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Alle RichterInnen und StaatsanwältInnen sind daher BeamtInnen. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 45,2 Jahren. Der Frauenanteil beträgt 52,2%, womit diese Berufsgruppe, neben dem Verwaltungsdienst, zu jenen mit annähernd ausgewogenem Geschlechterverhältnis gehört.

Die zentrale Bedeutung, die einer qualitativ hochwertigen Rechtsprechung beigemessen wird, kommt in der hohen Qualifikationsanforderung, den strengen Auswahlverfahren für den Richterberuf, aber auch im überdurchschnittlichen Einkommen zum Ausdruck. Grundvoraussetzung

für das Amt der RichterInnen bzw. StaatsanwältInnen ist ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften.

Am 31.12.2014 sind 84,4% der RichterInnen und StaatsanwältInnen im Justizressort tätig, 2,3% am Verwaltungsgerichtshof, 5,7% im Bundesverwaltungsgericht und 7,6% im Bundesfinanzgericht.

Das Bundesverwaltungsgericht ist österreichweit zentrale Anlaufstelle für Beschwerden gegen Behördenentscheidungen in Angelegenheiten der unmittelbaren Bundesverwaltung – mit Ausnahme des Zuständigkeitsbereiches des Bundesfinanzgerichts, welches ebenfalls mit 1.1.2014 seine Tätigkeit aufgenommen hat. Dem gerichtlichen Rechtsschutz unterliegen auch verfahrensfreie Maßnahmen oder die Untätigkeit einer Behörde.

Tabelle 23 Quartileinkommen der RichterInnen und StaatsanwältInnen 2014

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 54.854	€ 79.597	€ 95.808

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als € 54.854 verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über € 95.808.

Tabelle 24 Quartileinkommen der pensionierten RichterInnen und StaatsanwältInnen 2014

Anzahl der Pensionen 1.166	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 73.733	€ 80.114	€ 92.141

25% der 1.166 pensionierten RichterInnen und StaatsanwältInnen beziehen ein Pensionseinkommen, das unter € 73.733 liegt, bei 25% übersteigt die Pension € 92.141. Das Pensionsantrittsalter liegt bei 63,0 Jahren (2013: 62,4 Jahre) und ist nach wie vor unter allen Berufsgruppen des Bundes das höchste.

4 **Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst**

Alle Bundesbediensteten durchlaufen eine interne Ausbildung, um auf die spezifischen Aufgaben des Öffentlichen Dienstes bestmöglich vorbereitet zu sein. Darunter fällt die mehrjährige Ausbildungsphase im Verwaltungsdienst ebenso wie zum Beispiel die Ausbildung zum/zur Exekutivbeamten in den Polizeischulen. Alle diese Ausbildungen bereiten auf Aufgaben im Bundesdienst vor und werden im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert.

Darüber hinaus bietet der Bund Ausbildungen an, die nicht ausschließlich für die Arbeit in der Bundesverwaltung maßgeschneidert sind, sondern auch für Tätigkeiten in der Privatwirtschaft qualifizieren. Diese Ausbildungen werden daher nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert. Das Spektrum, das der Bund anbietet, umfasst das Verwaltungspraktikum, das Rechtspraktikum, das Unterrichtspraktikum und zahlreiche Lehrberufe. Personen die beim Bund in Ausbildung stehen, erhalten eine Entlohnung (Ausbildungsbeitrag), die je nach Art der Ausbildung unterschiedlich hoch sein kann.

4.1 **Verwaltungspraktikum**

Bereits seit 2004 kann im Bundesdienst ein Verwaltungspraktikum absolviert werden. Es handelt sich dabei um ein Ausbildungsverhältnis, in dem PraktikantInnen ihre jeweilige Vorbildung durch eine entsprechende praktische Tätigkeit in der Bundesverwaltung ergänzen, vertiefen und dadurch Berufspraxis erwerben können. Es ist eine Schnittstelle zwischen Vorbildung und späterer Berufsausübung, sei es beim Bund oder einem/einer anderen ArbeitgeberIn. Die Dauer des Praktikums ist auf ein Jahr begrenzt. Es steht Personen mit beendeter Schulpflicht, abgeschlossener mittlerer Schule, Fachhochschule oder Universität, Personen mit abgeschlossener Lehre und MaturantInnen offen. VerwaltungspraktikantInnen erhalten je nach höchster abgeschlossener Vorbildung einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe des Monatsbezuges einer/s Vertragsbediensteten der Entlohnungsstufe 1 der entsprechenden Entlohnungsgruppe in der Ausbildungsphase. In den ersten drei Monaten beträgt der Ausbildungsbeitrag die Hälfte davon. Bedingung für die Aufnahme von VerwaltungspraktikantInnen ist die budgetäre Bedeckung, darüber hinaus gibt es keine Einschränkungen. Zum 31.12.2014 arbeiteten beim Bund 607 VerwaltungspraktikantInnen mit einem Frauenanteil von 69%. 305 der PraktikantInnen hatten bereits eine akademische Vorbildung. Seit 1.1.2012 sind unentgeltliche Praktika gem. § 36e VBG im Bundesdienst verboten.

4.2 Rechtspraktikum

Das Rechtspraktikum – umgangssprachlich Gerichtsjahr genannt – gibt AbsolventInnen des Studiums der Rechtswissenschaften die Möglichkeit, ihre Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit bei Gericht fortzusetzen und dabei ihre Rechtskenntnisse zu erproben und zu vertiefen. Die Ausbildung ist so gestaltet, dass der/die RechtspraktikantIn einen möglichst umfassenden Einblick in die richterliche Tätigkeit, die Aufgaben der Geschäftsstelle und die sonstigen gerichtlichen Einrichtungen erhält. Im Sinne eines breiten Überblicks deckt die Ausbildung sowohl den Bereich Zivilprozess als auch den Bereich Strafsachen ab.

RechtspraktikantInnen erhalten für ihre Tätigkeit einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 1.035 Euro pro Monat.

AbsolventInnen der Rechtswissenschaften haben einen Rechtsanspruch auf Absolvierung des Rechtspraktikums. Ein Großteil macht davon Gebrauch, da es nur wenige juristische Berufe gibt, in denen das Gerichtsjahr vom/von der ArbeitgeberIn nicht vorausgesetzt wird.

Im Rahmen des Rechtspraktikums erfolgt auch die Bewerbung für den richterlichen Vorbereitungsdienst. Für RichteramtsanwärterInnen ist die Absolvierung eigens eingerichteter Kurse vorgesehen. Ende 2014 befanden sich 757 Personen im Rechtspraktikum, davon 453 Frauen und 304 Männer. Der Frauenanteil der RechtspraktikantInnen beträgt damit 59,8%.

4.3 Unterrichtspraktikum und Induktionsphase

AnwärterInnen auf den Lehrberuf in allgemein bildenden Unterrichtsgegenständen an mittleren und höheren Schulen waren bislang verpflichtet ein Unterrichtspraktikum zu absolvieren. Es soll AbsolventInnen von Lehramts- und Diplomstudien in das praktische Lehramt an mittleren und höheren Schulen einführen und ihnen die Gelegenheit geben, ihre Eignung für die Lehrtätigkeit zu erweisen.

Zentrale Elemente des Unterrichtspraktikums sind die Einführung in das praktische Lehramt und die Teilnahme an einem Lehrgang der Pädagogischen Hochschule. Die Einführung umfasst neben der Unterrichtserteilung auch die Beobachtung des Unterrichts durch andere Lehrpersonen, die Vertretung vorübergehend abwesender Lehrpersonen und die Teilnahme an Schulveranstaltungen. Um den Beruf LehrerIn umfassend kennenzulernen, hat der/die UnterrichtspraktikantIn auch die Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung der SchülerInnen eigenständig durchzuführen, hat dabei aber eine/n BetreuungslehrerIn zur Seite.

UnterrichtspraktikantInnen erhalten einen monatlichen Ausbildungsbeitrag in Höhe von 1.154,39 € Ende 2014 waren 830 Unterrichtspraktikantinnen (Frauenanteil 71,4%) und 333 Unterrichtspraktikanten beim Bund beschäftigt.

Mit 1. September 2015 ist das neue Dienstrecht für den Pädagogischen Dienst in Kraft treten. Es gilt für neu eintretende Lehrpersonen, wobei die Anwendung bis Ende des Schuljahres 2018/19 fakultativ ist. Ab Beginn des Schuljahres 2019/20 unterliegen neu eintretende Vertragslehrpersonen zwingend dem neuen Schema. Statt Unterrichtspraktikumsplätzen bietet der

Dienstgeber den LehramtsabsolventInnen fortan ein Dienstverhältnis an, erlaubt also einen unmittelbaren Berufseinstieg. Die in ein Dienstverhältnis aufgenommenen AbsolventInnen haben in der ersten Phase ihrer Berufstätigkeit eine zwölf Monate währende Induktionsphase zurückzulegen. Dabei werden sie von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet. Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist verpflichtet, mit der Mentorin oder dem Mentor zu kooperieren und die Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten, den Unterricht anderer Lehrpersonen zu beobachten und Induktionslehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule oder an der Universität zu besuchen. Die Zurücklegung der Induktionsphase ist zwingend an die Aufnahme in ein Dienstverhältnis und damit an das Vorhandensein entsprechender Planstellen(anteile) geknüpft, sie ist aber nicht von einem bestimmten Beschäftigungsausmaß abhängig. Das Unterrichtspraktikum wird mit Ablauf des 31. August 2019 auslaufen.

4.4 Lehrlinge

Sowohl in den Ressorts, als auch in den ausgegliederten Einrichtungen wird die Lehrlingsausbildung gefördert, um den Jugendlichen einen reibungslosen und qualifizierten Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen und eine bestmögliche Perspektive zu geben.

Seit September 2004 wird die Ausbildung von Lehrlingen deutlich forciert. Das damalige Ziel, die Lehrstellen im Bereich des Bundes und der ausgegliederten Einrichtungen um 800 zusätzliche Lehrplätze aufzustocken, war schon 2005 erreicht. Der Weg wurde konsequent weiter gegangen, sodass aktuell (Dezember 2014) 3.670 Lehrlinge beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen ausgebildet werden. Die Zahl der Lehrlinge beim Bund betrug im Dezember 2014 exakt 1.427 – in den ausgegliederten Einrichtungen waren es 2.243.

Besonderes Augenmerk wurde bei der Auswahl der Bereiche und der Ausbildungsprogramme der Lehrstellen auf die Wirtschaftstauglichkeit gelegt. Gute Aussichten auf einen späteren Wechsel in die verschiedensten Bereiche der Wirtschaft spielten eine wesentliche Rolle. Neben dem klassischen Lehrberuf VerwaltungsassistentIn werden die Jugendlichen auch verstärkt in technischen Berufen ausgebildet. Dazu zählen etwa die Berufsfelder Informationstechnologie, Metallbearbeitung, Luftfahrzeugtechnik, Vermessungstechnik, um nur einige Beispiele aufzuzählen. Daneben werden die herkömmlichen Lehrberufe wie TischlerIn und KleidermacherIn, aber auch ausgefallene wie Molkereifachmann/frau und Weinbau-/Kellerwirtschaft angeboten. Insgesamt werden beim Bund Jugendliche in 53 Lehrberufen ausgebildet.

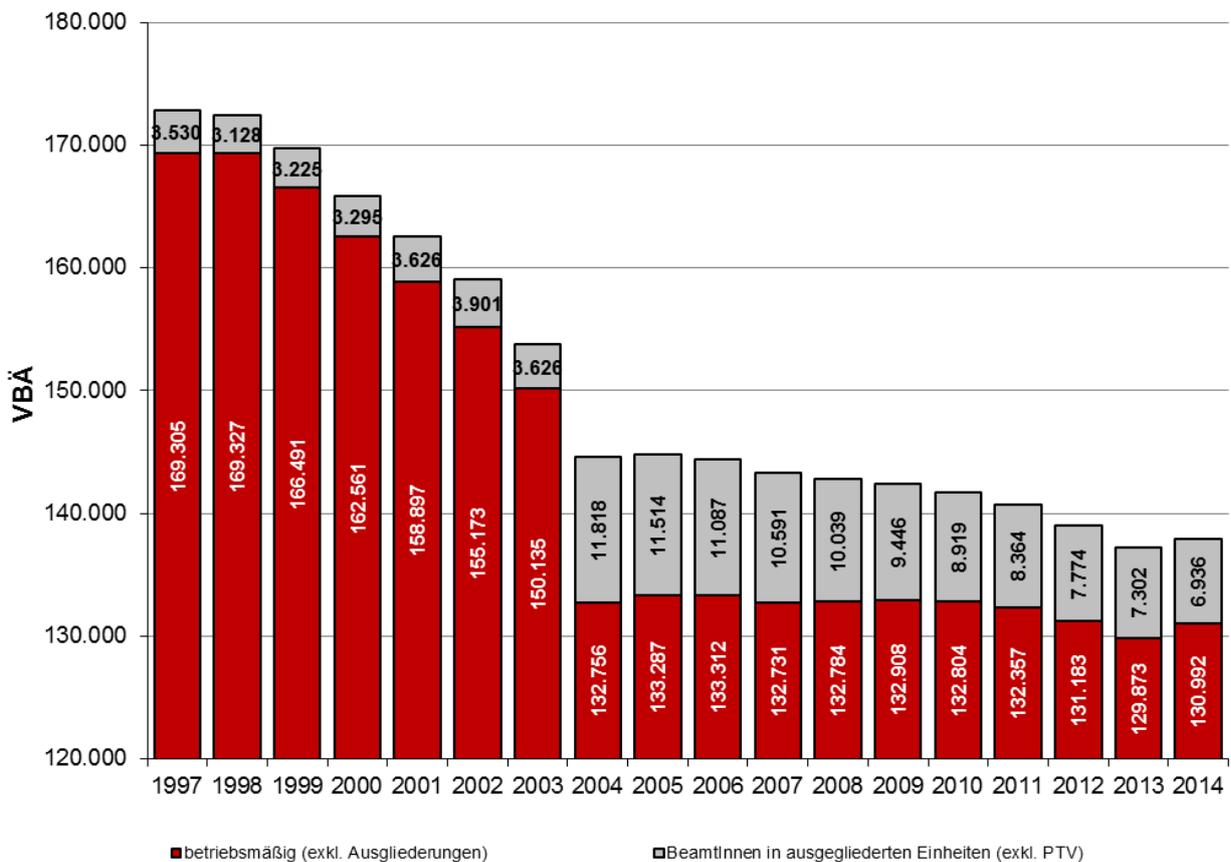
Einige konkrete Maßnahmen sollen sicherstellen, dass die Lehrlinge des Bundes auch am privaten Arbeitsmarkt optimale Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden. Dazu zählen interne und externe Job-Rotationen sowie über die Berufsausbildung hinausgehende Maßnahmen wie zum Beispiel die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung.

5 Bundespersonal

5.1 Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand des Bundes konnte in den letzten Jahren deutlich reduziert werden.

Abbildung 7 Personalstände 1997 bis 2014



Der Anstieg von 2013 auf 2014 ist auf die Übernahme von BeamtInnen der Österreichischen Post AG und der A1 Telekom AG in den Bundesdienst, eine Aufstockung im Exekutivdienst und bei den Lehrpersonen, die Einrichtung der Bundesverwaltungsgerichtsbarkeit sowie die Neugründung des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl zurückzuführen.

Tabelle 25 Personalstandsveränderungen 1999 bis 2014

Jahr	Personalstand zum 31.12. in VBÄ	Personalstandsveränderungen im Vergleich zum Vorjahr gesamt	davon	
			Personalstandsveränderungen im Bundesbereich	Ausgliederungen
1999	166.491			
2000	162.561	-3.930	-2.582	-1.349
2001	158.897	-3.664	-2.755	-909
2002	155.173	-3.724	-2.265	-1.459
2003	150.135	-5.038	-4.844	-193
2004	132.756	-17.379	1.286	-18.665
2005	133.287	531	1.221	-690
2006	133.312	25	103	-78
2007 ⁶	132.731	-581	-56	-116
2008	132.784	53	63	-11
2009	132.908	124	124	
2010	132.804	-104	-104	
2011	132.357	-447	-447	
2012	131.183	-1.174	-1.174	
2013	129.873	-1.310	-1.310	
2014	130.992	1.119	1.119	
Veränderung 2014 zu 1999		-35.499	-11.621	-23.469
		-21,3%	-7,0%	-14,1%

Seit 1999 ist der Personalstand des Bundes um 35.499 Bedienstete gesunken. Zum Teil haben Ausgliederungen den Personalstand verringert (-23.469), der Rest wurde in nicht ausgegliederten Dienststellen reduziert (-11.621).

Die Vorgehensweise der Personaleinsparung besteht in der Formulierung von Zielwerten je Ressort. Um die Zielerreichung zu beobachten und bei unerwünschten Entwicklungen rechtzeitig gegensteuern zu können, wurde ein begleitendes Personalcontrolling eingerichtet. Als Messgröße der zu erreichenden Personalstände wurden Vollbeschäftigtenäquivalente jeweils zum 31.12. eines Jahres definiert. Darüber hinausgehend gab es keinerlei weitere Einschränkungen. Durch diese Vorgehensweise konnte den Ressorts größtmöglicher Handlungsspielraum für das interne Personalmanagement gewährt werden.

⁶ Änderung der Zählweise von Lehrlingen und Surplacekräften: -410 VBÄ (-0,2%)

5.1.1 Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen

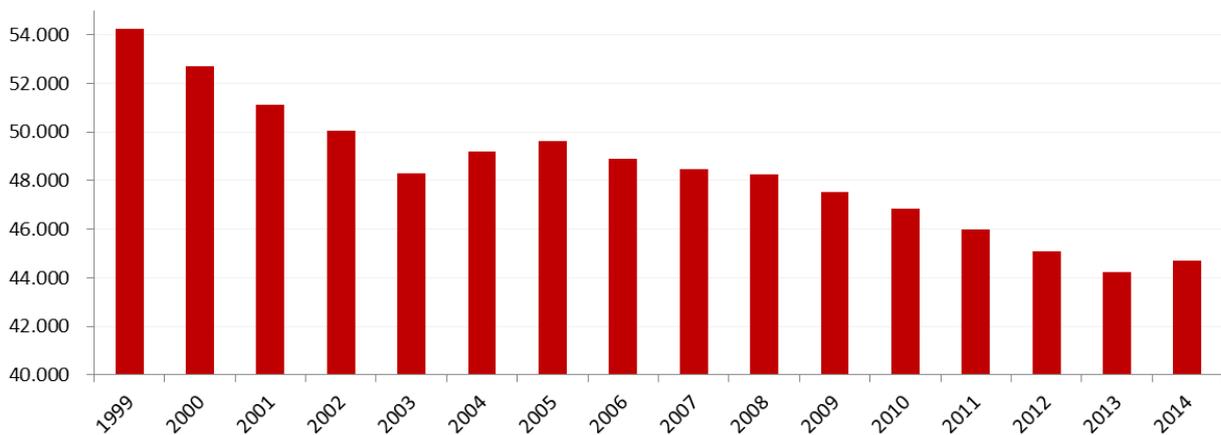
Im Rahmen der Konsolidierungspolitik der letzten Jahre wurden im Personalmanagement verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Die damit im Zusammenhang stehenden Steuerungsmaßnahmen hatten unterschiedliche Wirkungen auf die Personalstände der wesentlichen Berufsgruppen, die im Folgenden näher dargestellt werden. Die im Anschluss beschriebenen Veränderungen der Personalstände beziehen sich auf den Bundesbereich. Einsparungen, die auf Ausgliederungsmaßnahmen zurückzuführen sind, sind nicht enthalten.

Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst war von der personellen Einsparung am stärksten betroffen. Seit 1999 wurden 17,6% der MitarbeiterInnen nicht mehr nachbesetzt. Das entspricht einer Personalreduktion von rund 9.500 VBÄ. Damit wurde jeder 6. Arbeitsplatz eingespart.

Aufgabenreformen, schlankere Prozessabläufe und der vermehrte Einsatz von neuen Informationstechnologien stellten Voraussetzungen für diese Entwicklung dar.

Abbildung 8 Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst



Die Grafik zeigt einen punktuellen Rückgang im Jahr 2003, der auf die Inanspruchnahme eines Frühpensionsmodells mit Pensionsabschlägen für MitarbeiterInnen im Alter von 55-plus gemäß Bundesbediensteten-Sozialplangesetz zurückzuführen ist. Dieses Modell konnte von allen Berufsgruppen in Anspruch genommen werden und war ausschließlich auf das Jahr 2003 beschränkt. Der Anstieg von 2013 auf 2014 ist auf die Übernahme von BeamtInnen der Österreichischen Post AG und der A1 Telekom AG in den Bundesdienst zurückzuführen.

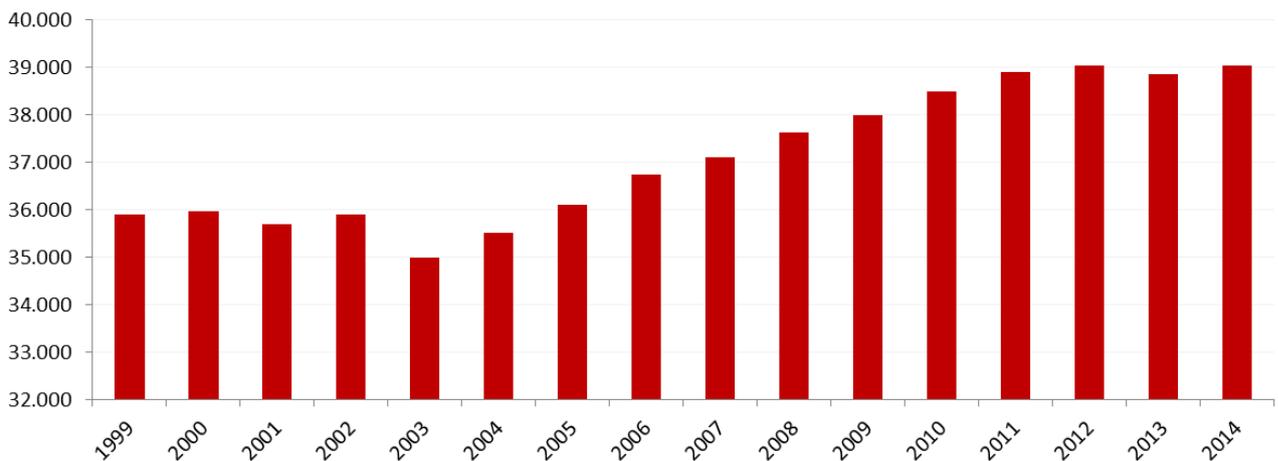
Lehrpersonen

LehrerInnen sind vor allem im Schulbetrieb des Unterrichtsressorts und in den land- und forstwirtschaftlichen Schulen im gleichnamigen Ressort tätig.

Vor der Ausgliederung der Universitäten waren weiters annähernd 1.000 Lehrpersonen an den Kunsthochschulen und Universitäten beschäftigt. In der folgenden Grafik wird die Entwicklung des Personalstandes der LehrerInnen im Schulbetrieb ohne LehrerInnen im ausgegliederten Hochschulbereich dargestellt. Mit dieser Vorgehensweise ist eine vergleichbare Datenbasis sichergestellt.

Im Vergleich zu 1999 ist der Personalstand der LehrerInnen im Schulbetrieb um 8,7% bzw. 3.119 VBÄ angewachsen. Die gesenkte Klassenschülerhöchstzahlen, Drop-out-Rate und Teilungszahl beim Fremdsprachenunterricht als auch die Einführung der Nachmittagsbetreuung und der Neuen Mittelschule und weiters das Anwachsen der Schülerzahlen – vor allem an den berufsbildenden höheren Schulen – haben zu mehr BundeslehrerInnen in den Klassenzimmern geführt.

Abbildung 9 Entwicklung des Personalstandes der LehrerInnen im Schulbetrieb



Exekutivdienst

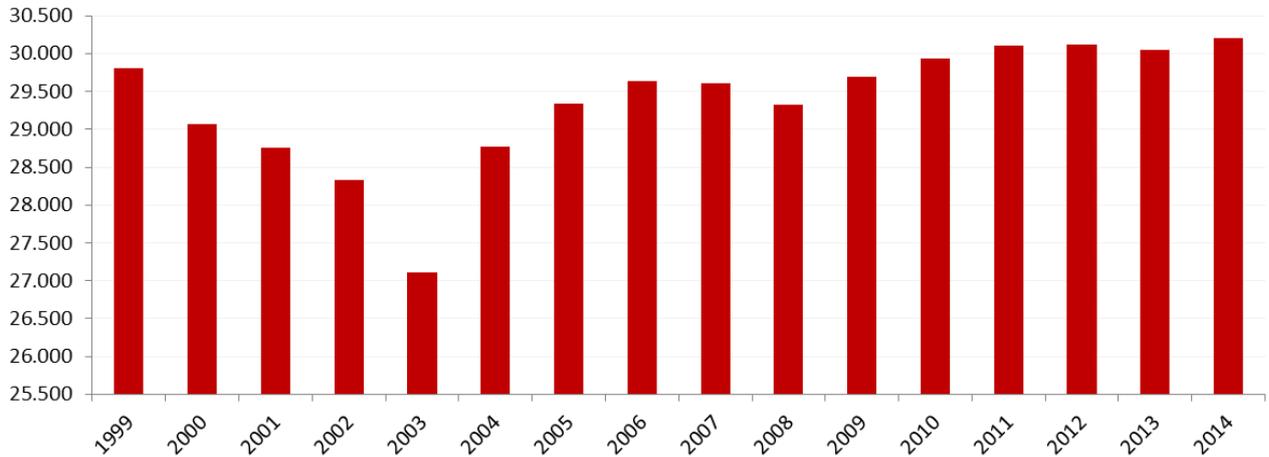
MitarbeiterInnen der Berufsgruppe Exekutivdienst sind bei der Polizei im Bundesministerium für Inneres und bei der Justizwache im Bundesministerium für Justiz tätig.

Vor Zusammenführung der Exekutivwachkörper im Bundesministerium für Inneres im Jahr 2003 waren knapp 2.000 ExekutivmitarbeiterInnen im Bundesministerium für Finanzen. Mit Auflösung der Zollwache in der Finanz kamen 2004 rund 1.100 MitarbeiterInnen in das Bundesministerium für Inneres. Die verbleibenden Zollwachebediensteten wurden in die Allgemeine Verwaltung eingegliedert.

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung des Exekutivdienstes der Polizei und der Justizwache im Zeitablauf. Um Verzerrungen in der Interpretation auszuschließen, wurden die Daten

der Zollwache im Bundesministerium für Finanzen vor Zusammenlegung der Wachkörper in Abzug gebracht, das heißt nicht als Exekutivdienst dargestellt. Der Personalstand des Exekutivdienstes von Polizei und Justizwache (exkl. Zollwache) ist seit 1999 um 1,3% bzw. 395 VBÄ angewachsen.

Abbildung 10 Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst



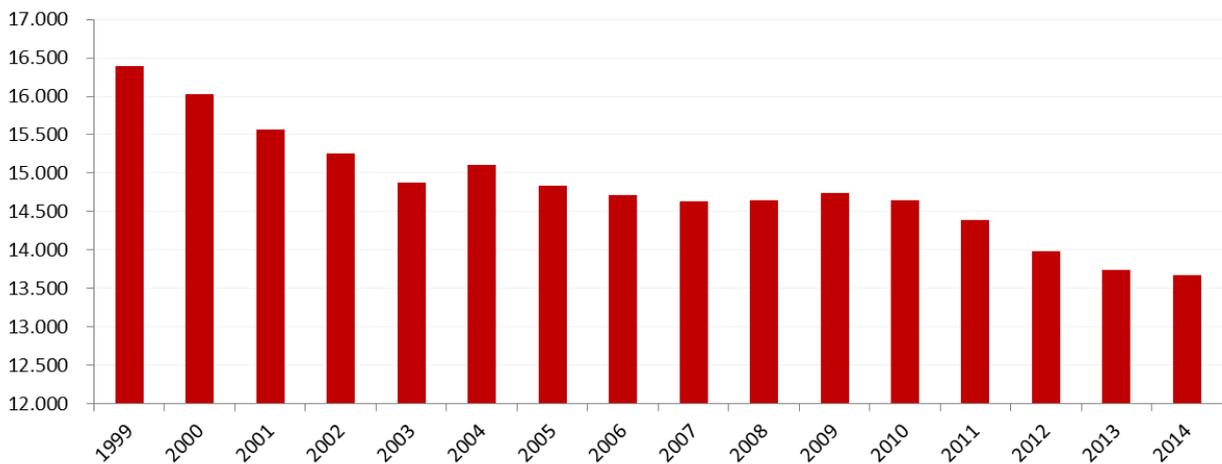
Der punktuelle Rückgang im Jahr 2003 in Höhe von 1.200 ist auf Einsparvorgaben und die Inanspruchnahme des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes zurückzuführen. Mit dem Transfer der ZollwachemitarbeiterInnen 2004 ist der Personalstand wieder angewachsen. In den Jahren 2009 bis 2013 wurde ein linearer Zuwachs von insgesamt 1.000 PolizistInnen umgesetzt. 2014 kam es zu einer weiteren Aufstockung um 151 Exekutivbediensteten.

Militärischer Dienst

Auch der Militärische Dienst war in den letzten Jahren von personellen Redimensionierungsmaßnahmen betroffen. Seit 1999 wurden die Arbeitsplätze von 16,6% der MitarbeiterInnen nicht mehr nachbesetzt. Damit beträgt die Personalreduktion 2.713 VBÄ.

Die Führungs- und Verwaltungsstrukturen wurden entsprechend dem Bericht Bundesheer 2010 und der Ergebnisse der Reorganisation 2002 angepasst. Dabei wurde besonders Bedacht darauf genommen, die Verbands- und Einheitsstärken in Anlehnung an internationale Normen und unter Bedachtnahme auf die technologische bzw. ausrüstungsmäßige Entwicklung zu dimensionieren. Eine Straffung der Grundorganisation zu Gunsten der Einsatzorganisation war dabei wesentliches Ziel.

Abbildung 11 Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst

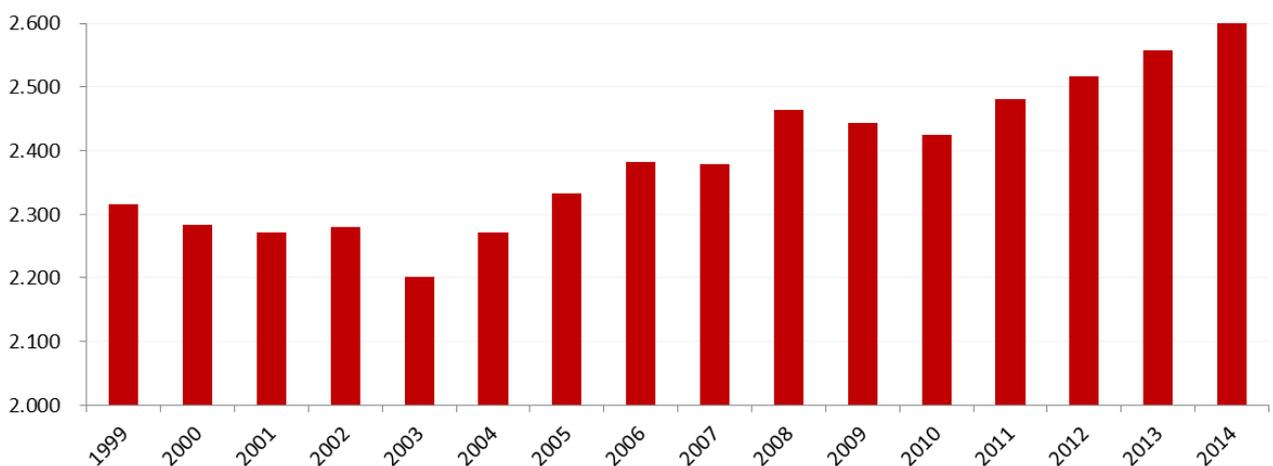


RichterInnen, StaatsanwältInnen und RichteramtsanwärterInnen

Der bei weitem überwiegende Anteil dieser Berufsgruppe (84,4%) ist in den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Justizressorts tätig. Der Rest verteilt sich auf den Verwaltungsgerechtshof, das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesfinanzgericht.

Im Vergleich zu 1999 ist diese Berufsgruppe um 25,6% bzw. 594 VBÄ angewachsen. Gründe für den Anstieg waren unter anderem die Neugründung des Asylgerichtshofes im Jahr 2008 mit rund 70 RichterInnen sowie des Bundesverwaltungs- und Bundesfinanzgerichts im Jahr 2014 (+ 95,3 VBÄ). Des Weiteren wurde ein Schwerpunkt zur Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität gesetzt, der eine Verstärkung dieser Berufsgruppe erforderte.

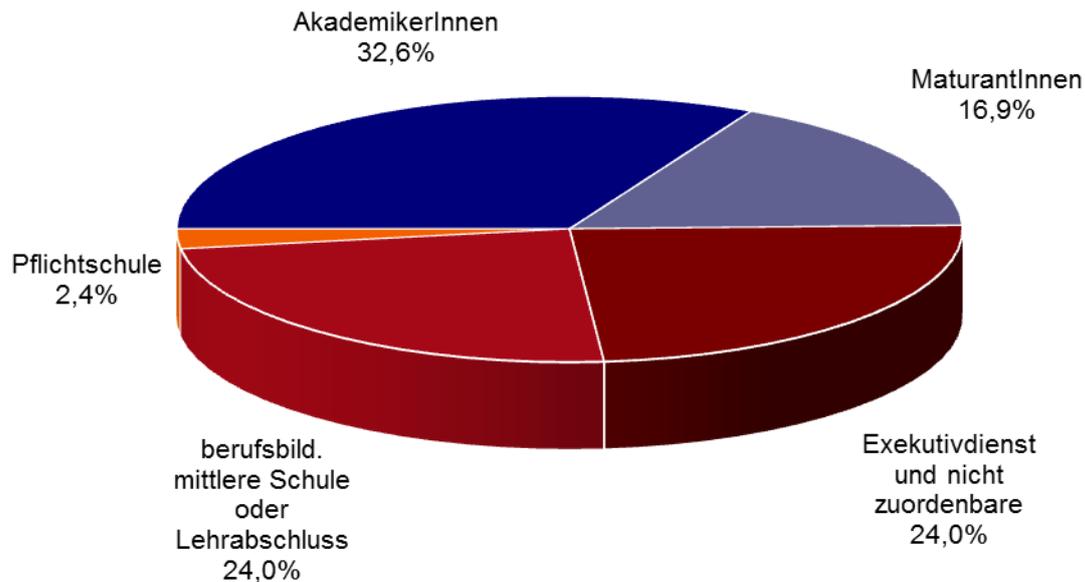
Abbildung 12 Entwicklung des Personalstandes der RichterInnen, StaatsanwältInnen und RichteramtsanwärterInnen



5.2 Qualifikationsstruktur

Aus- und Weiterbildung haben im Bundesdienst einen hohen Stellenwert. So gilt für BeamtInnen das Vorbildungsprinzip, d.h., dass für jede Verwendung eine bestimmte Vorbildung vorausgesetzt wird. Neben der internen Grundausbildung, die alle MitarbeiterInnen durchlaufen, ist die berufsbegleitende Weiterbildung ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung in der Bundesverwaltung.

Abbildung 13 Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)



Die Darstellung in Abbildung 13 wurde aus der besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten abgeleitet. Diese spiegelt im Regelfall die höchste absolvierte Ausbildung wider. Eine Ausnahme bildet der Exekutivdienst. Das Vorbildungsprinzip ist im Exekutivdienst von eher untergeordneter Bedeutung, da die exekutivdienstliche Ausbildung nur in internen Ausbildungsstätten erworben werden kann. Unabhängig von der Ausbildung, die vor Eintritt in den Exekutivdienst absolviert wurde, konnten ExekutivbeamtInnen bisher weitestgehend über den Weg der internen Ausbildung jede besoldungsrechtliche Einstufung erreichen. Daher werden die Exekutivbediensteten hier gesondert als nicht zuordenbar angeführt.

In den letzten Jahren hat sich die Aufnahmepolitik dahingehend entwickelt, dass rund ein Drittel der neu aufgenommenen MitarbeiterInnen im Exekutivdienst bereits einen Maturaabschluss haben. Daher ist davon auszugehen, dass der Maturantenanteil des Bundespersonals über den angeführten 16,9% liegt.

Der Grund für den hohen Akademikeranteil von 32,6% ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen: RichterInnen und StaatsanwältInnen sowie ein Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Besonders die Berufsgruppe der LehrerInnen hat aufgrund ihrer Größe einen starken Einfluss auf die Qualifikationsstruktur des gesamten Bundesdienstes. Weiters herrscht insbesondere in den Ministerien ein hoher Bedarf sowohl an ExpertInnen für die jeweiligen Verwaltungsmaterien, als auch JuristInnen, da die Betreuung von Gesetzesmaterien

(Legistik) eine zentrale Aufgabe der dort tätigen MitarbeiterInnen ist. Generell lässt sich auch feststellen, dass die Rückbesinnung des Staates auf Kernaufgaben mit der Auslagerung vieler operativer, meist weniger qualifizierter Tätigkeiten einhergeht. Ein weiterer Grund für den hohen Akademikeranteil im Bundesdienst ist, dass typische Dienstleistungsaufgaben, mit hohem Bedarf an Fach- und Hilfskräften im Kompetenzbereich der Länder und Gemeinden liegen.

Zudem liegt in einigen Aufgabenbereichen des Bundes, die typischerweise sehr arbeitsintensiv sind, zwar die Verantwortung und Entscheidungskompetenz in einem Bundesministerium, die operative Umsetzung der Aufgaben wird dann aber privaten Unternehmen übertragen.

Tabelle 26 Akademikeranteil

Jahr	Bund	Privater Sektor
1998	29,2%	4,0%
2000	30,6%	4,7%
2005	28,9%	7,9%
2010	31,5%	10,4%
2011	31,8%	10,6%
2012	32,2%	11,7%
2013	32,6%	12,6%
2014	32,6%	13,7%

Quelle: Privater Sektor - Statistik Austria ⁷

Der Akademikeranteil ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. Unterbrochen wurde dieser Trend nur 2004, weil in diesem Jahr die Universitäten ausgegliedert wurden und seitdem die gesamte Berufsgruppe der HochschullehrerInnen nicht mehr erfasst wird. Im privaten Sektor erklärt sich der Zuwachs von 2,4 Prozentpunkten im Jahr 2004 dadurch, dass die AbsolventInnen von Fachhochschulen seit 2004 zu den AkademikerInnen gezählt werden.

⁷ Die Daten des privaten Sektors wurden für den Zeitraum 2004 bis 2014 durch die Statistik Austria rückwirkend neu hochgerechnet.

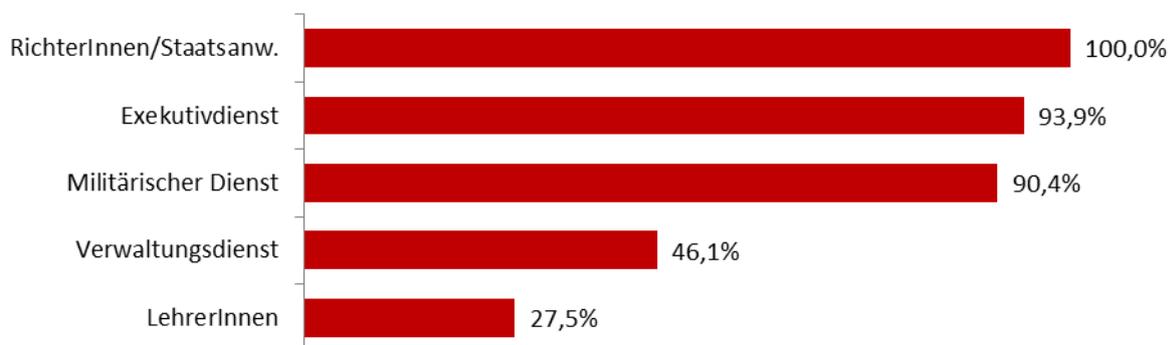
5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses

5.3.1 Bundespokal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ

Grundsätzlich gibt es im Bundesdienst zwei Arten von Dienstverhältnissen: Das öffentlich-rechtliche und das vertragliche. Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (das „Beamtentum“) ist derzeit noch vorherrschend, die Zahl der BeamtInnen ist jedoch seit Jahren rückläufig. Es beruht auf einem hoheitlichen Akt (Ernennung) und endet erst mit dem Ableben des/der BeamtIn (bzw. mit Austritt oder Entlassung). Das vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung).

Aufgrund der restriktiven Pragmatisierungspolitik bzw. des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre nimmt die Zahl der MitarbeiterInnen mit Beamtenstatus stetig ab. Die Maßnahmen zum Abbau der BundesbeamtInnen betreffen jene Berufsgruppen, in denen es ein vertragliches Dienstverhältnis als Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Diese Berufsgruppen sind der Verwaltungsdienst, die LehrerInnen und der Krankenpflegedienst.

Abbildung 14 Beamtenanteil nach Berufsgruppen



Der Pragmatisierungsstopp führt dazu, dass pensionierte BeamtInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative, sofern eine Nachbesetzung notwendig ist, durch Vertragsbedienstete ersetzt werden. Daher zeigen die Personalkapazitäten von BeamtInnen und vertraglichem Personal gegenläufige Tendenzen. Der geringfügigen Zunahme vertraglicher Dienstverhältnisse steht eine deutliche Reduktion öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse gegenüber, sodass der Gesamtpersonalstand zurückgeht. Der gleichzeitige Rückgang von BeamtInnen und Vertragsbediensteten im Jahr 2004 ist auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen.

Tabelle 27 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses*

Jahr	BeamtInnen	vertragliches Personal	Gesamtpersonalstand
2003	99.427	50.708	150.135
2004	90.058	42.698	132.756
2005	89.207	44.080	133.287
2006	88.218	45.094	133.312
2007	86.571	46.160	132.731
2008	85.231	47.553	132.784
2009	83.539	49.369	132.908
2010	81.312	51.492	132.804
2011	79.574	52.783	132.357
2012	77.447	53.736	131.183
2013	75.053	54.820	129.873
2014	75.201	55.791	130.992

*in VBÄ

Die restriktive Pragmatisierungspolitik findet auch in der Verteilung der BeamtInnen auf die unterschiedlichen Altersgruppen ihren Niederschlag: Der Anteil der BeamtInnen ist in den jüngeren Jahrgängen deutlich niedriger: Er beträgt bei den über 50-Jährigen rund 73% während er bei den unter 40-Jährigen nur bei 42% liegt.

Tabelle 27 zeigt die Verteilung des Personals in Vollbeschäftigtenäquivalenten. Auf Basis von VBÄ, beträgt der Beamtenanteil im gesamten Bundesdienst 57,4%.

5.3.2 Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre

Erste Maßnahmen, die das Ziel hatten, den Anteil der BeamtInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative nicht weiter anwachsen zu lassen, wurden 1997 gesetzt. Im November 2003 wurde erstmals ein echter Pragmatisierungsstopp beschlossen, der aktuell auf unbestimmte Zeit verlängert ist. Da seitdem Pragmatisierungen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative (Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflegedienst) nicht mehr zulässig sind, sinkt die Gesamtzahl der BeamtInnen laufend.

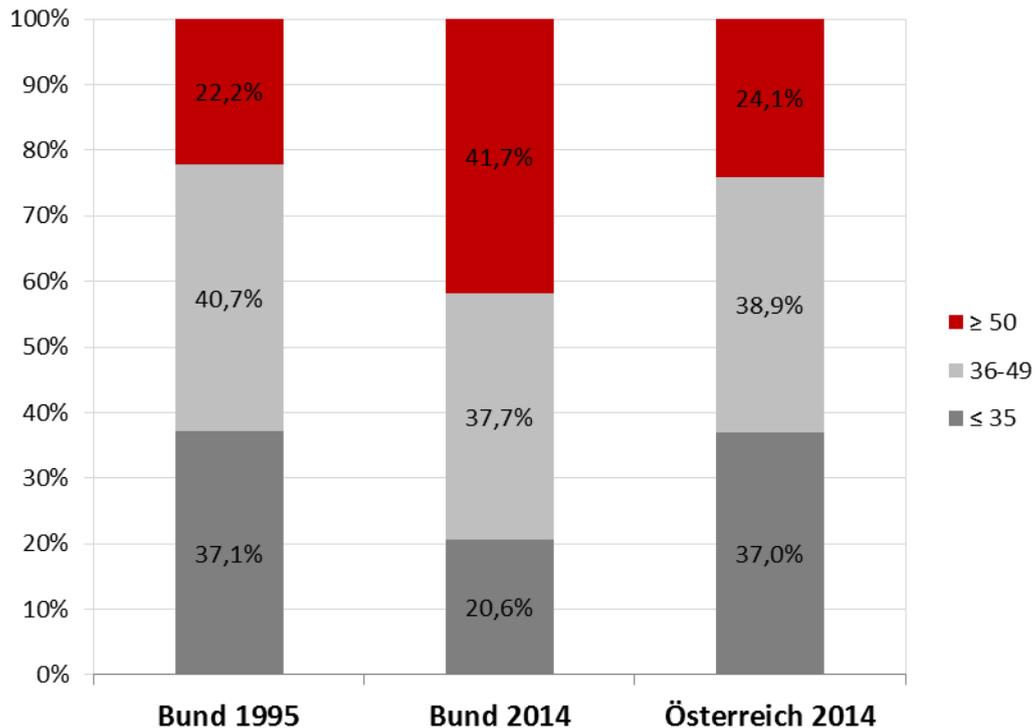
Beim Bund selbst waren Ende 2014 76.952 BeamtInnen tätig. Darüber hinaus arbeiten 6.985 in ausgegliederten Einrichtungen (exkl. PTV). Diese Zahlen sind nicht in VBÄ umgerechnet, beziehen sich also auf die Anzahl der Dienstverhältnisse. Der prozentuelle Anteil der 76.952 BeamtInnen an der Gesamtzahl der beim Bund tätigen MitarbeiterInnen beträgt 54,9%. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um 0,3 Prozentpunkte gesunken.

Die Wirkung der Pragmatisierungspolitik auf die Anzahl der BeamtInnen im Jahresvergleich ist evident: Waren 1997 beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen (exkl. Nachfolgesellschaften der Post) noch 119.178 BeamtInnen tätig, sind es heute nur noch 83.937.

5.4 Altersstruktur im Bundesdienst

Das Durchschnittsalter im Bundesdienst liegt aktuell bei 45,6 Jahren. Im Vergleich mit der Privatwirtschaft ist diese Kennzahl sehr hoch – das Durchschnittsalter in der Privatwirtschaft liegt mit 37,9 Jahren deutlich unter jenem des Bundesdiensts.

Abbildung 15 Altersstruktur Bund 1995 und 2014 vs. Österreich 2014



Die Gegenüberstellung von breiten Altersgruppen der Bundesbediensteten mit jenen aller unselbständig Erwerbstätigen in Österreich zeigt die Altersverteilung: Der Anteil der Nachwuchskräfte im Bundesdienst (≤ 35) ist mit rund 21% vergleichsweise gering. Die Verteilung der österreichischen Erwerbsbevölkerung zeigt, dass diesem Alterssegment mehr als ein Drittel aller Erwerbstätigen angehört. Gleichzeitig ist der Anteil der 50-jährigen und älteren MitarbeiterInnen im Bundesdienst mit rund 42% deutlich höher als bei allen unselbständig Erwerbstätigen (24%).

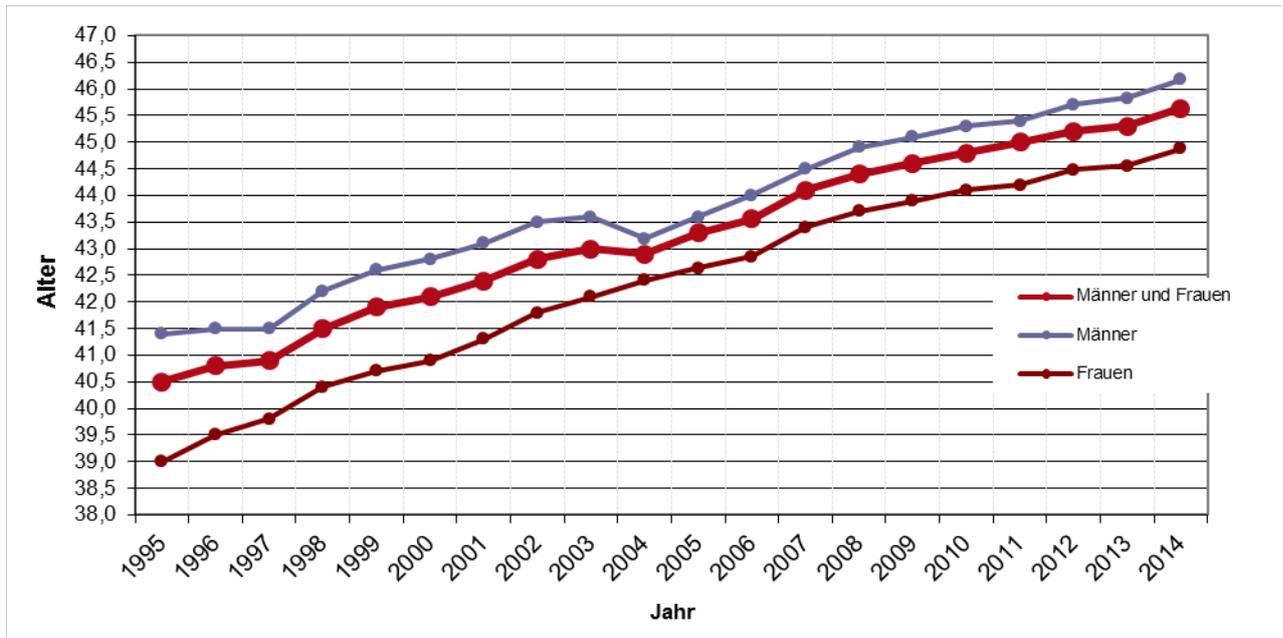
Die Altersverteilung 1995 zeigt eine annähernd idente Verteilung wie die aktuelle der unselbständig Erwerbstätigen. Anhand des Vergleichs Bund 1995 vs. Bund 2014 kann man die Verschiebung der Altersstruktur sehr gut erkennen.

Bis 2027 werden rund 53% des bestehenden Personals aufgrund von Pensionierungen ausscheiden. Das bedeutet in der Folge, dass in den nächsten Jahren aufgrund der Altersverteilung hohe Personalabgänge zu erwarten sind.

5.4.1 Entwicklung der Altersstruktur seit 1995

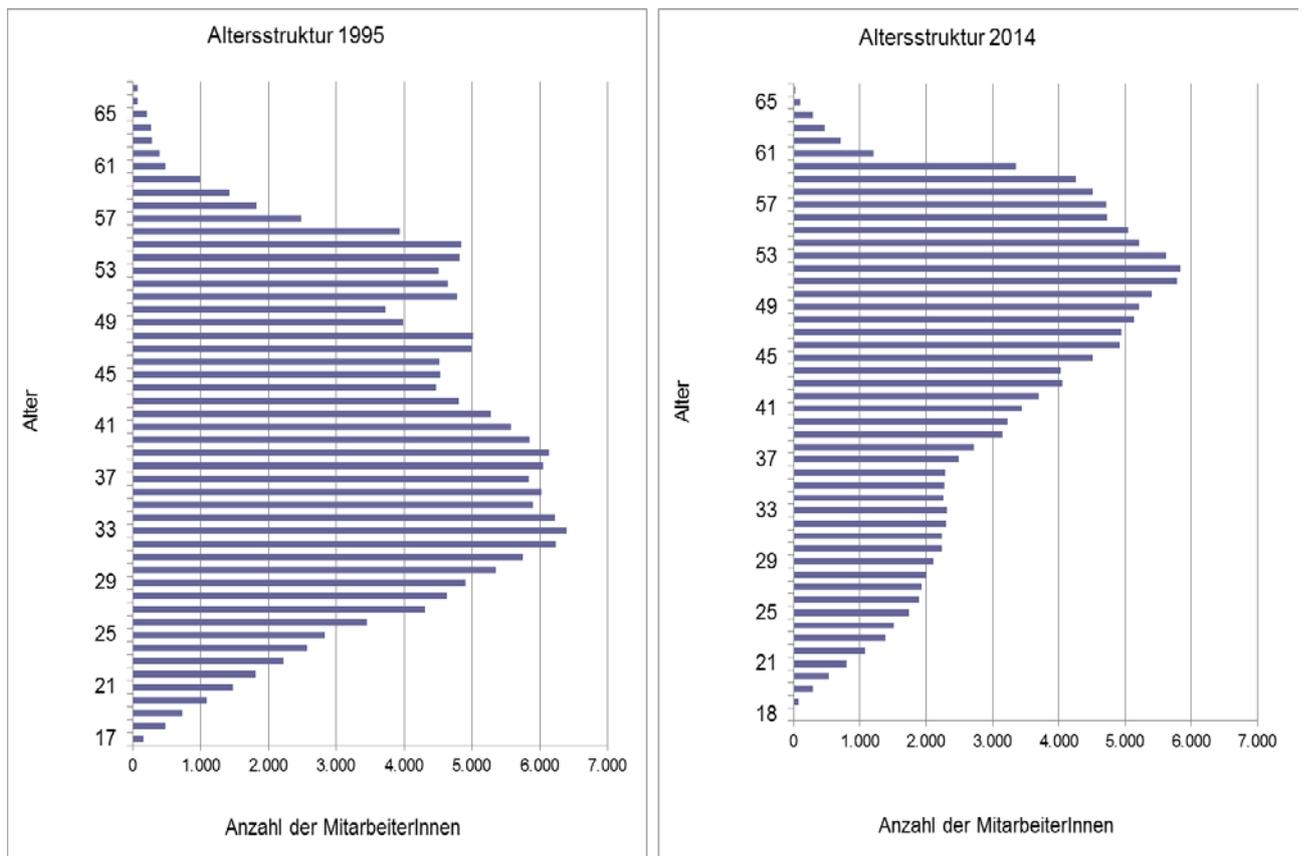
Im Zeitraum von 1995 bis 2014 ist das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten von 40,5 Jahre auf 45,6 Jahre gestiegen. Bis auf ein vorübergehendes Sinken im Jahr 2004, das auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen war, erfolgte diese Entwicklung kontinuierlich. Der Anteil der 45-plus-MitarbeiterInnen ist parallel dazu von 35% auf 59% gewachsen. Sowohl bei den weiblichen als auch männlichen Bediensteten ist das Durchschnittsalter gestiegen.

Abbildung 16 Durchschnittsalter der Bundesbediensteten



Der Anstieg des Durchschnittsalters ist das Ergebnis tiefgreifender Veränderungen im Altersaufbau des Bundespersonals. Diese Veränderung lässt sich am besten anhand einer grafischen Darstellung verdeutlichen.

Abbildung 17 Altersstruktur 1995 und 2014



Die Besetzung der jungen Jahrgänge, etwa der unter 30-Jährigen, ist derzeit nur etwa halb so stark wie 1995, eine direkte Folge der geringen Anzahl von Neuaufnahmen in den letzten Jahren. 1995 waren die am stärksten besetzten Jahrgänge 32 bis 34 Jahre alt. Heute sind dieselben Jahrgänge 51 bis 53 Jahre alt und nach wie vor die im Bundesdienst zahlenmäßig stärksten.

Dazu kommt, dass das Durchschnittsalter im Vergleich zu 1995 um 4,5 Jahre gestiegen ist. Weiters haben die Bestrebungen, bei Neuaufnahmen eine höhere Qualifikation vorauszusetzen, dazu geführt, dass BerufseinsteigerInnen im Bundesdienst heute tendenziell älter sind als früher.

Die sich ändernde Altersstruktur der Bundesbediensteten wird in den nächsten Jahren zu einer großen Herausforderung für das Personalmanagement werden. In diesem Zusammenhang sind vor allem von Seiten der Personalentwicklung verschiedenste Fragen zu bearbeiten: Wie kann die Leistungsfähigkeit und Motivation erhalten werden? Welche Schulungsmaßnahmen sind notwendig, um MitarbeiterInnen, deren Ausbildungszeit schon weit zurück liegt, den Umgang mit den sich rasch ändernden Technologien des Arbeitsalltags zu ermöglichen? Wie sind Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu gestalten, um den veränderten Bedürfnissen älterer MitarbeiterInnen gerecht zu werden?

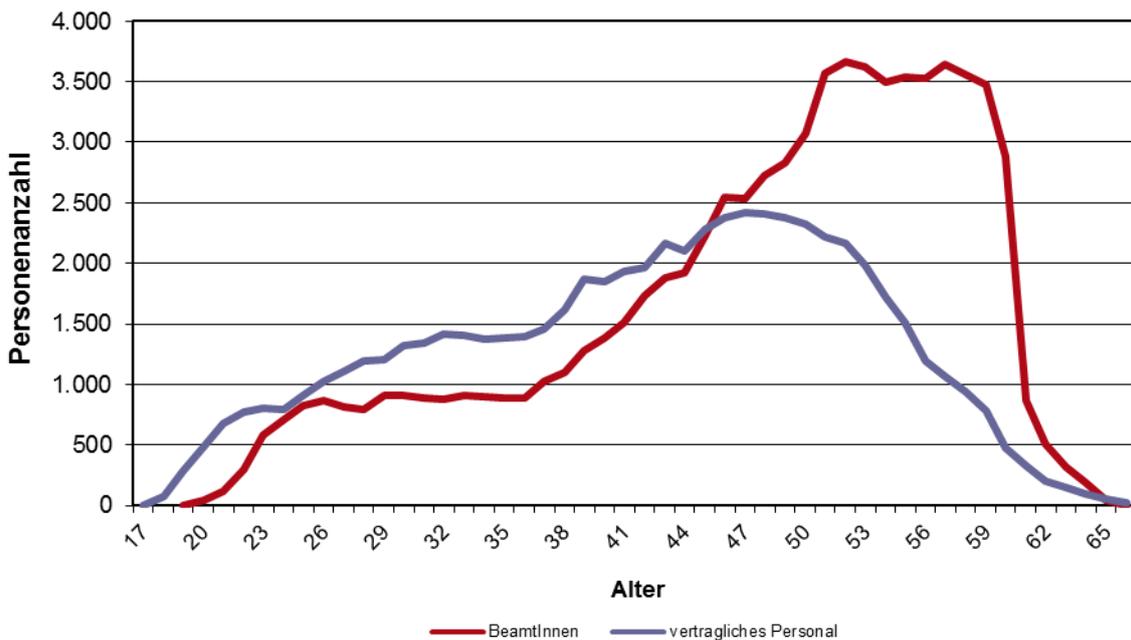
Im Laufe der nächsten Jahre kommt es durch die derzeit starke Besetzung der älteren Jahrgänge zu hohen Personalabgängen durch Pensionierung. Die einzelnen Berufsgruppen des Bundes sind davon unterschiedlich stark betroffen. Die Altersstruktur von ExekutivbeamtenInnen,

des Militärischen Dienstes sowie der RichterInnen und StaatsanwältInnen kann als ausgeglichen beschrieben werden. Wesentlich höhere Pensionierungen sind vor allem bei den LehrerInnen im Bundesministerium für Bildung und Frauen sowie in großen Teilen der Verwaltung zu erwarten. In den stärker betroffenen Bereichen ist mit erhöhtem Bedarf an Nachbesetzungen zu rechnen. Welche Rekrutierungschancen der Öffentliche Dienst bei qualifizierten MitarbeiterInnen in Zukunft hat, hängt stark von seiner Attraktivität als Arbeitgeber und von einem professionellen Recruiting ab.

5.4.2 Altersstruktur nach Dienstverhältnis

Auch die Altersstruktur von BeamtInnen und Vertragsbediensteten unterscheidet sich deutlich. Das liegt vor allem daran, dass aufgrund des Pragmatisierungsstopps in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis keine BeamtInnen mehr ernannt werden. Die Mehrheit der MitarbeiterInnen ab dem 45. Lebensjahr aufwärts sind BeamtInnen, während jüngere MitarbeiterInnen mehrheitlich Vertragsbedienstete sind.

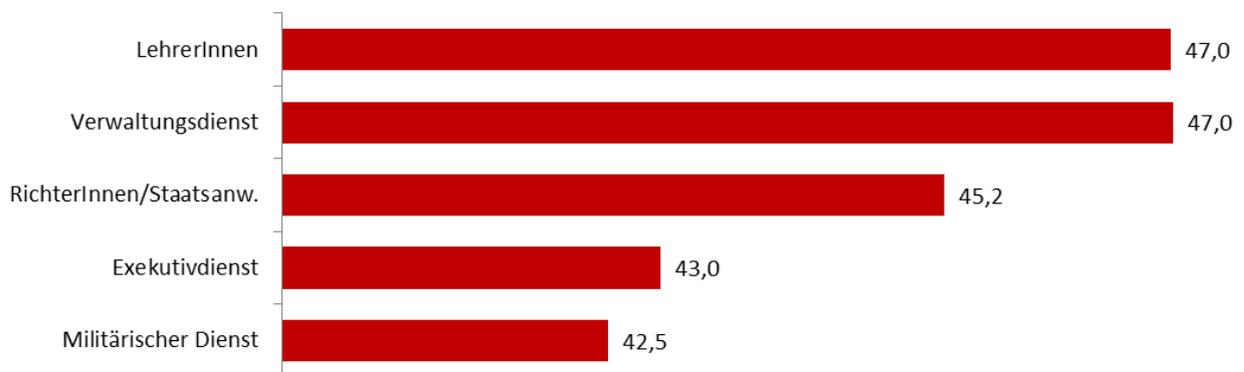
Abbildung 18 Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2014



5.4.3 Altersstruktur nach Berufsgruppen

Die Berufsgruppen im Bundesdienst sind unterschiedlich stark vom demografischen Wandel betroffen. Hohe Pensionierungen sind vor allem bei den LehrerInnen im Bildungsressort sowie in großen Teilen der Verwaltung (insbesondere im Gesundheits-, Verkehrs-, Wirtschaftsressort sowie in der Schulverwaltung) zu erwarten. Die Altersstruktur der RichterInnen und StaatsanwältInnen, des Militärischen Dienstes sowie von ExekutivbeamtlInnen, ist nachhaltig zusammengesetzt.

Abbildung 19 Altersstruktur nach Berufsgruppen



Nähere Informationen können in der Publikation „[Handlungsfeld Demografie im Personalmanagement](#)“ nachgelesen werden. Diese finden Sie auf unserer Homepage www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Publikationen“.

5.4.4 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen

Im Wesentlichen stehen für eine tiefergehende Analyse zwei Personengruppen im Mittelpunkt:

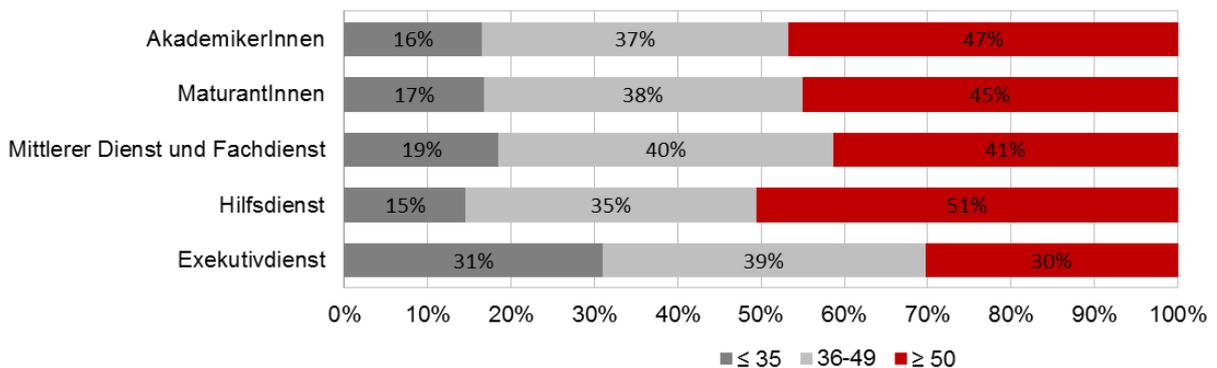
- ≤ 35 : MitarbeiterInnen, die 35 Jahre und jünger sind und sich im ersten Drittel ihrer beruflichen Laufbahn befinden. Diese Gruppe steht seit 10 bis 15 Jahren im Berufsleben und stellt das Nachwuchspotenzial einer Organisation dar.
- ≥ 50 : MitarbeiterInnen, die 50 Jahre und älter sind und sich somit im letzten Drittel ihrer beruflichen Karriere befinden. Diese Personen werden voraussichtlich innerhalb von 10 bis 15 Jahren in die Pension übertreten.

Zur Identifikation von möglichen zukünftigen Engpässen in den einzelnen Qualifikationsgruppen werden diese Personengruppen weiter differenziert. Die Darstellung der Qualifikationsverteilung (Kapitel 5.1) liefert darüber hinausgehende Informationen, wodurch die für weitere Maßnahmen relevanten Bereiche lokalisiert werden können. Die Darstellung der Qualifikation wird aus der besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten abgeleitet. Diese spiegelt im Regelfall die höchste absolvierte Ausbildung wider. Eine Ausnahme bildet der Exekutivdienst,

bei dem das Laufbahnprinzip von größerer Relevanz ist. Aus diesem Grund wird der Exekutivdienst gesondert ausgewiesen.

Der Anteil der MitarbeiterInnen mit höherer Ausbildung (AkademikerInnen 33% und MaturantInnen 17%) ist im Bundesdienst sehr hoch. Ein Grund dafür ist, dass für einige Berufsgruppen das akademische Vorbildungsprinzip eine Voraussetzung darstellt wie zum Beispiel bei RichterInnen und StaatsanwältInnen sowie einem Großteil der LehrerInnen. Rund ein Viertel der MitarbeiterInnen ist im Mittleren Dienst und Fachdienst tätig und nur 2% der Belegschaft arbeiten im Hilfsdienst.

Abbildung 20 Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2014



Die Demografieanalyse auf Qualifikationsebene zeigt, dass die höchsten Abgänge, aufgrund der zahlenmäßig hohen Bedeutung, bei den AkademikerInnen und MaturantInnen zu erwarten sind. Ein großer Anteil der AkademikerInnen und MaturantInnen ist 50 Jahre und älter. Diese Gruppe wird in den nächsten Jahren das Pensionierungsalter erreichen. Demgegenüber gibt es vergleichsweise wenige junge AkademikerInnen und MaturantInnen.

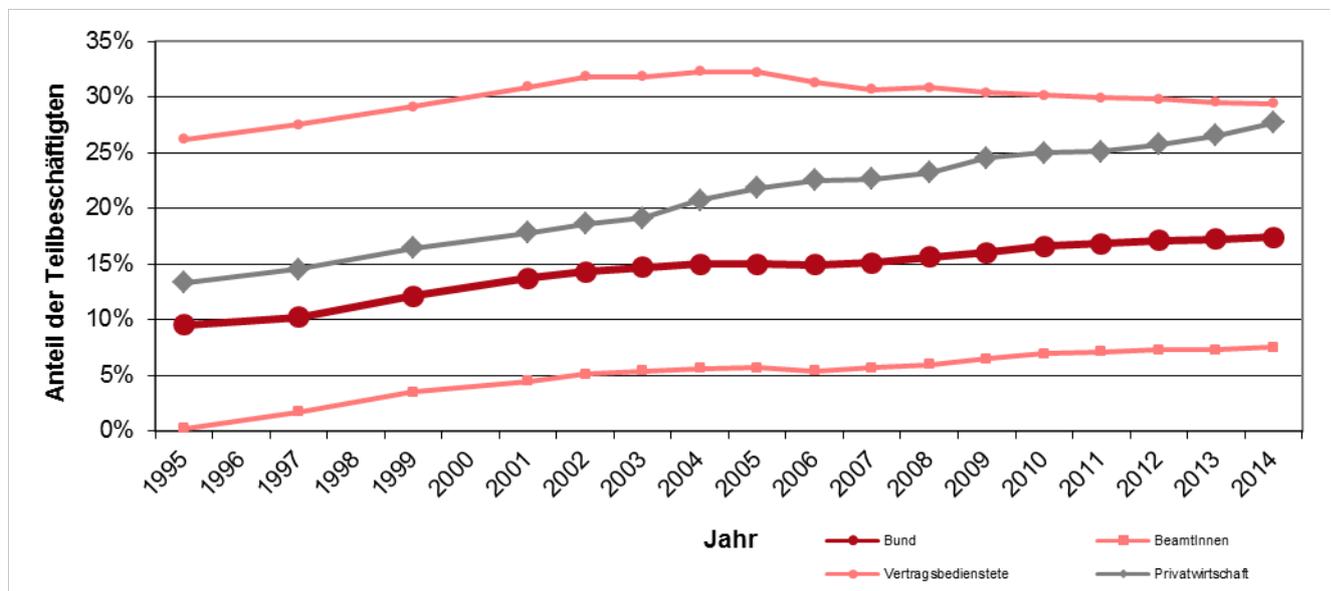
Aufgrund der beachtlichen Vorlaufzeiten zur Erlangung des universitären Wissens bzw. des sehr spezifischen Fachwissens in der Grundausbildung sind in diesen Bereichen erhöhte Anstrengungen sowie eine vorausschauende Planung erforderlich.

5.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

27,7% der österreichischen unselbständig Erwerbstätigen (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2014). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,4% relativ niedrig.

Bis 2004 war ein Anstieg der Teilbeschäftigung im Bundesdienst zu verzeichnen. Nach einem schwachen Rückgang im Jahr 2006 steigt der Anteil der teilbeschäftigten MitarbeiterInnen wieder kontinuierlich an und erreicht im Jahr 2014 den bisherigen Höchstwert. Vertragsbedienstete sind deutlich häufiger als BeamtInnen teilbeschäftigt. Ihre Teilzeitquote beträgt derzeit 29,4%.

Abbildung 21 Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis



Mit Vertragsbediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden. Bei BeamtInnen ist ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50% nicht möglich. Eine Ausnahme von dieser Regelung, also die Möglichkeit ein Beschäftigungsausmaß von unter 50% zu vereinbaren, besteht für BeamtInnen für jenen Zeitraum, in dem sie Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben.

Eine besondere Form der Teilbeschäftigung ist das sogenannte Sabbatical. Es bezeichnet eine zwischen sechs und zwölf Monate dauernde Auszeit vom Berufsleben, die aber im Gegensatz zum Erholungsurlaub nicht bezahlt, sondern mit aliquoter Bezugskürzung innerhalb einer zwischen zwei und fünf Jahre dauernden Rahmenzeit verbunden ist. Die Höhe der Bezugskürzung ist abhängig von der Dauer der Rahmenzeit und der Freistellung. Eine mögliche Variante eines Sabbaticals wäre zum Beispiel der Bezug von 80% des regulären Einkommens über den Zeitraum von fünf Jahren (Rahmenzeit), verbunden mit einer einjährigen Freistellung vom Dienst. Die Freistellung kann jedoch in diesem Fall frühestens nach zwei Jahren absolvierter Rahmenzeit erfolgen. Eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz ist nach Ende des Sabbaticals vorgesehen.

Bis 2007 war das Sabbatical LehrerInnen vorbehalten. Seit Juli 2007 steht diese Form der Teilbeschäftigung allen Bundesbediensteten mit Ausnahme der RichterInnen und StaatsanwältInnen offen. Aktuell nutzen 671 Bedienstete dieses Modell.

5.6 Frauen und Männer

Der Bund gibt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst ab. Dafür wurden Institutionen wie Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrauen/Frauenbeauftragte und die Bundes-Gleichbehandlungskommission ins Leben gerufen. Veränderungen der Arbeitsumwelt und sonstiger Rahmenbedingungen erfordern ständige Weiterentwicklung legislativer Grundlagen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern kontinuierlich voranzutreiben.

5.6.1 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Österreich seit Mitte der 80er Jahre deutlich gestiegen. Lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Jahr 1984 noch bei 49,4%, standen 2014 66,9% der Frauen im Erwerbsleben. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist im gleichen Zeitraum relativ konstant geblieben und betrug 2014 75,2%. Bei Frauen ist nach wie vor ein Aufholprozess im Gange, im Vergleich zu 2009 ist die Frauenerwerbsquote um 1,7 Prozentpunkte angestiegen.

Diesem Trend entsprechend steigt auch beim Bundespersonal der Frauenanteil kontinuierlich. Im Jahr 2014 lag er bei 41,4%. Bei den Vertragsbediensteten erreichte der Anteil 59,7%, bei BeamtInnen 26,4%. Ein Vergleich mit 1995 zeigt, dass der Anteil der Frauen in nahezu allen Untergruppen des Bundespersonals gestiegen ist. Ein besonders hoher Anstieg des Frauenanteils ist in der Berufsgruppe RichterInnen und StaatsanwältInnen sowie in der Qualifikationsgruppe der AkademikerInnen zu verzeichnen.

Gefallen ist er ausschließlich in jenen Bereichen, in denen Frauen früher deutlich in der Überzahl waren. So ist unter Vertragsbediensteten ein Rückgang von 2,5 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auf Berufsgruppenebene ist der Frauenanteil im Krankenpflagedienst kleiner als 1995.

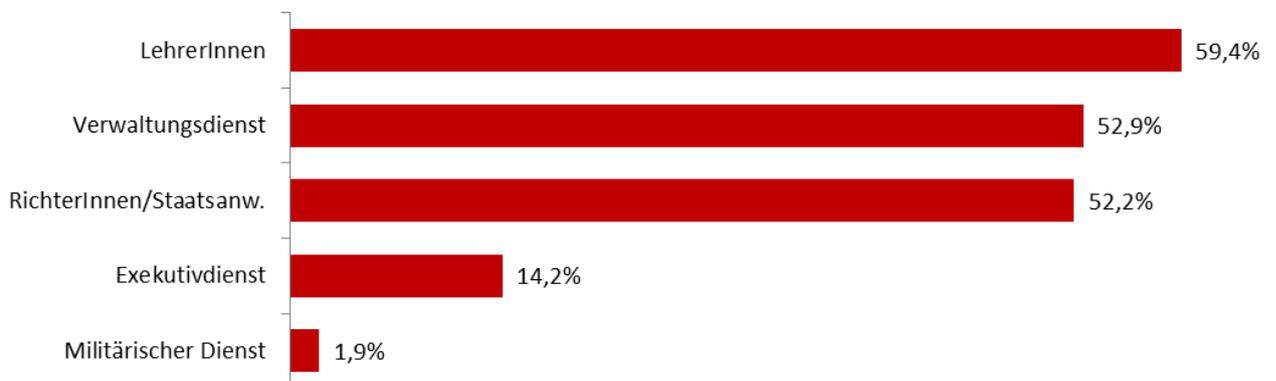
Tabelle 28 Frauenanteile im Bundesdienst in %

	Differenz in Prozentpunkten		
	1995	2014	1995 auf 2014
BeamtInnen	22,0	26,4	4,4
vertragliches Personal	62,2	59,7	-2,5
Verwaltungsdienst	47,7	52,9	5,2
Exekutivdienst	3,9	14,2	10,3
Militärischer Dienst	0,0	1,9	1,9
RichterInnen/StaatsanwältInnen	29,5	52,2	22,7
Krankenpflegedienst	87,1	69,5	-17,6
LehrerInnen	49,8	59,4	9,6
AkademikerInnen	38,1	55,7	17,6
MaturantInnen	40,0	44,5	4,5
berufsbild. mittlere Schule od. Lehrabschluss*	22,1	42,3	20,2
Pflichtschule	63,1	69,0	5,9
Bund gesamt	35,9	41,4	5,5

*der Vergleich in der Qualifikationsgruppe berufsbild. mittlere Schule od. Lehrabschluss ist nur eingeschränkt möglich, da die Qualifikation von der besoldungsrechtlichen Einstufung abgeleitet wird. Nachdem im Exekutivbereich die Einstufung aber nicht auf die abgeschlossene Ausbildung schließen lässt, wird der Exekutivdienst im Gegensatz zu 1995 nicht in die Berechnungen zur Qualifikation eingeschlossen.

Insgesamt ist also ein Ausgleich zu beobachten, d.h. dass Frauen heute vermehrt in Berufen, die früher als „Männerberufe“ galten, arbeiten und Männer sich zunehmend auch für ehemals frauentypische Berufe interessieren.

Abbildung 22 Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen



5.6.2 Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft

Der Anteil der MitarbeiterInnen mit höherer Ausbildung (AkademikerInnen und MaturantInnen) beträgt im Bundesdienst 49,4% und ist somit verglichen mit der Privatwirtschaft (31,7%) sehr hoch.

Tabelle 29 Akademiker- und Maturantenanteil

Jahr	Bund			Privater Sektor		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
1998	45,9%	42,2%	53,1%	19,0%	18,6%	19,5%
2000	46,8%	42,6%	54,9%	20,2%	19,4%	21,2%
2005	44,5%	37,6%	57,2%	26,1%	24,4%	28,1%
2010	48,0%	39,8%	61,7%	29,1%	26,5%	32,0%
2011	48,5%	40,1%	62,3%	29,6%	26,8%	32,6%
2012	49,1%	40,3%	63,1%	30,7%	27,9%	33,8%
2013	49,4%	40,4%	63,6%	31,6%	29,0%	34,4%
2014	49,6%	40,5%	63,9%	33,6%	30,7%	36,6%

Quelle: Privater Sektor: Statistik Austria⁸

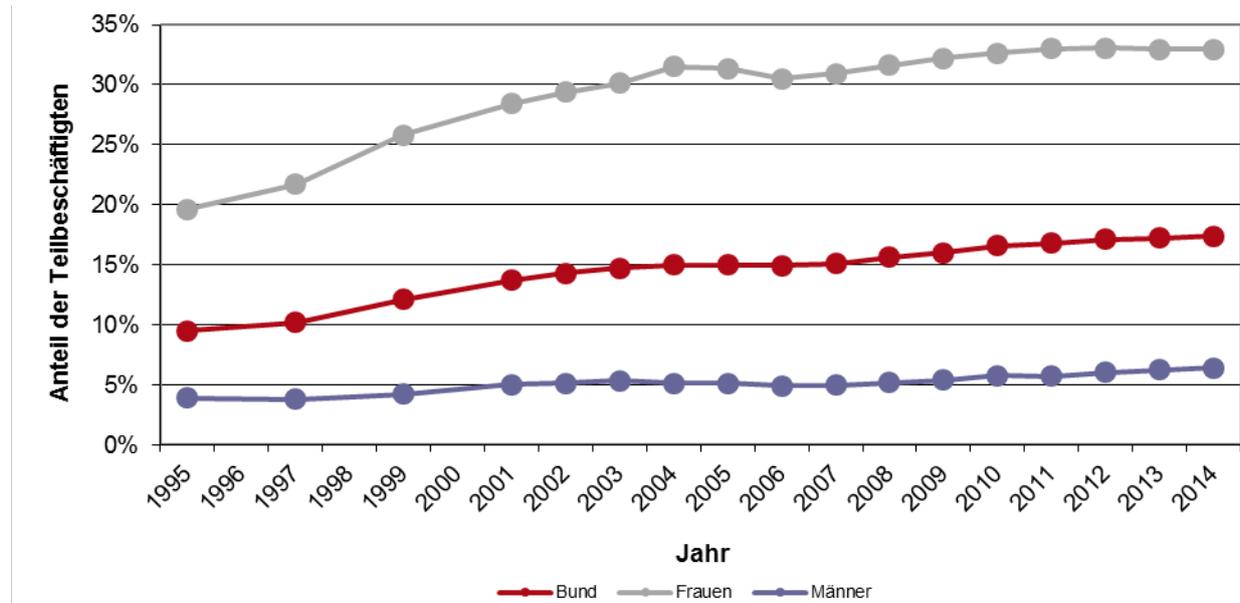
Die Analyse nach Geschlechtern zeigt, dass 63,9% der Frauen, aber „nur“ 40,5% der Männer Matura oder einen Hochschulabschluss haben. Der Anteil der Männer mit Matura dürfte allerdings in Wahrheit um einige Prozentpunkte höher liegen, weil im Exekutivdienst nicht von der besoldungsrechtlichen Einstufung auf die Vorbildung geschlossen werden kann, und Exekutivbedienstete mit Matura oder Studienabschluss deswegen nicht in den Akademiker- und Maturantenanteil eingerechnet werden können. Auf diese Verzerrung wurde schon im Kapitel 5.1 hingewiesen. Zum Vergleich: In der Privatwirtschaft liegt der Anteil derer, die zumindest Matura haben, mit 36,6% (Frauen) bzw. 30,7% (Männer) deutlich niedriger als im Bundesdienst.

⁸ Die Daten des privaten Sektors wurden für den Zeitraum 2004 bis 2014 durch die Statistik Austria rückwirkend neu hochgerechnet.

5.6.3 Teilbeschäftigung nach Geschlecht

Frauen sind mit 32,9% deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer (6,4%). Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilbeschäftigung in den Berufsgruppen Krankenpflegedienst, LehrerInnen und Verwaltungsdienst genutzt, was auch mit dem hohen Frauenanteil in diesen Berufsgruppen zusammenhängt.

Abbildung 23 Teilbeschäftigung nach Geschlecht



5.6.4 Frauen in Führungspositionen - Gender-Controlling

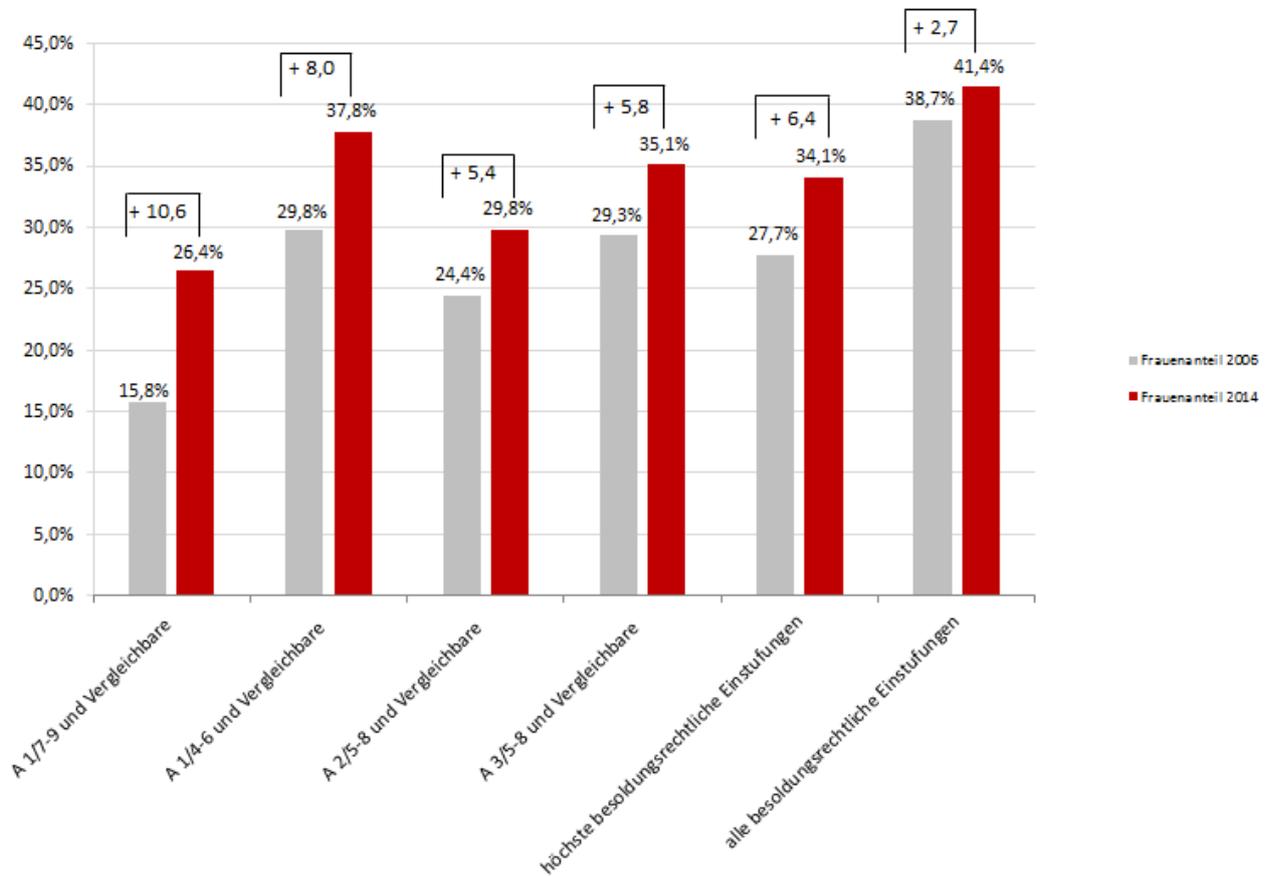
Eine zentrale Frage im Zusammenhang mit Gleichberechtigung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie auch mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Gründe des Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern. Eine gute Möglichkeit, um auf Führungsverantwortung zu schließen, ist innerhalb der besoldungsrechtlichen Einstufungen höherwertige Verwendungen zu definieren. Diese gewählte Methode unterstützt ein effizientes und zeitnahes Gender-Controlling.

Tabelle 30 Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikationsgruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil				
		2006	2011	2012	2013	2014
AkademikerInnen	A1/7-9 und Vergleichbare (z.B. Sektions-, GruppenleiterInnen, LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen)	15,8%	23,2%	24,0%	26,3%	26,4%
AkademikerInnen	A1/4-6 und Vergleichbare (z.B. AbteilungsleiterInnen und StellvertreterInnen, ReferatsleiterInnen, LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen)	29,8%	34,9%	35,1%	36,8%	37,8%
MaturantInnen	A2/5-8 und Vergleichbare (ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung)	24,4%	27,7%	28,3%	28,9%	29,8%
Fachdienst	A3/5-8 und Vergleichbare (SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung)	29,3%	33,2%	33,3%	35,4%	35,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	27,7%	31,7%	32,0%	33,7%	34,1%

Seit 2006 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Frauenanteile, mit Ausnahme des Fachdienstes, weiter angewachsen.

Abbildung 24 Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtl. Einstufungen 2006 - 2014



Gemessen am Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (41,4%) besteht dennoch Aufholbedarf. Eine Führungsposition bedarf meist langjähriger Erfahrung. Führungskräfte haben daher üblicherweise bereits ein gewisses Alter erreicht. Sie sind in den meisten Fällen zu einer Zeit in den Bundesdienst eingetreten, als die Erwerbsquote von Frauen noch deutlich geringer war als heute. In Folge dessen ist der Frauenanteil in jenen Jahrgängen, denen die Führungskräfte angehören, deutlich geringer als im gesamten Bundesdienst.

Die unterdurchschnittliche Präsenz von Frauen in Führungsverantwortung ist daher auch demografisch bedingt. Aufgrund des hohen Frauenanteils in den derzeit jungen Jahrgängen ist jedoch zu erwarten, dass der wachsende Anteil von Frauen in Führungspositionen einen auch in den nächsten Jahren anhaltenden Trend darstellt.

Im Dezember 2014 betrug der Frauenanteil bei Spitzenfunktionen (SektionsleiterInnen) der Bundesverwaltung 19,1%. 13 von insgesamt 68 Sektionen werden derzeit von Frauen geleitet. Im Jahr 1995 wurden von insgesamt 79 Sektionen nur 2 von Frauen geleitet, was einem Anteil von 2,5% entspricht.

5.6.5 Maßnahmen zur Frauenförderung

Um den Trend zu mehr Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu unterstützen, wurden zahlreiche Maßnahmen gesetzt.

Dazu zählt die bundesweite kennzahlengestützte Steuerung. Hierbei setzen sich die Ressorts konkrete Ziele, welcher Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen in den nächsten Jahren erreicht werden soll. Diese Ziele sowie die aktuellen Frauenanteile werden jährlich einem Controlling unterzogen und im Personalplan veröffentlicht.

Ein weiteres wichtiges Instrumentarium stellt die gesetzlich verpflichtende Frauenförderquote von 50% dar. Demnach ist bei gleicher Eignung der BewerberInnen Frauen der Vorzug zu geben.

Ferner gilt die Verpflichtung zur Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und der Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internetseiten der Zentralstellen.

Durch geschlechterparitätische Entsendungen wird die Teilnahme weiblicher Mitglieder in den Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen garantiert. Darüber hinaus hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (oder eine Vertreterin) das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Begutachtungs- und Aufnahmekommission teilzunehmen.

Um die Transparenz und Objektivität der Vorgehensweise bei der Auswahl von Führungskräften zu erhöhen, ist in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung der BewerberInnen berücksichtigt werden.

5.6.5.1 Mütter- bzw. Väterkarenzen

Mit Unterstützung des Partners wird es für Frauen leichter, nach der Geburt eines Kindes in der Arbeitswelt wieder Fuß zu fassen. Im Bundesdienst entschließen sich immer mehr Männer dazu an der Kindererziehung mitzuwirken und gehen in Karenz. Die Väterkarenzen stiegen in den letzten Jahren stetig an. Aktuell liegt der Männeranteil bei 12,8%. Der Öffentliche Dienst nimmt hier eine Vorreiterrolle ein – österreichweit beträgt der Väterkarenz-Anteil nur 4,2%.

Die konkreten Karenzregelungen sind im Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz enthalten. Beide Elternteile haben unter den gleichen Voraussetzungen einen individuellen Anspruch auf Karenz. Es bleibt ihnen selbst überlassen zu entscheiden wie die Karenzzeiten aufgeteilt werden. Die Karenz kann jedoch längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen und zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Eine weitere Vorgabe ist, dass die Karenzteile unmittelbar aneinander anschließen müssen. Die gleichzeitige Karenzierung von Mutter und Vater ist prinzipiell nicht möglich. Eine Ausnahme stellt der erstmalige Wechsel dar, bei dem sich die Karenzzeiten für ein Monat überschneiden können. Dies verkürzt jedoch die Höchstdauer der Karenz um ein Monat.

5.6.5.2 Babymonat

Als Maßnahme zur Stärkung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung nach der Geburt wurde im Jahr 2011 ein Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub unter Entfall der Bezüge für Väter bereits ab der Geburt des Kindes geschaffen. Seit 1.1.2011 haben 1.083 Personen, das ist rund jeder siebte Vater, den Frühkarenzurlaub in Anspruch genommen (Stand Dezember 2014).

Im Juni 2015 wurde aus diesem sogenannten „Papamonat“ ein „Babymonat“, weil ihn nicht nur Väter, sondern auch Frauen und Männer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft beanspruchen können. Der Frühkarenzurlaub kann ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter bzw. bis zum Ablauf des dritten Lebensmonats des Kindes (bei eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften zweier Männer) in Anspruch genommen werden. Auch Bedienstete, die ein Kind adoptieren, das noch nicht zwei Jahre alt ist, haben einen Anspruch auf einen Frühkarenzurlaub. Dieser beginnt mit der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Adoptionsabsicht und kann bis zu vier Wochen dauern.

Der Beginn und die genaue Dauer – bis zu maximal vier Wochen – dieses Frühkarenzurlaubes können frei gewählt werden. Der Frühkarenzurlaub ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz zu betrachten. Die Zeit des Frühkarenzurlaubes ist damit für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigen.

Im ASVG besteht die Pflichtversicherung für die Zeit des Frühkarenzurlaubes nach § 29o VBG grundsätzlich weiter. Die auf den Zeitraum des Frühkarenzurlaubes entfallenden Beiträge werden vom Dienstgeber übernommen (§ 11 Abs. 3 lit. b und § 53 Abs. 2 ASVG).

Auch im Anwendungsbereich des B-KUVG tritt gemäß § 7 Abs. 2 Z 2 B-KUVG eine Unterbrechung der Krankenversicherung während eines Frühkarenzurlaubes nicht ein. Auch hier trägt die Beitragslast für die Krankenversicherung während des Frühkarenzurlaubes der Dienstgeber (§ 22 Abs. 2 B-KUVG).

5.6.5.3 Telearbeit

Bei Telearbeit gemäß § 36a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bzw. § 5c Vertragsbedienstetengesetz werden dienstliche Aufgaben an einer nicht zu einer Dienststelle gehörigen Örtlichkeit verrichtet. Gemäß dem nationalen Aktionsplan wurde die Nutzung dieser Arbeitsform im Bundesdienst mithilfe einer Befragung aller Bundesdienststellen evaluiert. Die Rücklaufquote dieser Erhebung umfasst rund 60% der BundesmitarbeiterInnen.

Eine Auswertung aus dem Jahr 2012 zeigt, dass rund 1.100 BundesmitarbeiterInnen auf einem Telearbeitsplatz arbeiten. Mehr als die Hälfte ist im nachgeordneten Bereich tätig, ein Drittel in den Zentralstellen und rund 12% in ausgegliederten Einrichtungen.

Frauen nutzen diese Arbeitsform beinahe doppelt so häufig wie Männer.

Telearbeitsplätze sind, bis auf den Hilfsdienst, in allen Qualifikationsgruppen und Ebenen zu finden. Aus den Daten geht hervor, dass 58 Bundesbedienstete mit Führungsverantwortung (5% aller TeleworkerInnen) einen Telearbeitsplatz innehaben.

Telearbeit wird fast ausschließlich von der Berufsgruppe Verwaltungsdienst genutzt, da die Aufgabenerfüllung anderer Berufsgruppen, speziell des Exekutivdienstes (PolizistInnen, JustizwachebeamtenInnen) sowie LehrerInnen, naturgemäß am Dienort erforderlich ist.

5.6.5.4 10 Jahre Cross Mentoring im Bundesdienst

Im Fokus des seit 2005 durchgeführten Cross Mentoring Programms stehen motivierte, an Karriere interessierte Frauen des Bundesdienstes. Als Instrument der Personalentwicklung bietet es den teilnehmenden Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, ihren Standort zu bestimmen, um sich anschließend im Rahmen eines festzulegenden Zieles weiterzuentwickeln.

Das Programm zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte (MentorInnen) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts bei dieser Entwicklung unterstützen. MentorInnen vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Neben der Arbeit im Mentoringtandem bietet das Rahmenprogramm (etwa Workshops und Vernetzungstreffen) insbesondere die Möglichkeit, sich über Ressortgrenzen hinweg zu vernetzen. Das Programm wird laufend evaluiert und verbessert, um den Bedürfnissen der MentorInnen und Mentees bestmöglich gerecht zu werden.

Das Angebot, Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn- und Karriereplanung in dieser Weise zu unterstützen und zu stärken, wird seit mittlerweile zehn Jahren von der Zielgruppe sehr gut angenommen. So haben im Zeitraum 2005 bis 2015 rund 800 MentorInnen und Mentees das Programm durchlaufen. Die MentorInnen zeigen großes Engagement, nehmen vielfach wiederholt teil und betonen den großen Wert der Weitergabe von eigenen Erfahrungen sowie der Erweiterung ihrer eigenen Führungskompetenzen.

Anlässlich des Jubiläumsjahres wurden MentorInnen, ehemalige Mentees und Mentees des laufenden Programmjahres rund um das Thema Cross Mentoring im Rahmen eines Kurzfilms interviewt.

Informieren Sie sich im Detail und sehen Sie sich den Film auf der Website Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at im Bereich „Aufstieg → Cross Mentoring → Was ist Cross Mentoring? → Sehen Sie dazu das Video“ an.



5.6.6 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Die Bundesregierung bekennt sich im Regierungsprogramm zur Förderung und Chancengleichheit von Frauen in der Arbeitswelt. Als wesentliche Elemente der Frauenförderung sind dabei Einkommensgerechtigkeit und Einkommenstransparenz sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen angeführt.

Weiters wurde im „Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ die Strategie sowie konkrete Maßnahmenpakete erarbeitet, um für Frauen auf dem Arbeitsmarkt Verbesserungen zu erreichen.

Ein zentrales Ziel des Nationalen Aktionsplans ist die Reduktion von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Um solchen Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wird mehr Transparenz und im Zuge dessen eine Offenlegung der Gehälter je Verwendungsgruppe gefordert. Die gesetzlich verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten wurde sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GIBG) verankert.

Durch die Novellierung des § 6a B-GIBG im Jahr 2011 wurde das Ziel verfolgt, dass neben den ganzjährig vollbeschäftigten auch die teilbeschäftigten MitarbeiterInnen erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten DienstnehmerInnen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller MitarbeiterInnen des Bundes wider, unter der Annahme, dass alle Bediensteten ganzjährig Vollzeit gearbeitet hätten. Somit werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen dargestellt.

Heuer erscheint der [Einkommensbericht](#) des Bundes bereits zum dritten Mal in dieser Form und macht somit einen Zeitreihenvergleich des Gender Pay Gaps im Bundesdienst möglich: Betrag der Einkommensunterschied im Bundesdienst im Jahr 2012 noch 13,3%, so hat sich dieser im Jahr 2013 auf 12,8% und im Jahr 2014 weiter auf 12,5% verringert.

Tabelle 31 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich

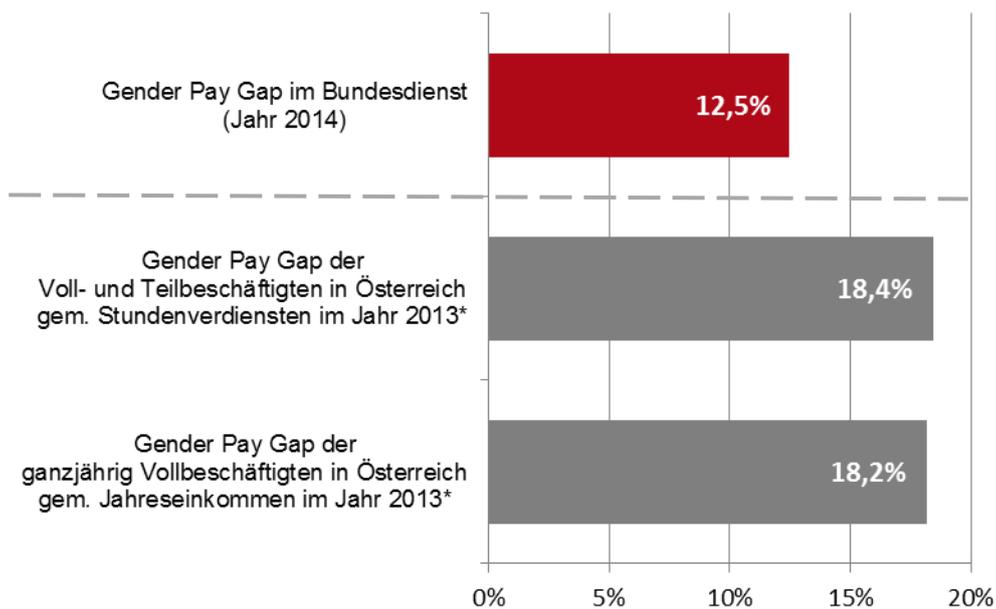
2012	2013	2014
13,3%	12,8%	12,5%

5.6.6.1 Einkommensunterschiede im Bundesdienst

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige

Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer, wenn auch der prozentuelle Unterschied deutlich geringer als in der Privatwirtschaft ist: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 12,5%⁹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilbeschäftigten in Österreich 18,4%¹⁰ ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 18,2%¹¹ beträgt.

Abbildung 25 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich



* Quelle: Rechnungshof (Einkommensbericht 2014/1)

Generell ist der Gender Pay Gap im Bundesdienst weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, in denen sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert,

⁹ Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: Managementinformationssystem)

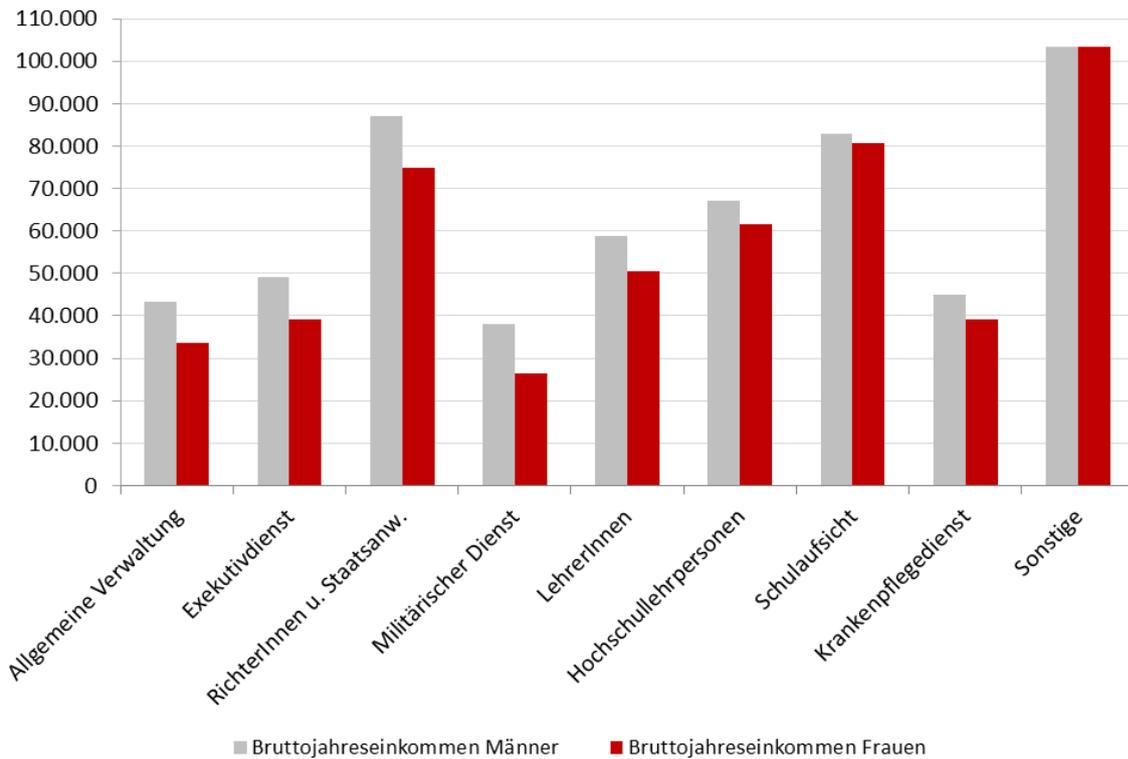
¹⁰ Berechnungsgrundlage: Median der Stundenverdienste der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes, Reihe Einkommen 2014/1)

¹¹ Berechnungsgrundlage: Medianeinkommen der ganzjährig vollbeschäftigten unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes; Reihe Einkommen 2014/1)

dass BeamtInnen und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Beamtenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

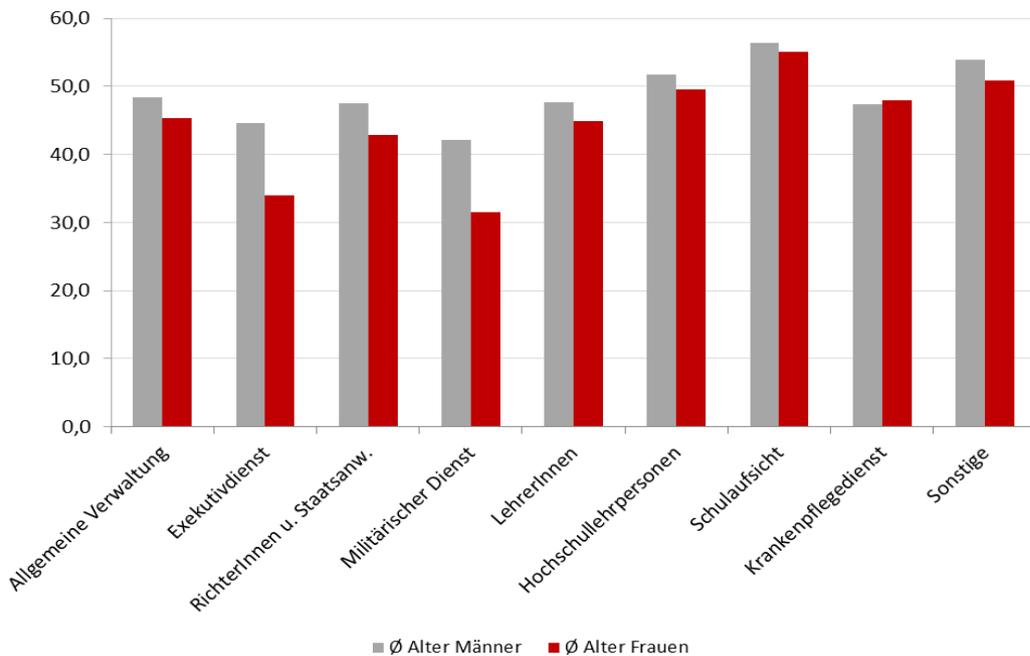
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 12,5% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 2,9% (Schulaufsicht) und 30,8% (Militärischer Dienst).

Abbildung 26 Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass jene Berufsgruppen bzw. Verwendungsgruppen mit großem Altersunterschied auch eine bedeutende Einkommensdifferenz zur Folge haben. Dieses Phänomen ist in Besoldungssystemen mit ausgeprägter Seniorität zu erwarten und in der Analyse zu berücksichtigen. Nachdem ein Eintreten in den Bundesdienst in jungen Jahren eher die Regel als die Ausnahme darstellt, korreliert das Alter einerseits mit der Dienstzugehörigkeit und somit mit der Berufserfahrung, andererseits mit der Vorrückung in den Gehalts- bzw. Entlohnungsstufen. Daher wird eine deutliche Reduzierung des Gender Pay Gaps eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Abbildung 27 Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



Niedrigere Einkommen im Zusammenhang mit einem höheren Durchschnittsalter können einerseits auf einen geringeren Anfall von Überstunden bzw. andererseits auf eine niedrigere Vorrückung aufgrund von Anschlusskarenzen bzw. einen späteren Eintritt in den Bundesdienst zurückzuführen sein. Gerade bei den über 30-Jährigen, neu in den Bundesdienst aufgenommenen Personen, ist der Frauenanteil wesentlich höher (Ausnahme: Militärischer Dienst und Exekutivdienst). Durch die begrenzte Möglichkeit zur Anrechnung von Vordienstzeiten befinden sich diese Frauen in einer niedrigeren Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe als Bedienstete mit gleichem Durchschnittsalter und früherem Eintrittsdatum.

Ist eine Gruppe von Bediensteten besonders klein, so haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf statistische Größen. Gerade im Bereich des Krankenpflegedienstes fällt auf, dass Frauen trotz höherem Durchschnittsalter weniger verdienen. Aufgrund des kleinen Personenkreises in dieser Berufsgruppe sind die Ergebnisse der einzelnen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen daher für eine generelle Aussage nur begrenzt aussagekräftig.

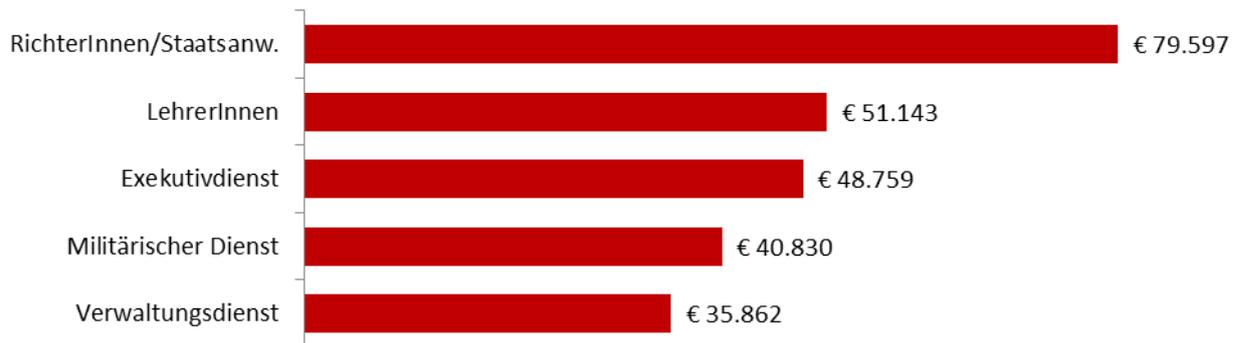
Den gesamten [Bericht](#) finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „[Öffentlicher Dienst → Einkommensbericht gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz](#)“.

5.6.7 Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe

Mithilfe des Einkommensberichts können die Einkommen von Frauen und Männer im Bundesdienst anhand eines Berechnungsmodells analog zur Privatwirtschaft analysiert sowie der Gender Pay Gap berechnet werden.

Einen anderen Fokus hat die Darstellung der Medianeinkommen je Berufsgruppe. Diese Auswertung basiert auf den tatsächlichen Einkommen einer Berufsgruppe, wobei die Qualifikation und das Alter als wesentliche Einflussfaktoren hervorzuheben sind.

Abbildung 28 Mittleres Einkommen je Berufsgruppe



Die höchsten mittleren Einkommen beziehen – aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen – RichterInnen und StaatsanwältInnen gefolgt von den Lehrpersonen, die ausschließlich bzw. zum Großteil akademisch ausgebildet sind und das höchste Durchschnittsalter im Bundesdienst aufweisen. Der Verwaltungsdienst rangiert trotz zweithöchstem Durchschnittsalter auf dem letzten Platz.

5.7 Fehlzeiten

Fehlzeiten, insbesondere Krankenstände, werden als wichtige personalwirtschaftliche Frühindikatoren angesehen. Sie können auf Mängel in der Arbeits- oder Organisationsgestaltung, in der Beschäftigungsstruktur oder auf gesundheitsbelastende Themen hinweisen.

Die jährlich erscheinende Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger informiert über das Fehlzeitenverhalten der ArbeiterInnen und Angestellten (ASVG-Versicherte). Diese Statistik umfasst auch Vertragsbedienstete und sonstige vertraglich Beschäftigte des Bundes, nicht jedoch BeamtInnen.¹²

Die in dieser Statistik ausgewiesenen Krankenstände beinhalten sowohl Krankenstände, als auch Kuraufenthalte. Die Krankenstandstage werden in Kalendertagen angegeben. Für Kurzkrankenstände ist in der Regel kein Arztbesuch zur Bescheinigung des Krankenstandes erforderlich. Daher sind Kurzkrankenstände in der Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes weitestgehend nicht erfasst. Für den Vergleich Bund versus ASVG-Versicherte werden die Kurzkrankenstände (ein bis drei Tage Krankenstand) der Bundesbeschäftigten ausgeklammert und die Kurtage eingerechnet, um eine Vergleichsbasis zu erhalten.

Abbildung 29 Krankenstandstage je Beschäftigte/n in Kalendertagen



In den letzten Jahren entwickelten sich die Krankenstände im Bundesdienst parallel zur Privatwirtschaft. Nach einer Erhöhung der Krankenstandstage im Jahr 2013 sanken die Fehlitage aufgrund von Krankheit im Folgejahr. Im Bundesdienst sind rund 12,5 Krankenstandstage und im ASVG-Bereich rund 12,3 Krankenstandstage zu verzeichnen.

Im Vergleich mit der Privatwirtschaft darf der signifikante Altersunterschied in den beiden Bereichen jedoch nicht außer Acht gelassen werden. Das Durchschnittsalter im Bundesdienst liegt rund acht Jahre über jenem der Privatwirtschaft. Wie aus der Analyse der Daten hervor-

¹² Seit 2010 berücksichtigt die Krankenstandsstatistik keine PräsenzdienereInnen und BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld. Um einen Vergleich zwischen den Krankenstandsdaten des Bundes und der Privatwirtschaft über die Jahre hinweg zu ermöglichen, bereinigte der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger die Daten teilweise bis ins Jahr 2000 rückwirkend.

geht, stellt das Alter einen wesentlichen Einflussfaktor auf die Länge und Häufigkeit der Krankenstände dar.

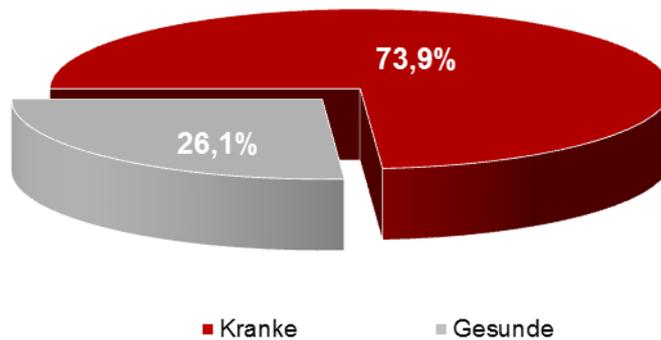
Tabelle 32 Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft

	Jahr	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen		Durchschnittl. Dauer eines Falles in Tagen	Krankenstandsquote
		Krankenstands-fälle	tage		
BeamtInnen	2014	947	15.104	16,0	4,1
	2013	1.029	15.899	15,4	4,4
	2012	970	15.473	16,0	4,2
ASVG-Versicherte des Bundes	2014	652	9.671	14,8	2,6
	2013	702	10.095	14,4	2,8
	2012	661	9.937	15,0	2,7
ASVG-versicherte Angestellte	2014	1.082	10.230	9,5	2,8
	2013	1.138	10.690	9,4	2,9
	2012	1.071	10.405	9,7	2,9
ASVG-versicherte ArbeiterInnen	2014	1.365	15.332	11,2	4,2
	2013	1.444	16.143	11,2	4,4
	2012	1.423	16.214	11,4	4,4
BeamtInnen und ASVG-Versicherte des Bundes	2014	1.047	12.488	11,9	3,4
	2013	1.116	13.178	11,8	3,6
	2012	833	12.941	15,5	3,5
ASVG-versicherte	2014	1.198	12.332	10,3	3,4
ArbeiterInnen und Angestellte	2013	1.265	12.952	10,2	3,5
	2012	1.219	12.842	10,5	3,5

Daten ohne Kurzkrankenstand (inklusive Kuren)

Die Krankenstandsquote zeigt jenen Anteil der MitarbeiterInnen, der aufgrund von Krankheit im Durchschnitt abwesend ist und beträgt ohne Kurzkrankenstände, jedoch inklusive Kuraufenthalten, bundesweit 3,4% (ASVG-Bereich: 3,4%). Damit sank die Krankenstandsquote gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte.

Abbildung 30 Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand



Mehr als ein Viertel der Bundesbediensteten weist 2014 keinen einzigen Krankenstand auf.

Nähere Informationen zu diesem Thema können in der Studie „Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten 2015 im Bundesdienst“ nachgelesen werden. Diese finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Publikationen“.

5.8 PensionistInnen

Der Bund als Dienstgeber übernimmt die Ruhestandsversorgung für seine BeamtInnen und deren Hinterbliebene selbst. Sie unterliegen damit einem anderen System als ArbeiterInnen und Angestellte der Privatwirtschaft oder Vertragsbedienstete deren Pensionszahlungen durch die Pensionsversicherungsanstalt erfolgen.

Im Dezember 2014 betrug die Anzahl der Bundespensionen 96.924. Diese Zahl setzt sich aus 70.001 Eigenpensionen, 25.430 Witwen- und Witwerpensionen, 1.406 Waisenpensionen und 87 sonstigen Pensionen zusammen.

Tabelle 33 Bundespensionen

	2013	2014	Veränd. 2013 zu 2014	
Ruhegenüsse	70.132	70.001	-131	-0,2%
Witwen-/Witwerpensionen	25.749	25.430	-319	-1,2%
Waisenpensionen	1.497	1.406	-91	-6,1%
sonstige Pensionen	86	87	1	1,2%
Gesamt	97.464	96.924	-540	-0,6%

5.9 Neupensionierungen

5.9.1 Arten des Pensionsantritts

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter für BeamtInnen liegt im April 2015 bei 64 Jahren und 4 Monaten und steigt bis September 2017 kontinuierlich auf 65 Jahre an. Die BeamtInnen treten mit Ablauf des Jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetzes in den Ruhestand.

Bei Vorliegen von gesundheitlichen Problemen gibt es die Möglichkeit; die Dienstunfähigkeitspension in Anspruch zu nehmen. Diese Pensionsart ist altersunabhängig und mit Abschlägen verbunden. Sie entspricht der Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung.

Zudem gibt es die Möglichkeit, sofern bestimmte Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden, vorzeitig die Pension anzutreten. Folgende Pensionierungsarten werden unterschieden:

- **Korridor pension:** Die Korridor pension kann ab der Vollendung des 62. Lebensjahres angetreten werden, sofern 39 Jahre ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit vorliegen (2016: 39,5 Jahre, ab 2017: 40 Jahre). Für Geburtsjahrgänge ab 1954 ist sie mit erhöhten Abschlägen verbunden.
- **LangzeitbeamtInnen-Regelung:** Diese Pensionierung ist für bis einschließlich 1953 geborene BeamtInnen ab der Vollendung des 60. Lebensjahres abschlagsfrei möglich, sofern bis zum 31.12.2013 40 Jahre beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit erreicht wurde. Für ab 1954-Geborene ist sie mit Abschlägen verbunden und erst ab der Vollendung des 62. Lebensjahres möglich, sofern 42 Jahre beitragsgedeckte Gesamtdienstzeit erreicht wurden.
- **Schwerarbeiterregelung:** Die Pensionierung nach der Schwerarbeiterregelung ist ab der Vollendung des 60. Lebensjahres möglich, sofern 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor der Versetzung in den Ruhestand geleistet wurden und insgesamt eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 42 Jahren erbracht wurde.

5.9.2 Pensionsantritte und Pensionsantrittsalter

BundesbeamtInnen traten 2014 mit durchschnittlich 60,9 Jahren in den Ruhestand, was im Vergleich zum Vorjahr (60,7 Jahre) einen leichten Anstieg darstellt. Das Pensionsantrittsalter im Bundesdienst liegt somit um 1,4 Jahre über jenem der Privatwirtschaft.

Tabelle 34 Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der BundesbeamtInnen

Pensionierungsgrund	2013		2014	
	Personen	Ø-Pensionsantrittsalter	Personen	Ø-Pensionsantrittsalter
Pensionierung nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters	555	65,1	452	65,2
vorzeitiger Ruhestand	2.980	60,8	992	61,3
Dienstunfähigkeit	511	55,1	445	55,6
Summe	4.046	60,7	1.889	60,9

Das Antrittsalter aufgrund von Pensionierungen nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters hat sich um 0,1 Jahre erhöht. Das Pensionsantrittsalter von Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,5 Jahre angestiegen. Der vorzeitige Ruhestand wurde mit 61,3 Jahre angetreten (2013: 60,8).

Tabelle 35 Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten

Pensionierungsgrund	2013	2014
Alterspensionen ¹³	62,4	62,3
vorzeitige Alterspension	59,5	60,1
Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen	51,6	54,2
Gesamt	58,3	59,5

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

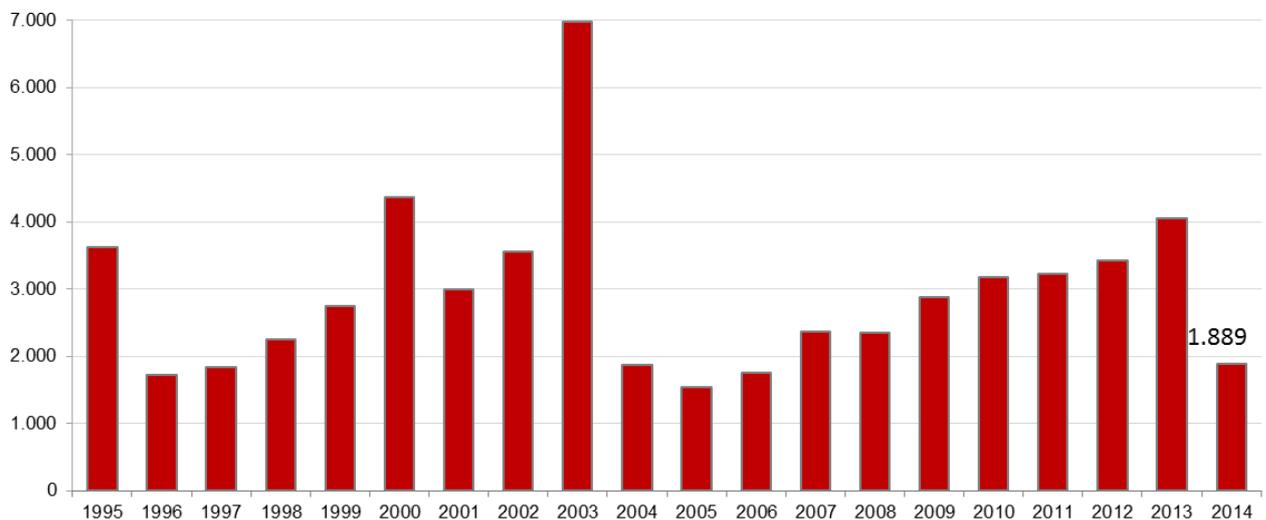
¹³ zum 60. Lebensjahr der Frauen bzw. 65. Lebensjahr der Männer

5.9.3 Entwicklung der Pensionsdaten im Bundesdienst

Aufgrund der Altersstruktur sieht man bereits in der Vergangenheit eine steigende Tendenz der Pensionsneuantritte. Ausreißer sind immer dann beobachtbar, wenn Änderungen im Pensionsrecht eintreten: 1995 und 1996 wurden Sparpakete beschlossen (Strukturanpassungsgesetze), die auch den Öffentlichen Dienst massiv betrafen. So gab es etwa 1996 und 1997 anstelle der jährlichen prozentuellen Gehaltsanpassungen nur Einmalzahlungen und bei Frühpensionierungen wurden Abschläge eingeführt. Im Jahr 2000 begann die Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters von 60 auf 61,5 Jahre. Außerdem wurden die Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt von zwei auf drei Prozentpunkte angehoben und ab 2001 Ruhensbestimmungen bei unter 65-jährigen PensionistInnen eingeführt. Sehr deutlich ist dies auch im Jahr 2003 aufgrund des Bundesbediensteten-Sozialplan-Gesetzes erkennbar. Seinerzeit konnten über 55-Jährige die auf zwei Jahre beschränkte Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes mit geringen Pensionseinbußen in Anspruch nehmen. 2003 spiegelt sich diese Regelung mit überdurchschnittlich vielen Pensionsantritten wider.

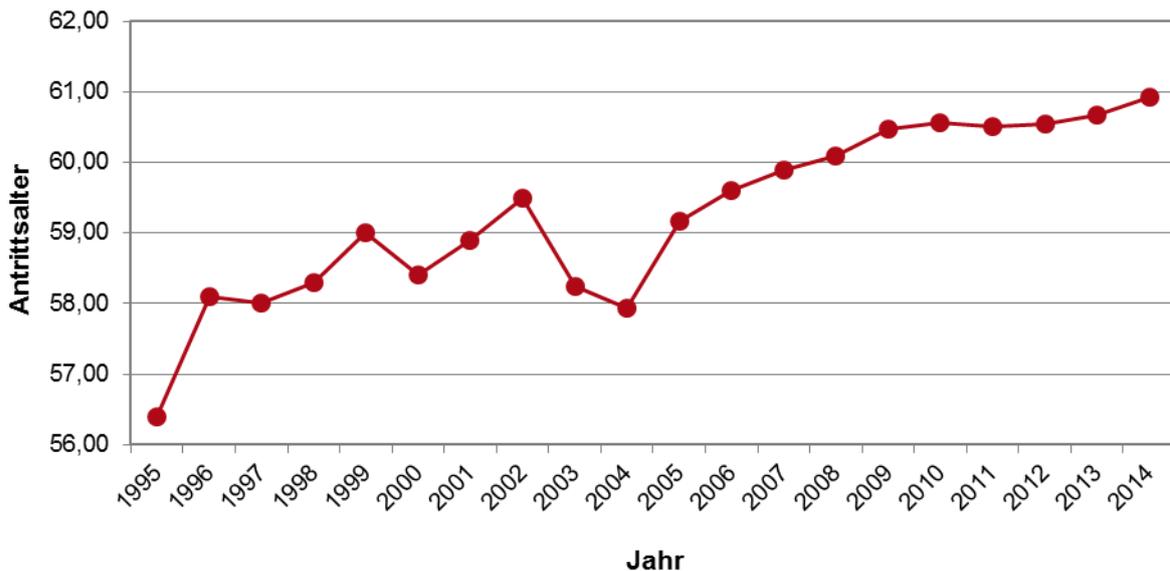
Die Zahl der Pensionszugänge der BundesbeamtInnen ist im Jahr 2014 im Vergleich zum Vorjahr rückläufig, was auf die Anhebung des Mindestalters für die Inanspruchnahme der LangzeitbeamtInnen-Regelung von 60 (Jahrgänge bis 1953) auf 62 Jahre (Jahrgänge ab 1954) zurückzuführen ist.

Abbildung 31 Anzahl der Neupensionierungen im Jahresverlauf



Diese Änderungen im Pensionsrecht wirken sich direkt auf das Pensionsantrittsverhalten der BundesbeamtInnen und somit auf das Pensionsantrittsalter aus. Das Pensionsantrittsalter ist seit 2004 stetig angestiegen – einzig im Jahr 2011 kam es zu einem geringfügigen Rückgang um 14 Tage.

Abbildung 32 Pensionsantrittsalter im Zeitablauf



Aufgrund wichtiger Reformschritte ist das Regelpensionsantrittsalter seit 2003 um vier Jahre und vier Monate angestiegen. Das Pensionsantrittsalter aufgrund Dienstunfähigkeit liegt aktuell bei 55,6 Jahren und ist seit 2003 um ein Jahr und drei Monate angewachsen. Ebenso kam es bei den vorzeitigen Pensionierungen seit 2003 zu einem Anstieg, um exakt drei Jahre und sechs Monate. Dies führte dazu, dass das faktische Pensionsantrittsalter des Bundes von 58,3 Jahren im Jahr 2003 auf aktuell 60,9 Jahre angewachsen ist.

Tabelle 36 Pensionierungsgründe im Zeitablauf

Pensionierungsgrund	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Pensionsantritt gesetzliches Pensionsantrittsalter oder älter	61,0	62,4	62,1	62,0	64,1	65,0	64,7	64,6	64,7	65,0	65,1	65,2
Dienstunfähigkeit	54,4	53,8	52,3	52,3	53,5	52,7	53,3	53,3	53,8	54,2	55,1	55,6
Vorzeitiger Ruhestand	57,9	60,0	60,3	60,3	60,4	60,6	60,7	60,8	60,9	60,8	60,8	61,3
Gesamt	58,3	57,9	59,2	59,6	59,9	60,1	60,5	60,6	60,5	60,5	60,7	60,9

Aufgrund der Altersstruktur der Bundesbediensteten (Abbildung 16 und Abbildung 17) werden in zehn bis zwanzig Jahren Jahrgänge mit überdurchschnittlich vielen MitarbeiterInnen das Pensionierungsalter erreichen. In dieser Zeitspanne muss daher auch mit besonders vielen Pensionierungen und allen damit im Zusammenhang stehenden Chancen und Herausforderungen gerechnet werden.

Nähere Informationen können im Bericht „[Monitoring der BeamtInnen-Pensionen im Bundesdienst](#)“ nachgelesen werden. Diese finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Publikationen“.

6 Personalmanagement des Bundes

Eigenverantwortliche, motivierte und leistungsbereite MitarbeiterInnen stellen die Grundvoraussetzung für einen modernen und leistungsfähigen Öffentlichen Dienst dar. Zukunftsfähiges Personalmanagement baut darauf auf, dass Personalverantwortliche ihre Kompetenzen dazu nutzen, Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen MitarbeiterInnen ihre Potenziale bestmöglich ausschöpfen können und damit in optimaler Weise ihren Beitrag zur Verwirklichung der Organisationsziele leisten.

6.1 Organisation des Personalmanagements

Das Personalmanagement des Bundes ist dezentral organisiert. Die Diensthöhe über die MitarbeiterInnen der Ressorts wird von den jeweiligen BundesministerInnen wahrgenommen. Diese tragen als „Dienstbehörde“ bzw. „Personalstelle“ oberster Instanz die Letztverantwortung für personelle Entscheidungen. In der Praxis sind Personalabteilungen sowohl zur Entscheidung über personelle Fragen als auch zur Durchführung der operativen Personalarbeit in den Ministerien eingerichtet. In Ressorts mit großen nachgeordneten Bereichen gibt es darüber hinaus nachgeordnete Dienstbehörden/Personalstellen. In Summe treffen rund 160 Personalabteilungen unter Anwendung des Dienstrechtes und im Rahmen der durch den Personalplan vorgegebenen Grenzen jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich alle erforderlichen Personalentscheidungen. Dazu gehören unter anderem Auswahl und Aufnahme von Bediensteten, Planung des Personaleinsatzes und die Führung der Personalakten. Mit dem Deregulierungsgesetz 2002 wurden zuvor bestehende Mitwirkungsrechte des Bundeskanzleramtes – insbesondere bei Einzelentscheidungen – weitestgehend zurückgenommen, um entsprechend den Grundsätzen moderner Verwaltungsführung Entscheidungskompetenzen zu dezentralisieren.

Der Handlungsspielraum des Personalmanagements bedarf einer zentralen Koordination, um eine bundesweite Homogenität zu gewährleisten. Diese Funktion wird von der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im Bundeskanzleramt wahrgenommen. Zu den Aufgaben der Sektion gehören die Legistik des Dienstrechtes für BeamtInnen und Vertragsbedienstete und des Pensionsrechtes, die bundesweite Personalplanung und -steuerung mithilfe des Personalplans und des Personalcontrollings sowie die fachliche Unterstützung der Gehaltsverhandlungen mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

Um eine ausgewogene Entlohnung der Bundesbediensteten sicherzustellen wird auch die Arbeitsplatzbewertung, insbesondere in Folge von Organisationsänderungen zentral wahrgenommen.

Das Setzen von Maßnahmen, die den gesamten Bundesdienst betreffen, erfordert ein umfassendes und zeitnahes Controlling, um über die Wirkung der getroffenen Maßnahmen informiert zu sein und gegebenenfalls Änderungen vorzunehmen. Das Controlling sorgt damit für eine Rückkoppelung zwischen Planung und Realisierung personalwirtschaftlicher Vorhaben.

Auch Personalentwicklung gehört zu den Agenden der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation, hauptsächlich jene Bereiche, die ressortübergreifend wirksam sind, etwa die Förderung der beruflichen Mobilität der MitarbeiterInnen und große Bereiche der dienstlichen Aus- und Weiterbildung.

Eine weitere Aufgabe ist die Unterstützung und Beratung von Dienststellen, die mit ihren Reformideen dazu beitragen können, die Verwaltung bürgernah, effizient und kostensparend zu gestalten.

Das folgende Kapitel gibt in Grundzügen Auskunft über die wichtigsten Arbeitsgebiete der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation und bringt aktuelle Beispiele aus den Aktivitäten des strategischen Personalmanagements.

6.2 Dienst- und Besoldungsrecht

Wesentliche Aufgabe des Dienstrechts ist die Sicherung der Funktionsfähigkeit des Bundesdienstes. Es bildet daher den rechtlichen Rahmen für das Personalmanagement des Bundes. Während in der Privatwirtschaft das Arbeitsrecht die „Spielregeln“ für das Handeln von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen festlegt, kommen im Bundesdienst eigene – den Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung Rechnung tragende – Gesetze zur Anwendung. Es sind dies insbesondere das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG).

Das Dienstrecht regelt unter anderem die Rechte und Pflichten (z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Amtsverschwiegenheit) der Bediensteten, die Leistungsfeststellung und das Disziplinarrecht sowie die das Dienstverhältnis betreffenden Formalerfordernisse (z.B. Beginn, Ende des Dienstverhältnisses). Vor allem die in den allgemeinen und besonderen Dienstplichten dargelegten Verhaltensstandards für Bundesbedienstete (z.B. Gebot der rechtmäßigen und unparteiischen Aufgabenerfüllung, Verbot der Geschenkkannahme, etc.) sichern die Gesetzmäßigkeit des Verwaltungshandelns und damit auch das Vertrauen der Bevölkerung in die Sauberkeit, Integrität und Objektivität der österreichischen Bundesverwaltung.

Neben dem Dienstrecht im engeren Sinn werden auch Bereiche wie die betriebliche Mitbestimmung (durch das Bundes-Personalvertretungsgesetz), der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (durch das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz) oder die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt (durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) für die Bundesverwaltung durch besondere Bundesgesetze geregelt.

Während die Gehälter in der Privatwirtschaft entweder das Ergebnis individueller Verhandlungen sind oder sich an Kollektivverträgen orientieren, werden Bundesbedienstete nach gesetz-

lich vorgegebenen Gehaltsschemata entlohnt. Diese sind Teil des Gehaltsgesetzes (für BeamtInnen) bzw. des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (für Vertragsbedienstete).

Das Dienst- und Besoldungsrecht wird gerade im Lichte sich stetig verändernder Anforderungen an eine moderne Bundesverwaltung einer regelmäßigen Evaluierung durch die ExpertInnen der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation unterzogen. Notwendige gesetzliche Änderungen werden – wie in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsrechtgesetzgebung – in der Regel einmal im Jahr sozialpartnerschaftlich verhandelt und im Rahmen einer vom Gesetzgeber beschlossenen Dienstrechts-Novelle umgesetzt.

So erfolgte mit der Dienstrechts-Novelle 2012 eine Anpassung des Dienstrechts an die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012. Mit der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 wurden mit Wirkung vom 1.1.2014 sämtliche – auch dienstrechtliche – Sonderbehörden, darunter die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt und die Disziplinaroberkommission beim Bundeskanzleramt, aufgelöst und für den Bundesbereich das Bundesverwaltungsgericht als Beschwerdeinstanz eingerichtet.

Mit der Dienstrechts-Novelle 2013 wurden zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen, insbesondere um kurzfristig auf einen plötzlich auftretenden Pflegebedarf in der Familie reagieren zu können, die Instrumente der Pflgeteilzeit und Pflegekarenz eingeführt bzw. angepasst. Zudem wurden Neuerungen im Dienst- und Besoldungsrecht des pädagogischen Diensts beschlossen, das für neu eintretende LehrerInnen mit einer 5-jährigen Optierungsfrist gilt. Schwerpunkte sind die Anhebung der Einstiegsgehälter, Vereinheitlichung der besoldungsrechtlichen Regelungen, eine einheitliche Unterrichtsverpflichtung sowie die erhöhte Anrechnungen von Praxiszeiten.

Mit der im Februar 2015 in Kraft getretenen „Bundesbesoldungsreform 2015“ wurde, aus Anlass eines EuGH-Urteils betreffend die Vordienstzeitenanrechnung im Bundesdienst, die Besoldung der Bundesbediensteten und LandeslehrerInnen neu geregelt und eine europarechtskonforme Überleitung aller Bediensteten umgesetzt.

Im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2015 wurden umfangreiche inhaltliche Anpassungen vorgenommen, um die Erwerbsaussichten der übergeleiteten Bediensteten zu wahren und allfällige Nachteile auszugleichen. Zugleich wurden die IT-Verfahren an die neue Rechtslage angepasst, um die rechtskonforme Bezugsauszahlung für die Bediensteten sicherzustellen. Ein weiterer wesentlicher Punkt der Dienstrechts-Novelle 2015 war die Erweiterung der Bestimmung über die Frühkarenz für Väter („Papamonat“) um die Schaffung eines Rechtsanspruches auf unbezahlten Karenzurlaub in der Dauer von bis zu vier Wochen auch für Personen, die in einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft leben, sowie für Adoptiveltern („Baby-monat“).

6.2.1 Korruptionsprävention und Integrität

Korruption gefährdet den Rechtsstaat, den Wirtschaftsstandort und letztendlich den Wohlstand aller. Die Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation setzt daher ständig Initiativen zur weiteren Stärkung der Integrität der Bundesverwaltung. So wurden im Dienstrecht etwa ein erweiterter Schutz für HinweisgeberInnen („Whistleblower“) und eine umfassende Regelung des sogenannten post-public employments, also von Folgebeschäftigungen nach dem Ausscheiden aus dem Bundesdienstverhältnis, geschaffen. Auf untergesetzlicher Ebene wurde ein Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention erarbeitet; dieser gibt den MitarbeiterInnen Richtlinien zur Bewältigung potenzieller Interessenskonflikte, macht Führungskräfte und Organisationsverantwortliche auf ihre spezielle Verantwortung im Bereich der Korruptionsprävention aufmerksam und dient darüber hinaus der Information der BürgerInnen, welche Standards von öffentlich Bediensteten erwartet werden können.

6.2.2 Zusammenarbeit auf internationaler Ebene

Österreich ist als Mitglied der EU und der OECD (Organisation für wirtschaftliche Kooperation und Entwicklung) Partner in internationalen Programmen, Initiativen und Netzwerken. Die für Verwaltungsinnovation zuständigen Abteilungen der EU-Mitgliedstaaten arbeiten auf europäischer Ebene in der Innovative Public Services Group (IPSG-EUPAN) zusammen; es geht dabei um die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer europäischer Initiativen der Verwaltungsmodernisierung und um den Austausch über praktische Umsetzungen von Verwaltungsreform-Maßnahmen.

Das Direktorat zu Public Governance and Territorial Development (PGC) bei der OECD ist eine Plattform für den Erfahrungsaustausch von VerwaltungsmodernisiererInnen aus 34 OECD-Mitgliedstaaten. Die Publikation „[Government at a Glance](#)“ (Regierung und Verwaltung auf einen Blick) wird vom Public Governance Committee veröffentlicht und bietet Indikatoren zu staatlichen Institutionen, Strukturen, Ressourcen und Verfahren. Die aktuelle Ausgabe mit dem Schwerpunkt „Inclusive Government“ ist im Juli 2015 erschienen. Diese ist auf der Webseite der OECD www.oecd.org im Bereich „[Publications](#) → [Catalogue](#) → [Books](#) → [Governance](#) → [Government at a Glance 2015](#)“ nachzulesen.

6.3 Pensionsrecht

6.3.1 Berechnung der Pensionshöhe

Mit 1. Jänner 2005 trat das Pensionsharmonisierungsgesetz, in dem auch das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) enthalten ist, in Kraft. Erstmals existiert seither in Österreich ein einheitliches Pensionssystem für die ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft sowie die Vertragsbediensteten und BeamtInnen des Bundes. Alle BeamtInnen, die ab 1976 geboren sind oder die ab 2005 ernannt worden sind, sowie die ab 1955 geborenen Vertragsbediensteten erhalten ihre Pension nach den Regelungen des APG.

Für die übrigen Bediensteten gelten Übergangsbestimmungen. So erhalten BeamtInnen, die vor 1955 geboren wurden, eine Pension nach dem Pensionsgesetz 1965; Vertragsbedienstete, die vor 1955 geboren wurden, eine ASVG-Pension.

BeamtInnen, die in den Jahren 1955 bis 1975 geboren sind, und bereits vor 2005 BeamtInnen waren, werden parallelgerechnet, d.h. dass, gewichtet nach der Aufteilung der Dienstzeiten vor bzw. ab 2005, ein Teil der Pension nach dem Pensionsgesetz 1965 und der andere Teil nach dem APG gebührt.

6.3.2 Finanzierung der Pensionen

Der Bund als Dienstgeber leistet für seine BeamtInnen keine Pensionsversicherungsbeiträge an die Sozialversicherung, sondern übernimmt die Ruhestandsversorgung für diese und deren Hinterbliebene selbst. Die Pensionszahlungen an BeamtInnen sind somit ein Posten im Bundesbudget. Dieser Pensionsaufwand betrug für den Bundesdienst (ohne pensionierte BeamtInnen: Post/Telekom/Postbus, ÖBB und LandeslehrerInnen) im Jahr 2014 rund 3,9 Mrd. Euro.

BeamtInnen leisten, sofern sie vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind, in ihrer Aktivzeit einen Pensionsbeitrag von 12,55%. Jüngere zahlen je nach Betroffenheit durch das Pensionsharmonisierungsgesetz einen Beitrag zwischen 10,25% und 12,40% und für Bezugsteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage einen Beitrag zwischen 0% und 11,73%. Der Dienstgeber zahlt einen Pensionsbeitrag von 12,55%.

Pensionierte BeamtInnen leisten einen vom Zeitpunkt des Pensionsantritts abhängigen Pensionsversicherungsbeitrag, der je nach Pensionsantrittsjahr zwischen 1,64% und 3,30% beträgt. Der Pensionsversicherungsbeitrag entfällt bei Pensionsantritt ab 2020 für BeamtInnen, die nach dem 1. Dezember 1959 geboren sind.

Die Ruhe- und Versorgungsgenüsse – so die gesetzliche Bezeichnung der Pensionen von BeamtInnen – werden von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) ausbezahlt.

Vertragsbedienstete sind analog zu ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft pensionsversichert. Ein Pensionsversicherungsbeitrag ist sowohl vom/von der DienstnehmerIn als auch vom Dienstgeber zu leisten. Die Differenz zwischen den Beiträgen und dem tatsächlichen Pensionsaufwand wird durch einen Bundeszuschuss aus Steuermitteln ausgeglichen. Für 2014 betrug der Bundesbeitrag sowie Ausgleichszahlungen für die gesetzliche Pensionsversicherung 10,3 Mrd. Euro.

6.3.3 Pensionsantrittsalter

BeamtInnen treten mit Ablauf des Jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetzes in den Ruhestand. Sie konnten bis zum Jahr 2003 frühestens mit Ablauf des Monats, in dem sie das 61,5. Lebensjahr vollenden, durch Erklärung ihre Versetzung in den Ruhestand bewirken. In Folge der Pensionsreform 2003 steigt das Mindestalter für die Ruhestandsversetzung durch Erklärung analog zum ASVG – wie schon bisher unabhängig vom Geschlecht – schrittweise bis 2017 auf 65 Jahre. Pensionsantritte vor diesem Mindestalter sind mit Abschlüssen verbunden.

Für Vertragsbedienstete gilt eine analoge Anhebung des Pensionsantrittsalters, wobei – wie auch bei ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft – für Frauen bis 2024 ein um fünf Jahre früheres Pensionsantrittsalter gilt.

Das faktische Pensionsantrittsalter ist jedoch aufgrund der Frühpensionsmöglichkeiten (Dienstunfähigkeit, Korridorpension, LangzeitbeamtInnen-Regelung, Schwerarbeiterregelung) niedriger als das gesetzliche. Schwerpunkt der letzten Pensionsreformen waren deshalb Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters, wie zum Beispiel die Verschärfung der Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der LangzeitbeamtInnen-Regelung (= Hacklerregelung) und der Korridorpension, die Reduzierung des Pensionssicherungsbeitrags bei freiwillig längerem Verbleiben im Aktivstand oder die Ermöglichung der bundesweiten Arbeitsplatzsuche für BeamtInnen vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.

6.4 Personalplan und VBÄ-Ziele

Der Personalplan legt die höchstzulässige Zahl der Bundesbediensteten im jeweiligen Finanzjahr fest. Als Anlage zum Bundesfinanzgesetz steht der Personalplan im Rang eines Gesetzes. Für jede beim Bund beschäftigte Person müssen einerseits die finanziellen Mittel im Bundesvoranschlag, andererseits die entsprechende Planstelle im Personalplan vorgesehen sein. Der Personalplan bildet sämtliche Planstellen des Bundes ab und ist damit die gesetzliche Rahmenvorgabe, die angibt, in welcher Anzahl und in welchen Qualitäten Personalkapazitäten innerhalb eines Finanzjahres maximal zur Verfügung stehen dürfen. Planstellen – als kleinste Einheiten des Personalplans – sind nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliedert. Als Kapazität betrachtet, entspricht eine Planstelle dem Arbeitsumfang einer vollbeschäftigten Person, also einem Vollbeschäftigtenäquivalent (VBÄ). Eine Verknüpfung zwischen dem Personalplan und der VBÄ-Zählweise ist insofern gegeben, als die ausgabenwirksame Perso-

nalkapazität (VBÄ) die im Personalplan für die einzelnen Untergliederungen festgesetzten Stände nicht überschreiten darf. Der Personalplan bildet somit einen „Deckel“, der zu jedem Zeitpunkt des Jahres eingehalten werden muss. Eine Anfang 2008 implementierte IT-unterstützte Sperrfunktion im Personalmanagementsystem unterstützt die Einhaltung der durch den Personalplan festgelegten Obergrenzen.

Um personelle Einsparungen zu erzielen, bedarf es aber neben dem „Deckel“ auch eines Zielwertes, der bis zum Ende eines Jahres zu erreichen ist. Diese Zielwerte werden in Form von VBÄ-Zielen jährlich vom Ministerrat beschlossen.

Seit 2009 ist der Personalplan in das Bundesfinanzrahmengesetz, also in die Mittelfristplanung, eingebunden. Die Grundzüge des Personalplans (Summen auf Ebene der Untergliederungen) werden daher jährlich für vier Jahre im Voraus rollierend beschlossen. Der Personalplan selbst wird für das jeweils nächste Jahr wie schon bisher im Detail, also sowohl nach der Budgetstruktur als auch nach Qualitäten gegliedert, beschlossen.

Verwaltungsreformprojekte bzw. Änderungen der Anforderungen an die Verwaltung bringen oft Organisationsänderungen mit sich und machen daher unterjährige Anpassungen des Personalplans erforderlich. Die Personalplananpassungen werden, sofern sie kostenneutral sind und zu keiner Vermehrung von Planstellen führen, vom Ministerrat beschlossen. Parallel führen ressortübergreifende Organisationsänderungen zu Anpassungen der VBÄ-Ziele.

Die Reorganisationsmaßnahmen der letzten Jahre und die restriktive Nachbesetzung von Personalabgängen haben eine beachtliche Verringerung der Anzahl der Planstellen möglich gemacht. Im Zeitraum 1996 bis 2014 betrug diese Verringerung 29.711 Planstellen, wobei in dieser Zahl die durch Ausgliederungen verursachten Planstellenreduktionen nicht enthalten sind.

Die Bundesregierung hält weiter an einer schlanken Verwaltung fest. Für die Jahre 2015 bis 2019 werden daher grundsätzlich die halben Pensionsabgänge durch „Nicht-Nachbesetzung“ eingespart. Ausnahmen von dieser grundsätzlichen Vorgehensweise bestehen im Bereich des Exekutivdienstes, der RichterInnen und StaatsanwältInnen und der LehrerInnen. Ausgenommen von den Einsparungsmaßnahmen sind weiters das administrative Supportpersonal an den Schulen (ab 2016), die Arbeitsinspektion, sowie die Verwaltungsgerichtsbarkeit und die operative Finanzverwaltung. Konkret sind in den kommenden Jahren (2015 bis 2019) von der Bundesregierung folgende Schwerpunktsetzungen vorgesehen: Stärkung der Inneren Sicherheit durch Aufstockung von PolizistInnen, Verfahrensbeschleunigung im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl und Stärkung der operativen Finanzverwaltung.

6.4.1 Personalplan und Haushaltsrechtsreform

Im Zuge der 2. Etappe der Haushaltsrechtsreform (HHRR 2) wurde der Personalplan, insbesondere durch die Bestimmungen der §§ 44 und 121 BHG 2013, ab dem Budget 2013 in die wirkungsorientierte Haushaltsführung einbezogen. Zentrale Elemente des Personalplanes sind seitdem die Erhöhung der Flexibilität der Untergliederungen bei der Steuerung ihrer Personalressourcen, die Integration der Planstellenbewirtschaftung im Zusammenwirken mit dem Per-

sonalmanagement in das einheitliche Haushalts- und Rechnungswesen sowie die Umsetzung von Transparenz und Budgetwahrheit im Personalplan.

Die Bestimmungen des § 44 BHG 2013 gewährleisten in ihren Auswirkungen auf den Personalplan einerseits eine hohe Transparenz bei der Darstellung des Einsatzes der Personalressourcen des Bundes, andererseits durch die Verschränkung von Personal- und Geldressourcen auf allen Ebenen des Budgets die Budgetwahrheit des Personalplans. Durch die Darstellung der Planstellen des laufenden Finanzjahres (n) und des darauffolgenden Finanzjahres (n+1) sowie der Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten im laufenden Finanzjahr (n) und vorhergehenden (n-1) ist die Entwicklung der Personalpläne und der mittelverwendungswirksamen Personalkapazitäten auf einen Blick ersichtlich. Einen wichtigen Schritt zu einer erhöhten Transparenz hinsichtlich der geplanten und der tatsächlich eingesetzten Personalressourcen stellt auch der Arbeitsbehelf zum Personalplan dar, welcher den Ressourceneinsatz bis auf Detailbudget 1. Ebene ausweist.

Als zentrales Steuerungselement für Personalqualitäten wurden zusätzlich Personalcontrollingpunkte im Plan als auch bei den Personalständen aufgenommen. Diese Personalcontrollingpunkte stellen – analog zu den Planstellen – eine Obergrenze auf Untergliederungsebene dar. Die Obergrenzen, das sind jene der Planstellen als auch die der Personalcontrollingpunkte, verfolgen unterschiedliche Intentionen: Die Begrenzung der Planstellen stellt sicher, dass keine Erhöhung der Personalkapazitäten erfolgt und die Beschränkung der Personalcontrollingpunkte verfolgt das Ziel, dass die Kosten für das bestehende Personal nicht erhöht werden.

Eine hohe Flexibilität wird im Personalplan zum einen durch die gesetzliche Bindungswirkung lediglich auf Untergliederungsebene sowie zum anderen durch die Schaffung von variablen Planstellenpools erreicht. Durch die Planstellenpools ist es möglich, dass jede Untergliederung ihre Personalressourcen im Laufe eines Finanzjahres flexibel und bedarfsgerecht einsetzen kann.

6.4.2 Menschen mit Behinderung

Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, den Personalstand des Bundes weiter zu konsolidieren. Um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Bundesdienst weiter zu ermöglichen, sind u.a. Aufnahmen von begünstigten Behinderten mit einem Behinderungsgrad von 70% und mehr von personellen Einsparungsvorgaben ausgenommen. Im Zeitraum Juli 2011 bis Jahresende 2014 wurden 83,2 VBÄ mit einem Behinderungsgrad von 70% oder mehr über den im Personalplan festgesetzten Stand aufgenommen.

Zudem legt der Nationale Aktionsplan (NAP) Behinderung 2012 – 2020 ein langfristiges, politisch verbindliches Rahmenprogramm für die Umsetzung und Förderung der UN-Behindertenrechtskonvention fest. Dieser wurde auf Basis von Beiträgen aller Ressorts unter Federführung und Koordination des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) unter Einbindung der Behindertenorganisationen erstellt und hat u.a. eine Weiterentwicklung der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung zum Ziel.

In diesem Sinne soll gewährleistet werden, dass die Bundesverwaltung auch wie bisher vorbildlich mit der Integration von Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung spezifischer Bereiche vorangeht.

Der Bund kommt seiner Einstellungsverpflichtung gemäß Behinderteneinstellungsgesetz seit dem Kalenderjahr 2007 nach.

6.5 Bewertung von Arbeitsplätzen

Seit der Besoldungsreform 1994 wird jede/r Bundesbedienstete der Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Exekutivdienst oder Militärischer Dienst einer Funktionsgruppe (bei BeamtInnen) bzw. einer Bewertungsgruppe (bei Vertragsbediensteten) innerhalb seiner/ihrer Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe zugeordnet. Die Zuordnung ergibt sich aus den Anforderungen an Wissen und Denkleistung sowie der zu tragenden Verantwortung, die an die ArbeitsplatzinhaberInnen gestellt werden und wird mittels eines international anerkannten analytischen Bewertungsverfahrens vorgenommen. Die Bewertung des Arbeitsplatzes ist von wesentlicher Bedeutung für die Entlohnung der MitarbeiterInnen.

Im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst, Verwendungsgruppe A 1 (Hochschulabschluss) umfasst das Spektrum die Funktionsgruppen 1 bis 9, wobei 9 die höchste Funktionsgruppe (LeiterIn einer Sektion) darstellt. Von der Zuordnung zu einer Funktionsgruppe hängt die Höhe der Funktionszulage ab. Somit ist im Bundesdienst neben dem Dienstalter in hohem Ausmaß die Wertigkeit des dem/der MitarbeiterIn zugeordneten Arbeitsplatzes einkommensrelevant.

Um sicherzustellen, dass Bewertungen der Arbeitsplätze der verschiedensten Dienststellen und aller Ressorts in einem angemessenen Verhältnis zueinander erfolgen, wird diese Aufgabe zentral vom Bundeskanzleramt wahrgenommen. Um Veränderungen der mit einem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben gerecht zu werden sind laufend Neubewertungen von Arbeitsplätzen notwendig. Die Anzahl der Neubewertungen beträgt zwischen 8.000 und 10.000 pro Jahr. Allerdings kann sich diese Zahl in Jahren umfangreicher Reorganisationen deutlich erhöhen.

6.6 Personalcontrolling

Controlling ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die zielgerichtete und transparente Steuerung. Neue Entwicklungen des Controllings gehen insbesondere in Richtung Zukunftsorientierung, was bedeutet, vom Ziel her zu denken und alle Entscheidungen an ihren Erfolgswirkungen auszurichten. Überdies wird das Rollenverständnis aufgrund des Wandels von Anforderungen neu interpretiert; ControllerInnen agieren proaktiv und unterstützen die Führungskräfte aufgrund fundierter Daten und Fakten.

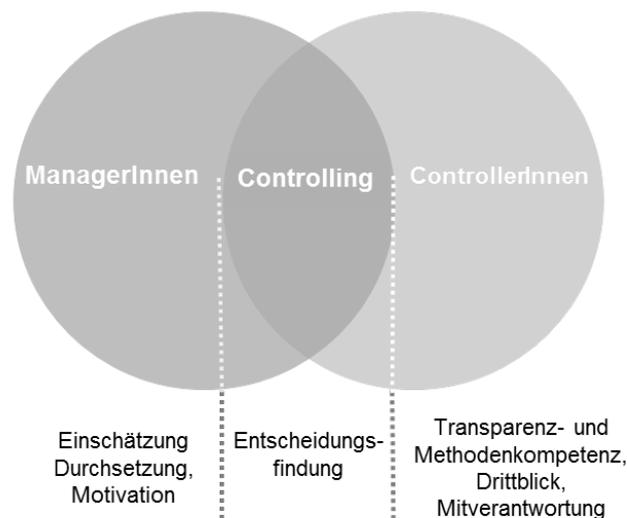
Dabei gilt es sicherzustellen, dass die Informationsversorgung, Planung und Kontrolle im Rahmen der Unternehmenssteuerung ineinander greifen. Ausgangspunkt stellen die Strategieentwicklung und Planung dar. Hierbei werden die Ziele und Mittel zu ihrer Erreichung festgelegt. Die damit verbundene Beschäftigung mit der Zukunft hilft, diese auch dann besser bewältigen zu können, wenn sich Rahmenbedingungen ändern. In der Kontrollphase wird schließlich geprüft, ob die Ziele erreicht werden und wenn nicht, wo die Ursachen dafür liegen. Diese Erkenntnisse werden möglichst frühzeitig genutzt um gegenzusteuern und Ausführung und Planung zu verbessern.

Prinzipiell sollte Controlling überall dort stattfinden, wo quantitative Unterstützung und Analytik gefragt ist. Dabei induziert das zugrunde liegende Denken vom Ziel her eine langfristige und umfassende Perspektive, die auf Transparenz und Nachhaltigkeit der Zielerreichung abstellt. Hierzu ist es wichtig, nicht nur Zahlen entsprechend zu erfassen, sondern sie auch passend zu kommunizieren. ControllerInnen haben sicherzustellen, dass die Informationen richtig verwendet werden und sind somit, neben der Qualität, auch für ihre Interpretation verantwortlich.¹⁴

Modernes Personalcontrolling hilft dem Bundesdienst dabei, Personal wertschöpfend einzusetzen und die Arbeit der Personalverantwortlichen zu optimieren. Die Wertschöpfung umfasst neben dem optimalen Einsatz der MitarbeiterInnen auch qualitative Verbesserungen, wie zum Beispiel die Steigerung der Qualifikation, Mobilität oder der Identifikation. Ein strategisches und damit in die Zukunft gerichtetes Personalmanagement, das auf klar kommunizierten Zielen und einer sachlichen Analyse der Ist-Situation basiert, ist Voraussetzung für einen leistungsorientierten und auf Nachhaltigkeit bedachten Dienstleistungsstaat. Zur Unterstützung des Managements benötigt das Personalcontrolling kein rein administratives bzw. statistisches Berichtswesen, sondern ein zukunftsorientiertes Steuerungsinstrument mit Lotsenfunktion. Dazu gehört neben der Kenntnis der eigenen Organisation auch die laufende Analyse des Verwaltungsumfeldes. Bei frühzeitiger Einbindung in Planungsprozesse kann die Unterstützung der Planung durch Aufzeigen alternativer Szenarien und zur Einschätzung von Chancen und Risiken von Entwicklungen und strategischen Entscheidungen erfolgen.

¹⁴ Vgl. Grundsatzposition des Internationalen Controller Vereins (ICV) und der International Group of Controlling (IGC), November 2012

Abbildung 33 Zusammenwirken der Akteure



Quelle: Grundsatzposition des Internationalen Controller Vereins (ICV) und der International Group of Controlling (IGC), November 2012

Ein modernes Managementinformationssystem bildet die Grundlage zur Standardisierung von wenigen strategisch wichtigen Indikatoren nach dem Grundsatz „Keep it simple“. Wesentliche Entwicklungen der Kenngrößen zu den Personalständen, Personalausgaben und Pensionen der gesamten Bundesverwaltung werden zur Steuerung und Kontrolle in einem laufenden Reporting zeitnah zur Verfügung gestellt, nach Ursachen und Folgen analysiert und Handlungsalternativen im Rahmen umfassender Strategien aufgezeigt. Exception Reports berichten über auffällige Entwicklungen und aktuelle Themen wie zum Beispiel die Altersstruktur oder das Fluktuationsverhalten der MitarbeiterInnen. Transparenz, Zeitnähe und Verlässlichkeit sind wesentliche Eckpfeiler des Personalcontrollings.

Wichtige Personalstrukturdaten, insbesondere Zahlen, die den Bundesdienst und seine Berufsgruppen charakterisieren, können im jährlich erscheinenden Folder „Personal des Bundes“ in Zahlen nachgelesen werden. Diesen finden Sie auf unserer Homepage www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Publikationen“.

6.7 Attraktiver Arbeitgeber

Die Attraktivität als Arbeitgeber hat großen Einfluss auf Mitarbeiterbindung und Motivation, Verringerung ungewollter Fluktuationen und beeinflusst dadurch ganz wesentlich die Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Die Mitarbeiterbefragungen zeigen, dass bei den Bundesbediensteten eine hohe Tätigkeitszufriedenheit besteht sowie die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschätzt wird. Ebenso ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes ein wichtiger Faktor für die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten im Bundesdienst. Die MitarbeiterInnen schöpfen in der täglichen Arbeit in hohem Maß Motivation aus den Aufgaben sowie aus dem Gefühl gute Arbeit zu leisten. Sie wissen,

welche Leistungen ihre Führungskraft von ihnen erwartet, können sich mit ihren Aufgaben in hohem Maß identifizieren und schätzen den Freiraum für eigenständiges Arbeiten.

Der aktuelle Jugendmonitor zeigt, dass die österreichischen Jugendlichen sich von einem idealen Job vor allem ein angenehmes Arbeitsklima und nette KollegInnen erhoffen, eine Tätigkeit, die sie interessiert und die im besten Fall auch Spaß macht.¹⁵ Sie soll soziale Absicherung bieten und krisensicher sein, sowie das Gefühl vermitteln, etwas Nützliches zu tun. Andere wichtige Attribute eines Jobs sind eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Möglichkeiten zur Weiterbildung und zur selbständigen Arbeit und die Verwertung der eigenen Kenntnisse. Erwartungen, die der Bundesdienst erfüllt, wie die Mitarbeiterbefragungen zeigen.

Das Image des Öffentlichen Dienstes ist jedoch vielfach geprägt durch Vorurteile und Pauschalisierungen. In den Medien wird die Verwaltung oft auf den reinen Kostenfaktor reduziert und lediglich im Zusammenhang mit finanziellen Einsparungsmöglichkeiten diskutiert. Je besser die Bevölkerung über Aufgaben und Tätigkeitsfelder einzelner Bereiche des Öffentlichen Dienstes Bescheid weiß (z.B. Gemeindeverwaltung, Polizei) desto differenzierter und besser ist das Bild in der Öffentlichkeit. Auch der direkte Kontakt mit Behörden wird meist positiv erlebt. Dagegen überwiegen bei der Bundesverwaltung, deren Leistungen in der Öffentlichkeit kaum bekannt sind, stereotype Einschätzungen („Beamtenklischees“) und ein vergleichsweise schlechteres Image. Zwar wird der Öffentliche Dienst vorwiegend aufgrund hoher Arbeitsplatzsicherheit als empfehlenswerter Arbeitgeber eingeschätzt, eine Reihe von positiven Aspekten bleibt dabei allerdings unberücksichtigt.

Im Sinne eines professionellen Personalmanagements wird es auch weiterhin erforderlich sein, dass die Stärken des Arbeitgebers Bund sowohl an die MitarbeiterInnen als auch an die Öffentlichkeit und potentielle MitarbeiterInnen klar kommuniziert werden:

- die sinnstiftenden und herausfordernden Aufgabenfelder, geht es doch um nichts Geringeres als das Wohl der Bevölkerung und die Gestaltung und Weiterentwicklung des Landes
- die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung als Arbeitgeber (Frauenförderquote, Einhaltung der Behinderteneinstellungspflicht, Ausbildung junger Menschen und faire Entlohnung)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Sicherheit des Arbeitsplatzes als Grundstein für die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten

¹⁵ <http://www.bmfj.gv.at/ministerium/jugendforschung/jugendmonitor.html> (30. Juli 2015)

6.8 Personalentwicklung

Personalentwicklung im Bundesdienst wird grundsätzlich dezentral von den einzelnen Ressorts wahrgenommen. Durch regelmäßige Treffen bietet die von der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im Bundeskanzleramt initiierte Plattform für PersonalentwicklerInnen jedoch Gelegenheit zu Erfahrungsaustausch und Vernetzung. Informations- und Wissenstransfer, Best-Practice-Beispiele und Möglichkeit zur Diskussion unterstützen bei der Entwicklung und Koordination von Maßnahmen vor allem in Bereichen, die über die Ressortgrenzen hinweg alle MitarbeiterInnen betreffen.

Auch die Ergebnisse aus der internationalen Zusammenarbeit im Rahmen des European Public Administration Network (EUPAN) und des EPSO Network of Personnel Selection Experts des Europäischen Amtes für Personalauswahl fließen in die Plattform ein.

Im Bundesintranet stehen unter <http://oeffentlicherdienst.intra.gv.at> in den Bereichen „Moderner Arbeitgeber“ und „Personalmanagement“ themenbezogene Informationen und Services für Personalentwicklungsverantwortliche, Führungskräfte und MitarbeiterInnen zur Verfügung.

6.8.1 Aus- und Weiterbildung

Ein zentrales Instrument der Personalentwicklung ist die Aus- und Weiterbildung. Die Planung und Durchführung der Personalentwicklung erfolgt im Rahmen der Personalverantwortung der einzelnen Ressorts, die dafür teilweise auch eigene Organisationseinheiten für Ausbildungsfragen eingerichtet haben. Die dienstliche Aus- und Weiterbildung basiert auf den Bestimmungen der §§ 23 ff BDG 1979, ist aber letztlich im hohen Ausmaß vom Engagement und auch der Investitionsbereitschaft der Verantwortlichen abhängig. Rechtlich wird zwischen der Grundausbildung und der Weiterbildung unterschieden, wobei insbesondere der Management-Ausbildung ein hoher Stellenwert eingeräumt wird.

In einem wissensbasierten Tätigkeitsbereich, wie sie die öffentliche Verwaltung darstellt, hat bereits die Vorbildung der MitarbeiterInnen eine besondere Bedeutung und schlägt sich traditionell in den Grundstrukturen des Dienstrechts nieder. Aufgrund der breiten Aufgabenpalette findet nahezu das gesamte Ausbildungsangebot des tertiären Ausbildungssektors der Universitäten und Fachhochschulen sowie des sekundären Ausbildungsbereiches Anwendung. Aber auch das „lebenslange Lernen“ bleibt kein Schlagwort, sondern wird mit Inhalten gefüllt.

6.8.1.1 Träger der dienstlichen Aus- und Weiterbildung

In der Bundesverwaltung sind eine Reihe von Ausbildungseinrichtungen für die Organisation und Bereitstellung der Aus- und Weiterbildung verantwortlich. Es sind dies Fachausbildungsstätten wie etwa die Bundesfinanzakademie, die Sicherheitsakademie und die Landesverteidigungsakademie sowie eine Reihe weiterer Fachschulen und Ausbildungsstätten. Als einzige ressortübergreifende Ausbildungseinrichtung besteht die Verwaltungsakademie des Bundes, der damit eine gesamtstrategische Bedeutung zukommt. In den letzten Jahren wurden im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung des sogenannten „Bologna-Prozesses“

auch Spezialinitiativen gesetzt und einige Bachelor- und Masterstudiengänge in Zusammenarbeit mit Fachhochschulen etabliert. Insbesondere sind hier die Studiengänge „Public Management“ und „Tax Management“ an der FH Campus Wien und „Polizeiliche Führung“ an der Fachhochschule Wiener Neustadt zu erwähnen. Weiters findet der Studiengang „militärische Führung“ an den militärischen Akademien statt.

6.8.1.2 Verwaltungsakademie des Bundes

Als ressortübergreifende Ausbildungseinrichtung wurde 1976 die Verwaltungsakademie des Bundes gegründet, die als eine Abteilung des Bundeskanzleramtes im Organisationsverband der Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) steht. Die Seminare und Lehrgänge finden im Schloss Laudon statt.

Die Verwaltungsakademie sieht sich als „Motor der Verwaltungsinnovation“, die folgende Ziele zur Unterstützung der gesamten Bundesverwaltung verfolgt:

1. unmittelbare Qualifizierung der MitarbeiterInnen zur Sicherstellung ihrer fachlichen und formalen Kompetenzen für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben und zur Optimierung der Arbeitsprozesse (Professionalisierung),
2. Berücksichtigung von Bedürfnissen des Bundesdienstes im Rahmen der Personalentwicklung zur Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Karriereentwicklung und der Berufslaufbahnoptimierungen (fachliche und formale Höherqualifizierung)
3. sowie das Vorantreiben der Organisationsentwicklung durch Vermittlung von Wissen und Kompetenzen in den relevanten Organisationsthemen der öffentlichen Verwaltung wie etwa der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung.

Insgesamt bietet die Verwaltungsakademie in 20 Themenfeldern ein reichhaltiges jährliches Bildungsprogramm mit rund 500 Seminaren und Trainings an. In 13 speziell ausgerichteten Lehrgängen werden abgestimmte Lehr- und Trainingsinhalte gebündelt und gewährleisten damit ein Höchstmaß an Kompetenz- und Wissensvermittlung.

Als weitere Geschäftsfelder der Verwaltungsakademie werden neben dem Bildungsprogramm auch Seminare und Trainings auf Bestellung den jeweiligen Bedürfnissen angepasst (Tailor-made). Zusätzlich runden individuelle Coachings und spezifische Consultingleistungen die breite Palette an Aktivitäten ab. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite der Verwaltungsakademie des Bundes www.vab.gv.at.

6.8.2 Mitarbeiterbefragung des Bundes

Im März 2015 wurde wie bereits 2011 und 2007 eine Befragung der MitarbeiterInnen des Bundes durchgeführt. Es wurde die Zustimmung zu folgenden arbeitsplatzbezogenen Themen erhoben: Arbeitssituation, Motivationsfaktoren, Arbeitsinhalte und Ziele, Perspektiven und Weiterentwicklung, Zusammenarbeit, Führung, Veränderungsprozesse, Gesundheitsförderung, Image und Organisationskultur, Verwaltungsakademie und Jobbörse. Dabei wurde insbesondere auf die Vergleichbarkeit mit vergangenen Befragungen Wert gelegt:

Das Befragungsergebnis gibt die Meinung von 22.576 MitarbeiterInnen im Bundesdienst wieder. Dies entspricht einer bundesweiten Teilnahmequote von 23,2%. Es hat sich also knapp ein Viertel der Beschäftigten beteiligt. In den Bereichen, in denen die Einladung zur Teilnahme über eine personalisierte E-Mailadresse erfolgen konnte, betrug der bundesweite Rücklauf 26,9%.

Der Vergleich der Ergebnisse mit der Befragung 2011 zeigt keine großen Verschiebungen. Trotz der notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen der vergangenen Jahre und des damit verbundenen Aufnahmestopps im Bundesdienst bis Ende 2014 konnten die 2011 erzielten Ergebnisse weitgehend gehalten werden. Insbesondere im Bereich Gesundheitsförderung und Führungsqualität konnten teilweise auch Verbesserungen erreicht werden.

Besonders gut schneidet wie bereits in früheren Befragungen die Tätigkeitszufriedenheit ab. Die MitarbeiterInnen schöpfen in der täglichen Arbeit in hohem Maß Motivation aus dem Gefühl, gute Arbeit zu leisten. Sie wissen, welche Leistungen ihre Führungskraft von ihnen erwartet, können ihre Fähigkeiten gut einbringen und verfügen über einen ausreichenden Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten.

Die MitarbeiterInnen zeigen große Bereitschaft, Veränderungsprozesse mitzutragen, fühlen sich jedoch häufig nicht ausreichend informiert.

Die unmittelbaren Vorgesetzten werden mehrheitlich als verlässliche und vertrauenswürdige Führungskräfte eingeschätzt. Sie übernehmen Verantwortung für ihre Entscheidungen und achten auf ein diskriminierungsfreies Klima. Bei der Beurteilung der Führungsqualität zeigten sich in mehreren Aspekten leichte Verbesserungen zur Befragung 2011, etwa in den Bereichen Feedback- und Konfliktkultur und Mitarbeitergespräch.

Die Einschätzung der Arbeitssituation fällt in den meisten Bereichen positiv aus. Überwiegende Zustimmung gibt es bei Aussagen zu den verfügbaren Arbeitszeitmodellen, zu Räumlichkeiten und technischen Arbeitsmitteln sowie zur Verfügbarkeit arbeitsrelevanter Informationen. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird überwiegend gut beurteilt. Die Zusammenarbeit mit den unmittelbaren KollegInnen wird ebenfalls mehrheitlich positiv gesehen. Teils deutlich geringere Zustimmung gibt es in Bezug auf das Arbeitsumfeld, zum Beispiel bei Aussagen zur optimalen Organisation von Arbeitsabläufen oder auch beim Aufgreifen von Verbesserungsvorschlägen und neuen Ideen.

Das Thema Gesundheitsförderung wird als wichtige Aufgabe des Arbeitgebers wahrgenommen. Erfreulicherweise konnte die Bekanntheit der entsprechenden Angebote deutlich gesteigert werden.

Die Aussagen der MitarbeiterInnen zu den Bereichen Karriereperspektiven, Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität sind – wie in den vergangenen Befragungen - eher pessimistisch. Teilweise gibt es in diesen Bereichen ebenso wie bei den Einschätzungen zu Image und Organisationskultur sogar Rückgänge.

Verwaltungsakademie und Jobbörse sind stärker in den Zentralstellen bekannt. In den nachgeordneten Bereichen werden bei der Fortbildung mehrheitlich ressorteigene oder externe Angebote in Anspruch genommen. Die Jobbörse www.jobboerse.gv.at wird vorwiegend als Informationsplattform genutzt.

MitarbeiterInnen bis 35 Jahre und insbesondere Lehrlinge bewerten die Arbeitssituation im Bundesdienst in vielen Bereichen deutlich positiver als andere Altersgruppen und beurteilen ihr Ressort überwiegend als attraktiven Arbeitgeber.

Alle Ergebnisse (inklusive Vergleich zu 2011 und übersichtlich gestalteten Detailergebnissen nach Geschlecht, Ausbildungsgrad, etc.) finden Sie im [Gesamtbericht](#) auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Moderner Arbeitgeber → Personalentwicklung → Mitarbeiterbefragung“.

6.8.3 Das Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument

Das direkte Gespräch zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten ist Voraussetzung für eine erfolgreiche und zufriedenstellende Zusammenarbeit. Eine besondere Stellung nimmt das als Führungsinstrument gesetzlich verankerte Mitarbeitergespräch ein (§ 45a BDG bzw. § 5 VBG). Mit Abstand zum Tagesgeschehen kommen jährlich die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit sowie die Aufgaben und die berufliche Entwicklung der MitarbeiterInnen zur Sprache.

Ein gutes Mitarbeitergespräch hat einen klaren Nutzen, sowohl für die MitarbeiterInnen als auch für die Vorgesetzten und die jeweilige Organisationseinheit. Gemeinsame Zielvereinbarungen schaffen Klarheit über die künftigen Arbeitsschwerpunkte sowie den damit verbundenen Handlungsspielraum und tragen dazu bei, Über- bzw. Unterforderung zu vermeiden. Unstimmigkeiten können geklärt und die Identifikation der MitarbeiterInnen mit den Aufgaben der Organisation gestärkt werden. Durch die Vermittlung von Organisationszielen und die Verdeutlichung des eigenen Beitrags an der Gesamtleistung der Organisation wird das Prinzip der Wirkungsorientierung für die MitarbeiterInnen selbst erlebbar gemacht. Den Vorgesetzten bietet das Mitarbeitergespräch den Rahmen, um einerseits die erbrachten Leistungen des vergangenen Arbeitsjahres zu besprechen sowie andererseits Feedback zum eigenen Führungsverhalten zu bekommen.

Zur Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch wurde in Zusammenarbeit mit den PersonalentwicklerInnen der Ressorts der Leitfaden zu Mitarbeitergespräch und Teamarbeitsbesprechung zusammengestellt. Als Follow-up-Maßnahme zur Mitarbeiterbefragung des Bundes wurde insbesondere dem Thema Wirkungsorientierung darin ein besonderer Stellenwert eingeräumt.

6.9 Bundes-Bedienstetenschutz: Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz regelt die Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Bediensteten in Dienststellen des Bundes. Schon bisher war die Gesundheit der DienstnehmerInnen umfassend vor Gefahren zu schützen und waren beeinträchtigende Arbeitsbedingungen (auch psychische Fehlbelastungen) zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen entsprechend zu verbessern. Durch die Dienstrechtsnovelle 2013 (BGBl. I Nr. 210/2013) erfolgte – analog zu den diesbezüglichen Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – eine Klarstellung hinsichtlich der Evaluierung psychischer Belastungen, die zur verstärkten Prävention von derartigen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz beitragen und die Auseinandersetzung mit diesem Thema in den Dienststellen fördern soll.

Mögliche Belastungen können durch die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten (z.B. hohe emotionale Belastung oder Über- oder Unterforderung), der Arbeitsumgebung (z.B. mangelhafte Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsmittel, benutzerunfreundliche Software) oder der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (z.B. unklare oder widersprüchliche Ziele, Rollen-

konflikte, belastende Arbeitszeiteinteilung, häufige Unterbrechungen,...) entstehen oder im Organisationsklima (z.B. Informations- und Kommunikationsmängel, ungenügender Handlungsspielraum,...) begründet sein.

Durch die Evaluierung psychischer Belastungen soll einerseits systematisch festgestellt werden, ob psychische Fehlbeanspruchungen vorliegen und andererseits abgeleitet werden, durch welche Maßnahmen Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet werden können. Die Ermittlung erfolgt mit standardisierten und geeigneten Erhebungsinstrumenten oder Verfahren, die je nach Arbeitsbereich unterschiedlich sein können – zum Beispiel Fragebögen, moderierte Gruppen- bzw. Einzelinterviews oder kriterienorientierte Beobachtung. Diese Analyse belastender Arbeitsbedingungen ist die Basis für die Ableitung von ursachenbezogenen und möglichst breit wirksamen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation.

Weiterführende Informationen (z.B. ein Merkblatt zur Arbeitsplatzevaluierung) bietet die Webseite der Arbeitsinspektion www.arbeitsinspektion.gv.at im Bereich „[Gesundheit im Betrieb → psychische Belastungen](#)“.

6.10 Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at

Die Jobbörse wurde von Beginn an als Shared Service konzipiert und aufgebaut. Shared Services sehen eine Zusammenführung ähnlicher Tätigkeiten in den Ressorts zur Erzielung von Synergieeffekten vor. Somit sind mittlerweile über die Webseite Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at nicht mehr nur Stellenausschreibungen abzurufen, sondern es ist in vielen Fällen möglich, seine Bewerbung direkt online abzugeben. Die von den BewerberInnen eingegebenen Daten können wiederholt verwendet werden – das vereinfacht den Bewerbungsprozess. Durch den angeleiteten Bewerbungsprozess erhöht sich die Qualität der Bewerbungen. Weiters profitieren die aufnehmenden Stellen von einheitlicheren Bewerbungen, deren Bearbeitung schneller erfolgen kann. Bereits ein Drittel der Bundesministerien bietet Onlinebewerbung über die Jobbörse an.

Die Zugriffe auf www.jobboerse.gv.at beweisen, dass dieses Service hervorragend angenommen wird.

6.11 Mobilität

6.11.1 Mobilitätsmanagement des Bundeskanzleramtes

Mit dem Mobilitätsmanagement im Bundesdienst wurde ein interner Arbeitsmarkt in der Bundesverwaltung etabliert.

Die Schaffung eines internen Arbeitsmarkts stellt ein zentrales Instrument des bedarfs- und qualifikationsorientierten Personaleinsatzes dar. Stetige (Weiter-)Entwicklungen von Aufgaben und Anforderungen des Bundesdienstes machen strukturelle Anpassungen erforderlich. Das

Mobilitätsmanagement fördert den dadurch entstehenden personellen Ausgleich. Auf diese Weise wird die berufliche Neuorientierung von MitarbeiterInnen unterstützt und der Wissenstransfer durch langjähriges Erfahrungswissen gefördert. MitarbeiterInnen erhalten die Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln und neue Karrierewege einzuschlagen.

Die Planstellenbesetzungsverordnung 2012 verfolgt das Ziel, die interne Mobilität im Bundesdienst zu erhöhen. Demnach sollen künftig bei der Besetzung von Planstellen möglichst bereits dem Bundesdienst angehörige Personen (bundesinterne Nachbesetzung) herangezogen und dadurch der interne Arbeitsmarkt im Bundesdienst gestärkt werden. Bei der Suche nach geeigneten KandidatInnen für die Stellenbesetzung im Sinne des § 6 Abs. 2 Planstellenbesetzungsverordnung 2012 bietet das Mobilitätsmanagement des Bundeskanzleramtes den Ressorts Unterstützung.

Im Rahmen des Mobilitätsmanagements werden die entsprechenden technischen Tools in Form der Karrieredatenbank sowie der Jobbörse der Republik genutzt. Veränderungswillige Bundesbedienstete haben darin die Möglichkeit ihr individuelles Karriereprofil anzulegen und ihre Ausbildungen, Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten zu beschreiben sowie Präferenzen für Arbeitsbereiche anzugeben. Das Profil kann auch anonym angelegt werden. In allen Fällen erfolgt die Kontaktaufnahme über die im Karriereprofil hinterlegte Kontaktmöglichkeit.

Die angelegten Karriereprofile bilden somit den Pool der Karrieredatenbank, in dem das Mobilitätsmanagement und Personalstellen des Bundes InteressentInnen für frei gewordene Stellen finden. Das Mobilitätsmanagement im Bundeskanzleramt berät und unterstützt mobilitätsinteressierte MitarbeiterInnen.

Nur wenn kein/e BewerberIn entspricht und eine schon im Vorfeld durchgeführte interne Suche erfolglos war, kann vom Bundeskanzleramt die Zustimmung auf eine externe Besetzung (Vorwegzustimmung) erteilt werden.

Nähere Informationen können unter mobilitaetsmanagement@bka.gv.at angefordert werden.

6.11.2 Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl

Zu einem modernen Recruiting gehören auch zeitgemäße Verfahren im Bereich der Personalauswahl. Seit Juni 2011 steht sowohl personalaufnehmenden Stellen des Bundes als auch anderen Gebietskörperschaften ein computerbasiertes Testsystem für Auswahlverfahren (Eignungsprüfungen, Eignungsscreenings, Lehrlingsauswahl) zur Verfügung. Es bringt zahlreiche Vorteile bezüglich Zeit- und Personalressourcen: Die automatisierte Auswertung vermindert Zeitaufwand und Fehleranfälligkeit, die Durchführung am PC bietet neue Möglichkeiten der Testvorgabe und erfassbarer Kompetenzen.

Durch computerunterstützte Testung kann in effizienter Weise aus einer hohen Bewerberanzahl sehr gezielt ausgewählt werden. Dadurch wird der Aufwand für weitere Verfahren zur Auswahl für eine endgültige Aufnahme (Interviews, Kommission) massiv reduziert. Aufgrund der angebotenen Vielfalt an Möglichkeiten qualitativ hochwertige Tests zu bestimmten Testgruppen, die den jeweiligen Verwendungen zugeordnet sind, zusammenzustellen, kann sowohl eine eher allgemeine Vorauswahl, wie auch eine spezifische Auswahl getroffen werden.

Ein Rahmenvertrag zu Umsetzung und Betrieb eines computergestützten Testsystems zur Personalauswahl ermöglicht aufnehmenden Stellen aller inländischer Gebietskörperschaften, sonstiger öffentlich-rechtlicher Körperschaften sowie bestimmter öffentlicher Auftraggeber den Zugriff auf das eignungsdiagnostische Testsystem. Auf diese Weise wird ein modernes, qualitätsvolles, einfach zu handhabendes Recruiting zu günstigen Preisen gewährleistet.

Nähere Informationen können unter iii4@bka.gv.at angefordert werden.

6.11.3 EU JOB Information des Bundeskanzleramtes

Unter dem Motto „Meet the Challenge ...“ informiert das Team der EU JOB Information des Bundeskanzleramtes BürgerInnen und Bedienstete des öffentlichen Bereiches über Karrierechancen bei den Institutionen und Agenturen der Europäischen Union. Einen weiteren Fixpunkt bildet die individuelle Unterstützung von BewerberInnen während der komplexen Auswahlverfahren, die das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) im Auftrag der Europäischen Institutionen durchführt.

Neben der persönlichen Beratung und Unterstützung erfolgt eine regelmäßige Teilnahme an Karrieremessen. Zusätzlich werden eigene Informationsveranstaltungen durchgeführt, um über Karrieremöglichkeiten und konkrete Auswahlverfahren zu informieren. Regelmäßige Newsletter bieten gezielt aktuelle Informationen über laufende Auswahlverfahren, Praktikumsmöglichkeiten und über relevante Veranstaltungen. Der Newsletterservice erfreut sich steigender Beliebtheit und wird derzeit von rund 9.400 (2014: 6.000) Personen genutzt.

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) veröffentlicht gleichermaßen allgemeine Auswahlverfahren für AdministratorInnen (AkademikerInnen), SprachexpertInnen und AssistentInnen (MaturantInnen) sowie Auswahlverfahren für Spezialverwendungen.

Im April 2015 waren 473 ÖsterreicherInnen (BeamtenInnen und vertraglich Bedienstete), darunter ein Generaldirektor (Generaldirektion Steuern und Zollunion) in der Europäischen Kommission tätig; dies entspricht dem Bevölkerungsanteil Österreichs an der Gesamtbevölkerung der EU von 1,7%. Weiters waren zu Jahresbeginn 2015 zwei stellvertretende Generaldirektoren, acht DirektorInnen, 34 AbteilungsleiterInnen und vier Kabinettsmitglieder in der Europäischen Kommission tätig, was eine äußerst gute Repräsentanz sicherstellt. Etwa 40 österreichische ExpertInnen kamen als abgeordnete nationale Sachverständige zu diesem Zeitpunkt bei der Kommission und bei anderen Einrichtungen der EU zum Einsatz. Beim letzten allgemeinen Auswahlverfahren für AkademikerInnen (ohne Berufserfahrung) waren die österreichischen TeilnehmerInnen mit einem Anteil von 2,1% an der sogenannten Reserveliste (ExpertInnenpool) überdurchschnittlich erfolgreich, sodass für kommende Nachbesetzungen vorgesorgt ist.

BewerberInnen, die ein Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben, werden auf Wunsch bei ihrer Aufnahme in eine der EU Institutionen von der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU (Abteilung Bundeskanzleramt) unterstützt. Die Ständige Vertretung betreut auch ExpertInnen, die eine Entsendung als abgeordnete nationale Sachverständige anstreben.

Informieren Sie sich im Detail auf der Webseite Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at im Bereich „[Umstieg → Arbeiten in der EU](#)“.

6.11.4 Praktika

Durch Kennenlernen anderer Denkweisen, Arbeitsmethoden und Organisationsstrukturen sollen Motivation, Innovationsfähigkeit und Mobilität der Bundesbediensteten gefördert werden. Im Rahmen bilateraler Austauschprogramme mit sieben Partnerländern werden Auslandspraktika für Bundesbedienstete seitens des Bundeskanzleramtes unterstützt. Auch bei der Europäischen Kommission und beim Generalsekretariat des Rates besteht für öffentlich Bedienstete die Möglichkeit der Absolvierung eines Praktikums; die Teilnahmemöglichkeit für ÖsterreicherInnen konnte wiederum ausgeschöpft werden.

Weitere Informationen sind auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „[Moderner Arbeitgeber](#) → [Personalentwicklung](#) → [Praktika](#)“ zu finden.

6.12 Wissensmanagement als Kernthema einer innovativen und zukunftsorientierten Organisation

Wissensmanagement nimmt im Bundesdienst seit Jahren einen wichtigen Platz als Instrument einer innovativen und zukunftsorientierten Organisation ein.

Die unterschiedlichen Ansätze, das Thema als Basis-Baustein von Verwaltungsinnovation und als integrierten Bestandteil von Organisations- und Personalmanagement in allen Ressorts zu etablieren, wurden im Jahr 2012 durch die Formulierung der Bundesstrategie Wissensmanagement zusammengeführt und auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet. In der Bundesstrategie wurden auch Maßnahmen für die Umsetzung definiert.

Die demografische Entwicklung ist eine aktuelle Herausforderung und die Notwendigkeit, sich intensiv mit dem Thema Wissensmanagement auseinander zu setzen, ist evident. Das gilt vor allem bezüglich der Herausforderung der Wissenssicherung bei Personalwechsel und insbesondere bei Personalabgang. Eindrucksvolle Zahlen aus der Bundesverwaltung belegen dies: Bis 2027 werden voraussichtlich bis zu 53% des derzeitigen Personals durch Pensionierung ausscheiden.

Nun ist Wissensmanagement per se kein Allheilmittel gegen eine Abgangswelle von Personal und auch der demografische Wandel ist in seiner Bedeutung für Organisationen differenziert zu betrachten: Die Lösungen, die hier zu suchen sind, differieren je nach Anzahl der betroffenen Personen in den Organisationseinheiten und der zeitlichen Staffelung der Abgangswellen. Sie sind auch abhängig von der Leistungsrelevanz des jeweiligen Wissens der Personen, deren Kompetenzen und den vorhandenen Wissensprozessen in den Organisationseinheiten.

Darüber hinaus besteht mit dem Abgang von bestimmten Wissensinhalten auch eine erhöhte Chance für einen Wandel der Organisationskultur. Ein nicht unbedeutender Akzent, befindet sich doch die Verwaltung insgesamt in einem bedeutenden Changeprozess, hervorgebracht durch die Haushaltsrechtsreform und wirkungsorientierte Verwaltungsführung.

6.12.1 Entwicklung eines Leitfadens zur Wissenssicherung bei Personaländerung

Als wichtiger Umsetzungsschritt – im Rahmen der Bundesstrategie Wissensmanagement – erweist sich die Entwicklung eines Leitfadens zur Wissenssicherung bei Personaländerung, welcher ein möglichst bundesweit standardisiertes Vorgehen beim Abgang von MitarbeiterInnen thematisiert.

Darüber hinaus greift der Leitfaden das in der Bundesstrategie geforderte Thema der Klärung und Vereinheitlichung von Begrifflichkeiten im und rund um das Wissensmanagement auf - im Sinne eines gemeinsamen Verständnisses und Bewusstseins zum Thema Wissensmanagement.

Vorrangiges Anliegen im Rahmen der Leitfadenerstellung ist, trotz eines vorerst so erscheinenden „Mehraufwandes“, durch die Integration von Wissenssicherung und Wissensweitergabe/-bereitstellung in das Tagesgeschäft, möglichst viel an vorhandenem Wissen für die Organisation zu erhalten.

Langfristig soll durch die bewusste und gezielte Beschäftigung mit Wissensarten und hier v.a. mit `leistungskritischem Wissen´ auch die Identifikation von wesentlichen WissensträgerInnen und Wissensprozessen innerhalb von Teams erleichtert werden. In erster Linie geht es dabei um Maßnahmen zu Wissenserhalt und Wissensbereitstellung, welche die Weiterführung von effizienter und qualitativ hochwertig geleisteter Verwaltungsarbeit sichern sollen. Zugleich birgt jede Veränderung auch die Chance zu Kulturwandel.

Nähere Informationen können Sie in der „[Bundesstrategie Wissensmanagement](#)“ auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „[Verwaltungsinnovation → Wissensmanagement](#)“ nachlesen.

6.13 Plattformen des Personalmanagements

6.13.1 Webseite Öffentlicher Dienst

Die Webseite der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation www.oeffentlicherdienst.gv.at wird sehr gut angenommen. Der eingeschlagene Weg, die meisten Inhalte aus dem Bundesintranet in das Internet zu überführen, zeigt sich als der richtige. Die Sektion baut ihr Angebot laufend aus und informiert auch über ihren Newsletter, für den man sich auf der Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at über den Quicklink „[Infoservice-Newsletter](#)“ anmelden kann.

Ebenfalls gut angenommen wird die Webseite Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at, die in den Rubriken Einstieg, Aufstieg, Umstieg Informationen zum Arbeiten im Bundesdienst bereitstellt und über die alle Stellenausschreibungen des Bundes abgerufen werden können.

6.13.2 Tagungen der PersonalleiterInnen des Bundes

Einmal jährlich treffen die PersonalleiterInnen des Bundes auf Einladung der Sektion III des Bundeskanzleramtes zusammen, um sich über Themen aus dem Bereich des Personalmanagements zu informieren und sich mit den ExpertInnen der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation über aktuelle Fragestellungen auszutauschen.

Das Programm umfasst neben Informationen zur Ausbildung und zu Neuerungen im Dienstrecht auch Vorträge zu Schwerpunktthemen, Podiumsdiskussionen und Workshops. Die Tagung 2015 war unter anderem der neuen Systematik der Vordienstzeitenanrechnung im Bundesdienst und Gesundheitsmanagement und Förderung von Arbeitsfähigkeit gewidmet. Nähere Informationen finden Sie im Bundesintranet <http://oeffentlicherdienst.intra.gv.at> im Bereich „[Personalmanagement → Tagung der Personalleiterinnen und Personalleiter des Bundes](#)“.

6.13.3 Expertenkonferenzen der Länder

Als Vertreterin des Bundesdienstes nimmt die Sektion III im Bundeskanzleramt an den jährlichen Expertenkonferenzen der Länder zu den Fachbereichen Personalmanagement und Personalentwicklung teil. Dabei stehen der Informations- und Erfahrungsaustausch mit FachexpertInnen der Bundesländer zu aktuellen Themen im Mittelpunkt. Der Bund nutzt diese Plattformen darüber hinaus zur Präsentation verschiedener Shared Service Angebote im Personalbereich. Auf diese Weise konnten bereits mehrere Kooperationsmöglichkeiten vorgestellt werden, insbesondere betreffend Jobbörse, Computertests zur Personalauswahl oder Cross Mentoring.

7 Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung

7.1 Wirkungsorientierte Steuerung und Folgenabschätzung – ein gemeinsames Konzept

Seit dem 1.1.2013 wird die Verwaltung nicht mehr vorrangig über die zur Verfügung stehenden Mittel und Personalressourcen, sondern verstärkt über die angestrebte Wirkung gesteuert. Die strukturelle Verankerung der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung im neuen Haushaltsrecht begünstigt dabei, dass über alle Organisations- und Budgetebenen bis zur operativen Umsetzung das Wirkgefüge transparent gemacht wird.

Für diese neue Herangehensweise wurden zwei Instrumente entwickelt: Die wirkungsorientierte Steuerung über Wirkungsziele und Maßnahmen im Bundesvoranschlag zur Festlegung der strategischen Prioritäten und die wirkungsorientierte Folgenabschätzung zur Abstimmung der einzelnen Handlungen und Entscheidungen (Gesetze, Verordnungen, größere Projekte) auf diese Gesamtstrategie.

Das große Bild zeichnen die Angaben zur Wirkungsorientierung: Wo bestehen die größten Herausforderungen? Welche Schwerpunkte werden gesetzt? Welche Ansatzpunkte im Sinne hochaggrierter Maßnahmenbündel wählt der Staat, um seine Wirkungen zu erreichen?

Gleichzeitig macht die wirkungsorientierte Folgenabschätzung transparent, welche Beiträge die einzelnen Regelungsvorhaben und Projekte leisten. Weiters werden - im Sinne einer gesamthaften Betrachtung des Verwaltungshandelns - mögliche erwünschte oder unerwünschte Nebenwirkungen auf andere Politikfelder aufgezeigt.

Es handelt sich bei der wirkungsorientierten Steuerung und der wirkungsorientierten Folgenabschätzung daher um ein gemeinsames Konzept, das auf unterschiedlichen Ebenen ansetzt und dessen Instrumente miteinander verwoben sind, um die Effektivität und Effizienz staatlicher Aufgabenbewältigung weiter zu verbessern.

7.2 Erfahrungen – Angaben zur Wirkungsorientierung im Budget und Umsetzung der wirkungsorientierten Folgenabschätzung

Die Angaben zur Wirkungsorientierung wurden erstmals für den Bundesvoranschlag 2013 erstellt und in den Bundesvoranschlägen 2014 und 2015 weiterentwickelt. In der parlamentarischen Behandlung konnte festgestellt werden, dass die Wirkungsziele und Maßnahmen intensiv diskutiert wurden. Eine zentrale Voraussetzung für die wirkungsorientierte Steuerung: Die

gemeinsame Diskussion von Mitteln und Wirkungen ist damit erfüllt. Von den Abgeordneten wie auch der Fachöffentlichkeit wurde jedoch der Bedarf an einer optimierten Koordinierung ressortübergreifender horizontaler Handlungsfelder erkannt. Dem zu entsprechen wurde u.a. die Koordinierung der ressortübergreifenden Wirkungsziele im Handlungsfeld Gleichstellung in die Verantwortung der Wirkungscontrollingstelle des Bundes gegeben.

Auch auf Ebene der wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) gibt es bereits Erfahrungen, die erstmals im Jahr 2013 im Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung zusammengefasst wurden. Neben einer Darstellung von Hintergrund und Entstehungsgeschichte der WFA findet sich auch ein Überblick über die ersten Einsätze dieses neuen Instruments. Bereits in den ersten Monaten der Umsetzung konnten deutliche Verbesserungen bei der Qualität der Folgenabschätzungen festgestellt werden. Diesem besonders relevanten Thema der Wirkungsorientierung, der Messbarkeit von Wirkungen mithilfe von Kennzahlen, kommt daher seitens der Wirkungscontrollingstelle bei Schulungen und Workshops besonderes Augenmerk zu. Mit Stichtag 30.5.2014 und 30.5.2015 wurden der zweite und dritte Bericht zur WFA vorgelegt, mit welchen erste Ergebnisse der internen Evaluierungen der Ressorts von im Jahr 2013 und 2014 durchgeführten Regelungs- und sonstigen Vorhaben in gesammelter Form an den Nationalrat übermittelt werden konnten. Es handelt sich dabei um interne Bewertungen (Evaluierungen), durchgeführt von den haushaltsleitenden Organen, zusammengefasst und dargestellt durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes im Rahmen eines sogenannten Wirkungsmonitorings. Der Bericht, welcher jährlich erscheint, wird auch in Zukunft qualitätsvolle Einblicke in ressortspezifische Regulierungs- und Maßnahmenpolitik gewähren. Auf diese Weise wird ein Beitrag zur Nachvollziehbarkeit der Politikentscheidungen bzw. Verwaltungshandlungen geleistet werden.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass mangels Sonderregelungen innerhalb des Systems der WFA (zum Beispiel reduzierte Darstellung abhängig vom Ausmaß des Vorhabens; Zusammenfassung von ähnlich gelagerten Vorhaben) und der verpflichtenden internen Evaluierung für jedes Vorhaben, ein Verwaltungsaufwand innerhalb der Bundesministerien und Obersten Organe erzeugt wurde, der zum Beispiel bei „einfacheren“ Regelungsvorhaben nicht gerechtfertigt war. Bereits im aktuellen Arbeitsprogramm (2013-2018) der österreichischen Bundesregierung wurde eine Abstufung der Durchführungsverpflichtung für Folgenabschätzungen als Maßnahme vorgesehen. Dieser Auftrag wurde mit Stichtag 1.4.2015, mit der Einführung einer vereinfachten wirkungsorientierten Folgenabschätzung, seitens BKA und BMF – unter intensiver Einbeziehung der haushaltsleitenden Organe – umgesetzt.

Nähere Informationen finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „[Wirkungsorientierte Verwaltung→ Dokumente](#)“.

7.3 Performance Management und Managementanforderungen

Eine wesentliche Herausforderung bildet vor dem Hintergrund der Einführung dieser Steuerungsinstrumente die Anpassung der Organisations- und Kommunikationsstrukturen und -prozesse an diese Steuerungsinstrumente und die Weiterentwicklung der Managementkompetenzen in allen Funktionsbereichen.

So sind in den Ressorts Strukturen und Prozesse, über welche die Wirkungsorientierung im Budget und in der Wirkungsfolgenabschätzung samt Evaluationen abgewickelt wird, aufeinander abzustimmen und die in den Organisationseinheiten vorhandenen Instrumente aneinander anzupassen.

Dies erfordert besondere Achtsamkeit und Kompetenzen im Bereich des Managements, nämlich das Vermögen, Kulturveränderungsprozesse zu gestalten und zu steuern sowie Organisationsarchitekturen und -designs an die neuen Anforderungen heranzuführen. Schon etablierte und bekannte Managementfähigkeiten, wie die Nutzung von Controlling-Informationen für Entscheidungsprozesse und Führen mit Zielvereinbarung(en), sind in der wirkungsorientierten Verwaltungsführung zentral und teilweise neu zu interpretieren. Besondere Beachtung muss auch das Zusammenspiel gemeinsamer Verantwortlichkeiten in getrennten Verantwortungsbereichen finden; zum Beispiel durch festgelegte und systematische Kommunikation zwischen Budget- und Wirkungscontrolling-Verantwortlichen in den Organisationseinheiten.

Insgesamt sind all jene Managementqualitäten angesprochen, welche Führungskräfte befähigen, die eigenen Handlungen im Hinblick auf ihre Wirkung (und Nebenwirkungen) zu überprüfen und die zugewiesenen Organisationseinheiten effizient und effektiv zu steuern. Als essentielles Instrument ist in diesem Zusammenhang das gesetzlich verankerte jährliche Mitarbeitergespräch (§ 45a BDG bzw. § 5 VBG) zu nennen. Der Leitfaden zum Mitarbeitergespräch und Teamarbeitsbesprechungen wurde seitens des Bundeskanzleramtes in Zusammenarbeit mit den PersonalentwicklerInnen der Ressorts überarbeitet und den Erfordernissen der Wirkungsorientierung angepasst. Ziel ist, ein durchgängiges Steuerungssystem zu etablieren, welches eine Kaskadierung der hoch aggregierten Wirkangaben des jährlichen Bundesfinanzgesetzes über Zielsetzungen von Sektionen und Abteilungen bis hin zu den einzelnen Arbeitsplätzen ermöglicht. Die Transparenz über den Beitrag aller MitarbeiterInnen zur Erreichung der strategischen Stoßrichtungen und aktuellen Prioritäten der Ressorts und sonstigen Obersten Organe wird damit sichergestellt und kann als zentraler Motivationsfaktor fungieren.

ExpertInnen der Sektion III des Bundeskanzleramtes stehen auch hier, teils in bilateralen Kooperationen mit anderen Organisationseinheiten, im Rahmen von Schulungen und Seminaren begleitend und beratend zur Verfügung.

Nähere Informationen können unter iii9@bka.gv.at angefordert werden.

7.4 Wirkungscontrollingstelle des Bundes – Ressortübergreifende Koordination

Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes, angesiedelt in der Sektion III des Bundeskanzleramtes, begleitet und unterstützt den Prozess der Einführung der wirkungsorientierten Steuerung in die Bundesverwaltung und entwickelt Konzepte zur Weiterentwicklung der Verwaltung. Sie publiziert Handlungsempfehlungen und Standards zur wirkungsorientierten Steuerung in Handbüchern:

Unterlagen

- **Handbuch Wirkungsorientierte Steuerung:** Das Nachschlagewerk gibt einen Gesamtüberblick über den wirkungsorientierten Steuerungskreislauf und erste Empfehlungen zur Etablierung eines ressortinternen Wirkungscontrolling.
- **Handbuch Entwicklung von Zielen und Indikatoren:** Dieser Arbeitsbehelf zeigt praxisorientiert die erforderlichen Schritte zur Entwicklung von Zielen und Indikatoren und gibt Beispiele für Ziele und Indikatoren auf allen Ebenen der Budgetstruktur.
- **Handbuch Ressortinternes Wirkungscontrolling:** Das Handbuch enthält Handlungsanleitungen für Fach- und Führungskräfte der Verwaltung zur Gestaltung ressortinterner Steuerungsprozesse sowie das notwendige methodische Werkzeug zu deren Umsetzung.
- **Handbuch Wirkungsorientierte Folgenabschätzung:** Dieses Handbuch unterstützt die AnwenderInnen direkt bei der Durchführung einer wirkungsorientierten Folgenabschätzung. Sämtliche Schritte der WFA sowie die Wirkungsdimensionen sind abgebildet und erklärt.
- **Bericht zur Wirkungsorientierung 2013:** Im Bericht werden die im Bundesvoranschlag 2013 ausgewiesenen Wirkungsziele der Ressorts und Obersten Organe und deren Erreichungsgrad grafisch dargestellt. Weiters werden grundlegende Gedanken zum wirkungsorientierten Verwaltungsmanagement, dessen Implementierungsstatus sowie zu dessen wirkungsvollen Kommunikation nach außen dargelegt.
- **Bericht zur Wirkungsorientierung 2014:** Im Bericht werden die im Bundesvoranschlag 2014 ausgewiesenen Wirkungsziele (127) der Ressorts und Obersten Organe und deren Erreichungsgrad grafisch dargestellt. Eine darüber hinausgehende Berichterstattung erfolgt erstmalig auch in digitaler Form auf der Webseite www.wirkungsmonitoring.gv.at. Eine weitere Veränderung gegenüber dem „Bericht zur Wirkungsorientierung 2013“ stellt die umfassende Darstellung der Querschnittsmaterialien „Gleichstellung“, „Forschung, Technologie und Innovation“ und „Kinder und Jugend“ dar.

- **Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung:** Dieser Bericht enthält eine Darstellung von Entstehung und Inhalten der wirkungsorientierten Folgenabschätzung, die Erfahrungen des ersten Quartals sowie Empfehlungen zur Weiterentwicklung.
- **Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung 2013:** In diesem Bericht werden neben den im Jahr 2013 durchgeführten Evaluierungen wirkungsorientierter Folgenabschätzungen, die der Evaluierung zugrundeliegenden, rechtlichen Rahmenbedingungen und die hinter dem System stehenden, grundsätzlichen Überlegungen offen gelegt. Zudem wird eine Einschätzung des österreichischen Weges im internationalen Vergleich gegeben.
- **Bericht über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung 2014:** Im Bericht werden die im Jahr 2013 und 2014 durchgeführten Regelungs- und sonstigen Vorhaben evaluiert. Während im Bericht des Vorjahres die Anzahl der evaluierten Vorhaben noch gering war, konnten im Bericht 2015 deutlich mehr Ergebnisse der internen Evaluierungen der Ressorts in gesammelter Form an den Nationalrat übermittelt werden. Weiters zeichnet sich der Bericht durch eine innovative Visualisierung von Zielerreichungsgraden der einzelnen Vorhaben aus.

Nähere Informationen finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „[Wirkungsorientierte Verwaltung](#)“.

7.5 Verwaltungswettbewerbe: Vernetzen – Austauschen – Voneinander Lernen

Nationale und internationale Wettbewerbe geben den Verwaltungen Gelegenheit, ihre innovativen Projekte national und international bekannt zu machen und sich im Rahmen von Lernplattformen mit anderen Verwaltungsorganisationen zu vernetzen. Sie liefern Impulse zur Modernisierung, zur zukunftsorientierten Weiterentwicklung und Kooperation sowie zur Außenorientierung des öffentlichen Sektors.

Mit dem Österreichischen Verwaltungspreis, der von der Sektion III des Bundeskanzleramtes veranstaltet wird, werden innovative Projekte der öffentlichen Verwaltung Österreichs ausgezeichnet und einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Unter dem Motto „Voneinander Lernen“ fördert der Verwaltungspreis den Austausch von „Best Practices“ und die Übertragung gelungener Entwicklungen auf andere Organisationen.

Im Rahmen des letzten Österreichischen Verwaltungspreises 2013 wurden 81 Projekte eingereicht, was eine Steigerung von 45% gegenüber 2011 bedeutet. Informationen zu den Preisen bzw. Projektbeschreibungen finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „[Verwaltungsinnovation → Wettbewerbe → Österreichischer Verwaltungspreis → Verwaltungspreis 2013](#)“.

Im Frühjahr 2016 wird erneut ein Österreichischer Verwaltungspreis verliehen. Bis zum Ende der Bewerbungsfrist wurden 90 Innovationsprojekte aus Bund, Ländern und Gemeinden eingereicht, die im Herbst/Winter 2015/2016 von einer qualifizierten Fachjury bewertet werden.

Nähere Einzelheiten zur Preisverleihung werden anschließend auf der Webseite Öffentlicher Dienst im Bereich „[Verwaltungsinnovation → Wettbewerbe → Österreichischer Verwaltungspreis → Verwaltungspreis 2016](#)“ bekannt gegeben.

Auch der renommierte europäische Verwaltungswettbewerb EPSA (European Public Sector Award) wird von der Sektion III des Bundeskanzleramtes, als nationale Koordinationsstelle unterstützt. Die Zielsetzung des EPSA besteht darin, wertvolle Erfahrungen transparent zu gestalten, sie verfügbar und anwendbar zu machen. Somit soll ein europäisches Netzwerk für herausragende Leistungen im Öffentlichen Dienst geschaffen werden, das als Lernplattform Spitzenlösungen für den Öffentlichen Dienst bietet.

Fünf österreichische Projekte wurden im Rahmen des EPSA 2013 mit einem Best-Practice Zertifikat ausgezeichnet. Im Jahr 2015 steht der EPSA unter dem Motto " The Public Sector as Partner for a Better Society". Ein besonderer Fokus liegt diesmal auf Projekten, die EU-Förderungen erhalten sowie Gemeinschaftsprojekten öffentlicher Verwaltungen mit zum Beispiel der Privatwirtschaft oder Vereinen. Die Preisverleihung des EPSA 2015 findet im November in Maastricht statt.

Weiters fungiert die Sektion III des Bundeskanzleramtes als nationale Koordinationsstelle für den jährlich stattfindenden United Nations Public Sector Award (UNPSA). Weltweit sind alle öffentlichen Verwaltungen zur Teilnahme eingeladen. Im Rahmen des UNPSA 2014 gewann das österreichische Projekt „Data.gv.at“ (Bundeskanzleramt) den Preis in der Kategorie 1: Improving the delivery of public services.

Die rege Beteiligung Österreichs an nationalen und internationalen Verwaltungswettbewerben sowie vor allem die zahlreichen Prämierungen österreichischer Projekte im Rahmen dieser Preise machen deutlich, dass Verwaltungsinnovation in Österreich nicht nur ein aktuelles, nachhaltig verfolgtes Anliegen ist, vielmehr ist der Öffentliche Dienst Österreichs auch im internationalen Vergleich unter den Besten.

Nähere Informationen und nützliche Links finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „[Verwaltungsinnovation → Wettbewerbe](#)“ bzw. können unter iii9a@bka.gv.at angefordert werden.

8 Technischer Annex

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Abgrenzung der Daten, über verwendete Datenquellen, Berechnungsmethoden und Bezugszeiträume.

Aufgrund der Rundung ergibt die Gesamtsumme von Einzelpositionen bei einigen Diagrammen nicht exakt 100%.

8.1 Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf den 31.12.2014. Daten zu Fehlzeiten, Einkommensdaten sowie Stromgrößen (Anzahl der Pensionierungen,...) beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf das gesamte Jahr 2014 (Bruttojahreseinkommen).

8.2 Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das mittelverwendungswirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag in der Aufwandsart 0 (Personalausgaben) verrechnet wird. Die Bezeichnung mittelverwendungswirksam bezieht MitarbeiterInnen in Vorruhestandskarenz mit ein, schließt jedoch karenierte MitarbeiterInnen aus.

BeamtInnen in ausgegliederten Einrichtungen ist das Kapitel 2.2 gewidmet, bei der Berechnung der übrigen Kennzahlen wurden ihre Daten nicht miteinbezogen.

Eine Ausnahme zur Beschränkung auf Aufwandsart 0 bildet das Kapitel 4 Ausbildungsverhältnisse, da deren Aufwand in der Aufwandsart 7 (Sachausgaben) verrechnet wird.

8.3 Messgröße

Zur Messung von Personalkapazitäten wurden grundsätzlich Vollbeschäftigtenäquivalente herangezogen. Auch andere Kennzahlen wurden, sofern nicht ausdrücklich anders angemerkt, auf Basis von VBÄ berechnet.

Aus Gründen der Aussagekraft wurde von der Berechnung auf Basis von VBÄ in folgenden sechs Fällen Abstand genommen:

- Angaben zu Durchschnittsalter bzw. Altersstruktur
- Frauenanteile
- Teilbeschäftigtenanteile
- Mittlere Einkommen (diese beziehen sich auf das pro-Kopf-Einkommen)
- Sämtliche Angaben zu PensionistInnen, Pensionsantritten und Pensionsantrittsalter

Die Angaben in Kapitel 4 Ausbildungsverhältnisse beziehen sich nicht auf VBÄ, sondern auf die Anzahl an Köpfen. Nachdem in den Ausbildungsverhältnissen Teilbeschäftigung praktisch nicht vorkommt, würde die Darstellung in VBÄ die gleichen Zahlen ergeben.

8.4 Was wird in Kapitel 5.6.4 unter Führungsposition verstanden?

Zur Definition des Begriffs Führungsverantwortung wurde auf entsprechende besoldungsrechtliche Einstufungen zurückgegriffen. Um der unterschiedlichen Vorbildung von MitarbeiterInnen mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei vier Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet. Zur ersten Ebene (AkademikerInnen I) zählen: A1/7-9, v1/5-7, AV/A/IX, E1/12, MBO1/7-9, SV-lph/RektorInnen, R3, StA3, R III, StA III, Präs. und Vizepräs. OGH und VwGh, Präs. OLG, Präs. AsylGH, LeiterIn Generalprok., Vors. Komm. Austria

Die zweite Ebene (AkademikerInnen II) beinhaltet: A1/4-6, v1/3-4, ADV-SV1-2, E1/9-11, MBO1/4-6, S11-2, S1, S2, SV-lph/VizerektorInnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., I1/Dir., R2, StA2, RII, Vizepräs. AsylGH, RichterInnen AsylGH, StAll, Vors.Stv. Komm. Austria, Mitgl. Komm. Austria

Zur dritten Ebene (MaturantInnen) gehören A2/5-8, v2/4-6, ADV-SV3, E1/5-8, MBO2/5-9

Die vierte Ebene (Fachdienst) beinhaltet A3/5-8, v3/4-5, h1/4, ADV-SV6, E2a/5-7, MBUO1/5-7

8.5 Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG

Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2014 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie zum Beispiel Jubiläumszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie beispielsweise Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen etc., nicht berücksichtigt.

8.5.1 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap stellt den prozentualen Unterschied zwischen den mittleren Einkommen von Frauen gemessen an jenen der Männer dar.

8.5.2 Medianeinkommen (= mittleres Einkommen)

Der Median ist der mittlere Wert in einer nach der Höhe geordneten Reihe von Werten. Folgendes Beispiel dient der Veranschaulichung:

Zahlenreihe: 1; 3; 3; 4; 6; 7; 24 Median: 4

Für die Darstellung der Einkommensunterschiede im Bundesdienst werden Medianwerte herangezogen, da diese einen stabileren Wert für eine Verteilung repräsentieren. Eine wesentliche Eigenschaft ist, dass der Median von extrem großen (kleinen) Werten weniger beeinflusst wird als das arithmetische Mittel. Der Median ist dadurch robuster gegenüber so genannten Ausreißern. Um den Einflussfaktor der Teilbeschäftigung und der unterjährigen Beschäftigung zu eliminieren, wurden bei den betroffenen Personengruppen die Hochrechnung auf Vollzeitbeschäftigung und Ganzjahresbeschäftigung vorgenommen (siehe Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG).

8.6 Einstufung von Arbeitsplätzen

- BeamtInnen: Verwendungsgruppe Bsp.: A 1 (Hochschulabschluss)
- Vertragsbedienstete: Entlohnungsgruppe Bsp.: v 1 (Hochschulabschluss)

Innerhalb dieser Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen unterscheidet man:

- BeamtInnen: Funktionsgruppen (A1/GL bis A1/9; GL stellt die niedrigste – 9 die höchste Funktionsgruppe dar)
- Vertragsbedienstete: Bewertungsgruppe (v1/1 bis v1/7; 1 stellt die niedrigste – 7 die höchste Bewertungsgruppe dar)

Die Zuordnung ergibt sich aus den Anforderungen an den Arbeitsplatz (Wissen, Denkleistung, Verantwortung). Beispiel: A1/GL = BeamtIn mit Hochschulabschluss in der niedrigsten Funktionsgruppe; A1/3 = BeamtIn mit Hochschulabschluss in der viertniedrigsten Funktionsgruppe

8.7 Daten- und Informationsquellen

Daten zu MitarbeiterInnen des Bundes wurden dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

Weitere Datenquellen sind:

- Bundesanstalt Statistik Österreich
- OECD
- Staatsschuldenausschuss
- Rechnungshof
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger

sowie Auskünfte von FachexpertInnen der Ressorts.

9 Abkürzungsverzeichnis

APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BHG	Bundshaushaltsgesetz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
BMG	Bundesministeriengesetz
COFOG	Classification of the Functions of Government (Klassifikation der Aufgabenbereiche des Staates)
EUPAN	European Public Administration Network (Europäisches Netz der öffentlichen Verwaltungen)
EPSA	European Public Sector Award (Europäischer Verwaltungswettbewerb)
EPSO	Network of Personnel Selection Experts (Europäisches Amt für Personalauswahl)
ESVG	Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen
GL	Grundlaufbahn
HHRR	Haushaltsrechtsreform
IPSG-EUPAN	Innovative Public Services Group (Europäische Arbeitsgruppe für Verwaltungsinnovation)
KIOP	Kräfte für Internationale Operationen
KPE	Kaderpräsenzeinheit(en)
MIS	Managementinformationssystem
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen

ÖNACE	Österreichische Klassifikation der Wirtschaftstätigkeit von Unternehmen
PTV	Post- und Telegraphenverwaltung
RH	Rechnungshof
SV-Träger	Sozialversicherungsträger
VBÄ	Vollbeschäftigtenäquivalente
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
WFA	Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

10 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2011.....	13
Abbildung 2 Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2014	14
Abbildung 3 Verteilung der Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2013	16
Abbildung 4 Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2014	20
Abbildung 5 Personalstand der Berufsgruppen in VBÄ	25
Abbildung 6 Verteilung des Verwaltungspersonals	27
Abbildung 7 Personalstände 1997 bis 2014.....	38
Abbildung 8 Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst	40
Abbildung 9 Entwicklung des Personalstandes der LehrerInnen im Schulbetrieb.....	41
Abbildung 10 Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst	42
Abbildung 11 Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst.....	43
Abbildung 12 Entwicklung des Personalstandes der RichterInnen, StaatsanwältInnen und RichteramtswärterInnen	43
Abbildung 13 Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung).....	44
Abbildung 14 Beamtenanteil nach Berufsgruppen	46
Abbildung 15 Altersstruktur Bund 1995 und 2014 vs. Österreich 2014.....	48
Abbildung 16 Durchschnittsalter der Bundesbediensteten.....	49
Abbildung 17 Altersstruktur 1995 und 2014.....	50
Abbildung 18 Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2014.....	51
Abbildung 19 Altersstruktur nach Berufsgruppen	52
Abbildung 20 Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2014	53
Abbildung 21 Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis	54
Abbildung 22 Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen.....	56
Abbildung 23 Teilbeschäftigung nach Geschlecht	58

Abbildung 24 Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtl. Einstufungen 2006 - 2014	60
Abbildung 25 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich	65
Abbildung 26 Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe	66
Abbildung 27 Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe	67
Abbildung 28 Mittleres Einkommen je Berufsgruppe	68
Abbildung 29 Krankenstandstage je Beschäftigte/n in Kalendertagen.....	69
Abbildung 30 Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand.....	71
Abbildung 31 Anzahl der Neupensionierungen im Jahresverlauf	74
Abbildung 32 Pensionsantrittsalter im Zeitablauf	75
Abbildung 33 Zusammenwirken der Akteure.....	86

11 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Personalstand der Gebietskörperschaften	8
Tabelle 2 Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen	10
Tabelle 3 Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen.....	10
Tabelle 4 Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2011	13
Tabelle 5 Median der Bruttojahreseinkommen 2013.....	18
Tabelle 6 Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2013	18
Tabelle 7 Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts zum Stichtag 31.12.2014.....	21
Tabelle 8 BeamtInnen in ausgegliederten Einrichtungen zum 31.12.2014 (in VBÄ).....	23
Tabelle 9 Berufsgruppen im Bundesdienst.....	24
Tabelle 10 Verwaltungsdienst.....	26
Tabelle 11 Quartileinkommen im Verwaltungsdienst 2014	27
Tabelle 12 Quartileinkommen der PensionistInnen des Verwaltungsdienstes 2014.....	27
Tabelle 13 Lehrpersonen.....	28
Tabelle 14 Quartileinkommen der Lehrpersonen 2014	29
Tabelle 15 Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2014	29
Tabelle 16 Exekutivdienst.....	30
Tabelle 17 Quartileinkommen im Exekutivdienst 2014.....	31
Tabelle 18 Quartileinkommen der PensionistInnen des Exekutivdienstes 2014	31
Tabelle 19 Militärischer Dienst.....	32
Tabelle 20 Quartileinkommen im Militärischen Dienst 2014	32
Tabelle 21 Quartileinkommen der PensionistInnen des Militärischen Dienstes 2014.....	33
Tabelle 22 RichterInnen und StaatsanwältInnen.....	33
Tabelle 23 Quartileinkommen der RichterInnen und StaatsanwältInnen 2014	34
Tabelle 24 Quartileinkommen der pensionierten RichterInnen und StaatsanwältInnen 2014 ...	34

Tabelle 25 Personalstandsveränderungen 1999 bis 2014	39
Tabelle 26 Akademikeranteil.....	45
Tabelle 27 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses*	47
Tabelle 28 Frauenanteile im Bundesdienst in %.....	56
Tabelle 29 Akademiker- und Maturantenanteil	57
Tabelle 30 Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	59
Tabelle 31 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich.....	64
Tabelle 32 Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft.....	70
Tabelle 33 Bundespensionen	71
Tabelle 34 Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundes-beamtInnen	73
Tabelle 35 Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten	73
Tabelle 36 Pensionierungsgründe im Zeitablauf.....	75

Besuchen Sie uns auf der Website
www.oeffentlicherdienst.gv.at