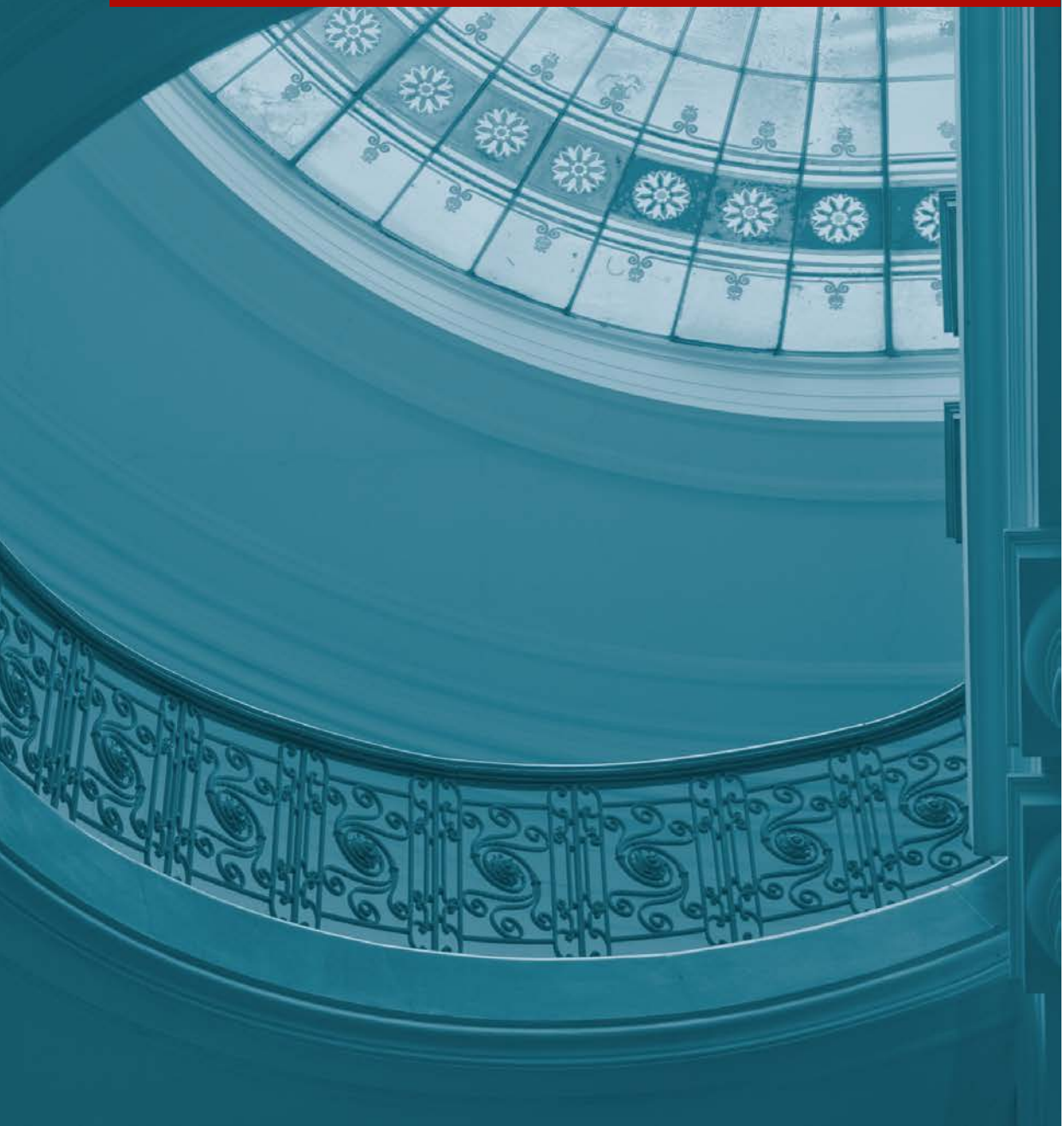
BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

ÖFFENTLICHER DIENST

Personalbericht

Das Personal des Bundes 2016

Daten und Fakten



Das Personal des Bundes 2016

Daten und Fakten

Wien, 2016

Impressum

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

Autorinnen und Autoren: Renate Gabmayer, Florian Dohnal
Redaktion: Gabriela Kleinrath
Text und Gesamtumsetzung: Referat III/7/a HR-Controlling
Wien, 2016

Fotonachweis: Andy Wenzel / BKA (Cover, S. 3), Hans Hofer / BKA (S. 2)
Layout: BKA Design & Grafik
Druck: BM.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: 978-3-903097-10-0

Vorwort

Muna Duzdar

Liebe Leserinnen!
Liebe Leser!

In den ersten Monaten meiner neuen Funktion, die viele Anknüpfungspunkte zum öffentlichen Dienst aufweist, konnte ich mich bereits ausgiebig von der Vielfalt und Qualität Ihrer erbrachten Leistungen überzeugen. Ich habe es als Staatssekretärin für Öffentlichen Dienst zu meiner Priorität gemacht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staates an den Wirkungsstätten und Dienststellen zu besuchen und in einen direkten, persönlichen Austausch zu treten.

Dieses jährliche »Nachschlagewerk«, das Sie in Händen halten oder auf einem Bildschirm vor sich haben, bietet in zusammengefasster Darstellung einen guten Überblick darüber, was sich in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld oder in anderen Aufgabenfeldern der Verwaltung während des letzten Jahres ereignet hat. Es spiegelt damit den Öffentlichen Dienst in seiner Breite und Diversität wieder und liefert das relevante Datenmaterial für die großen Handlungsfelder der Verwaltung: Altersstruktur, Personaleinsatz, Personalentwicklung und Entlohnung.

Dass der öffentliche Dienst bei der Förderung von Frauen einen wesentlichen Beitrag leistet, unterstreicht der Mitte des Jahres vorgelegte Gender-Controlling-Bericht für 2015. Während der Gesamtanteil weiblicher öffentlich Bediensteter seit 2006 um drei Prozentpunkte gestiegen ist, betrug der anteilsmäßige Anstieg bei Frauen in hohen Positionen 6,8 Prozentpunkte. Die deutlichste Verbesserung gelang bei den Akademikerinnen, die Positionen als Sektionschefinnen oder Gruppenleiterinnen bekleiden. Es geht unverändert darum, die Gesellschaft im öffentlichen Dienst widerzuspiegeln – wir möchten dazu beitragen, dass darin alle Gruppen adäquat repräsentiert werden.

Für Ihre Leistungen im abgelaufenen Berichtsjahr, von denen ich mich bereits persönlich überzeugen konnte, möchte ich mich sehr herzlich bedanken. Alles Gute weiterhin für Ihre verantwortungsvolle Tätigkeit!

Ihre

Staatssekretärin Mag.ª Muna Duzdar, Master

Vorwort

Angelika Flatz

Liebe Leserinnen und Leser!

Mit der jährlich erscheinenden Broschüre »Das Personal des Bundes« verfolgt die Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovationen das Ziel, die Aktivitäten des Personalmanagements des Bundes übersichtlich und transparent darzustellen. Daten, Zahlen und Fakten sind dabei genauso wichtig, wie vertiefende Einblicke in die breite Palette an neuen und bereits bewährten Personalmanagementmaßnahmen.

Wie in den Jahren davor, wurde auch 2015 am Prinzip einer schlanken, serviceorientierten Verwaltung festgehalten. Die Aktivitäten die auf Basis dieses Leitgedankens durchgeführt wurden führten dazu, dass der Personalstand des Bundes seit 1999 erheblich reduziert wurde. Unter Berücksichtigung der konkreten geopolitischen Herausforderungen zu Migration, Integration, Demografie und Terrorismusbekämpfung wurden im Bundesdienst mit der Aufnahme zusätzlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die ersten Weichen gestellt damit sichergestellt ist, dass die Aufgaben der Verwaltung weiterhin in geeigneter Form erbracht werden können.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen ist es von entscheidender Bedeutung diese auch auf ihre Wirkung hin zu überprüfen. Sowohl die seit 2013 eingeführte »Wirkungsorientierung« als auch die verschiedenen Publikationen der Sektion III leisten dabei einen wesentlichen Beitrag. Bereits zum zweiten Mal steht der Bericht »Monitoring der Beamtenpensionen im Bundesdienst« einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung. Die Entwicklung zeigt, dass die ergriffenen Maßnahmen erfolgreich sind. Insbesondere auf Grund des erschwerten Zugangs zur Langzeitbeamtenregelung ist das Pensionsantrittsalter gestiegen.

Das Alter ist aber auch abseits der Pensionen ein wesentliches Thema im Bundesdienst. Denn auch im Bund bringt der demographische Wandel große Herausforderungen mit sich. Eine Möglichkeit damit umzugehen ist dieser Thematik eine größere Aufmerksamkeit zu schenken. Die Sektion III des Bundeskanzleramtes schließt sich daher der Kampagne »Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter« an und leistet dadurch einen Beitrag zur Förderung des gesunden Erwerbslebens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ich wünsche Ihnen ein interessantes und anregendes Lesen!

Sektionschefin Mag.ª Angelika Flatz

Inhalt

1 Öffentlicher Dienst in Österreich **8**

1.1 Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden 8
1.1.1 Personalstand der Bundesländer 8

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 11
1.2.3 Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich 12
1.2.4 Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben 13

1.3 Einkommen im Öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft 16

2 Organisatorische Struktur des Bundesdienstes **18**

2.1 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen 18

2.2 Ausgliederungen 21

3 Berufsgruppen im Bundesdienst **23**

3.1 Verwaltungsdienst 24

3.2 Lehrpersonen 27

3.3 Exekutivdienst 29

3.4 Militärischer Dienst 32

3.5 Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 34

4 Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst **37**

4.1 Verwaltungspraktikum 37

4.2 Rechtspraktikum 37

4.3 Unterrichtspraktikum und Induktionsphase 38

4.4 Lehrlinge 39

4.5 Militärpersonen während der Truppenoffiziersausbildung oder der Unteroffiziersausbildung 39

5 Bundespersonal **40**

5.1 Entwicklung der Personalstände 40
5.1.1 Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen 42
5.1.2 Verwaltungsdienst 42

5.1.3 Lehrpersonen 43
5.1.4 Exekutivdienst 43
5.1.5 Militärischer Dienst 44
5.1.6 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter 45

5.2 Qualifikationsstruktur 45

5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses 47
5.3.1 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ 47
5.3.2 Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre 49

5.4 Altersstruktur im Bundesdienst 49
5.4.1 Entwicklung der Altersstruktur seit 1995 50
5.4.2 Altersstruktur nach Dienstverhältnis 52
5.4.3 Altersstruktur nach Berufsgruppen 52
5.4.4 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen 53

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

5.7 Teilbeschäftigung nach Geschlecht 58
5.7.1 Frauen in Führungspositionen - Gender-Controlling 58
5.7.2 Maßnahmen zur Frauenförderung 60
5.7.3 Mütter- bzw. Väterkarenzen 60
5.7.4 Babymonat 61
5.7.5 Telearbeit 61
5.7.6 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 62
5.7.7 Gender Pay Gap nach Berufsgruppen 64
5.7.8 Einkommensunterschiede im Bundesdienst 65
5.7.9 Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe 67

5.8 Fehlzeiten 68

5.9 Pensionistinnen und Pensionisten 71

5.10 Neupensionierungen 71
5.10.1 Arten des Pensionsantritts 71
5.10.2 Pensionsantritte und Pensionsantrittsalter 72
5.10.3 Entwicklung der Pensionsdaten im Bundesdienst 73

6 Personalmanagement des Bundes 75

6.1 Organisation des Personalmanagements 75

6.2 Dienst- und Besoldungsrecht 76
6.2.1 Korruptionsprävention und Integrität 77
6.2.2 Zusammenarbeit auf internationaler Ebene 77

6.3 Pensionsrecht 78
6.3.1 Berechnung der Pensionshöhe 78
6.3.2 Finanzierung der Pensionen 78
6.3.3 Pensionsantrittsalter 79

6.4 Personalsteuerung 79
6.4.1 Personalplan und Haushaltsrechtsreform 79
6.4.2 Menschen mit Behinderung 81
6.4.3 Bewertung von Arbeitsplätzen 82

6.5 Personalcontrolling 82

6.6 Recruiting und Mobilität 84
6.6.1 Attraktiver Arbeitgeber 84
6.6.2 Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at 85
6.6.3 Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl 86
6.6.4 Mobilität 86

6.7 Personalentwicklung 89
6.7.1 Aus- und Weiterbildung 89
6.7.2 Wissensmanagement als Kernthema einer innovativen und zukunftsorientierten Organisation 90
6.7.3 Das Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument 91
6.7.4 Cross Mentoring im Bundesdienst 92
6.7.5 Mitarbeiterbefragung des Bundes 93
6.7.6 Gesundheitsmanagement 94

6.8 Plattformen des Personalmanagements 95
6.8.1 Webseite Öffentlicher Dienst 95
6.8.2 Tagungen der Personalleiterinnen und Personalleiter des Bundes 95
6.8.3 Expertenkonferenzen der Länder 95

7 Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung 96

7.1 Wirkungsorientierte Steuerung und Folgenabschätzung – ein gemeinsames Konzept 96

7.2 Erfahrungen – Angaben zur Wirkungsorientierung im Budget und Umsetzung der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung 97

7.3 Performance Management und Managementanforderungen 98

7.4 Wirkungscontrollingstelle des Bundes – Ressortübergreifende Koordination 99

7.5 Verwaltungsinnovation: Vernetzen – Austauschen – Voneinander Lernen 101

8 Technischer Annex 103

8.1 Bezugszeitraum 103

8.2 Datenabgrenzung 103

8.3 Messgröße 103

8.4 Was wird in Kapitel 5.6.4 unter Führungsposition verstanden? 104

8.5 Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG 104
8.5.1 Gender Pay Gap 104
8.5.2 Medianeinkommen (= mittleres Einkommen) 104

8.6 Einstufung von Arbeitsplätzen 105

8.7 Daten- und Informationsquellen 105

Abkürzungsverzeichnis 106

Abbildungsverzeichnis 107

Tabellenverzeichnis 109

1 Öffentlicher Dienst in Österreich

1.1 Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden

Der überwiegende Teil öffentlicher Leistungen wird in Österreich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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	131.361
Länder	140.962
Gemeinden	74.303
Gesamt	346.626

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten, exkl. ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe. Datenstand: Bund 31.12.2015, Länder 2015, Gemeinden 2015;
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 131.361 Vollbeschäftigtenäquivalente (VBÄ) im Jahr 2015. Darüber hinaus waren 6.601 Bundes-Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen, sowie 13.475 in den Nachfolgegesellschaften der Post tätig.

Bei den neun Bundesländern waren rund 141.000, bei den 2.101 Gemeinden (ohne Wien, Stand September 2015) rund 74.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Des Weiteren waren rund 90.000[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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

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

der Aufgabenwahrnehmung deutlich. Ein Beispiel sind Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen und -helferinnen und -helfer: 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 und Musikschullehrer sowie Pflegebedienstete.

Eine spezielle Stellung innerhalb der Landesbediensteten nehmen Landeslehrerinnen und Landeslehrer ein. Mit rund 66.300 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 und Landeslehrer 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 rund 90.000 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 und Dienstnehmer 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 und Dienstnehmer der Länder in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen tätig.

Tabelle 2: Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen

Personalstand	Gesamt	BGLD	KTN	STMK	TIROL	VLBG	SLBG	OÖ	NÖ	WIEN
Landesverwaltung	74.672	1.705	3.660	6.401	4.012	1.582	2.380	8.421	16.611	29.901
Landeslehrerinnen und Landeslehrer	66.290	2.190	4.542	8.697	6.193	3.839	4.366	12.186	12.286	11.991
GESAMT	**140.962**	**3.895**	**8.202**	**15.098**	**10.205**	**5.421**	**6.746**	**20.608**	**28.897**	**41.892**
Landeskrankenanstalten (nicht ausgegliedert)	44.335	0	0	0	0	0	0	0	17.060	27.275
GESAMT	**185.297**	**3.895**	**8.202**	**15.098**	**10.205**	**5.421**	**6.746**	**20.608**	**45.957**	**69.167**
VB in %	64 %	69 %	53 %	61 %	49 %	66 %	48 %	55 %	72 %	66 %

Tabelle 3: Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen

Personalstand	Gesamt	BGLD	KTN	STMK	TIROL	VLBG	SLBG	OÖ	NÖ	WIEN
Landesbedienstete in ausgegliederten Krankenanstalten	45.654	1.731	6.416	14.714	6.513	3.266	4.675	8.339	0	0
Landesbedienstete in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen	9.756	108	138	303	29	45	153	421	356	8.203
GESAMT	**55.410**	**1.838**	**6.555**	**15.017**	**6.542**	**3.310**	**4.828**	**8.760**	**356**	**8.203**
VB in %	89%	99%	98%	99%	100%	100%	98%	94%	78%	39%

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten ohne Ausbildungsverhältnisse (z. B. Lehrlinge), Vertragsbedienstete und Bedienstete auf Basis eines Kollektivvertrags;

Laut Auskunft des Wiener Magistrats ist der Wiener Krankenanstaltenverbund 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 öffentliche Güter produziert, wird deutlich, dass die Zahl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch Ausgliederungen auf allen staatlichen Ebenen gewachsen ist.

Die Abgrenzung des Begriffs öffentlich Bediensteter 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

ESVG. Dieses enthält Kriterien, wann eine Einrichtung – und damit auch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – dem Sektor Staat zuzuordnen ist. Es orientiert sich dabei vor allem an funktionellen und ökonomischen Kriterien. Danach werden zum Sektor Staat 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 Jahr 2014 wurde eine Umstellung der Klassifikation vom ESVG95 (bisher publiziert) zum derzeit gültigen ESVG 2010 vorgenommen. Ab September 2014 ist diese Systematik von allen EU-Mitgliedsländern verpflichtend anzuwenden. Das ESVG 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. ESVG

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 131.361 VBÄ der Gebietskörperschaft Bund, ergibt sich für den Teilsektor Bund gem. ESVG 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 und Mitarbeiter 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.

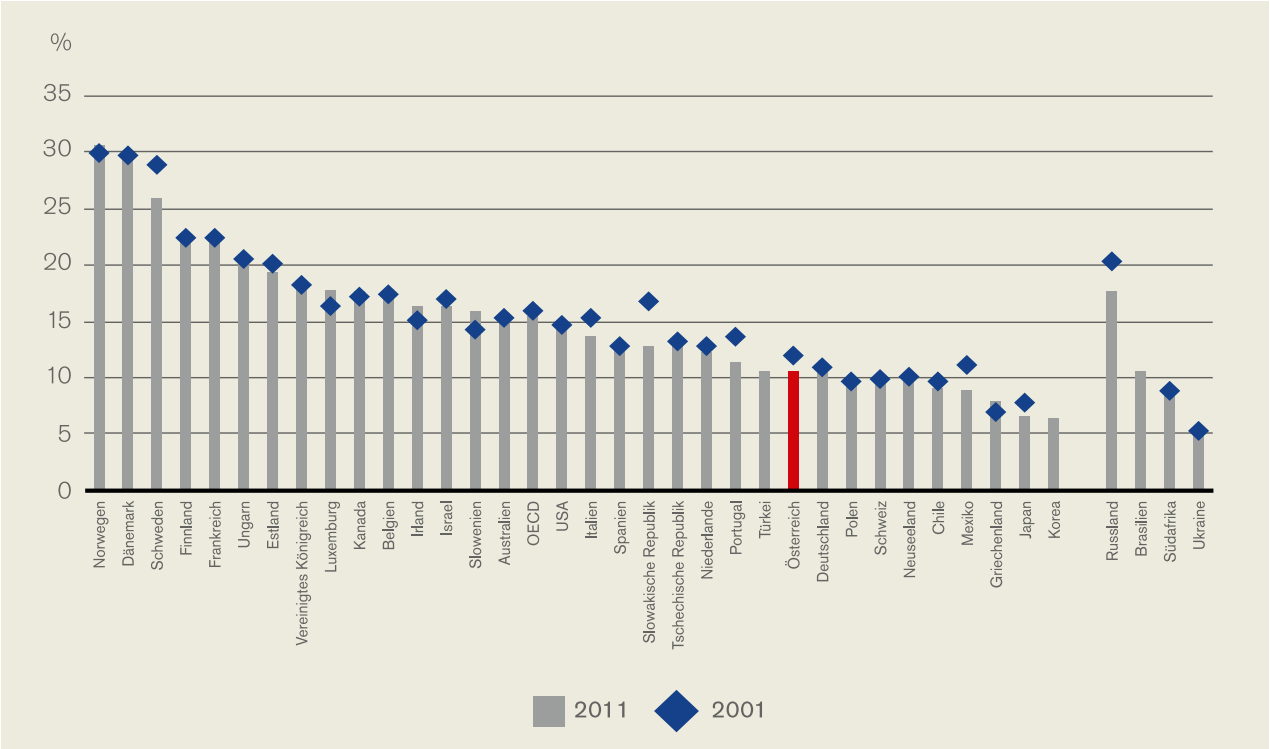
Die Größe des Öffentlichen Dienstes wird daher in relativen Zahlen, also durch den Anteil öffentlich Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung, ausgedrückt. Die derzeit verfügbaren Daten der OECD zu diesem Thema stammen aus der Publikation Government at a Glance 2013 und beziehen sich auf das Jahr 2011. 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

Land	Prozent	Land	Prozent
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

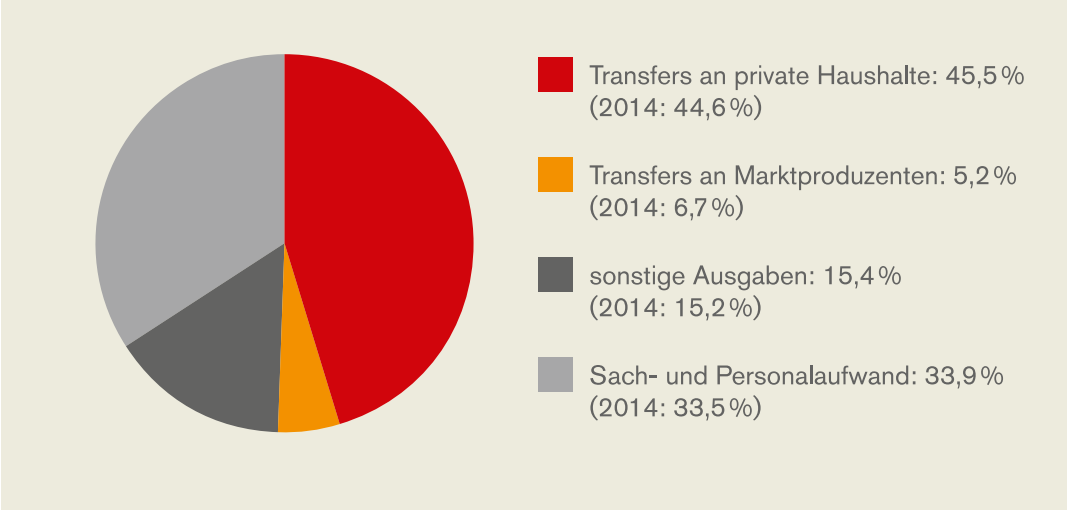


Quelle: Government at a Glance 2013 – © OECD 2013, Erwerbsbevölkerung: Personen im erwerbsfähigen Alter

1.2.4 Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben

Im Jahr 2015 betrugen die Ausgaben des Gesamtstaates 174,3 Milliarden Euro, was einem Anteil von 51,7 %[2] des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht. Die Verwendung dieses Betrags ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2015



Quelle: Statistik Austria[3]

2 http://www.wifo.ac.at/daten/wifo-wirtschaftsdaten

3 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/oeffentliche_finanzen_und_steuern/oeffentliche_finanzen/einnahmen_und_ausgaben_des_staates/index.html (14. Juli 2016)

Die Transfers an private Haushalte machen mit 45,5 % 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.

5,2 % 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 (15,4 % 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.

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 33,9% der Ausgaben des Gesamtstaates ausmacht. Das entspricht einem Betrag von rund 59 Milliarden Euro. Im Sach- und Personalaufwand sind enthalten:

- Vorleistungen (12,3 % der Gesamtausgaben bzw. 21,4 Mrd. Euro)
- Arbeitnehmerentgelt (20,6 % der Gesamtausgaben bzw. 36,0 Mrd. Euro für rund 572.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; davon Bund: 14,3 Mrd., Länder: 10,8 Mrd., Gemeinden: 8,9 Mrd., SV-Träger: 1,9 Mrd.)
- Gezahlte Steuern (1,0 % der Gesamtausgaben bzw. 1,7 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 131.361 VBÄ des Bundes, die rund 8,7 Mrd. (5,0 % der Gesamtausgaben, 2,6 % des BIP) ausmachen, auch die Arbeitnehmerentgelte der dem Teilsektor Bund zugeordneten Einheiten[4], 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 1,0 % 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 können, 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,

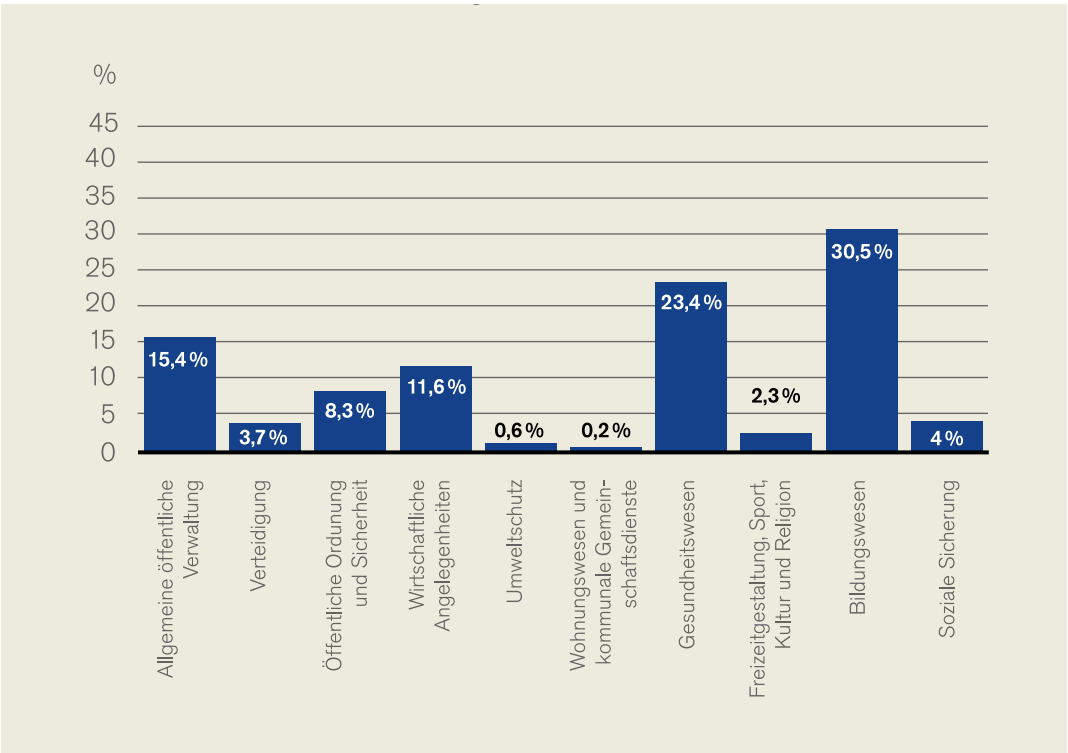
4 Teilsektor Bund gem. ESVG siehe Kapitel 1.2.1

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 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 36,0 Milliarden Euro 20,6 % 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 36,0 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 15,4 % 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 Bezügebegrenzungsgesetz). Die Berechnung der mittleren Einkommen erfolgte auf Basis von Lohnsteuerdaten. Die derzeit aktuellen Daten beziehen sich auf das Jahr 2014.

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 im Bundesdienst sowie die unterschiedliche Qualifikationsstruktur berücksichtigt werden. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker und Maturantinnen und Maturanten) ist im Bundesdienst mit 49,9 % vergleichsweise hoch – in der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil bei 34,2 %.

Tabelle 5: Median der Bruttojahreseinkommen 2014

Mitarbeitergruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiterinnen und Arbeiter	€ 31.347	€ 33.325	€ 23.209
Angestellte	€ 45.202	€ 53.480	€ 35.341
öffentlich Bedienstete	€ 45.398	€ 47.589	€ 43.079

Quelle: Rechnungshof

Tabelle 6: Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2014

Mitarbeitergruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiterinnen und Arbeiter	€ 32.055	€ 34.053	€ 24.138
Angestellte	€ 54.598	€ 63.712	€ 40.747
öffentlich Bedienstete	€ 50.504	€ 53.696	€ 46.902

Quelle: Statistik Austria

Die Einkommen aller 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.[5] 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 im Kapitel 5.6 Frauen und Männer nachgelesen werden.

5 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.

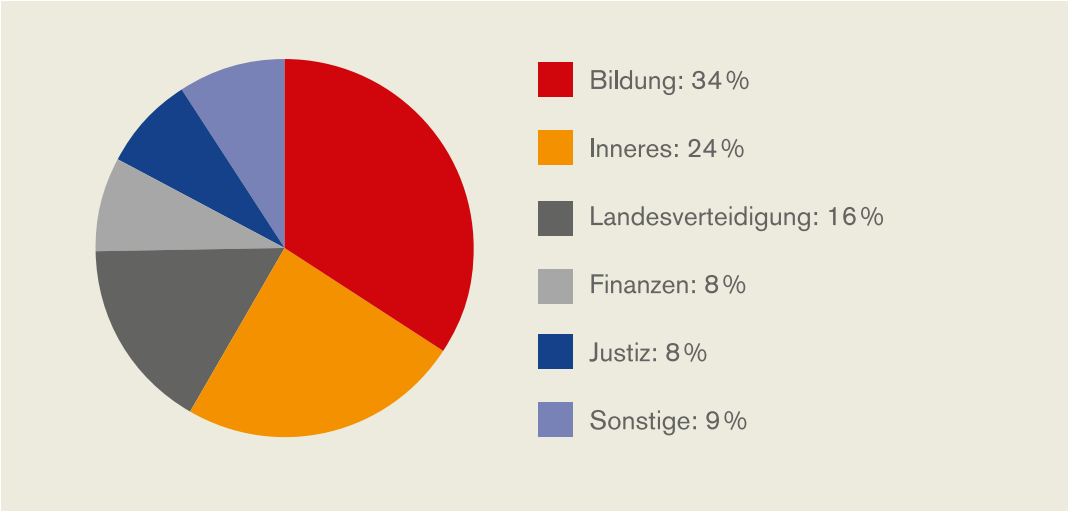
Die Zuordnung von Kompetenzen und Aufgabenbereichen zu einzelnen Ressorts orientiert sich vornehmlich an inhaltlichen Gesichtspunkten. Sie ist im Bundesministeriengesetz (BMG) festgelegt, welches auch die Aufbauorganisation und die Grundsätze der Geschäftsordnung in den Ministerien regelt. Wie in jeder 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 Familien und Jugend 106 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählt, sind dem Ressort Bildung und Frauen 44.786 Beschäftigte zuzuordnen (31.12.2015), die zum Großteil als Lehrerinnen und Lehrer 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 Lehrpersonen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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 2015



Nur ein kleiner Teil der Bundesbediensteten – insgesamt 7,5 % – 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 0,8 % der Beschäftigten aus.

Tabelle 7: Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts zum Stichtag 31.12.2015

Ressort	**Gesamt**	**in der Zentralstelle**	**in nachgeordneten Dienststellen**
sonstige Oberste Organe		1.117	
Bundeskanzleramt	1.424	906	518
Inneres	32.134	2.343	29.791
Bildung und Frauen*	44.786	604	44.183
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1.517	538	979
Gesundheit	348	348	0
Europa, Integration und Äußeres	1.132	540	592
Justiz	11.170	283	10.887

Ressort	Gesamt	in der Zentralstelle	in nach-geordneten Dienststellen
Landesverteidigung und Sport	20.974	905	20.069
Finanzen	10.534	704	9.830
Land- u. Forstwirtsch., Umwelt u. Wasser-wirtsch.	2.487	848	1.639
Familien und Jugend	106	91	15
Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung	2.793	1.114	1.679
Verkehr, Innovation u. Technologie	839	605	234
Gesamt	**131.361**	**9.829**	**121.532**

* Daten mit Stand vom 31.12.2015. Daher wird die BMG Novelle vom 01.07.2016 in dieser und den folgenden Darstellungen nicht berücksichtigt.

Die strategische Planung, Steuerung und Koordination des Verwaltungshandelns erfolgt 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 und Fachexperten für die zu betreuenden Agenden entsteht so ein Gesetzesentwurf, der schließlich im Parlament beschlossen bzw. abgelehnt wird. Eine weitere wichtige Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 und Schüler ebenso wie die Steuer- und Abgabenverwaltung in den Finanzämtern, die Ausbildung von Rekrutinnen und Rekruten 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 und Bürgern stattfindet, entscheidet sich letztendlich, wie der Bundesdienst von seinen Adressatinnen und Adressaten 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.

Ausgegliederte Dienststellen, also Organisationen (Anstalten, GmbH, AG etc.) privaten oder öffentlichen Rechts, denen ehemalige Bundesaufgaben übertragen wurden, beschäftigen ebenfalls Bundes-Beamtinnen und Beamte. 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 und Mitarbeiter 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 und Dienstnehmern der neu geschaffenen Einrichtung. Der/Die Bedienstete wechselt also die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Beamtinnen und Beamte bleiben formal zwar weiterhin Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes, werden von der Einrichtung aber zur Dienstleistung übernommen.

Tabelle 8: Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen zum 31.12.2015 (in VBÄ)

Ressort	Ausgegliederte Einrichtung	in VBÄ
Bundeskanzleramt	Bundesanstalt Statistik Austria	117
	Bundestheaterholding GmbH	38
	Kulturangelegenheiten (Museen inkl. Österr. Nationalbibliothek)	98
BM für Europa, Integration und Äußeres	Austrian Development Agency GmbH	2
BM für Justiz	Verein »Neustart« (ehem. Bewährungshilfe)	35
BM für Landesverteidigung und Sport	Amt der Bundessporteinrichtungen	5
BM für Finanzen	Bundesrechenzentrum GmbH	5
	Österreichische Postsparkassen AG	258
	Münze Österreich	10
	Finanzmarktaufsichtsbehörde	18
	Buchhaltungsagentur	255
	Bundesbeschaffungs GmbH	1
	Bundespensionsamt	38

Ressort	Ausgegliederte Einrichtung	in VBÄ
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	Arbeitsmarktservice	739
	IEF Service GmbH	44
BM für Bildung und Frauen	Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung	8
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	Universitäten	4.201
	Österr. Bibliothekenverbund und Service GmbH	1
	Schönbrunner Tiergarten GmbH	6
	Immobilienmanagementgesellschaft des Bundes mbH	202
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	ÖFPZ Arsenal GmbH	21
	via donau Österreichische Wasserstraßen GmbH	56
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	Spanische Hofreitschule – Bundesgestüt Piber	13
	Umweltbundesamt GmbH	55
	Landwirtschaftliche Bundesversuchswirtschaften GmbH	1
	Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum f. Wald, Naturgefahren und Landschaft	79
	Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH *(z. T. im Verantwortungsbereich des BM für Gesundheit)*	298
Gesamt		**6.601**
	Nachfolgegesellschaften der Post	13.475
Gesamt (inkl. Nachfolgegesellschaften der Post)		**20.076**

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 »Beamtinnen und 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 und Mitarbeiter findet sich jedoch in den anderen großen Berufsgruppen wie dem Exekutivdienst oder den Bundeslehrerinnen und Bundeslehrer. Der Militärische Dienst, also das uniformierte Heerespersonal, sowie die Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte stellen ebenfalls einen nicht unerheblichen Anteil am Gesamtpersonal dar.

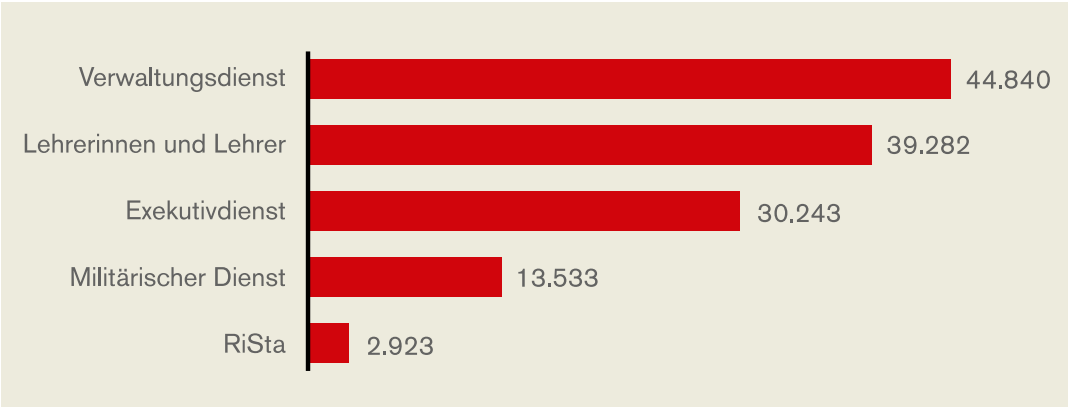
Die Bundesbediensteten sind also alles andere als eine homogene Gruppe. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Vorbildung sowie die Anforderungen, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Berufsgruppen gestellt werden. So ist für viele Tätigkeiten ein abgeschlossenes Universitätsstudium erforderlich. Viele Bedienstete sind im Laufe ihres Berufslebens physischen Belastungen durch einen unregelmäßigen Arbeitsrhythmus, Arbeit im Freien, Nachtarbeit, 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	44.840	34,2 %
Lehrerinnen und Lehrer	39.282	30,0 %
Exekutivdienst	30.243	23,1 %
Militärischer Dienst	13.533	10,3 %
Richterinnen und Richter / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	2.923	2,2 %
Krankenpflegedienst	222	0,2 %
Schulaufsicht	274	0,2 %
Sonstige	43	0,0 %
Gesamt	**131.361**	

Es sind im Wesentlichen sieben Berufsgruppen denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes zuordnen lassen (Die Gruppe »Sonstige« umfasst fast ausschließlich Ärzte). Die einzelnen Berufsgruppen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeiten. Vielmehr sind der Beamtenanteil, das Verhältnis Frauen/Männer, der Anteil teilbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 44.840 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 und Sektionsleiter gehören dieser Berufsgruppe an.

Tabelle 10: Verwaltungsdienst

Kennzahlen	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2015*	44.840	22.509	22.331
Ø-Alter**	47,4	48,9	46,1

Kennzahlen	Gesamt	Männer	Frauen
Beamtenanteil*	45,7 %	56,7 %	34,7 %
Teilbeschäftigtenanteil**	17,5 %	3,0 %	30,5 %
Frauenanteil**	52,7 %		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

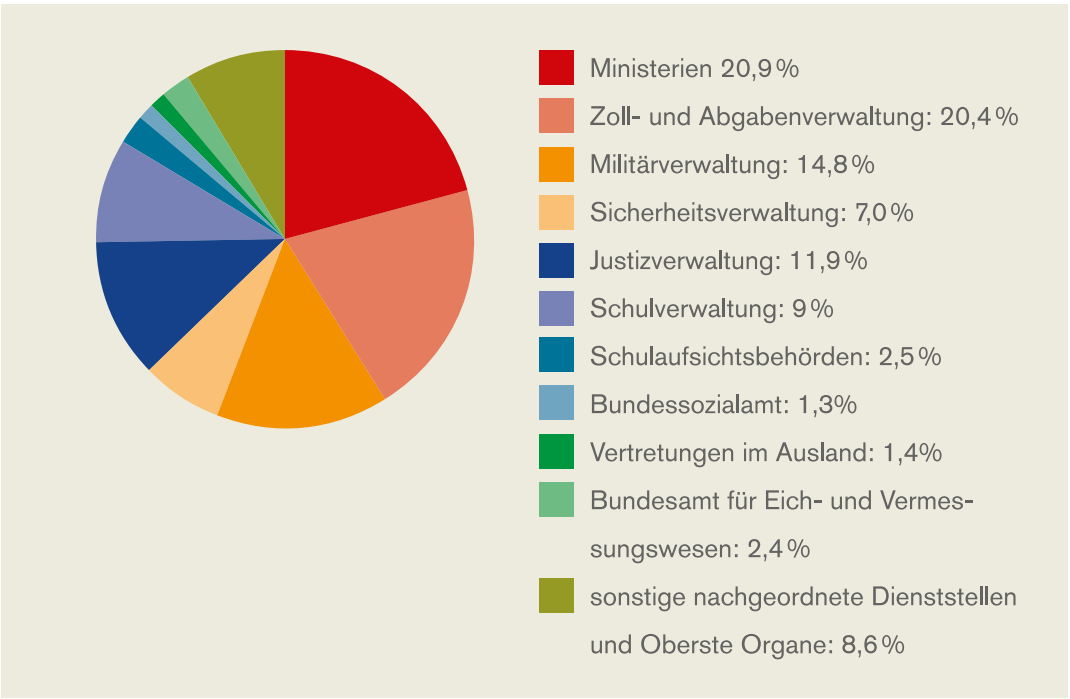
Wenngleich es zu umfangreich wäre, die einzelnen Berufsbilder der Verwaltungsbediensteten hier vollständig aufzuzählen, kann eine grobe Zuordnung zu den Dienststellen, in denen sie arbeiten, einen Einblick über Umfang und Tätigkeiten des Verwaltungspersonals bieten. In den Ministerien, den »Zentralen«, in denen das Verwaltungshandeln gesteuert und koordiniert wird, sind rund 8.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgruppe Verwaltungsdienst in den verschiedensten Aufgabenbereichen, zum Beispiel als Juristinnen und Juristen, Betriebs- und Volkswirtinnen und Volkswirte, Psychologinnen und Psychologen, Personalistinnen und Personalisten, Budgetistinnen und Budgetisten, Fachexpertinnen und Fachexperten oder Teamassistentinnen und Teamassistenten tätig.

Die verbleibenden rund 35.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 und Bürger geleistet. Der größte nachgeordnete Bereich ist mit rund 8.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Zoll- und Abgabenverwaltung. Hier finden sich die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den Finanzämtern und die Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfer, um nur einige Beispiele aus diesem Bereich zu nennen. Neben Verwaltungs- und Prüftätigkeiten im Zusammenhang mit Steuern und Zöllen gehört die Beratung von Bürgerinnen und Bürgern in steuerlichen Belangen zu ihren wichtigsten Aufgaben.

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

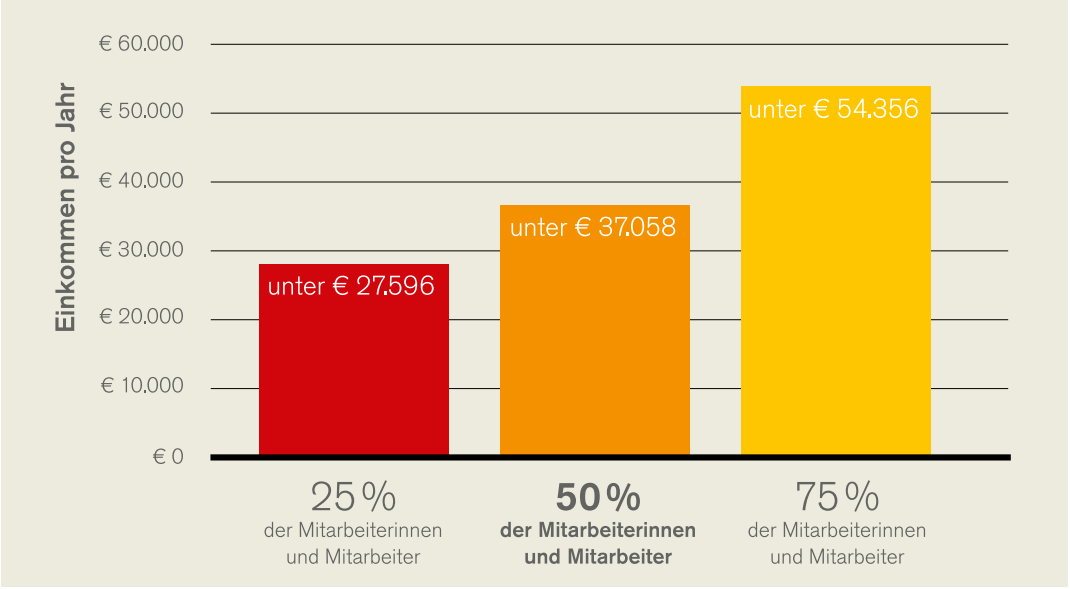
In den Schulen sind an die 3.900 Verwaltungsbedienstete beschäftigt. Ihre Hauptaufgaben sind hier die Organisation und Aufrechterhaltung des täglichen Betriebes, also alle Arbeiten, die an Schulen anfallen – mit Ausnahme des Unterrichtens. Etwa 600 Personen zählt das von Österreich entsandte diplomatische bzw. administrative Personal, das an den 99 Vertretungen tätig ist. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die Betreuung von ständig im Ausland lebenden Österreicherinnen und Österreichern und die Hilfeleistung für jene Bürgerinnen und Bürger, 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



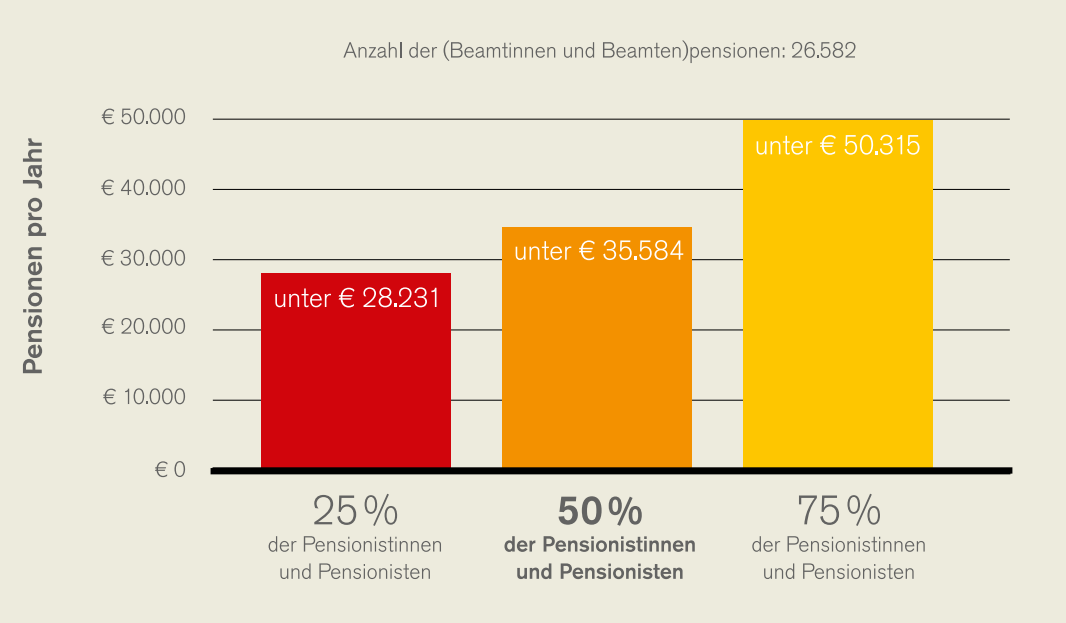
Weniger als die Hälfte (45,7 %) des Verwaltungspersonals steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Beamtinnen und Beamte), die übrigen Dienstverhältnisse beruhen auf privatrechtlichen Verträgen. Der Frauenanteil ist mit 52,7 % überdurchschnittlich hoch, Teilbeschäftigung wird in dieser Berufsgruppe stark in Anspruch genommen.

Abbildung 7: Quartileinkommen im Verwaltungsdienst 2015



Ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdient weniger als € 27.596 pro Jahr, das mittlere Jahreseinkommen liegt bei € 37.058. Die Einkommen des am besten verdienenden Viertels liegen über € 54.356.

Abbildung 8: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Verwaltungsdienstes 2015



Entsprechend der Größe des Verwaltungsdienstes stellen die pensionierten Beamtinnen und Beamten dieser Berufsgruppe den größten Teil der Bundespensionistinnen und Bundespensionisten. Die Hälfte von ihnen erhält Pensionen im Bereich von € 28.231 bis € 50.315. Die Pensionen jeweils eines Viertels der Pensionistinnen und Pensionisten liegen unter bzw. über diesen Werten. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt bei 60,6 Jahren (Vorjahr 61,1 Jahre).

3.2 Lehrpersonen

Bundeslehrpersonen unterrichten an allgemein bildenden höheren Schulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sowie an den Pädagogischen Hochschulen. Darüber hinaus werden Bundeslehrpersonen auch an Neuen Mittelschulen eingesetzt.

Tabelle 11: Lehrpersonen

Kennzahlen	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2015*	39.282	16.285	22.997
Ø-Alter**	47,3	48,5	46,4
Beamtenanteil*	26,0 %	28,4 %	24,2 %
Teilbeschäftigtenanteil**	32,3 %	22,3 %	39,1 %
Frauenanteil**	59,6 %		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Die Personalkapazität der Bundeslehrpersonen beträgt 39.282 VBÄ. Sie unterrichten in rund 2.200 Schulen[6] knapp 550.000 Schülerinnen und Schüler und Studierende (Schuljahr 2014/15). Etwa 6.950 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.

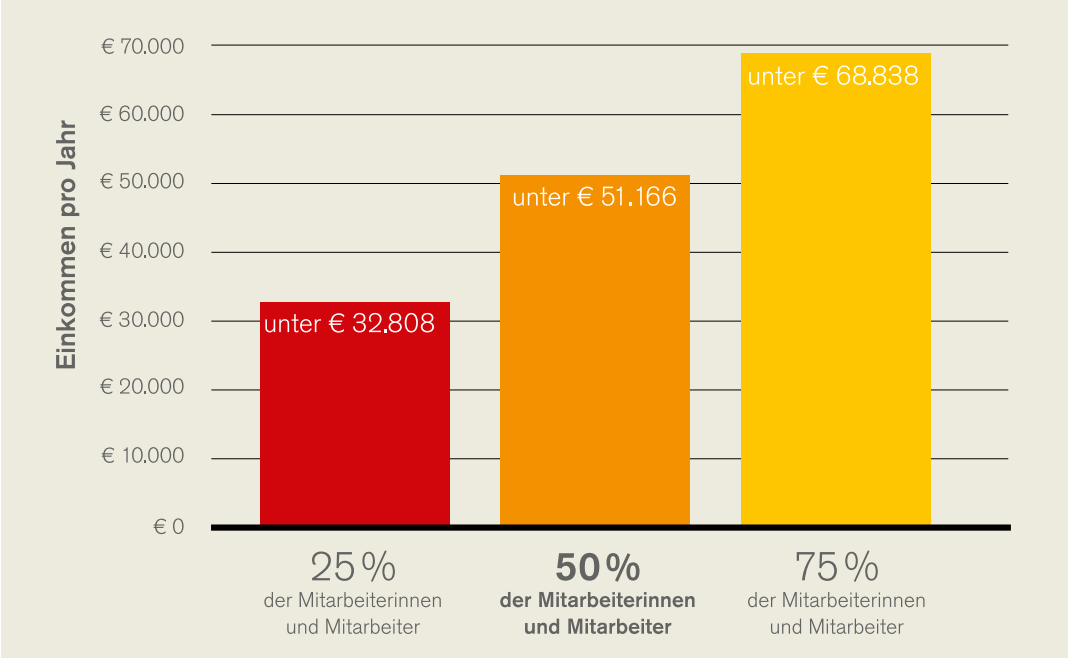
Neben den Bundeslehrpersonen gibt es etwa doppelt so viele Landeslehrpersonen, die an Pflichtschulen, also Volksschulen, Hauptschulen, Neuen Mittelschulen, Sonderschulen, Polytechnischen Schulen und berufsbildenden Pflichtschulen (Berufsschulen) sowie an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen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

26 % der Lehrpersonen sind Beamtinnen und Beamte, die übrigen 74 % 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.

Der Frauenanteil in der Berufsgruppe der Lehrpersonen ist mit 59,6 % 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 22,3 % überdurchschnittlich hoch ist.

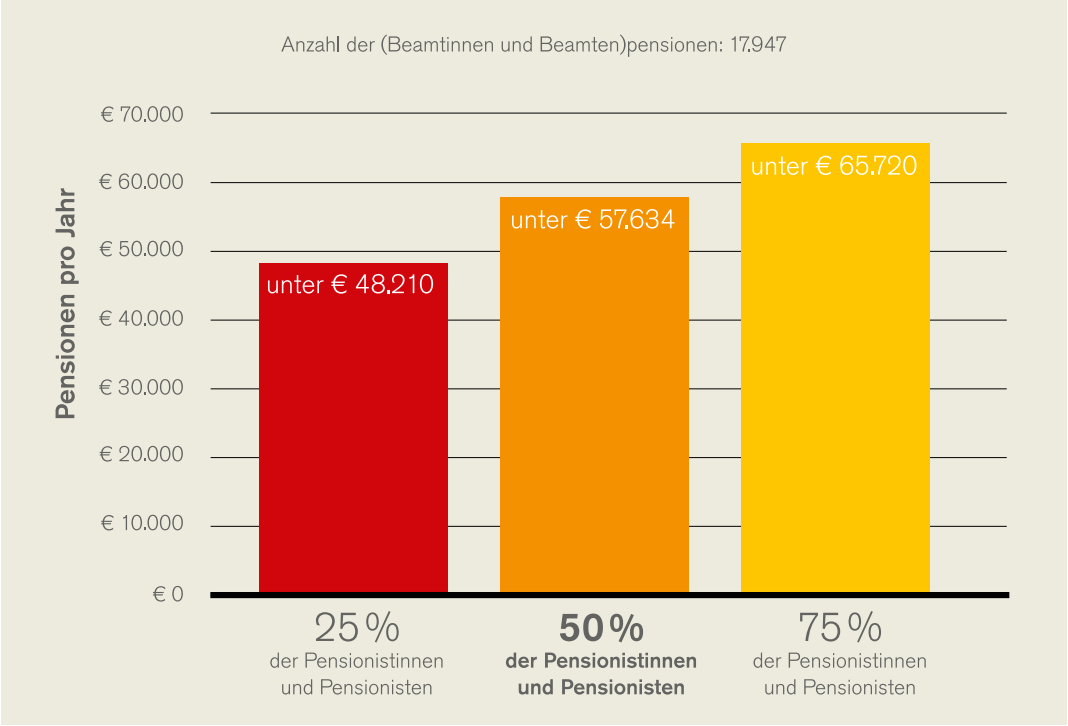
Abbildung 9: Quartileinkommen der Lehrpersonen 2015



6 Diese Zahl beruht auf der Anzahl der Schultypen inkl. neuer Mittelschule – nicht der Schulstandorte.

Bei der Betrachtung des mittleren Einkommens ist die hohe Teilbeschäftigtenquote zu berücksichtigen. Ein Viertel der Lehrpersonen verdient weniger als € 32.808, ein Viertel verdient mehr als € 68.838. Die Hälfte der Einkommen liegt zwischen diesen beiden Werten, das mittlere Einkommen beträgt € 51.166.

Abbildung 10: Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2015



17.947 pensionierte Lehrpersonen beziehen ihre Pension vom Bund, da sie Beamtinnen und Beamte sind. Die mittlere Pension beträgt € 57.634. Die Hälfte der Pensionen liegt im Bereich von € 48.210 bis € 65.720, jeweils 25 % der Lehrerpensionen liegen niedriger bzw. höher. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Lehrpersonen liegt bei 62,5 (2014: 62,2) Jahren.

3.3 Exekutivdienst

Der Personalstand des Exekutivdienstes beträgt 30.243 VBÄ. In dieser Zahl sind neben der Polizei auch rund 3.100 Beamtinnen und Beamte 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 und Exekutivbeamten eine zivile Ausbildung (Lehre, Matura …) abgeschlossen, die eigentliche polizeiliche Ausbildung erhalten sie jedoch bundesintern. Die Grundausbildung zur Exekutivbeamtin oder zum Exekutivbeamten 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 und Beamten. 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 und Exekutivbeamten sind Bedienstete des Innenressorts. Die rund 3.100 Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamten, 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 und Insassen. Damit soll deren Resozialisierung erleichtert, und die Rückfallquote minimiert werden.

Tabelle 12: Exekutivdienst

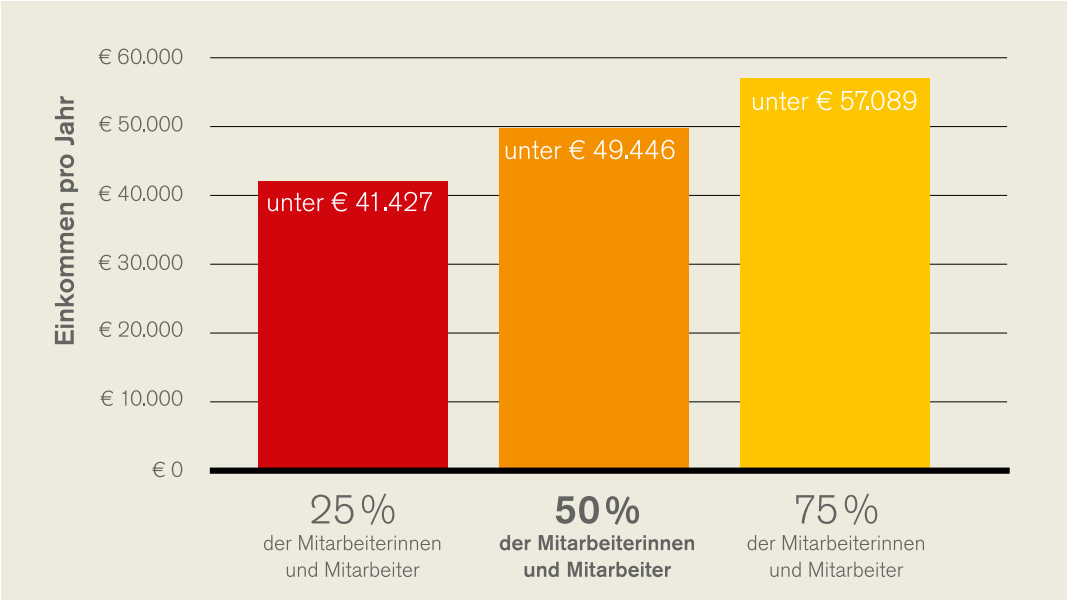
Kennzahlen	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2015*	30.243	26.059	4.183
Ø-Alter**	43,2	44,7	34,4
Beamtenanteil*	94,4 %	95,4 %	88,0 %
Teilbeschäftigtenanteil**	4,9 %	2,0 %	21,7 %
Frauenanteil**	14,8 %		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter der Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten beträgt 43,2 Jahre. Der Frauenanteil beträgt 14,8 %, was eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (14,2 %) bedeutet. Gerade im Bereich der Exekutive steigt der Frauenanteil besonders stark und hat sich innerhalb des letzten Jahrzehnts mehr als verdoppelt.

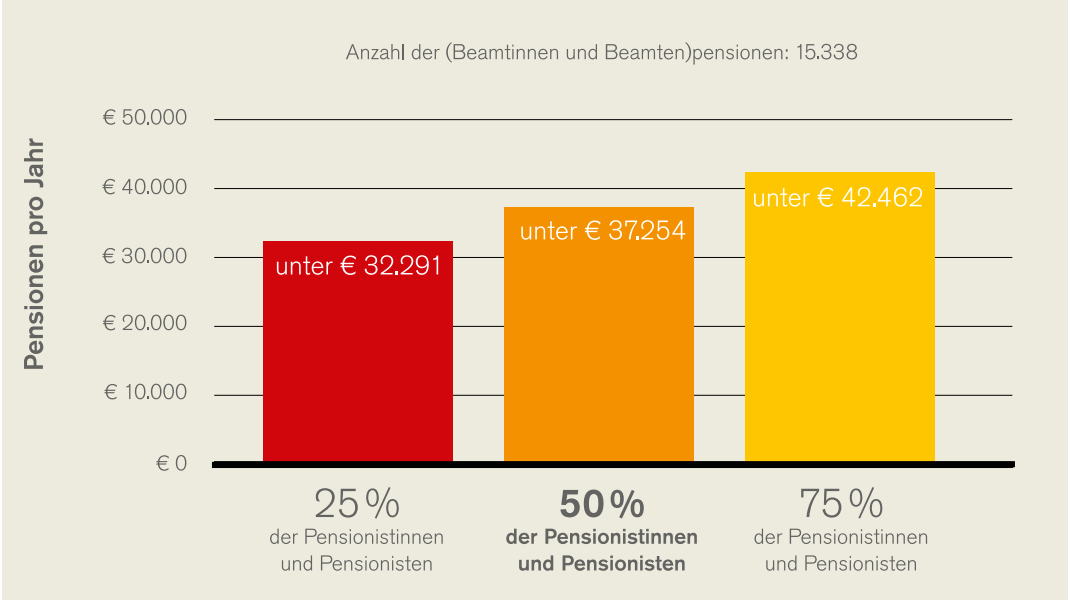
Der Teilbeschäftigtenanteil ist in dieser Berufsgruppe mit 4,9 % nach wie vor gering. Grund dafür ist der vergleichsweise hohe Männeranteil und die Tatsache, dass Männer seltener Teilzeit in Anspruch nehmen.

Abbildung 11: Quartileinkommen im Exekutivdienst 2015



Das mittlere Bruttojahreseinkommen von Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten beträgt € 49.446. 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.

Abbildung 12: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Exekutivdienstes 2015



15.338 Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte befanden sich 2015 im Ruhestand. Ihr mittleres Bruttojahreseinkommen liegt bei € 37.254. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter dieser Berufsgruppe liegt mit 59,0 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt, da viele Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte 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 32 % zurückgegangen. Das hat dazu beigetragen, dass das Pensionsantrittsalter des Exekutivdienstes im gleichen Zeitraum um 2,4 Jahre gestiegen ist.

3.4 Militärischer Dienst

Die 13.533 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VBÄ) im militärischen Dienst nehmen Sicherheitsaufgaben wahr. Sie führen erforderlichenfalls Assistenzeinsätze durch (z. B. sicherheitspolitischer Assistenzeinsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Wehrgesetz 2001 betr. hilfs- und schutzbedürftige bzw. unrechtmäßig aufhältige Fremde in Österreich) oder leisten – etwa bei Hochwasser oder Lawinenabgängen – Katastrophenhilfe. 916 Soldatinnen und Soldaten (Stand Dezember 2015) sind im Rahmen von Friedenssicherungsmissionen mit UNO-Mandat im Einsatz: die meisten von ihnen im Kosovo, in Bosnien-Herzegowina und im Libanon; ein weiterer, derzeit im Aufbau befindlicher Schwerpunkt wird hinkünftig auch den afrikanischen Kontinent betreffen.

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 und Beamte sind. Basis ist ein auf drei Jahre befristeter Sondervertrag mit Verlängerungsoption. Neben dem hohen Bereitschaftsgrad zeichnen sich diese Soldatinnen und Soldaten durch eine, auf die Anforderungen des Auslandseinsatzes abgestimmte, Ausbildung aus. Diesen hohen Anforderungen wird durch ein eigenes Entlohnungssystem Rechnung getragen. Am 31.12.2015 betrug die Zahl der vertraglich beschäftigten KPE-Soldatinnen und Soldaten 1.003.

Tabelle 13: Militärischer Dienst

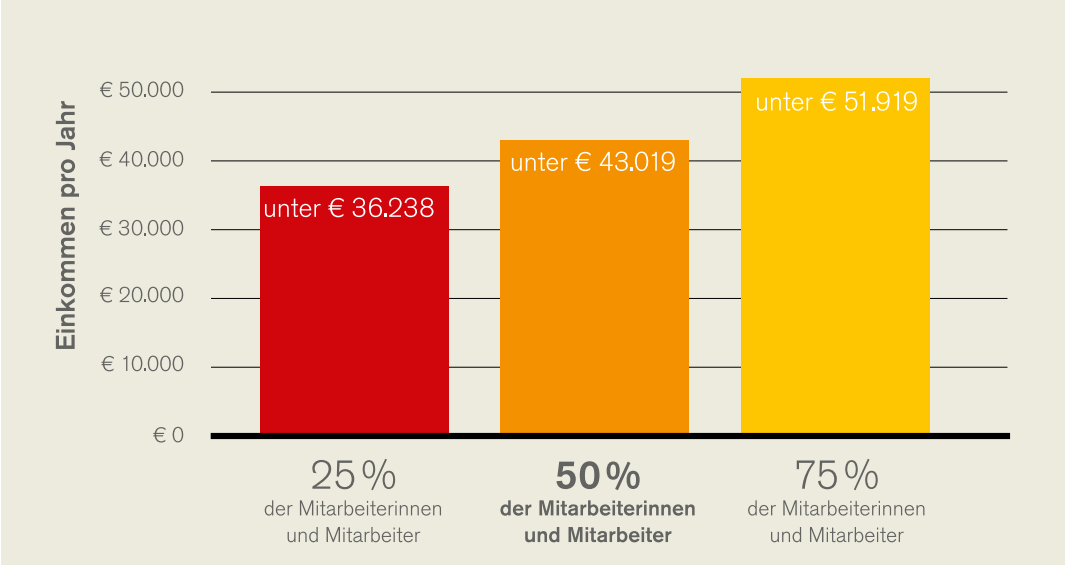
Kennzahlen	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2015*	13.533	13.264	270
Ø-Alter**	43,2	43,5	32,0
Beamtenanteil*	90,8 %	90,9 %	85,5 %
Teilbeschäftigtenanteil**	1,4 %	1,2 %	9,3 %
Frauenanteil**	2,1 %		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter des Militärischen Dienstes ist mit 43,2 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.

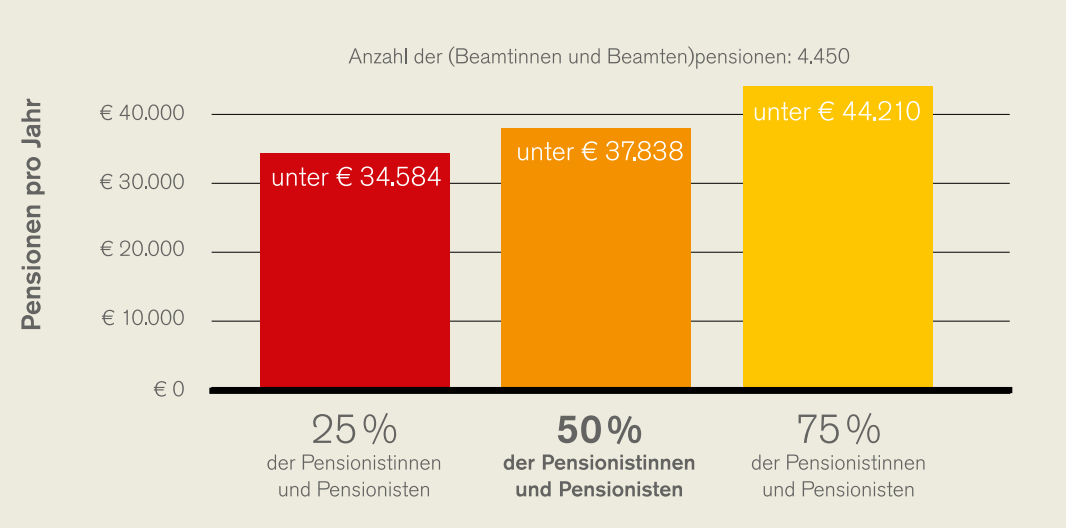
Die Laufbahnplanung hat in dieser Berufsgruppe einen hohen Stellenwert, sodass, je nach Karrierepfad, die Absolvierung der Heeres- und Unteroffiziersakademie bzw. der Theresianischen Militärakademie für angehende Offizierinnen und Offiziere vorgesehen ist. Frauen- und Teilbeschäftigtenanteil sind im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

Abbildung 13: Quartileinkommen im Militärischen Dienst 2015



25 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Militärischen Dienstes verdienen weniger als € 36.238, 25 % mehr als € 51.919. Die Jahreseinkommen der übrigen 50 % liegen zwischen diesen beiden Werten. Das Medianeinkommen liegt bei € 43.019.

Abbildung 14: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Militärischen Dienstes 2015



25 % der Pensionistinnen und Pensionisten der Berufsgruppe des Militärischen Dienstes erhalten eine Pension von weniger als € 34.584, 25 % der Pensionen liegen über € 44.210. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Berufsgruppe Militärischer Dienst liegt mit 59,7 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich zum Vorjahr (60,2 Jahre) ist es um 0,5 Jahre gesunken.

3.5 Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Zu dieser Berufsgruppe, der zwei unterschiedliche Berufsbilder zuzuordnen sind, zählen 2.923 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VBÄ).

Die Aufgabe der Richterinnen und Richter 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 und Richter weder abgesetzt noch versetzt werden. Die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte haben das öffentliche Interesse in der Strafrechtspflege wahrzunehmen. Dazu gehört vor allem die Anklageerhebung und -vertretung im Strafprozess. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind weisungsgebunden. Das Weisungsrecht ist gesetzlich genau geregelt.

Tabelle 14: Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Kennzahlen	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2015*	2.923	1.437	1.486
Ø-Alter**	45,6	47,8	43,7
Beamtenanteil*	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Teilbeschäftigtenanteil**	10,6 %	1,3 %	18,9 %
Frauenanteil**	52,8 %		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

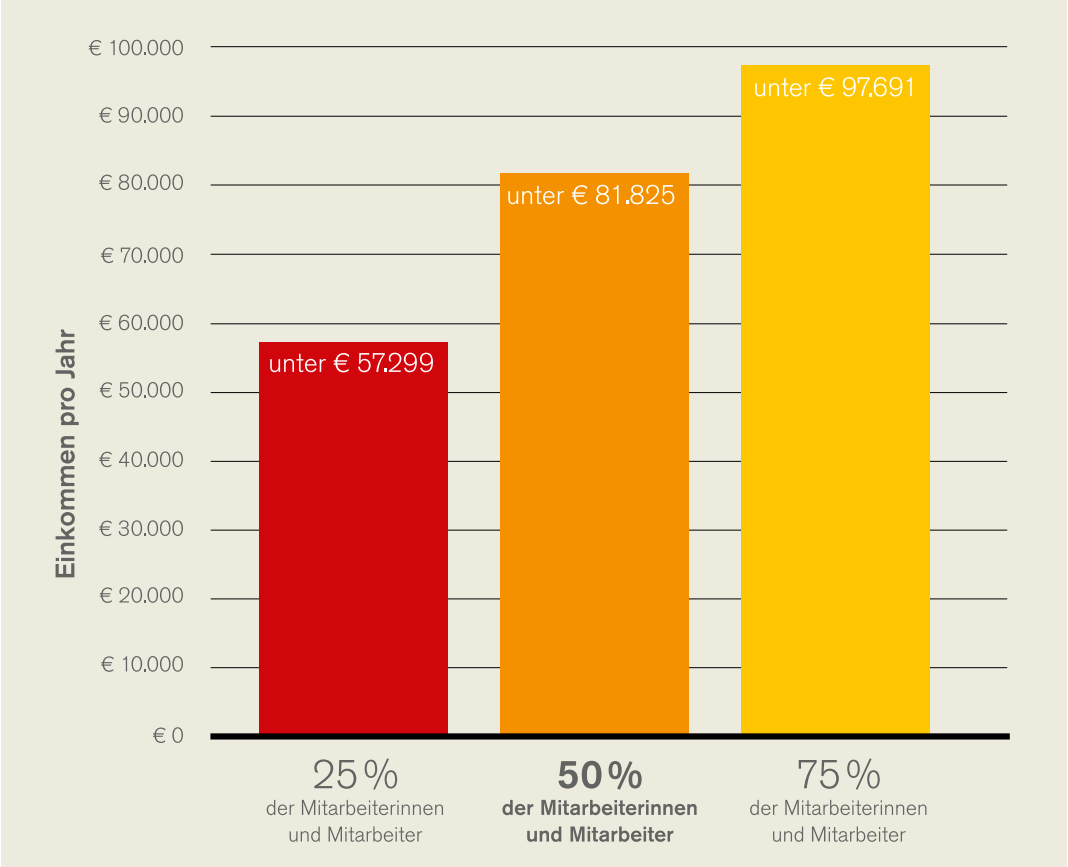
In dieser Berufsgruppe gibt es keine Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Alle Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind daher Beamtinnen und Beamte. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 45,6 Jahren. Der Frauenanteil beträgt 52,8 %, womit diese Berufsgruppe, 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 und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften.

Am 31.12.2015 sind 84,7 % der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Justizressort tätig, 2,3 % am Verwaltungsgerichtshof, 5,6 % im Bundesverwaltungsgericht und 7,5 % im Bundesfinanzgericht.

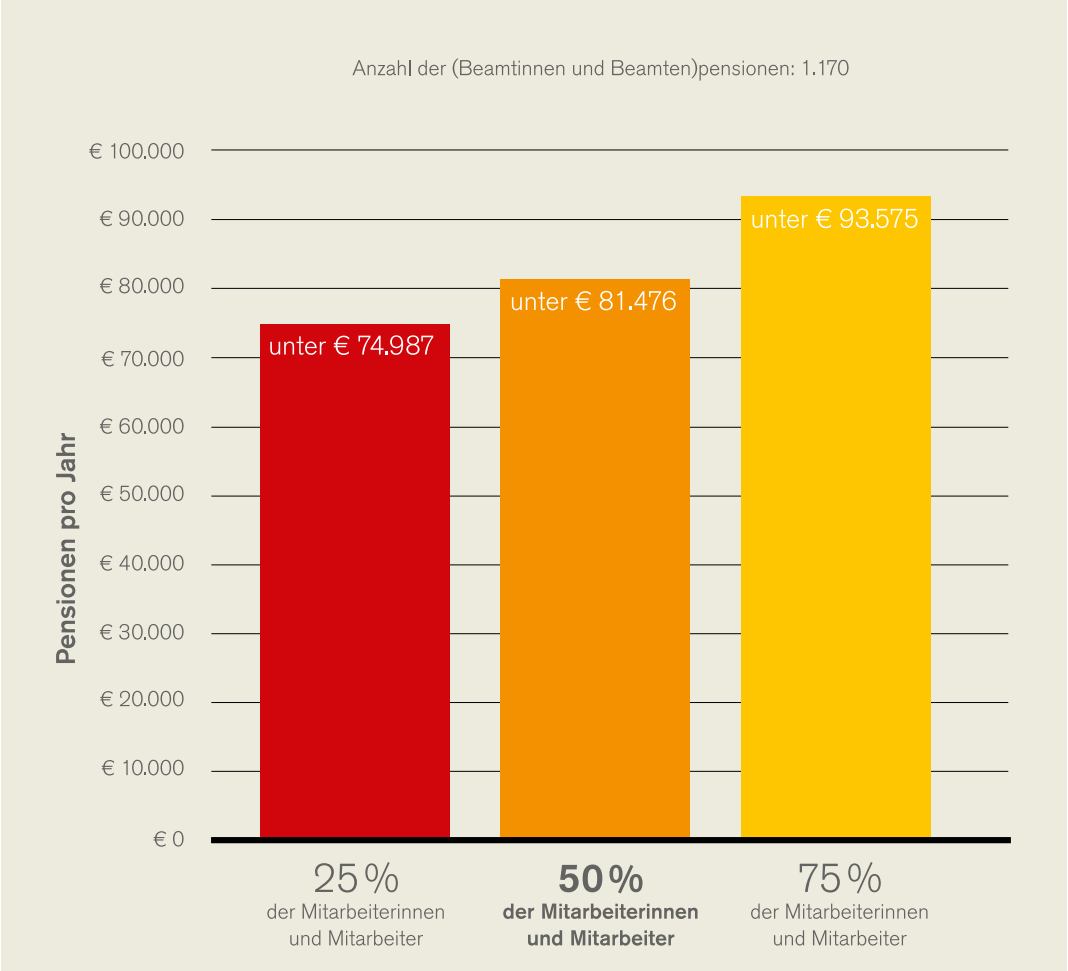
Das Bundesverwaltungsgericht ist österreichweit zentrale Anlaufstelle für Beschwerden gegen Behördenentscheidungen in Angelegenheiten der unmittelbaren Bundesverwaltung – mit Ausnahme des Zuständigkeitsbereiches des Bundesfinanzgerichts, welches ebenfalls mit 1.1.2014 seine Tätigkeit aufgenommen hat.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

Abbildung 15: Quartileinkommen der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2015



Das Einkommen von Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als € 57.299 verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über € 97.691.

Abbildung 16: Quartileinkommen der pensionierten Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2015



25 % der 1.170 pensionierten Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte beziehen ein Pensionseinkommen, das unter € 74.987 liegt, bei 25 % übersteigt die Pension € 93.575. Das Pensionsantrittsalter liegt bei 64,1 Jahren (2014: 63,0 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 zu Exekutivbeamtinnen und 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 und Praktikanten 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 einer anderen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber. 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 und Maturanten offen. Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten 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 und Verwaltungspraktikanten ist die budgetäre Bedeckung, darüber hinaus gibt es keine Einschränkungen. Zum 31.12.2015 arbeiteten beim Bund 768 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten mit einem Frauenanteil von 68 %. 287 der Praktikantinnen und Praktikanten 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 und Absolventen 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 die Rechtspraktikantin oder der Rechtspraktikant

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

Absolventinnen und Absolventen 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 von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber nicht vorausgesetzt wird.

Im Rahmen des Rechtspraktikums erfolgt auch die Bewerbung für den richterlichen Vorbereitungsdienst. Für Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter ist die Absolvierung eigens eingerichteter Kurse vorgesehen. Ende 2015 befanden sich 753 Personen im Rechtspraktikum, davon 443 Frauen und 310 Männer. Der Frauenanteil der Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten beträgt damit 59,8 %.

4.3 Unterrichtspraktikum und Induktionsphase

Anwärterinnen und Anwärter auf den Lehrberuf in allgemein bildenden Unterrichtsgegenständen an mittleren und höheren Schulen sind verpflichtet ein Unterrichtspraktikum zu absolvieren, wenn sie sich für das Altrecht (Vertragsbedienstete im Lehramt) entscheiden. Das Unterrichtspraktikum soll Absolventinnen und Absolventen 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 oder Lehrer umfassend kennenzulernen, hat die Unterrichtspraktikantin oder der Unterrichtspraktikant auch die Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung der Schülerinnen und Schüler eigenständig durchzuführen, hat dabei aber eine Betreuungslehrerin oder einen Betreuungslehrer zur Seite.

Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten erhalten einen monatlichen Ausbildungsbeitrag in Höhe von 1.154,39 €. Ende 2015 waren 895 Unterrichtspraktikantinnen (Frauenanteil 71,1 %) und 363 Unterrichtspraktikanten beim Bund beschäftigt.

Mit 1. September 2015 ist das neue Dienstrecht für den Pädagogischen Dienst in Kraft getreten. 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 und Lehramtsabsolventen fortan ein Dienstverhältnis an, erlaubt also einen unmittelbaren Berufseinstieg. Die in ein Dienstverhältnis aufgenommenen Absolventinnen und Absolventen 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 2015) 3.844 Lehrlinge beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen ausgebildet werden. Die Zahl der Lehrlinge beim Bund betrug im Dezember 2015 1.467 – in den ausgegliederten Einrichtungen waren es 2.377.

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 und Verwaltungsassistent 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 Tischler oder Kleidermacherin und Kleidermacher, aber auch ausgefallene wie Molkereifachmann/frau und Weinbau-/Kellerwirtschaft angeboten. Insgesamt werden beim Bund Jugendliche in 54 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.

4.5 Militärpersonen während der Truppenoffiziersausbildung oder der Unteroffiziersausbildung

Mit 01.06.2016[7] absolvieren 782 Bedienstete die Truppenoffiziersausbildung oder die Unteroffiziersausbildung. Es handelt sich hierbei um Personen, die an der Heeresunteroffiziersakademie zu Unteroffizieren (38) bzw. an der Theresianischen Militärakademie zu Offizieren (744) des Militärischen Dienstes ausgebildet werden.

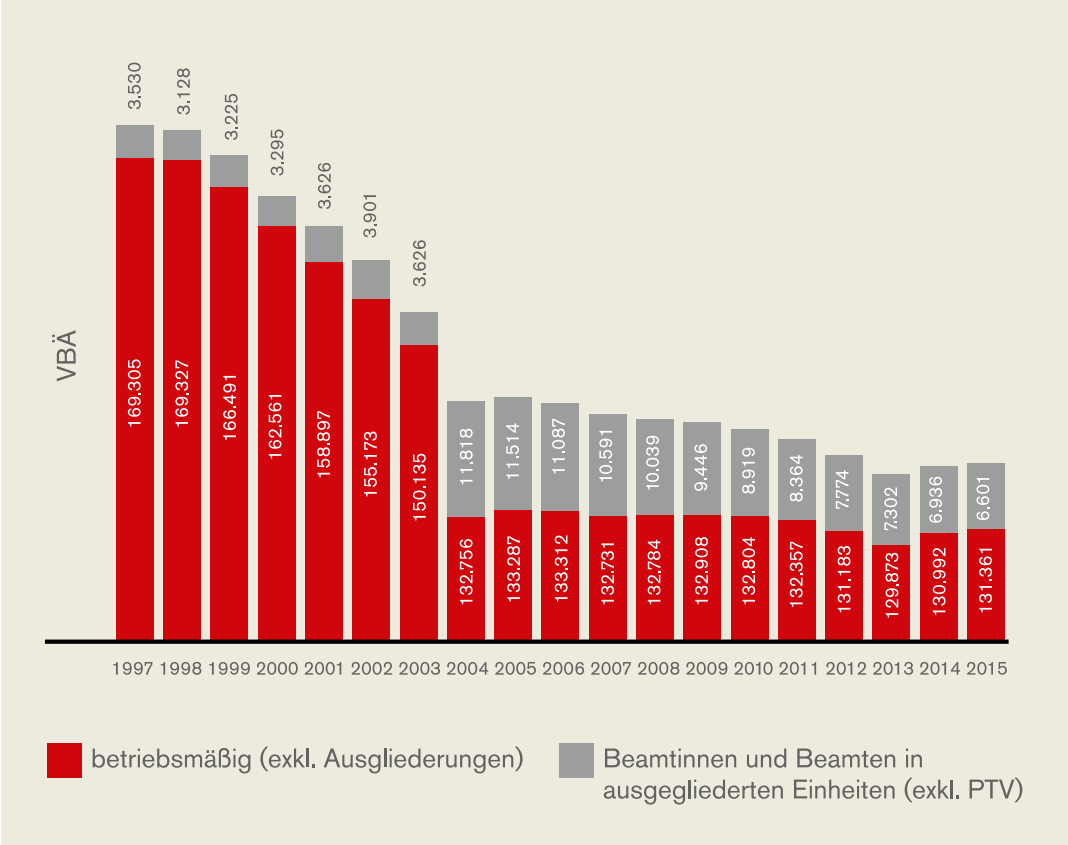
7 Aufgrund einer gesetzlichen Neuregelung im Zuge der Bundesbesoldungsreform wurde nicht der Stichtag 31.12.2015 herangezogen.

5 Bundespersonal

5.1 Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand des Bundes konnte in den letzten Jahren deutlich reduziert werden. Auch zukünftig soll am Prinzip einer schlanken Verwaltung festgehalten werden.

Abbildung 17: Personalstände 1997 bis 2015



Der Anstieg von 2013 auf 2014 ist auf die Übernahme von Beamtinnen und Beamten 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. Auch im Jahr 2015 gab es Zuwächse im Verwaltungsdienst, dem Exekutivdienst und vor alle bei den Lehrpersonen. Die Zugänge im Verwaltungsdienst sind wie im Vorjahr auf die Übernahme von Beamtinnen und Beamten der Österreichischen Post AG und der A1 Telekom AG zurückzuführen.

Tabelle 15: Personalstandsveränderungen 1999 bis 2015

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*	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	
2015	131.361	369	369	
Veränderung 2015 zu 1999		–35.130	–11.252	–23.469
		–21,1 %	–6,8 %	–14,1 %

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

Seit 1997 ist der Personalstand des Bundes gesunken, wobei die Anzahl in den letzten Jahren weitestgehend stabil geblieben ist. Auch zukünftig soll am Prinzip einer schlanken Verwaltung festgehalten werden.

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.

5.1.1 Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen

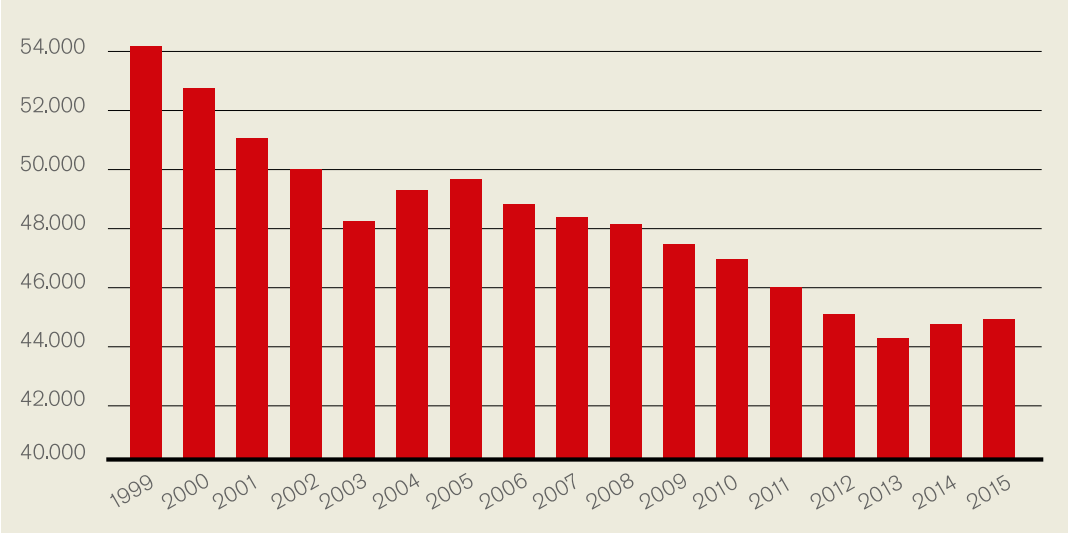
Im Rahmen der Konsolidierungspolitik der letzten Jahre wurden im Personalmanagement verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Die damit im Zusammenhang stehenden Steuerungsmaßnahmen hatten unterschiedliche Wirkungen auf die Personalstände der wesentlichen Berufsgruppen, die im Folgenden näher dargestellt werden.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

5.1.2 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst war von der personellen Einsparung am stärksten betroffen. Seit 1999 wurden 17,2 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr nachbesetzt. Das entspricht einer Personalreduktion von rund 9.300 VBÄ. Damit wurde jeder 6. Arbeitsplatz eingespart.

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

Abbildung 18: Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst



Die Grafik zeigt einen punktuellen Rückgang im Jahr 2003, der auf die Inanspruchnahme eines Frühpensionsmodells mit Pensionsabschlägen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 2015 ist auf die Übernahme von Beamtinnen und Beamten der Österreichischen Post AG und der A1 Telekom AG in den Bundesdienst zurückzuführen.

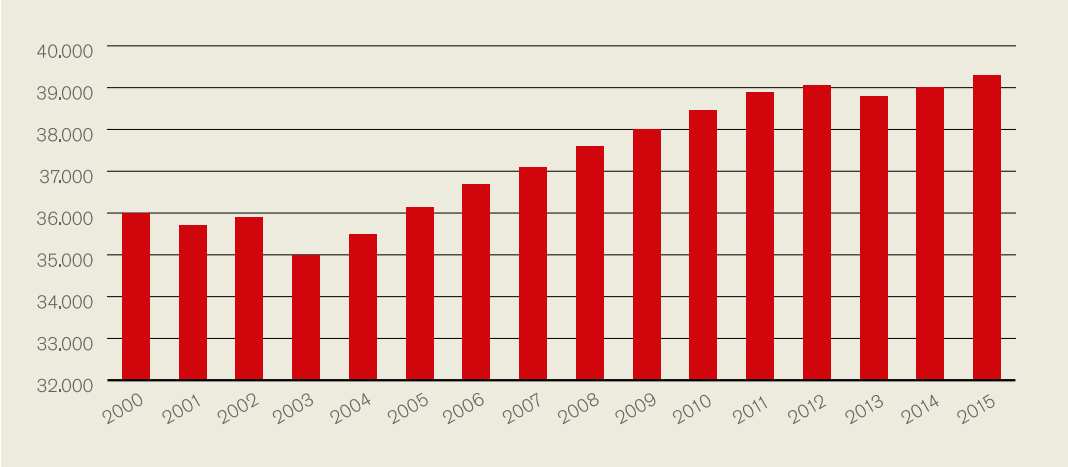
5.1.3 Lehrpersonen

Lehrerinnen und Lehrer 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 und Lehrer im Schulbetrieb ohne Lehrerinnen und Lehrer im ausgegliederten Hochschulbereich dargestellt. Mit dieser Vorgehensweise ist eine vergleichbare Datenbasis sichergestellt.

Im Vergleich zu 1999 ist der Personalstand der Lehrerinnen und Lehrer im Schulbetrieb um 9,4 % bzw. 3.369 VBÄ angewachsen. Die gesenkten 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 und Bundeslehrer in den Klassenzimmern geführt.

Abbildung 19: Entwicklung des Personalstandes der Lehrerinnen und Lehrer im Schulbetrieb



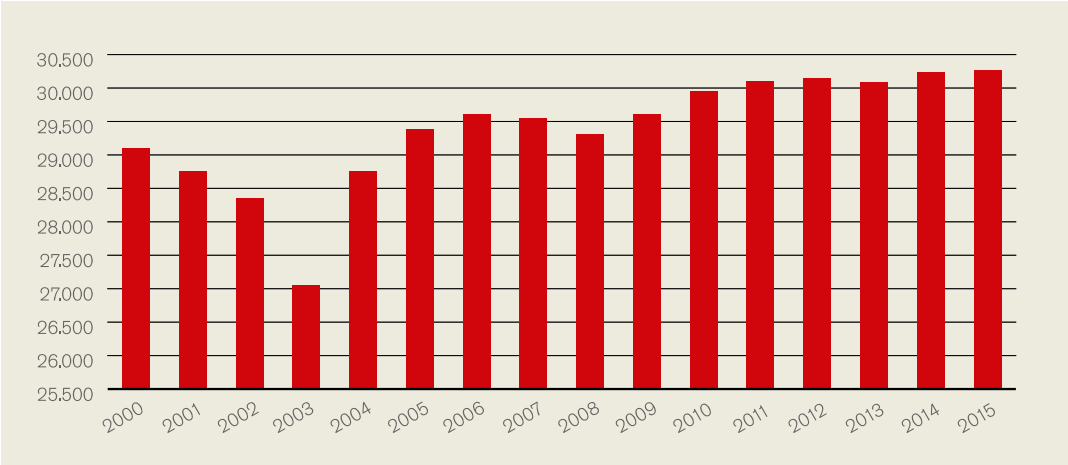
5.1.4 Exekutivdienst

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 und Exekutivmitarbeiter im Bundesministerium für Finanzen. Mit Auflösung der Zollwache in der Finanz kamen 2004 rund 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 1,5 % bzw. 447 VBÄ angewachsen.

Abbildung 20: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst



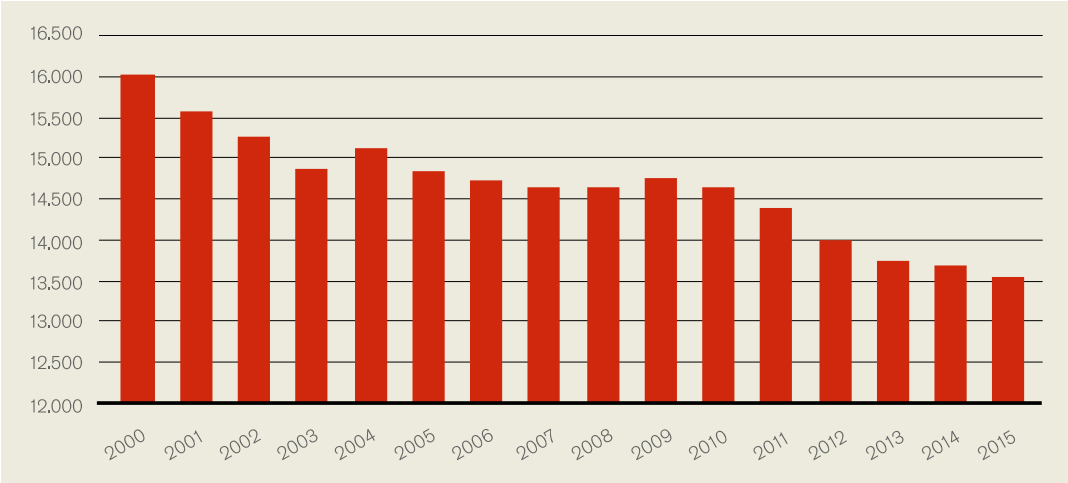
Der punktuelle Rückgang im Jahr 2003 in Höhe von 1.200 ist auf Einsparvorgaben und die Inanspruchnahme des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes zurückzuführen. Mit dem Transfer der Zollwachemitarbeiterinnen und Zollwachemitarbeiter 2004 ist der Personalstand wieder angewachsen. In den Jahren 2009 bis 2013 wurde ein linearer Zuwachs von insgesamt 1.000 Polizistinnen und Polizisten umgesetzt. 2014 kam es zu einer weiteren Aufstockung um 151 Exekutivbediensteten. 2015 wurden zusätzlich 52 Exekutivbediensteten aufgenommen.

5.1.5 Militärischer Dienst

Auch der Militärische Dienst war in den letzten Jahren von personellen Redimensionierungsmaßnahmen betroffen. Seit 1999 wurden die Arbeitsplätze von 17,4 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr nachbesetzt. Damit beträgt die Personalreduktion 2.855 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 21: Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst

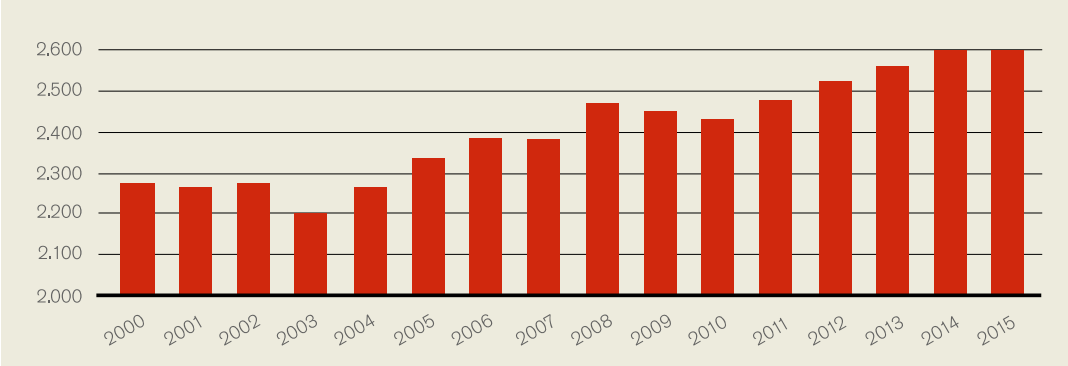


5.1.6 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter

Der bei weitem überwiegende Anteil dieser Berufsgruppe (84,7 %) ist in den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Justizressorts tätig. Der Rest verteilt sich auf den Verwaltungsgerichtshof, das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesfinanzgericht.

Im Vergleich zu 1999 ist diese Berufsgruppe um 26,3 % bzw. 608 VBÄ angewachsen. Gründe für den Anstieg waren unter anderem die Neugründung des Asylgerichtshofes im Jahr 2008 mit rund 70 Richterinnen und Richter 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.

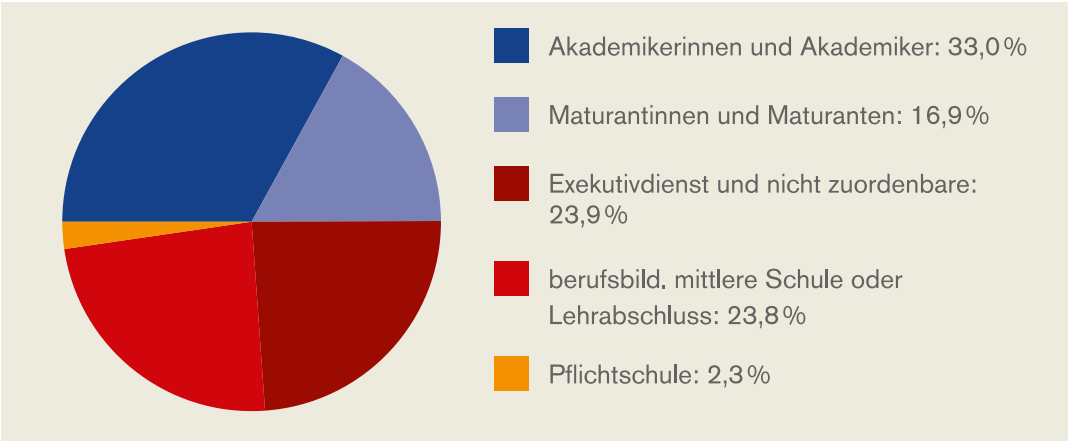
Abbildung 22: Entwicklung des Personalstandes der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter



5.2 Qualifikationsstruktur

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

Abbildung 23: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)



Die Darstellung in Abbildung 23 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 und Exekutivbeamte 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 und Mitarbeiter 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 33,0 % ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen: Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie ein Großteil der Lehrerinnen und Lehrer sind Akademikerinnen und Akademiker. Besonders die Berufsgruppe der Lehrerinnen und Lehrer 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 und Experten für die jeweiligen Verwaltungsmaterien, als auch Juristinnen und Juristen, da die Betreuung von Gesetzesmaterien (Legistik) eine zentrale Aufgabe der dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 16: 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 %
2015	33,0 %	14,4 %

Quelle: Privater Sektor – Statistik Austria[8]

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

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 Hochschullehrpersonen nicht mehr erfasst wird. Im privaten Sektor erklärt sich der Zuwachs von 2,4 Prozentpunkten im Jahr 2004 dadurch, dass die Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen seit 2004 zu den Akademikerinnen und Akademiker gezählt werden.

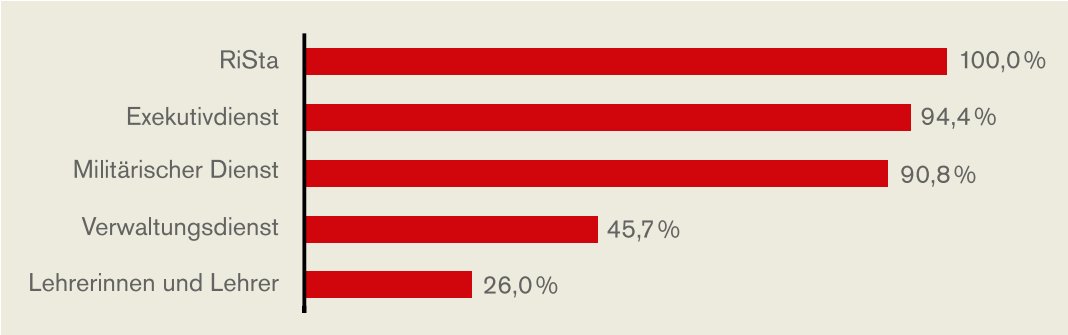
5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses

5.3.1 Bundespersonal 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 und Beamten ist jedoch seit Jahren rückläufig. Es beruht auf einem hoheitlichen Akt (Ernennung) und endet erst mit dem Ableben der Beamtin oder des Beamten (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 und Mitarbeiter mit Beamtenstatus stetig ab. Die Maßnahmen zum Abbau der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten betreffen jene Berufsgruppen, in denen es ein vertragliches Dienstverhältnis als Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Diese Berufsgruppen sind der Verwaltungsdienst, die Lehrerinnen und Lehrer und der Krankenpflegedienst.

Abbildung 24: Beamtenanteil nach Berufsgruppen



Der Pragmatisierungsstopp führt dazu, dass pensionierte Beamtinnen und Beamte in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative, sofern eine Nachbesetzung notwendig ist, durch Vertragsbedienstete ersetzt werden. Daher zeigen die Personalkapazitäten von Beamtinnen und Beamten 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 Beamten und Vertragsbediensteten im Jahr 2004 ist auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen.

Tabelle 17: Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses*

Jahr	Beamtinnen und Beamte	vertragliches Personal	Gesamtpersonal-stand
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
2015	74.768	56.593	131.361

*in VBÄ

Die restriktive Pragmatisierungspolitik findet auch in der Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die unterschiedlichen Altersgruppen ihren Niederschlag: Der Anteil der Beamtinnen und Beamten ist in den jüngeren Jahrgängen deutlich niedriger: Er beträgt bei den über 50-Jährigen rund 72 % 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 56,9 %.

5.3.2 Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre

Erste Maßnahmen, die das Ziel hatten, den Anteil der Beamtinnen und Beamten 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 und Lehrer, Krankenpflegedienst) nicht mehr zulässig sind, sinkt die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten laufend.

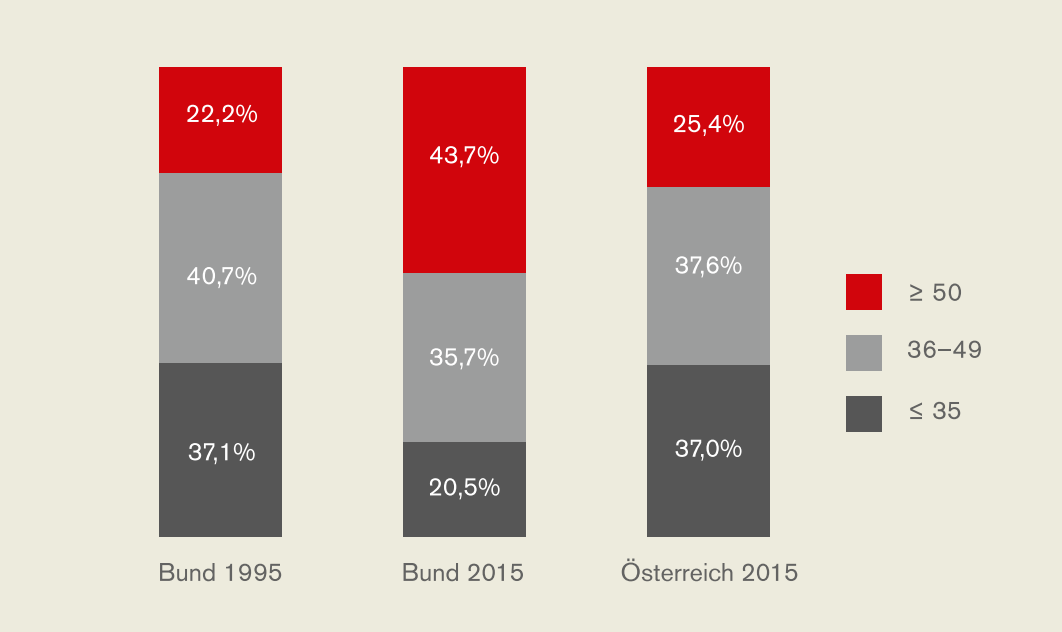
Beim Bund selbst waren Ende 2015 76.561 Beamtinnen und Beamte tätig. Darüber hinaus arbeiten 6.685 in ausgegliederten Einrichtungen (exkl. PTV). Diese Zahlen sind nicht in VBÄ umgerechnet, beziehen sich also auf die Anzahl der Dienstverhältnisse. Der prozentuelle Anteil der 76.561 Beamtinnen und Beamten an der Gesamtzahl der beim Bund tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt 54,5 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um 0,4 Prozentpunkte gesunken.

Die Wirkung der Pragmatisierungspolitik auf die Anzahl der Beamtinnen und Beamten im Jahresvergleich ist evident: Waren 1997 beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen (exkl. Nachfolgegesellschaften der Post) noch 119.178 Beamtinnen und Beamte tätig, sind es heute nur noch 83.246.

5.4 Altersstruktur im Bundesdienst

Das Durchschnittsalter im Bundesdienst liegt aktuell bei 46,0 Jahren. Im Vergleich mit der Privatwirtschaft ist diese Kennzahl sehr hoch – das Durchschnittsalter in der Privatwirtschaft liegt mit 38,1 Jahren deutlich unter jenem des Bundesdiensts.

Abbildung 25: Altersstruktur Bund 1995 und 2015 vs. Österreich 2015



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 und Mitarbeiter im Bundesdienst mit rund 44 % deutlich höher als bei allen unselbständig Erwerbstätigen (rund 25 %).

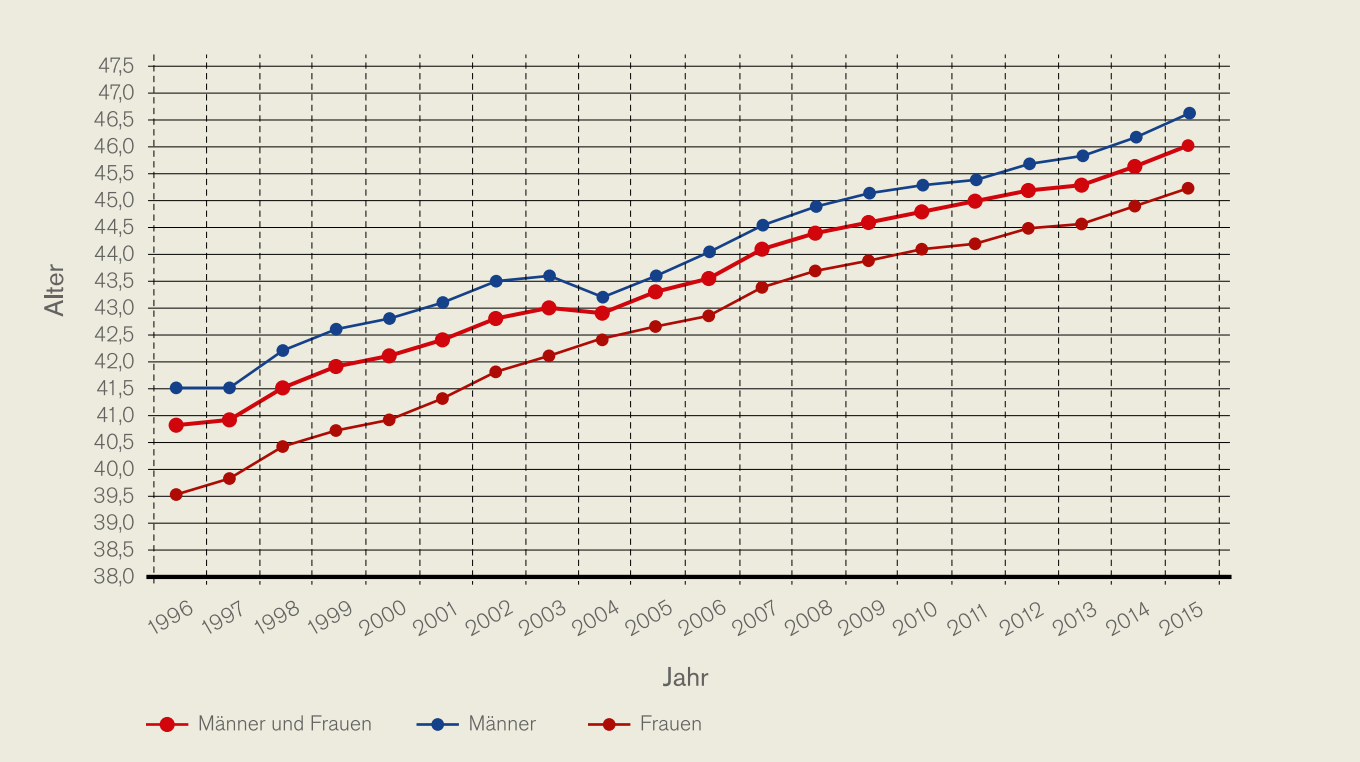
Die Altersverteilung 1995 zeigt eine annähernd idente Verteilung wie die aktuelle der unselbständig Erwerbstätigen. Anhand des Vergleichs Bund 1995 vs. Bund 2015 kann man die Verschiebung der Altersstruktur sehr gut erkennen.

Bis 2028 werden rund 48 % 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

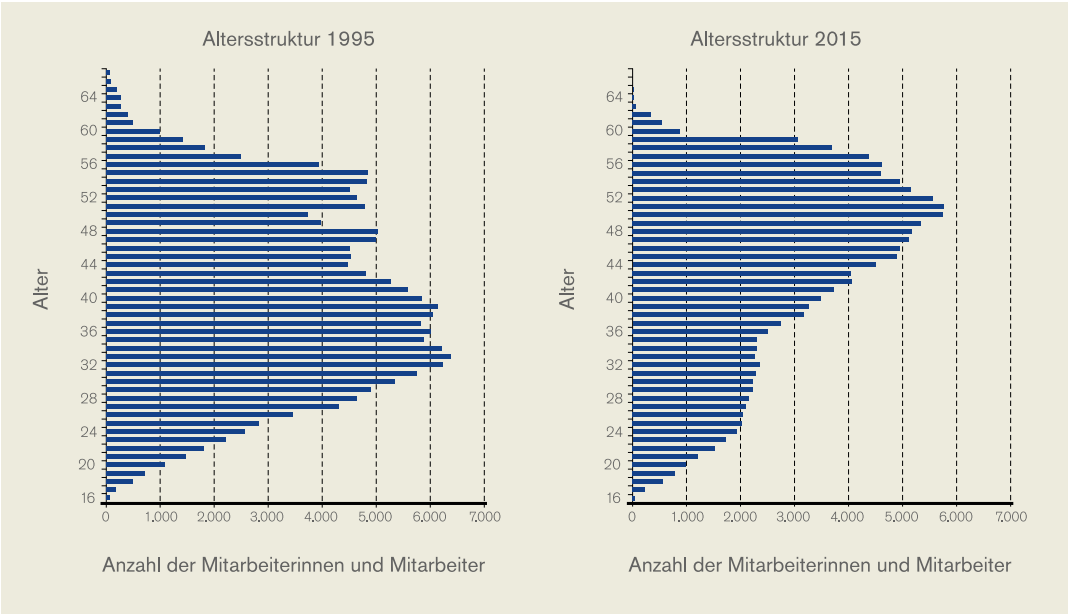
Im Zeitraum von 1995 bis 2015 ist das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten von 40,5 Jahre auf 46,0 Jahre gestiegen. Bis auf ein vorübergehendes Sinken im Jahr 2004, das auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen war, erfolgte diese Entwicklung kontinuierlich. Der Anteil der 45-plus-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist parallel dazu von 35 % auf 60 % gewachsen. Sowohl bei den weiblichen als auch männlichen Bediensteten ist das Durchschnittsalter gestiegen.

Abbildung 26: 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 27: Altersstruktur 1995 und 2015



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 und Berufseinsteiger im Bundesdienst heute tendenziell älter sind als früher.

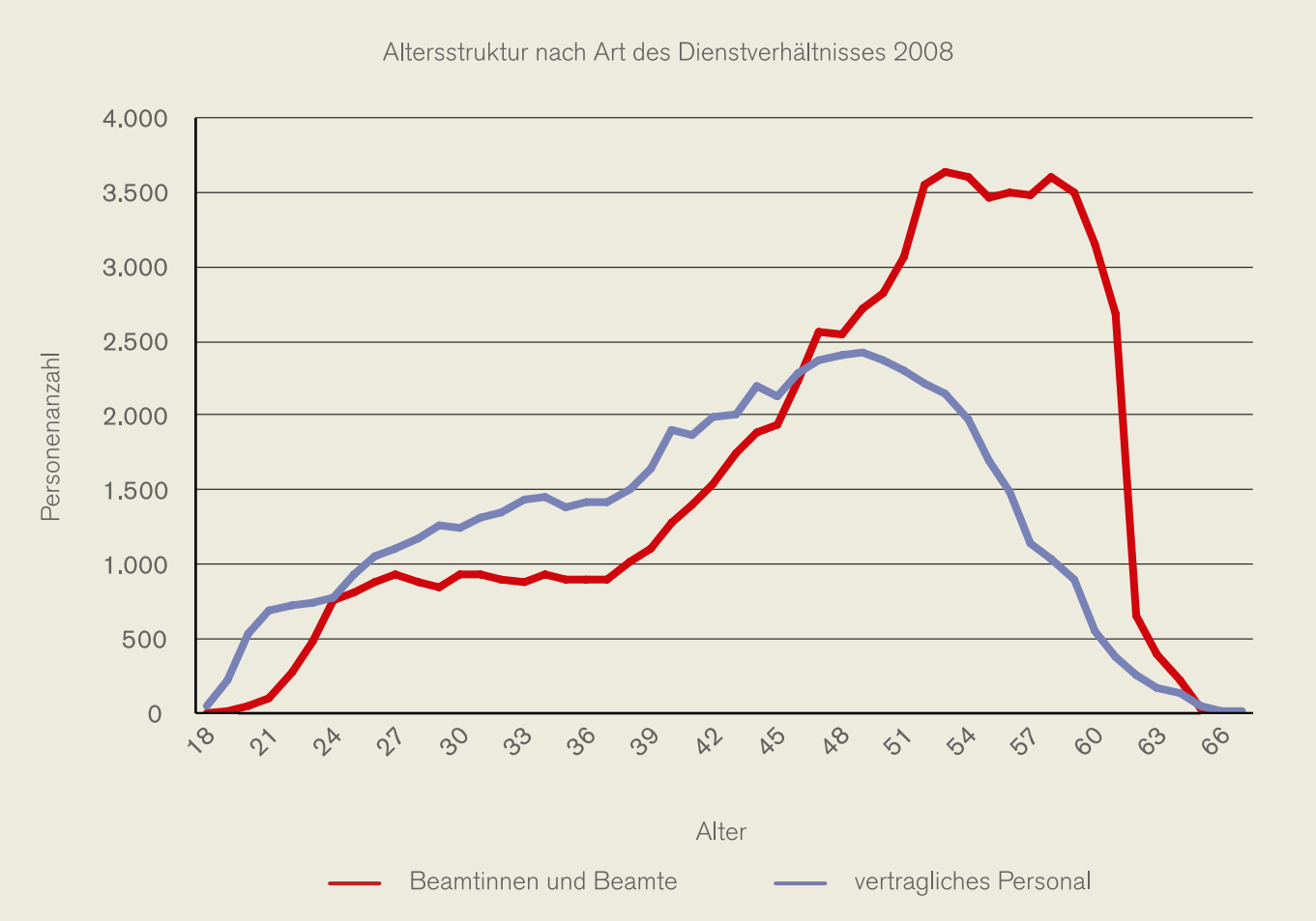
Die sich ändernde Altersstruktur der Bundesbediensteten wird in den nächsten Jahren zu einer großen Herausforderung für das Personalmanagement werden. In diesem Zusammenhang sind vor allem von Seiten der Personalentwicklung verschiedenste Fragen zu bearbeiten: Wie kann die Leistungsfähigkeit und Motivation erhalten werden? Welche Schulungsmaßnahmen sind notwendig, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 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 und Mitarbeitern 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 Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten, des Militärischen Dienstes sowie der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte kann als ausgeglichen beschrieben werden. Wesentlich höhere Pensionierungen sind vor allem bei den Lehrerinnen und Lehrern 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 und Mitarbeitern 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 Beamten 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 und Beamten mehr ernannt werden. Die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 45. Lebensjahr aufwärts sind Beamtinnen und Beamte, während jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehrheitlich Vertragsbedienstete sind.

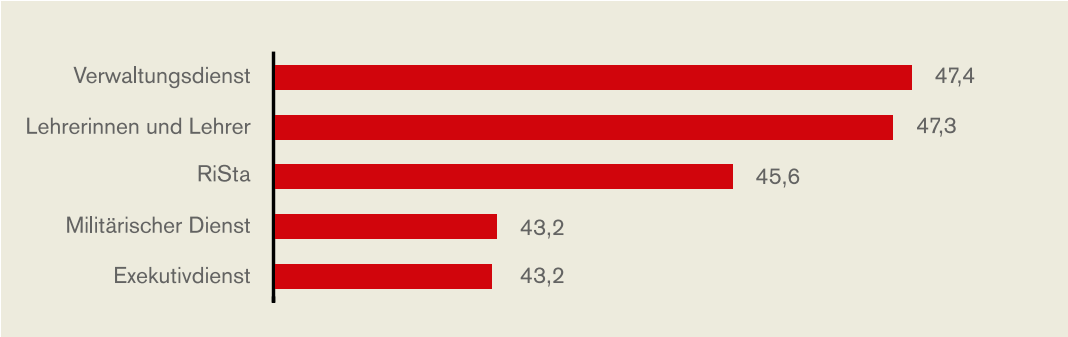
Abbildung 28: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2015



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 und Lehrern im Bildungsressort sowie in großen Teilen der Verwaltung (insbesondere im Gesundheits-, Verkehrs-, Wirtschaftsressort sowie in der Schulverwaltung) zu erwarten. Die Altersstruktur der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, des Militärischen Dienstes sowie von Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten, ist nachhaltig zusammengesetzt.

Abbildung 29: Altersstruktur nach Berufsgruppen



Nähere Informationen können in der Publikation »Handlungsfeld Demografie im Personalmanagement« nachgelesen werden. Diese finden Sie auf unserer Homepage www.oeffentlicher-dienst.gv.at im Bereich »Publikationen«.

5.4.4 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen

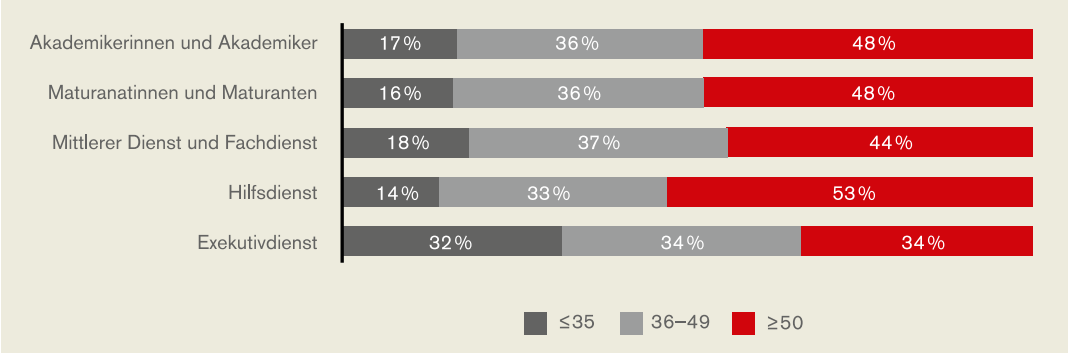
Im Wesentlichen stehen für eine tiefergehende Analyse zwei Personengruppen im Mittelpunkt:

- ≤ 35: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 und Mitarbeiter, 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 und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker 33 % und Maturantinnen und Maturanten 16,9 %) 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 Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie einem Großteil der Lehrerinnen und Lehrer. Rund ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Mittleren Dienst und Fachdienst tätig und nur 2 % der Belegschaft arbeiten im Hilfsdienst.

Abbildung 30: Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2015



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

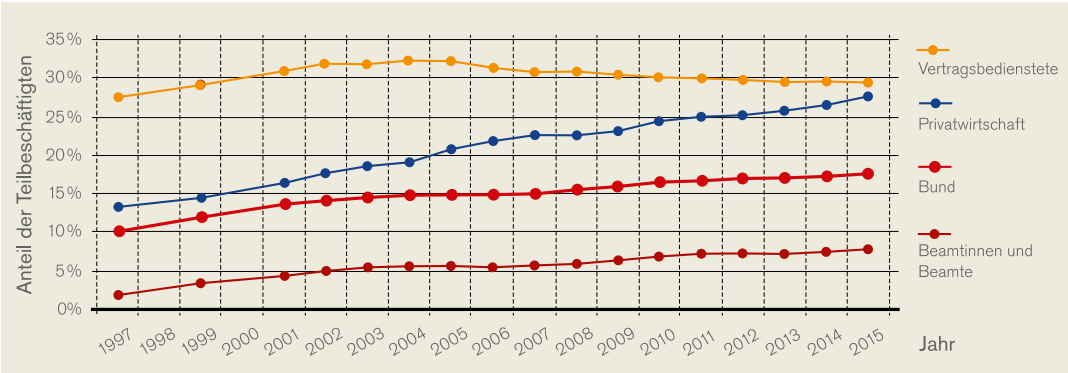
Aufgrund der beachtlichen Vorlaufzeiten zur Erlangung des universitären Wissens bzw. des sehr spezifischen Fachwissens in der Grundausbildung sind in diesen Bereichen erhöhte Anstrengungen sowie eine vorausschauende Planung erforderlich.

5.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

28,2 % der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2015). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,6 % 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 und Mitarbeiter wieder kontinuierlich an und erreicht im Jahr 2015 den bisherigen Höchstwert. Vertragsbedienstete sind deutlich häufiger als Beamtinnen und Beamte teilbeschäftigt. Ihre Teilzeitquote beträgt derzeit 29,4 %.

Abbildung 31: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis



Mit Vertragsbediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden. Bei Beamtinnen und Beamten 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 und Beamte 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 und Lehrern vorbehalten. Seit Juli 2007 steht diese Form der Teilbeschäftigung allen Bundesbediensteten mit Ausnahme der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte offen. Aktuell nutzen 807 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 legistischer 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 2015 67,1 % der Frauen im Erwerbsleben. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist im gleichen Zeitraum relativ konstant geblieben und betrug 2015 75,1 %. 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 2015 lag er bei 41,7 %. Bei den Vertragsbediensteten erreichte der Anteil 59,8 %, bei Beamtinnen und Beamten 26,5 %. 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 Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen und Akademiker 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 2,4 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auf Berufsgruppenebene ist der Frauenanteil im Krankenpflegedienst kleiner als 1995.

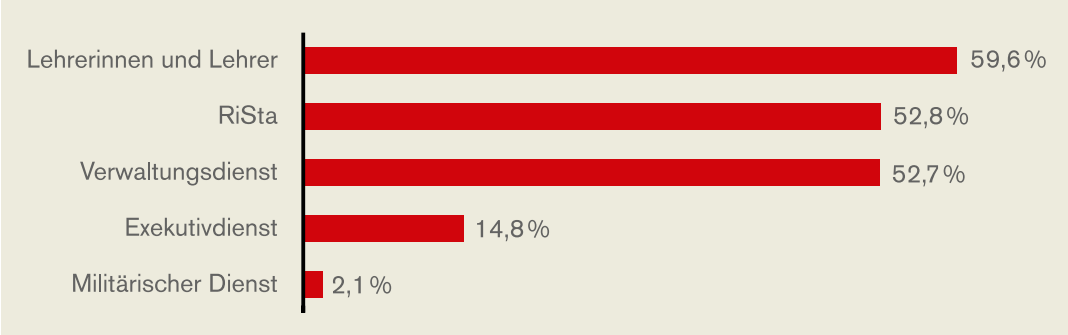
Tabelle 18: Frauenanteile im Bundesdienst in %

Mitarbeitergruppen	1995	2015	Differenz in Prozentpunkten 1995 auf 2015
Beamtinnen und Beamte	22,0	26,5	4,5
vertragliches Personal	62,2	59,8	–2,4
Verwaltungsdienst	47,7	52,7	5,0
Exekutivdienst	3,9	14,8	10,9
Militärischer Dienst	0,0	2,1	2,1
Richterinnen und Richter / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	29,5	52,8	23,3
Krankenpflegedienst	87,1	67,6	–19,5
Lehrerinnen und Lehrer	49,8	59,5	9,7
Akademikerinnen und Akademiker	38,1	56,1	18,0
Maturantinnen und Maturanten	40,0	44,2	4,2
berufsbild. mittlere Schule od. Lehrabschluss*	22,1	42,3	20,2
Pflichtschule	63,1	68,6	5,5
Bund gesamt	**35,9**	**41,7**	**5,8**

*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 32: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen



5.6.2 Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker und Maturantinnen und Maturanten) beträgt im Bundesdienst 49,4 % und ist somit verglichen mit der Privatwirtschaft (31,7 %) sehr hoch.

Tabelle 19: Akademiker- und Maturantenanteil

	Bund			Privater Sektor		
Jahr	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 %
2015	49,9 %	40,8 %	64,1 %	34,2 %	31,3 %	37,3 %

Quelle: Privater Sektor: Statistik Austria[9]

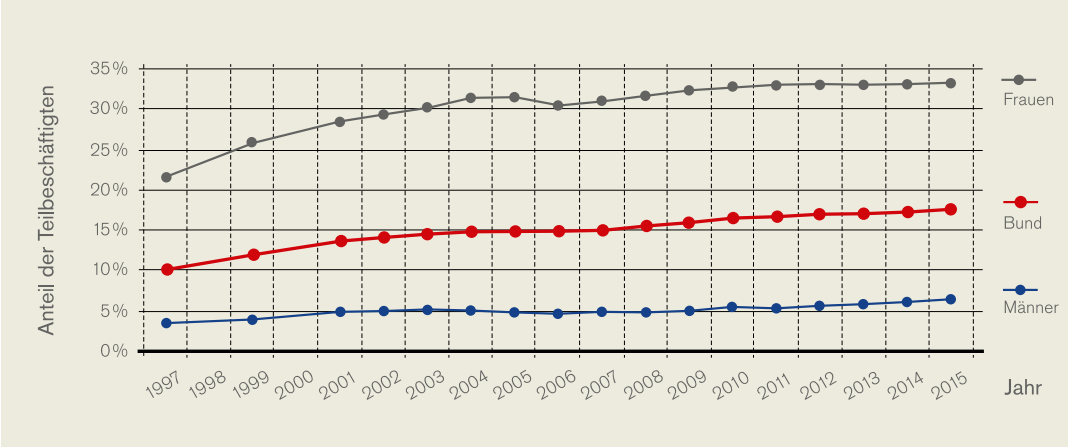
Die Analyse nach Geschlechtern zeigt, dass 64,1 % der Frauen, aber »nur« 40,8 % der Männer Matura oder einen Hochschulabschluss haben. Der Anteil der Männer mit Matura dürfte allerdings in Wahrheit um einige Prozentpunkte höher liegen, weil im Exekutivdienst nicht von der besoldungsrechtlichen Einstufung 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 37,3 % (Frauen) bzw. 31,3 % (Männer) deutlich niedriger als im Bundesdienst.

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

5.7 Teilbeschäftigung nach Geschlecht

Frauen sind mit 33,1 % deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer (6,6 %). Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilbeschäftigung in den Berufsgruppen Krankenpflegedienst, Lehrerinnen und Lehrer und Verwaltungsdienst genutzt, was auch mit dem hohen Frauenanteil in diesen Berufsgruppen zusammenhängt.

Abbildung 33: Teilbeschäftigung nach Geschlecht



5.7.1 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.

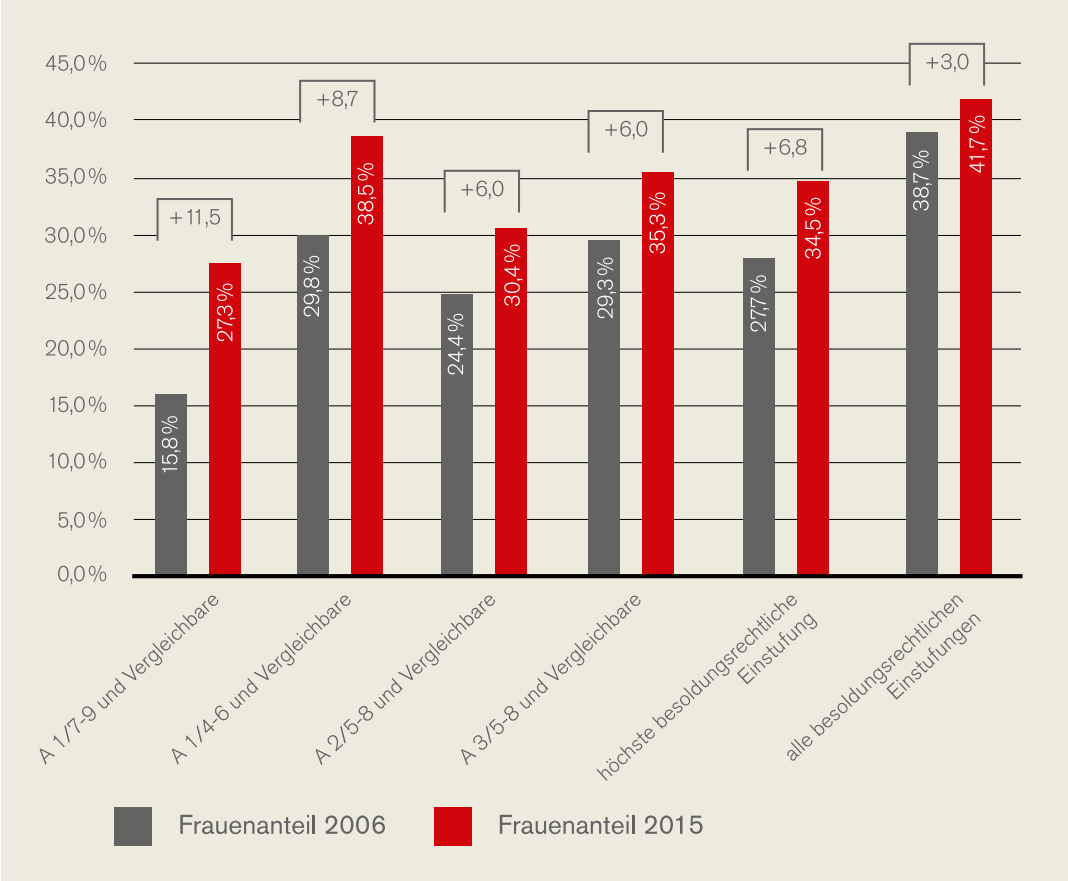
Tabelle 20: Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikations-gruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil				
		2006	2012	2013	2014	2015
Akademikerinnen und Akademiker	A1/7-9 und Vergleichbare (z. B. Sektions-, Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, Leiterinnen und Leiter großer nachgeordneter Dienststellen)	15,8 %	24,0 %	26,3 %	26,4 %	27,3 %
Akademikerinnen und Akademiker	A1/4-6 und Vergleichbare (z. B. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, Stellvertreterinnen und Stellvertreter, Referatsleiterinnen und Referatsleiter, Leiterinnen und Leiter größerer nachgeordneter Dienststellen)	29,8 %	35,1 %	36,8 %	37,8 %	38,5 %

Qualifikations-gruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil				
		2006	2012	2013	2014	2015
Maturantinnen und Maturanten	A2/5-8 und Vergleichbare (Referatsleiterinnen und Referatsleiter, Leiterinnen und Leiter mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen und Referenten in höherer Verwendung)	24,4 %	28,3 %	28,9 %	29,8 %	30,4 %
Fachdienst	A3/5-8 und Vergleichbare (Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in entsprechend anspruchsvoller Verwendung)	29,3 %	33,3 %	35,4 %	35,1 %	35,3 %
alle Qualifikations-gruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	27,7 %	32,0 %	33,7 %	34,1 %	34,5 %

Seit 2006 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen angestiegen. Auch im Vergleich zum Vorjahr sind die Frauenanteile wieder in allen Bereichen gestiegen.

Abbildung 34: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtl. Einstufungen 2006 – 2015



Gemessen am Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (41,7 %) 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 2015 betrug der Frauenanteil bei Spitzenfunktionen (Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter) der Bundesverwaltung 25,0 %. 17 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.

5.7.2 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 bester Eignung der Bewerberinnen und Bewerber Frauen der Vorzug zu geben, wenn Unterrepräsentanz von Frauen im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde gegeben ist.

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 und Bewerber berücksichtigt werden.

5.7.3 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 14,8 %. 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 beiden Elternteilen 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.

5.7.4 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 1.461 Personen, das ist rund jeder siebte Vater, den Frühkarenzurlaub in Anspruch genommen (Stand Dezember 2015).

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 Frühkarenzurlaubs können frei gewählt werden. Der Frühkarenzurlaub ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz zu betrachten. Die Zeit des Frühkarenzurlaubs ist damit für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigen.

Im ASVG besteht die Pflichtversicherung für die Zeit des Frühkarenzurlaubs grundsätzlich weiter. Die auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge werden vom Dienstgeber übernommen. Auch im Anwendungsbereich des B-KUVG tritt keine Unterbrechung der Krankenversicherung während eines Frühkarenzurlaubs ein. Die Beitragslast trägt ebenfalls der Dienstgeber.

Das Familienzeitbonusgesetz sieht für Väter (leibliche Väter, Adoptivväter, Dauerpflegeväter und ihnen gleichgestellte gleichgeschlechtliche Frauen) von ab dem 01.03.2017 geborenen Kindern, die sich in einer Familienzeit befinden, einen Familienzeitbonus in der Höhe von 22,60 Euro täglich vor (der auf ein allfälliges später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet wird). Die Familienzeit ist ein Zeitraum zwischen 28 und 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes, für den der Vater die Erwerbstätigkeit unterbricht, um sich ausschließlich seiner Familie zu widmen. Für Bundesbedienstete bietet sich daher die Möglichkeit, dafür den Babymonat in der Höchstdauer von vier Wochen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes zu nehmen.

5.7.5 Telearbeit

Bei Telearbeit gemäß § 36a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bzw. § 5c Vertragsbedienstetengesetz werden dienstliche Aufgaben an einer nicht zu einer Dienststelle gehörigen Örtlichkeit verrichtet.

Aufgrund des Nationalen Aktionsplans »Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt« wurde im Jahre 2012 eine Evaluation der Telearbeit durch das Bundeskanzleramt durchgeführt. Die Rücklaufquote betrug 60 % der angeschriebenen Dienstbehörden und ergab, dass rund 1.100 Bundesbedienstete Telearbeit zum Zeitpunkt der Umfrage in Anspruch nahmen. Mehr als die Hälfte war im nachgeordneten Bereich tätig, ein Drittel in den Zentralstellen und rund 12 % in ausgegliederten Einrichtungen.

Frauen nutzten 2012 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 und Teleworker) einen Telearbeitsplatz innehaben.

Telearbeit wird fast ausschließlich von der Berufsgruppe Verwaltungsdienst genutzt, da die Aufgabenerfüllung anderer Berufsgruppen, speziell des Exekutivdienstes (Polizistinnen und Polizisten, Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte) sowie Lehrerinnen und Lehrer, naturgemäß am Dienstort erforderlich ist.

5.7.6 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-GlBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GlBG) verankert.

Durch die Novellierung des § 6a B-GlBG im Jahr 2011 wurde das Ziel verfolgt, dass neben den ganzjährig vollbeschäftigten auch die teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 vierten Mal und macht somit einen Zeitreihenvergleich des Gender Pay Gaps im Bundesdienst möglich: Betrug 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. Im Jahr 2015 hat er sich wieder leicht auf 12,8 % erhöht.

Tabelle 21: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich

2012	2013	2014	2015
13,3 %	12,8 %	12,5 %	12,8 %

5.7.6.1 Warum hat sich der bundesweite Gender Pay Gap erhöht?

Der Gender Pay Gap hat sich bundesweit um 0,3 Prozentpunkte vom Jahr 2014 auf 2015 erhöht, obwohl sich die Einkommensunterschiede in allen Berufsgruppen im gleichen Zeitraum verringert haben. Dieses Phänomen ergibt sich aus einer veränderten Verteilung der Personengruppen auf die einzelnen Berufsgruppen von einem Jahr auf das folgende.

Die Analyse der Einkommensdaten hat ergeben, dass der Anstieg des bundesweiten Gender Pay Gaps nicht einer spezifischen Ursache zuzuschreiben ist, sondern sich aufgrund eines Zusammenspiels mehrerer Faktoren ergibt:

Zum einen sind dem Bundesdienst mit seinen vielfältigen Aufgaben und Berufsfeldern darauf abgestimmte unterschiedliche Gehaltsschemata zu Grunde gelegt. Änderungen in der Zusammensetzung des Bundespersonals nach Berufsgruppen wirken sich unweigerlich auf das Medianeinkommen aus. Zusätzlich hat eine Veränderung der Altersstruktur sowie eine Verschiebung in der Aufteilung der Dienstverhältnisse (Beamte vs. Vertragsbedienstete) maßgeblichen Einfluss auf Einkommensdifferenzen.

Die Analyse der Einkommensdaten hat ergeben, dass das Medianeinkommen der männlichen Bediensteten (+3,4 %) im Vergleich zum Medianeinkommen der weiblichen Bediensteten (+3,1 %) – gemessen am Einkommensniveau im Kalenderjahr 2014 – stärker angestiegen ist. Diese stärkere Erhöhung lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass das Pensionsantrittsalter der Männer im Bundesdienst, im Vergleich zu jenem der Frauen von 2014 auf 2015 stärker angestiegen ist, während es bei den Frauen geringfügig gesunken ist. Die männlichen Bundesbediensteten waren somit im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr länger in den höchsten Gehaltsstufen. Diese Auswirkung ist vor allem bei Beamtinnen und Beamten nicht unwesentlich, da ihre Gehaltskurve gegen Ende steil verläuft.

Ein weiterer Grund für die Öffnung des Gender Pay Gaps ist in den geringeren Auszahlungsbeträgen aufgrund von Überstunden für weibliche Bedienstete zu finden. Die Ursachen können einerseits darin liegen, dass die Teilbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. Teilbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgrund von dienstrechtlichen Vorgaben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten eingeschränkter im Hinblick auf die Möglichkeit sich die Überstunden durch Bezahlung abgelten zu lassen.

Als weitere Ursache für die Erhöhung des Gender Pay Gaps ist die Methodik des Einkommensberichtes anzuführen: Nachdem die gesetzlichen Grundlagen eine Einbeziehung der teilbeschäftigten Bediensteten und unterjährig Beschäftigten vorsieht, wurde die Methodik der Hochrechnung für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt. Bei einer höheren Fluktuation mit einer anschließenden Nachbesetzung werden somit die Einkommen von zwei Personen hochgerechnet und ausgewiesen, als ob sie ganzjährig vollzeitbeschäftigt gewesen wären.

Im Falle von Karenzen ergibt das folgendes Bild: Hauptsächlich jüngere Frauen in tendenziell eher niedrigeren Gehaltsstufen treten ihre Elternkarenz an. Durch die befristete Ausschreibung der Ersatzkraftstelle interessieren sich wiederum in der Regel eher jüngere Arbeitnehmerinnen und

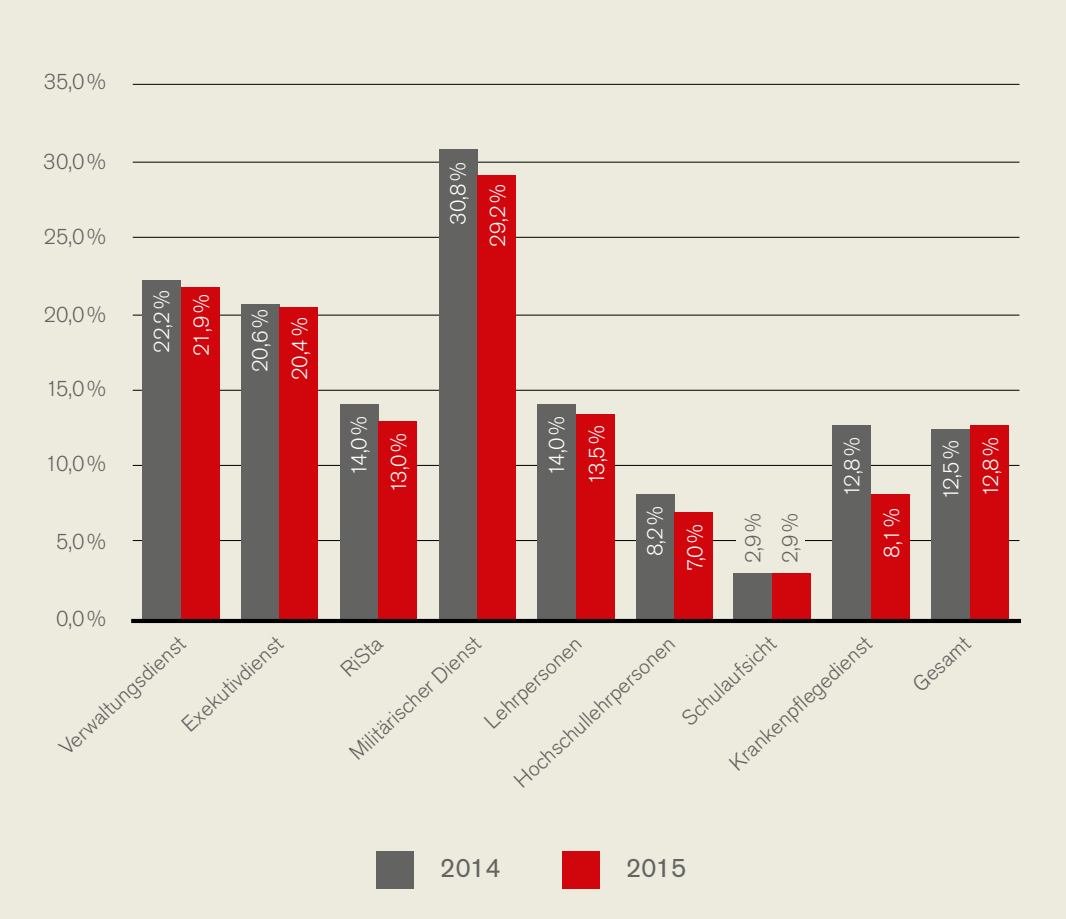
Arbeitnehmer für diese Stelle. Auch bei in etwa geschlechtsparitätischen Nachbesetzungen erhöht sich die Anzahl der weiblichen Bediensteten trotzdem unverhältnismäßig im Vergleich zu den männlichen. Die Folge ist, dass der Median der weiblichen Einkommen dadurch gedrückt wird.

Dadurch, dass im Jahr 2015 – im Vergleich zum Jahr 2014 – mehr Frauen eine Karenz angetreten haben, ist dieses Phänomen als weitere Ursache für eine Verschiebung der Medianeinkommen zwischen Männern und Frauen zu erwähnen. Eine höhere Anzahl von Karenzierungen hat wiederum auch Auswirkungen auf die Überstundenverteilung.

5.7.7 Gender Pay Gap nach Berufsgruppen

Grundsätzlich ist zu sagen, dass sich das bundesweite Gender Pay Gap zwar erhöht hat, sich jedoch der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in den einzelnen Berufsgruppen durchgehend verringert hat.

Abbildung 35: Gender Pay Gap nach Berufsgruppen im Jahresvergleich 2014/2015



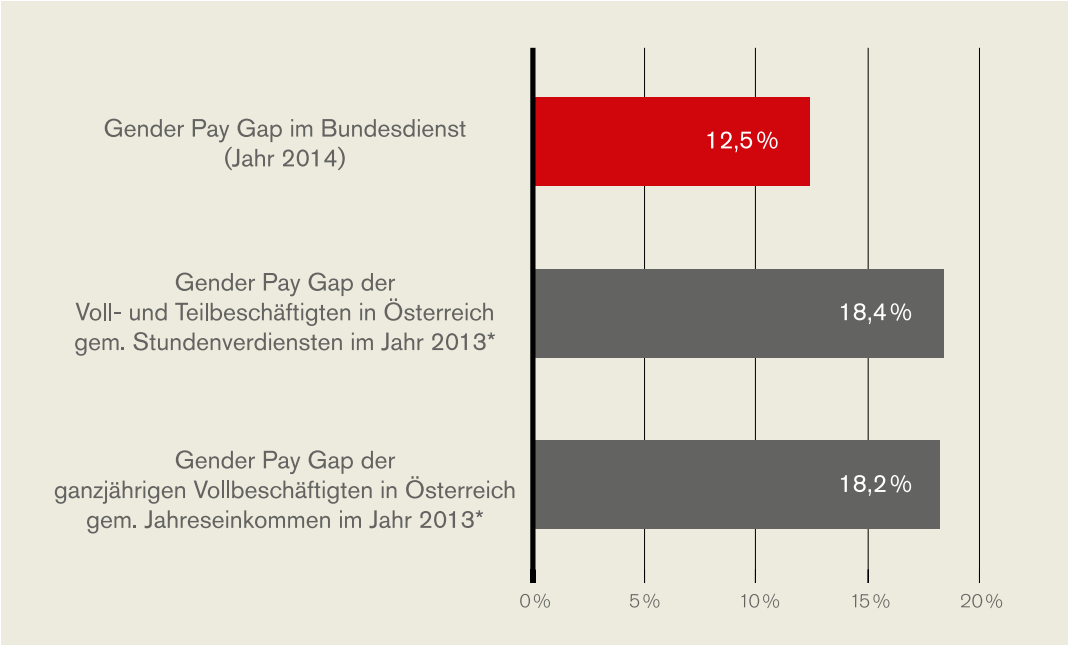
Die Kennzahl des bundesweiten Gender Pay Gaps ist wichtig, um eine schnelle Überblicksinformation über die Einkommensverteilung im Bundesdienst zu erhalten. Diese Kennzahl zielt darauf ab, dass der Bund seine Personalkosten an Frauen und Männer – unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes – gleich verteilt. Geht es jedoch darum zu beantworten, ob für die gleiche Arbeit eine faire Entlohnung ausbezahlt wurde, ist es wichtig die Untergruppen zu analysieren, die sich – je tiefer man die Gruppe zerkleinert – homogenere Rahmenbedingungen vorgeben, die eine ausgeglichene Bezahlung zwischen Männern und Frauen zur Folge haben.

5.7.8 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 12,8 %[10], während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilbeschäftigten in Österreich 18,4 %[11] ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 18,2 %[12] beträgt.

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, wo sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert, dass Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Beamtenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

Abbildung 36: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich



* Quelle: Rechnungshof (Einkommensbericht 2014/1)

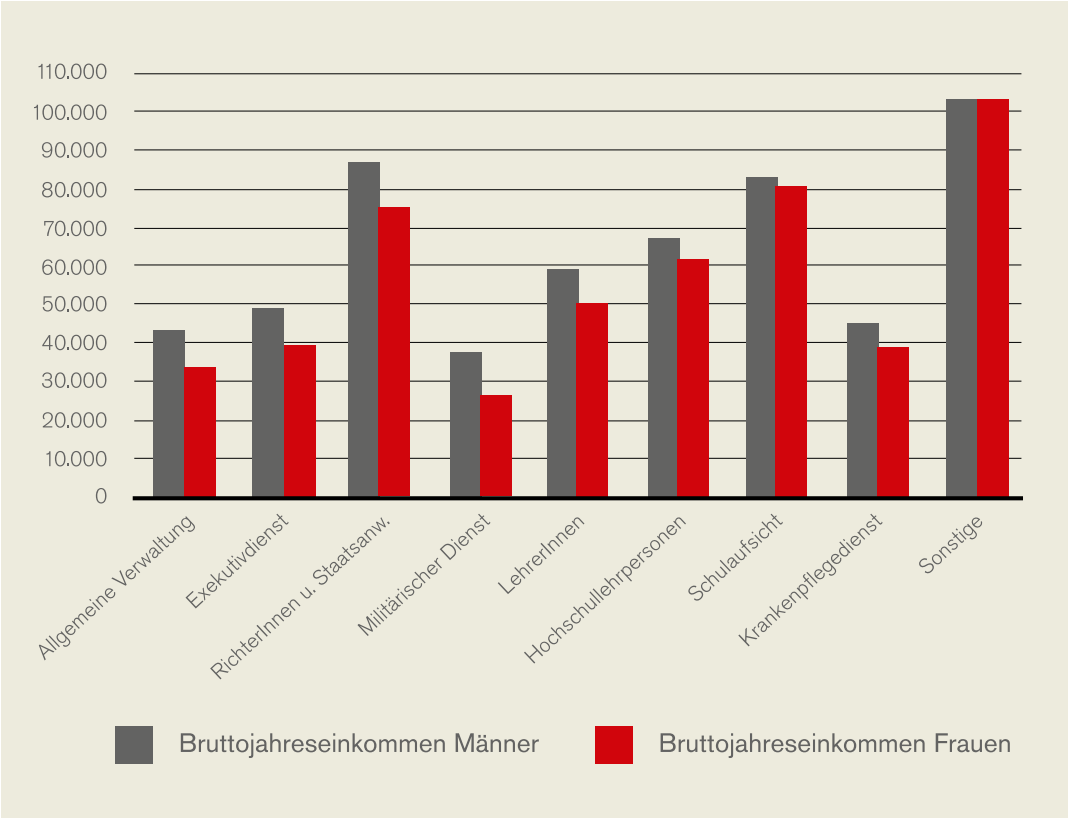
10 Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: Managementinformationssystem)

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

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

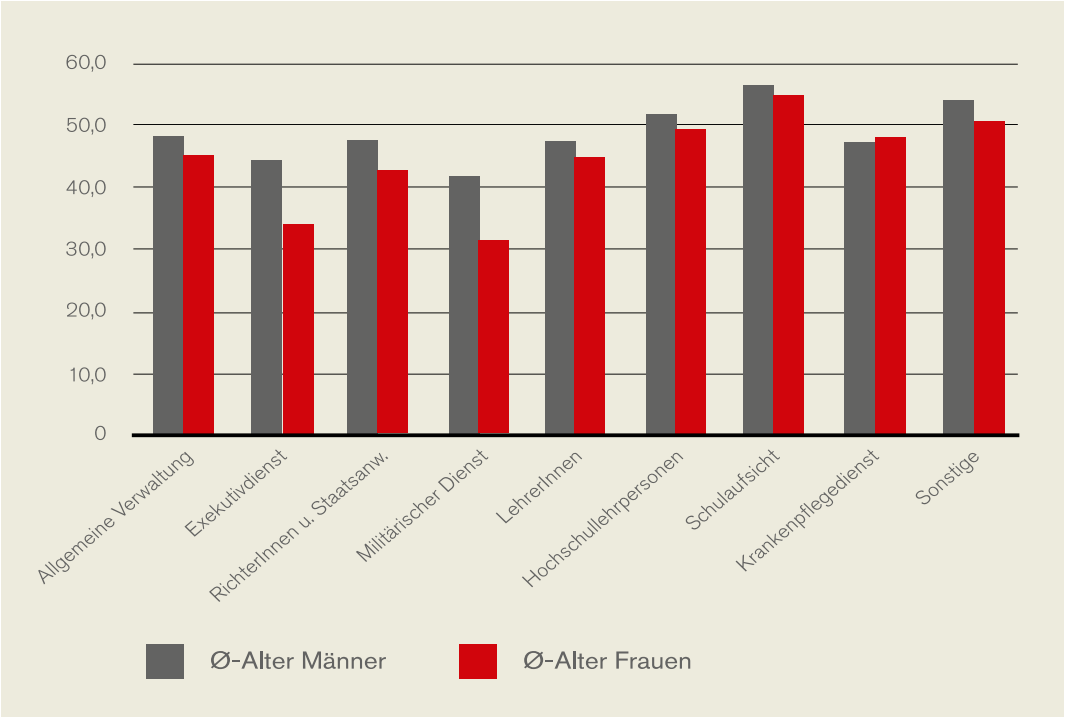
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 12,8 % und differiert nach Berufsgruppe zwischen 2,9 % (Schulaufsicht) und 29,2 % (Militärischer Dienst).

Abbildung 37: 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 38: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



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.

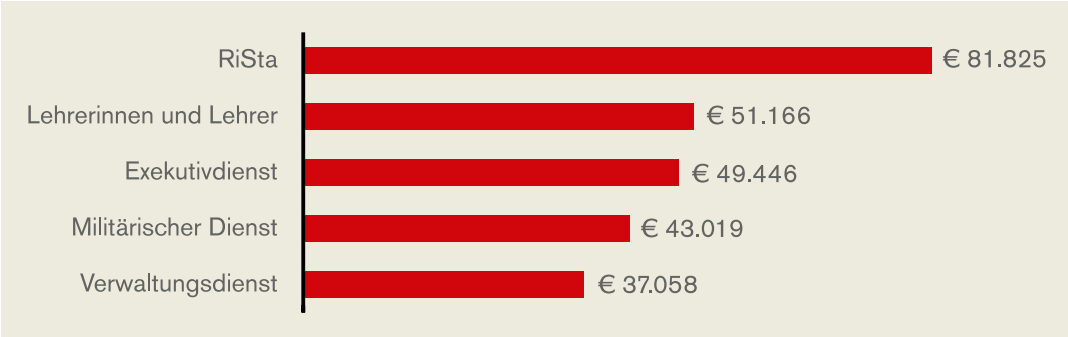
Den gesamten Bericht finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich »Öffentlicher Dienst > Einkommensbericht gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz«.

5.7.9 Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe

Mithilfe des Einkommensberichts können die Einkommen von Frauen und Männern 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 39: Mittleres Einkommen je Berufsgruppe



Die höchsten mittleren Einkommen beziehen – aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen – Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 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.

5.8 Fehlzeiten

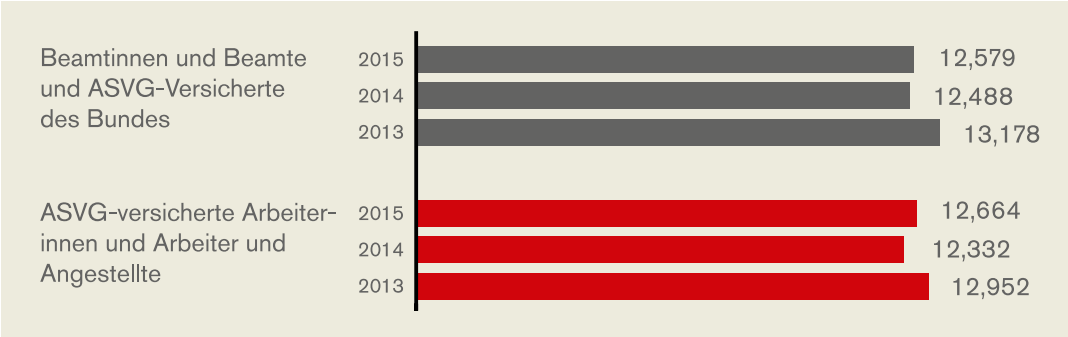
Fehlzeiten, insbesondere Krankenstände, werden als wichtige personalwirtschaftliche Frühindikatoren angesehen. Sie können auf Mängel in der Arbeits- oder Organisationsgestaltung, in der Beschäftigungsstruktur oder auf gesundheitsbelastende Themen hinweisen.

Die jährlich erscheinende Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger informiert über das Fehlzeitenverhalten der Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellten. Diese Statistik umfasst auch Vertragsbedienstete und sonstige vertraglich Beschäftigte des Bundes nicht jedoch Beamtinnen und Beamte.[13]

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 Krankenstands 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.

13 Seit 2010 berücksichtigt die Krankenstandsstatistik keine Präsenzdiener, sowie Bezieherinnen und Bezieher 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.

Abbildung 40: Krankenstandstage je Beschäftigte/n in Kalendertagen



In den letzten Jahren entwickelten sich die Krankenstände im Bundesdienst parallel zur Privatwirtschaft. Nach einer Reduktion der Krankenstandstage im Vorjahr sind die Fehltage aufgrund von Krankheit im Jahr 2015 gestiegen. Im Bundesdienst sind rund 12,6 Krankenstandstage und im ASVG-Bereich rund 12,7 Krankenstandstage zu verzeichnen.

Tabelle 22: Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft

Beschäftigungs-formen	**Jahr**	**Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Krankenstands-**		**Durchschnittl. Dauer eines Falles in Tagen**	**Kranken-stands-quote**
		fälle	**tage**		
Beamtinnen und Beamte	2015	1.070	15.277	14,3	4,2
	2014	947	15.104	16,0	4,1
	2013	1.029	15.899	15,4	4,4
ASVG-Versicherte des Bundes	2015	703	9.763	13,9	2,7
	2014	652	9.671	14,8	2,6
	2013	702	10.095	14,4	2,8
ASVG-versicherte Angestellte	2015	1.169	10.662	9,1	2,9
	2014	1.082	10.230	9,5	2,8
	2013	1.138	10.690	9,4	2,9
ASVG-versicherte Arbeiterinnen und Arbeiter	2015	1.429	15.565	10,9	4,3
	2014	1.365	15.332	11,2	4,2
	2013	1.444	16.143	11,2	4,4

Beschäftigungs-formen	Jahr	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Krankenstands-		Durchschnittl. Dauer eines Falles in Tagen	Kranken-stands-quote
		fälle	tage		
Beamtinnen und Beamte und ASVG-Versicherte des Bundes	2015	1.145	12.579	11,0	3,4
	2014	1.047	12.488	11,9	3,4
	2013	1.116	13.178	11,8	3,6
ASVG-versicherte Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte	2015	1.275	12.664	9,9	3,5
	2014	1.198	12.332	10,3	3,4
	2013	1.265	12.952	10,2	3,5

Daten ohne Kurzkrankenstand (inklusive Kuren)

Die Krankenstandsquote ist jener Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der auf Grund von Krankheit im Durchschnitt abwesend ist und beträgt ohne Kurzkrankenstände jedoch inklusive Kuraufenthalten bundesweit 3,4 % (ASVG-Bereich: 3,5 %).

Abbildung 41: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand

Weniger als ein Viertel der Bundesbediensteten weist 2015 keinen einzigen Krankenstand auf.

Nähere Informationen rund um dieses Thema können in der Studie »Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten 2015 im Bundesdienst« (Daten aus 2014) unter www.oeffentlicherdienst.gv.at nachgelesen werden.

5.9 Pensionistinnen und Pensionisten

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

Im Dezember 2015 betrug die Anzahl der Bundespensionen 96.104. Diese Zahl setzt sich aus 69.479 Eigenpensionen, 25.180 Witwen- und Witwerpensionen, 1.366 Waisenpensionen und 79 sonstigen Pensionen zusammen.

Tabelle 23: Bundespensionen

BundespensionistInnen	2014	2015	Veränd. 2014 zu 2015	
Ruhegenüsse	70.001	69.479	−522	−0,7 %
Witwen-/Witwerpensionen	25.430	25.180	−250	−1,0 %
Waisenpensionen	1.406	1.366	−40	−2,8 %
sonstige Pensionen	87	79	−8	−9,2 %
Gesamt	**96.924**	**96.104**	**−820**	**−0,8 %**

5.10 Neupensionierungen

5.10.1 Arten des Pensionsantritts

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Beamtinnen und Beamte liegt im April 2015 bei 64 Jahren und 4 Monaten und steigt bis September 2017 kontinuierlich auf 65 Jahre an. Die Beamtinnen und Beamten 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:

- Korridorpension: Die Korridorpension 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.
- Langzeitbeamtenregelung: Diese Pensionierung ist für bis einschließlich 1953 geborene Beamtinnen und Beamte 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.

5.10.2 Pensionsantritte und Pensionsantrittsalter

Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte traten 2015 mit durchschnittlich 61,2 Jahren in den Ruhestand, was im Vergleich zum Vorjahr (60,9 Jahre) einen leichten Anstieg darstellt. Das Pensionsantrittsalter im Bundesdienst liegt somit um 1,0 Jahre über jenem der Privatwirtschaft.

Tabelle 24: Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundes-Beamtinnen und Beamten

Pensionierungsgrund	2014		2015	
	Personen	Ø-Pensions-antrittsalter	Personen	Ø-Pensions-antrittsalter
Pensionierung nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters	452	65,2	464	65,5
vorzeitiger Ruhestand	992	61,3	769	61,6
Dienstunfähigkeit	445	55,6	466	56,2
Summe	1.889	60,9	1.699	61,2

Das Antrittsalter aufgrund von Pensionierungen nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters hat sich um 0,3 Jahre erhöht. Das Pensionsantrittsalter von Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,6 Jahre angestiegen. Der vorzeitige Ruhestand wurde mit 61,6 Jahre angetreten (2014: 61,3).

Tabelle 25: Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten

Pensionierungsgrund	2014	2015
Alterspensionen*	62,3	62,4
vorzeitige Alterspension	60,1	60,5
Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen	54,2	54,9
Gesamt	59,5	60,2

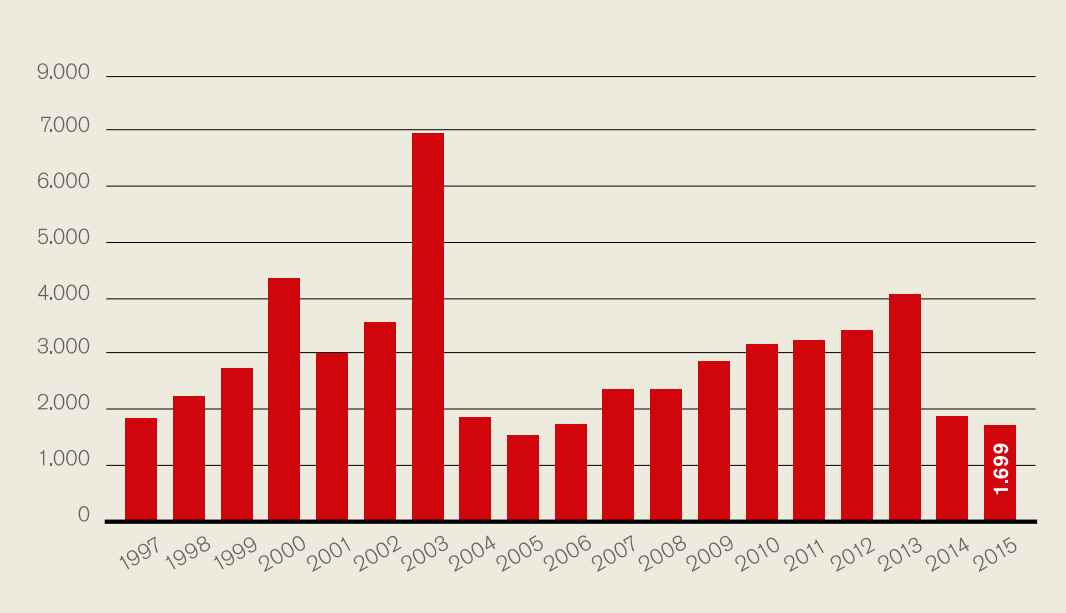
* zum 60. Lebensjahr der Frauen bzw. 65. Lebensjahr der Männer
Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

5.10.3 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 Ruhebestimmungen bei unter 65-jährigen Pensionistinnen und Pensionisten 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.

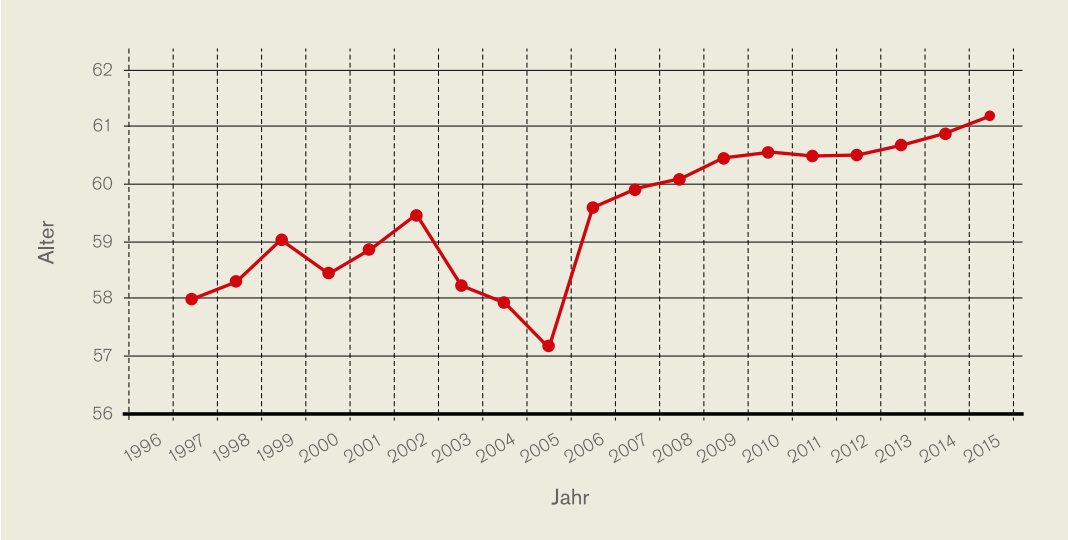
Die Zahl der Pensionszugänge der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten ist im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr rückläufig, was auf die Anhebung des Mindestalters für die Inanspruchnahme der Langzeitbeamtenregelung von 60 (Jahrgänge bis 1953) auf 62 Jahre (Jahrgänge ab 1954) zurückzuführen ist.

Abbildung 42: Anzahl der Neupensionierungen im Jahresverlauf



Diese Änderungen im Pensionsrecht wirken sich direkt auf das Pensionsantrittsverhalten der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten 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 43: Pensionsantrittsalter Beamtinnen und Beamte im Zeitablauf



Aufgrund wichtiger Reformschritte ist das Regelpensionsantrittsalter seit 2003 um 2,9 Jahre angestiegen. Das Pensionsantrittsalter aufgrund Dienstunfähigkeit liegt aktuell bei 56,2 Jahren und ist seit 2003 1,8 Jahre angewachsen. Ebenso kam es bei den vorzeitigen Pensionierungen seit 2003 zu einem Anstieg um 3,7 Jahre. Dies führte dazu, dass das faktische Pensionsantrittsalter des Bundes von 58,3 Jahren im Jahr 2003 auf aktuell 61,2 Jahre angewachsen ist.

Tabelle 26: Pensionierungsgründe im Zeitablauf

Pensionierungsgrund	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Pensionsantritt gesetzliches Pensions-antrittsalter 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	65,5
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	56,2
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	61,6
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	61,2

Aufgrund der Altersstruktur der Bundesbediensteten (Abbildung 26 und Abbildung 27) werden in zehn bis zwanzig Jahren Jahrgänge mit überdurchschnittlich vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Beamtenpensionen 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 und Mitarbeiter 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 und Mitarbeiter 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 Diensthoheit über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ressorts wird von den jeweiligen Bundesministerinnen oder Bundesminister 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 Dienstrechts für Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete und des Pensionsrechts, 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 Mitarbeiter 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 Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Dienstpflichten dargelegten Verhaltensstandards für Bundesbedienstete (z. B. Gebot der rechtmäßigen und unparteiischen Aufgabenerfüllung, Verbot der Geschenkannahme 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 gesetzlich vorgegebenen Gehaltsschemata entlohnt. Diese sind Teil des Gehaltsgesetzes (für Beamtinnen und Beamte) 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 und Experten 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 Pflegeteilzeit und Pflegekarenz eingeführt bzw. angepasst. Zudem wurden Neuerungen im Dienst- und Besoldungsrecht des pädagogischen Diensts beschlossen, das für neu eintretende Lehrerinnen und Lehrer 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 und Landeslehrer 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 (»Babymonat«).

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2015 wurden u. a. der Gehaltsabschluss für die Bediensteten im Öffentlichen Dienst ab 1.1.2016, eine Neuregelung der Verwendungszulage sowie Änderungen der Reisegebührenvorschrift (Auszahlung eines kilometerabhängigen Beförderungskostenzuschusses) umgesetzt.

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 und Hinweisgeber (»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 und Mitarbeiter 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 und Bürger, 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 und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft sowie für Vertragsbedienstete und Beamtinnen und Beamte des Bundes. Alle Beamtinnen und Beamten, 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 und Beamte, die vor 1955 geboren wurden, eine Pension nach dem Pensionsgesetz 1965; Vertragsbedienstete, die vor 1955 geboren wurden, eine ASVG-Pension.

Beamtinnen und Beamte, die in den Jahren 1955 bis 1975 geboren sind, und bereits vor 2005 Beamtinnen und Beamte 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 und Beamten keine Pensionsversicherungsbeiträge an die Sozialversicherung, sondern übernimmt die Ruhestandsversorgung für diese und deren Hinterbliebene selbst. Die Pensionszahlungen an Beamtinnen und Beamte sind somit ein Posten im Bundesbudget. Dieser Pensionsaufwand beträgt laut Bundesvoranschlag 2016 (Untergliederung 23) für den Bundesdienst (mit den Pensionen der Beamtinnen und Beamten der Post/Telekom/Postbus, der ÖBB und den Landeslehrerinnen und Lehrer) im Jahr 2016 rund 9,1 Mrd. Euro, dem Einnahmen aus Beiträgen von 2,2 Mrd. Euro gegenüberstehen.

Beamtinnen und Beamte 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 und Beamte leisten einen vom Zeitpunkt des Pensionsantritts abhängigen Pensionssicherungsbeitrag, der je nach Pensionsantrittsjahr zwischen 1,51 % und 3,30 % beträgt. Der Pensionssicherungsbeitrag entfällt bei Pensionsantritt ab 2020 für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 1. Dezember 1959 geboren sind.

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

Vertragsbedienstete sind – wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft – pensionsversichert. Ein Pensionsversicherungsbeitrag ist sowohl von der Dienstnehmerin oder Dienstnehmer als auch von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber zu leisten. Die Differenz zwischen den Beiträgen und dem tatsächlichen Pensionsaufwand wird durch Steuermittel ausgeglichen. Laut Bundesvoranschlag 2016 beträgt der Bundesbeitrag für die gesetzliche Pensionsversicherung (Untergliederung 22) rund 11 Mrd. Euro.

6.3.3 Pensionsantrittsalter

Beamtinnen und Beamte 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 Abschlägen verbunden.

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

Das faktische Pensionsantrittsalter ist jedoch aufgrund der Frühpensionsmöglichkeiten (Dienstunfähigkeit, Korridorpension, Langzeitbeamtenregelung (= Hacklerregelung), 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 Langzeitbeamtenregelung und der Korridorpension, die Reduzierung des Pensionssicherungsbeitrags bei freiwillig längerem Verbleiben im Aktivstand oder die Ermöglichung der bundesweiten Arbeitsplatzsuche für Beamtinnen und Beamte vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.

6.4 Personalsteuerung

6.4.1 Personalplan und Haushaltsrechtsreform

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 Personalkapazität (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 2015 betrug diese Verringerung 29.897 Planstellen, wobei in dieser Zahl die durch Ausgliederungen verursachten Planstellenreduktionen nicht enthalten sind.

Wie bereits in den letzten Jahren wird am Prinzip einer schlanken Verwaltung festgehalten. Unter Berücksichtigung der konkreten geopolitischen und aktuellen Herausforderungen zu Migration, Integration, Demografie und Terrorismusbekämpfung sind Personalmaßnahmen für den erforderlichen notwendigen Dienstbetrieb vorgesehen. Konkret sind in den kommenden Jahren (2016 bis 2020) von der Bundesregierung folgende Schwerpunktsetzungen geplant: zusätzliche personelle Ressourcen in den Bereichen BKA (Bundesverwaltungsgericht), BMI (BFA, Exekutive, Verwaltung), BMEIA (Integration), BMJ (Justizwache), BMBF (Lehrpersonen) und BMLVS. Dabei wird davon ausgegangen, dass ein Teil dieser zusätzlichen Ressourcen in den Jahren 2018 wieder abgebaut werden kann.

Als Grundlage für die Personalplanung 2018 bis 2021 ist im Frühjahr 2017 eine Evaluierung der Personalmaßnahmen unter Berücksichtigung der aktuellen Herausforderung vorgesehen.

Weitere Schwerpunktsetzungen resultieren aus steigenden Schülerzahlen im Bereich der Bundesschulen (BMBF, BMLFUW).

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 2015 wurden 113 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 (BMASK) 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.

Zu weiteren Erleichterungen für die Einstellung von Menschen mit Behinderung in den Öffentlichen Dienst kam es mit der letzten Dienstrechtsnovelle. Durch die Konkretisierung auf eine »die für die Verwendung erforderliche Handlungsfähigkeit« wurden weitere Barrieren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abgebaut.

6.4.3 Bewertung von Arbeitsplätzen

Seit der Besoldungsreform 1994 wird jede/r Bundesbedienstete der Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Exekutivdienst oder Militärischer Dienst einer Funktionsgruppe (bei Beamtinnen und Beamten) 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 und Arbeitsplatzinhaber gestellt werden und wird mittels eines international anerkannten analytischen Bewertungsverfahrens vorgenommen. Die Bewertung des Arbeitsplatzes ist von wesentlicher Bedeutung für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst, Verwendungsgruppe A 1 (Hochschulabschluss) umfasst das Spektrum die Funktionsgruppen 1 bis 9, wobei 9 die höchste Funktionsgruppe (Leiterin oder Leiter 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 der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter 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.

6.5 Personalcontrolling

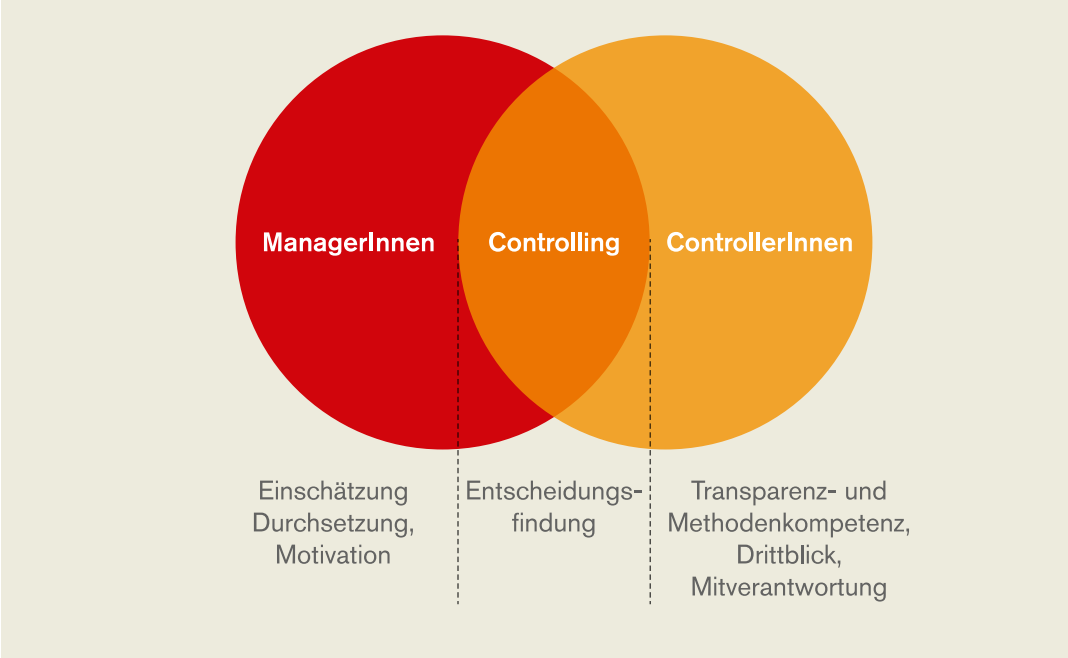
Controlling ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die zielgerichtete und transparente Steuerung. Neue Entwicklungen des Controllings gehen insbesondere in Richtung Zukunftsorientierung, was bedeutet, vom Ziel her zu denken und alle Entscheidungen an ihren Erfolgswirkungen auszurichten. Überdies wird das Rollenverständnis aufgrund des Wandels von Anforderungen neu interpretiert; Controllerinnen und Controller 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 und Controller 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 und Mitarbeiter 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 Risken von Entwicklungen und strategischen Entscheidungen erfolgen.

Abbildung 44: 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

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

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 und Mitarbeiter. 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«.

6.6 Recruiting und Mobilität

6.6.1 Attraktiver Arbeitgeber

Die Attraktivität als Arbeitgeber hat großen Einfluss auf Gewinnung und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Motivation. Sie 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 und Mitarbeiter 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 Jugendmonitor zeigt, dass die österreichischen Jugendlichen sich von einem idealen Job vor allem ein angenehmes Arbeitsklima und nette Kolleginnen und Kollegen 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 oft durch Vorurteile und Pauschalierungen geprägt. Es zeigt sich, dass je umfassender die Kenntnis über Aufgaben und Tätigkeitsfelder einzelner Bereiche des Öffentlichen Dienstes ist, desto differenzierter und besser ist das Bild in der Öffentlichkeit. Stark zur Wissensverbreitung tragen die Webseites des Bundeskanzleramtes – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation bei. Laufend wird das Angebot erweitert und das Interesse steigt, erkennbar durch die Nutzungszahlen. In diesem Sinne wird zielgruppengerecht über die verschiedenen Tätigkeitsfelder informiert. Beispielsweise wurde aktuell eine Kooperation mit Whatchado eingegangen, um die Tätigkeiten von Bundesbediensteten besser vorstellen zu können. Die Videos wie auch Beschreibungen von Berufsbildern sind auf der Webseite Karriere Öffentlicher Dienst abrufbar.

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

Bevor Stellen extern ausgeschrieben werden erfolgt eine bundesinterne Ausschreibung und über eine Karrieredatenbank ein »Sourcing«. Viele Bundesbedienstete nehmen das Angebot gerne wahr, nach einigen Jahren ihren Arbeitsbereich zu wechseln. Das Mobilitätsmanagement unterstützt sowohl die Bundesdienststellen als auch die Bediensteten beim Wechsel.

Diversität ist in der Bundesverwaltung ein wichtiges Anliegen. Der öffentliche Dienst soll ein Spiegel der Gesellschaft sein und sie möglichst in all ihren Facetten repräsentieren. Mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen werden beispielsweise im Recruiting unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen aktiv angesprochen und zur Bewerbung eingeladen.

Im Sinne eines professionellen Personalmanagements wird es auch weiterhin erforderlich sein, dass die Stärken des Arbeitgebers Bund sowohl an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an die Öffentlichkeit und potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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
- Vielfältige Tätigkeitsbereiche, die einen Wechsel innerhalb des Bundesdienstes ermöglichen, und so eine interessante Berufslaufbahn versprechen.

6.6.2 Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at

Die Jobbörse der Republik Österreich wurde von Beginn an als Shared Service aufgebaut und unterstützt die Ressorts umfassend im Recrutingprozess. 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 und Bewerber eingegebenen Daten können wiederholt verwendet werden – das vereinfacht den Bewerbungsprozess. Auch die Nachreichung von Dokumenten ist durch die Bewerberinnen und Bewerber selbst jederzeit möglich. Durch den angeleiteten elektronischen Bewerbungsprozess erhöht sich die Qualität der Bewerbungen. Weiters profitieren die aufnehmenden Stellen von einheitlicheren Bewerbungen, deren Bearbeitung schneller erfolgen kann.

Im Jahr 2015 gingen bundesweit über 12.000 Bewerbungen online ein. Das stellt im Vergleich zum Vorjahr bei nahezu gleicher Anzahl von Stellenausschreibungen mehr als eine Verdoppelung der Onlinebewerbungen dar. Dies ist auf die steigende Akzeptanz seitens der Bewerberinnen und Bewerber als auch auf die größer werdende Zahl von Bundesdienststellen, die die Onlinebewerbung nutzen, zurückzuführen. Fast die Hälfte aller Bundesministerien bietet Onlinebewerbung über die Jobbörse an.

Die aktuell im HR-Management als »Sourcing« bezeichnete Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird im Bundesdienst seit vielen Jahren erfolgreich mit den Tools der Jobbörse durchgeführt.

Als neue Herausforderung wird Mobile Recruiting gesehen: Immer mehr Personen wollen sich online mittels ihres Mobiltelefons über Stellenausschreibungen informieren. Die Bewerbung selber wird aber weiterhin bevorzugt über einen PC (zu Hause) erstellt und abgeschickt. Diesen Trend aufgreifend wird die Stellensuche der Webseite Karriere Öffentlicher Dienst derzeit überarbeitet und soll mittels Responsive Design auf das jeweils genutzte Endgerät optimiert die Stellenausschreibungen darstellen.

6.6.3 Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl

Zu einem modernen Recruiting gehören auch zeitgemäße Verfahren im Bereich der Personalauswahl. Sowohl personalaufnehmenden Stellen des Bundes als auch anderen Gebietskörperschaften steht 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 Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern sehr gezielt ausgewählt werden. Dadurch wird der Aufwand für weitere Verfahren zur Auswahl für eine endgültige Aufnahme (Interviews, Kommission) 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. Die Effektivität des Systems zeigte sich nicht zuletzt bei der Lehrlingstestung, die 2016 erstmals von fünf Bundesministerien gemeinsam im Sinne eines Shared Services organisiert und erfolgreich durchgeführt wurde.

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.

Qualitätsvolle Bewerberinterviews sind eine weitere wesentliche Säule der Personalauswahl. Zur Unterstützung der aufnehmenden Dienstbehörden stellt das Bundeskanzleramt für Mitglieder von Aufnahme- und Begutachtungskommissionen Schulungsunterlagen zur Verfügung.

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

6.6.4 Mobilität

6.6.4.1 Mobilität im Bundesdienst

Die Mobilitätsförderung im Bundesdienst verfolgt verschiedene Zielsetzungen. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist es, Bediensteten neue Jobperspektiven zu bieten. Die Motive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dabei sehr unterschiedlich sein und reichen vom nächsten Karriereschritt über, die Suche nach einem neuen Aufgabengebiet bis hin zum Wunsch nach regionalen Veränderungen. Dabei spielen abgeschlossene (berufsbegleitende) Ausbildungen als auch geänderte private Lebensumstände eine immer bedeutendere Rolle.

Für die Zielsetzung, Bedienstete länger und gesund in Beschäftigung zu halten, ist Mobilität ebenfalls von zentraler Bedeutung – Stichwort: alter(n)sgerechte Arbeitsplätze. Sie kann die berufliche Neuorientierung unterstützen, wenn eine Veränderungen der individuellen Voraussetzungen oder Leistungsfähigkeit das erfordert.

Neben Aspekten der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet ein hohes Ausmaß an Mobilität der Bediensteten auch für den Bundesdienst selbst als Organisation wesentliche Vorteile: Ein effektives Mobilitätsmanagement im Sinne funktionierender Instrumente und Prozesse, die Jobwechsel von Bediensteten innerhalb der Dienststellen des Bundes ermöglichen und beschleunigen, erleichtert Reorganisationsmaßnahmen – auch über Ressortgrenzen hinweg – und fördert darüber hinaus Wissenstransfer, Wissensmanagement und Innovation.

Als mit Abstand größter Dienstgeber des Landes mit über 130.000 Beschäftigten bieten die vielfältigen beruflichen Perspektiven im Bundesdienst auch einen Wettbewerbsvorteil als attraktiven Arbeitgeber, welcher in der öffentlichen Wahrnehmung bzw. im Personalmarketing stärker betont werden kann und auch Gegenstand laufender Aktivitäten, wie etwa der Präsenz auf »watchado« (https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/ im Bereich »Öffentlicher Dienst > Aufgaben im Bundesdienst«) bildet.

Mobilitätsmanagement im Bundeskanzleramt

Das Mobilitätsmanagement im Bundeskanzleramt stellt sicher, dass im Vorfeld externer Ausschreibungen bundesinterne Nachbesetzungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden. Durch diesen Prozess konnte ein bundesinterner Arbeitsmarkt etabliert werden. Als Instrument dazu dient die Karrieredatenbank (www.jobboerse.gv.at), die es den Bundesbediensteten ermöglicht, individuelle Karriereprofile (anonymisiert oder personalisiert) anzulegen und so von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Mobilitätsmanagements bzw. den ausschreibenden Stellen im Rahmen der Personalsuche gefunden und kontaktiert zu werden.

Weitere Serviceleistungen des Mobilitätsmanagements im Bundeskanzleramt bestehen in Coaching- und Beratungsleistungen für Bedienstete mit dem Wunsch nach beruflicher Veränderung sowie laufenden Informationsmaßnahmen.

6.6.4.2 Internationale Mobilität

EU JOB Information des Bundeskanzleramtes

Unter dem Motto »Meet the Challenge …« informiert das Team der EU JOB Information des Bundeskanzleramtes Bürgerinnen und Bürger und Bedienstete des öffentlichen Bereiches über Karrierechancen bei den Institutionen und Agenturen der Europäischen Union. Einen weiteren Fixpunkt bildet die individuelle Unterstützung von Bewerberinnen und Bewerber während der komplexen Auswahlverfahren, die das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) im Auftrag der Europäischen Institutionen durchführt. So werden jährlich zahlreiche Kandidatinnen und Kandidaten durch spezifisches, kostenloses Coaching auf die herausfordernden Übungen im Rahmen des Assessment Center vorbereitet. Dieser Service wird auf Wunsch auch per Skype für Bewerberinnen und Bewerber, die bereits im Ausland tätig sind, angeboten.

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 mehr als 10.000 Personen genutzt.

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) veröffentlicht gleichermaßen allgemeine Auswahlverfahren für Administratorinnen und Administratoren (Akademikerinnen und Akademiker), Sprachexpertinnen und Sprachexperten und Assistentinnen und Assistenten (Maturantinnen und Maturanten) sowie Auswahlverfahren für Spezialverwendungen.

Im März 2016 waren 476 Österreicherinnen und Österreicher (Beamtinnen und Beamte und vertraglich Bedienstete), darunter zwei stellvertretende Generaldirektoren (Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU und Generaldirektion Forschung und Innovation) in der Europäischen Kommission tätig. Dies entspricht dem Bevölkerungsanteil Österreichs an der Gesamtbevölkerung der EU von 1,7 %. Auf Generaldirektorenebene ist Österreich derzeit – aufgrund der zu Jahresbeginn erfolgten Pensionierung des bisherigen Generaldirektors – nicht vertreten. Weiters waren zu Jahresbeginn 2016 sieben Direktorinnen und Direktoren, 35 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und vier Kabinettsmitglieder in der Europäischen Kommission tätig, was eine äußerst gute Repräsentanz sicherstellt. Etwa 40 österreichische Expertinnen und Experten kamen als abgeordnete nationale Sachverständige zu diesem Zeitpunkt bei der Kommission, beim Europäischen Auswärtigen Dienst, beim Generalsekretariat des Rates, beim Europäischen Parlament sowie beim Wirtschafts- und Sozialausschuss zum Einsatz. Im Europäischen Auswärtigen Dienst ist Österreich überdurchschnittlich gut vertreten (Anteil von 2,49 % der Gesamtbeschäftigten) und stellt vier Delegationsleiterinnen und Delegationsleiter, vier stellvertretende Delegationsleiter, einen Managing Director und einen Direktor.

Beim letzten allgemeinen Auswahlverfahren für Akademikerinnen und Akademiker aller Studienrichtungen bzw. für den Bereich Audit (ohne Berufserfahrung) waren die österreichischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem Anteil von 2,5 % bzw. 2 % an der sogenannten Reserveliste (Expertenpool) überdurchschnittlich erfolgreich, sodass für kommende Nachbesetzungen vorgesorgt ist.

Bewerberinnen und Bewerber, 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 und Experten, 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«.

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 (»NEPT-Programm«) und beim Generalsekretariat des Rates besteht für öffentlich Bedienstete alljährlich die Möglichkeit der Absolvierung eines Praktikums in einem für sie passenden Fachbereich

Seit Mitte 2015 stehen Berichte aus erster Hand von Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschiedener Praktika auf der Webseite zur Verfügung. Dies erleichtert Interessentinnen und Interessenten die Auswahl des für sie optimalen Praktikums.

Weitere Informationen sind auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich »Moderner Arbeitgeber > Personalentwicklung > Praktika« zu finden.

6.7 Personalentwicklung

Die Verantwortung für Personalentwicklung im Bundesdienst liegt dezentral in den einzelnen Ressorts. Mit regelmäßigen Treffen bietet die von der Sektion (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im Bundeskanzleramt) für den Bundesdienst initiierte Plattform für Personalentwicklung Gelegenheit zu einem Erfahrungsaustausch. Die intensive Vernetzung der Verantwortlichen, ein reger Informations- und Wissenstransfer und der Austausch von Good-Practice-Beispielen unterstützen die einzelnen Ressorts bei der Umsetzung einer qualitätsvollen und strategischen Personalentwicklung. Nicht zuletzt ermöglicht diese Zusammenarbeit die Koordination und Umsetzung von Maßnahmen vor allem in Bereichen, die über die Ressortgrenzen hinweg alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.

Auch die Ergebnisse aus der internationalen Zusammenarbeit im Rahmen des European Public Administration Network (EUPAN) fließen in die Plattform ein. Die erstellten Studien etwa zuletzt zum Thema »Top Public Managers in Europe« im Rahmen der niederländischen Präsidentschaft können unter https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/ (Moderner Arbeitgeber > Personalentwicklung > Internationale Zusammenarbeit) abgerufen werden.

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 und Mitarbeiter zur Verfügung.

6.7.1 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 und Mitarbeiter 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.

6.7.1.1 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.

6.7.1.2 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:

- unmittelbare Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Sicherstellung ihrer fachlichen und formalen Kompetenzen für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben und zur Optimierung der Arbeitsprozesse (Professionalisierung),
- Berücksichtigung von Bedürfnissen des Bundesdienstes im Rahmen der Personalentwicklung zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Karriereentwicklung und der Berufslaufbahnoptimierungen (fachliche und persönliche Höherqualifizierung)
- 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 über 500 Seminaren und Trainings an. In 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 (Tailormade). Zusätzlich runden individuelle Coachings die breite Palette an Aktivitäten ab. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite der Verwaltungsakademie des Bundes www.vab.gv.at.

6.7.2 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 2028 werden voraussichtlich bis zu 48 % 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.

6.7.2.1 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 und Mitarbeitern 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 Wissensträger 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.

6.7.3 Das Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument

Das verpflichtende jährliche Mitarbeitergespräch bietet abseits des Arbeitsalltags Gelegenheit die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit sowie die Aufgaben und die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu thematisieren.

Im Zentrum steht dabei die ausgewogene Verteilung der Aufgaben innerhalb einer Organisationseinheit in Hinblick auf die Organisationsziele und unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Talente und Fähigkeiten. Durch die Vereinbarung von Zielen gemeinsam mit der Führungskraft und die Verdeutlichung des eigenen Beitrags an der Gesamtleistung der Organisation wird das Prinzip der Wirkungsorientierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst erlebbar gemacht. Durch die Vereinbarung von Aufgaben und Arbeitszielen ist auch ein wichtiges Element kooperativen Führungsstils im Dienstrecht verankert. Wenn es gelingt, sowohl Über- als auch Unterforderung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden und

allfällige Einschränkungen der Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen, ist darüber hinaus auch ein wesentlicher Grundstein einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung gelegt.

Ein weiterer wesentlicher Nutzen des Mitarbeitergesprächs ist die regelmäßige Gelegenheit, die Arbeitssituation innerhalb der Organisationseinheit zur Sprache zu bringen. Dies kann Verbesserungsbedarf bei konkreten Problemen (wie etwa der Verfügbarkeit benötigter Arbeitsmittel) ebenso betreffen wie die Zusammenarbeit innerhalb des Teams bzw. über die eigenen Abteilungsgrenzen hinaus. Dabei wird auch für die Vorgesetzten der Rahmen geschaffen, um Feedback zum eigenen Führungsverhalten zu bekommen.

Insbesondere ist die Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiger Teil des Mitarbeitergesprächs. Es wird dabei nicht nur die erforderliche Weiterbildung thematisiert, um neuen Aufgaben oder einem geänderten Arbeitsumfeld gerecht werden zu können, sondern es geht auch um die mittel- bis langfristige Planung von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Das Mitarbeitergespräch ist nicht isoliert zu sehen, sondern soll – insbesondere was den günstigsten Zeitpunkt der Durchführung anbelangt – in weitere bestehende Zielfindungs- bzw. Strategieprozesse innerhalb der Organisation eingebunden und durch eine Teamarbeitsbesprechung ergänzt werden. Diese Verankerung hat wesentliche Auswirkungen auf die Akzeptanz und den Nutzen für die Organisation.

Zur Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch und die Teamarbeitsbesprechung wurde in Zusammenarbeit mit den Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern der Ressorts der Leitfaden zu Mitarbeitergespräch und Teamarbeitsbesprechung zusammengestellt. Das Mitarbeitergespräch kann tagtägliche qualitätsvolle Führungsarbeit nicht ersetzen, aber wirkungsvoll unterstützen.

6.7.4 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 und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Standort zu bestimmen, um sich anschließend im Sinne eines festzulegenden Zieles weiterzuentwickeln.

Das Programm zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts bei dieser Entwicklung unterstützen. Mentorinnen und Mentoren 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 Mentoren 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 elf Jahren von der Zielgruppe sehr gut angenommen. So haben im Zeitraum 2005 bis 2016 rund 880 Mentorinnen und Mentoren und Mentees das Programm durchlaufen. Die Mentorinnen und Mentoren zeigen großes Engagement, nehmen vielfach wiederholt teil und betonen den großen Wert der Weitergabe von eigenen Erfahrungen sowie der Erweiterung ihrer eigenen Führungskompetenzen.

Informieren Sie sich im Detail und sehen Sie sich den Film auf der Webseite Karriere Öffentlicher Dienst www.jobboerse.gv.at im Bereich »Aufstieg > Cross Mentoring > Was ist Cross Mentoring? > Sehen Sie dazu das Video« an.

Seit Jänner 2016 bietet ergänzend das Pilotprojekt »Innovationsmentoring« engagierten männlichen und weiblichen Bediensteten des Bundesdienstes, die Möglichkeit ihre Managementqualitäten im Rahmen eines ressortübergreifenden, innovativen Projekts zu vertiefen und zu schärfen sowie neue Kompetenzen auszubilden. Aktuell arbeiten zwei Mentee-Teams mit Unterstützung je eines erfahrenen Mentors an zwei spannenden Projektdesigns aus den Bereichen Wissensmanagement und Bürgerorientierung. Die beiden Teams werden ihre Projekte Ende 2016 / Anfang 2017 abschließen und vorstellen.

6.7.5 Mitarbeiterbefragung des Bundes

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes werden über regelmäßig stattfindende bundesweite Befragungen eingeladen, die Bundesverwaltung mitzugestalten. Dieses Stimmungsbild aus erster Hand liefert einen wesentlichen Baustein zur »Diagnose« mit dem Ziel einer möglichst leistungsfähigen Gesamtorganisation, die für aktuelle und zukünftige Herausforderungen gerüstet ist. Was läuft gut? Wo gibt es Verbesserungsbedarf?

Bereits zum fünften Mal hat das Bundeskanzleramt im Frühjahr 2015 in Zusammenarbeit mit allen Ressorts und weiteren obersten Organen des Bundes die Beschäftigten eingeladen zu unterschiedlichen Themenbereichen Stellung zu nehmen. Die Gesamtergebnisse stehen auf der Webseite Öffentlicher Dienst (www.oeffentlicherdienst.gv.at/MAB) für alle zur Einsicht bereit und wurden in enger Zusammenarbeit der Personalentwicklerinnen und Personalentwickler des Bundes analysiert und diskutiert.

Der Vergleich der Ergebnisse mit der Befragung 2011 zeigt keine großen Verschiebungen. Trotz der notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen der vergangenen Jahre konnten die 2011 erzielten Ergebnisse weitgehend gehalten werden. Als wichtigste Quellen der Motivation wurden bei der aktuellen Befragung – wie auch bereits in den letzten Durchgängen – die Identifikation mit den Aufgaben, Tätigkeitszufriedenheit sowie die hohe Arbeitsplatzsicherheit genannt. Allerdings spiegeln sich diese weitgehend guten Ergebnisse im Bereich der Arbeitsbedingungen und -aufgaben nicht entsprechend in der Bewertung der Arbeitgeberattraktivität wider. In einzelnen Bereichen wurden Verbesserungen erzielt. Beispielsweise konnte der Informationsstand zu Maßnahmen der Gesundheitsförderung deutlich gesteigert werden.

Es wurden auch wichtige ressortübergreifende Handlungsfelder für künftige Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet:

- Bereich Führung, insbesondere Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen
- Vermittlung von Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten
- Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität durch die Beschäftigten

Bundesübergreifend fließen diese Handlungsfelder in die Weiterentwicklung der Services des Bundeskanzleramtes ein – wie etwa der Jobbörse oder des Ausbildungsangebotes der Verwaltungsakademie des Bundes. Innerhalb der Ressorts werden die Erkenntnisse aus der Befragung in aktuelle Projekte und Aktivitäten miteinbezogen. Die Möglichkeit, die eigenen Ergebnisse den Bundesergebnissen gegenüberzustellen, sowie der ressortübergreifende Austausch über geplante oder erfolgreich umgesetzte Maßnahmen, bieten dabei einen Blick »über den Tellerrand«. So war etwa auch das Schwerpunktthema »Strategisches Personalmanagement – Qualität für die

Zukunft« anlässlich der Tagung der Personalleiterinnen und Personalleiter des Bundes 2016 unter anderem den entsprechenden Praxisbeispielen einzelner Ressorts gewidmet.

6.7.6 Gesundheitsmanagement

6.7.6.1 Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter

Das steigende Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Bemühen, die Beschäftigten möglichst lang bei guter Gesundheit in Beschäftigung zu halten, unterstreicht die Bedeutung eines systematischen Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung.

Die beiden Broschüren »Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten des Bundes« sowie »Handlungsfeld Demografie im Personalmanagement« der Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) bieten umfassendes Zahlenmaterial und beleuchten die unterschiedlichen Aspekte zu diesem vielschichtigen Thema. Sie schaffen damit die Basis für die konkreten Maßnahmen des Gesundheitsmanagements innerhalb der Ressorts und weiteren Obersten Organen des Bundes. Auf der Webseite Öffentlicher Dienst stehen die beiden Publikationen zum Download zur Verfügung (https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html)

Bewusstsein für die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen zu schärfen, Informationen bereitzustellen und Initiativen anzuregen ist auch das Ziel der EU-Kampagne 2016/2017 »Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter« der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Im Rahmen eines Wettbewerbes gibt es dabei Gelegenheit, konkrete Projekte und Umsetzungsbeispiele aus der Praxis vorzustellen. Alle Informationen und Termine finden Sie unter https://www.healthy-workplaces.eu/de.

Führung hat einen erheblichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Hauptzielen gesunder Führung zählt insbesondere, die Arbeitsanforderungen mit der Leistungsfähigkeit oder Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen, effizientes Arbeiten zu ermöglichen, unterstützendes Feedback zu geben, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten zu vermitteln und für ein gutes Arbeitsklima zu sorgen. Um Demotivation gegenzusteuern, sollten Führungskräfte auf die Ganzheitlichkeit der Aufgaben achten und die Bedeutung des Arbeitsplatzes innerhalb des »großen Ganzen« für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachvollziehbar machen.

6.7.6.2 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, um die Gesundheit der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer umfassend vor Gefahren zu schützen, beeinträchtigende Arbeitsbedingungen 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 Arbeitnehmerschutzgesetz – 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, Rollenkonflikte, 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.

Ausführliche Informationen zum Thema bietet die Webseite der Arbeitsinspektion www.arbeitsinspektion.gv.at im Bereich »Gesundheit im Betrieb > psychische Belastungen«.

6.8 Plattformen des Personalmanagements

6.8.1 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. Eine starke Nutzung verzeichnet auch 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.

6.8.2 Tagungen der Personalleiterinnen und Personalleiter des Bundes

Einmal jährlich treffen die Personalleiterinnen und Personalleiter des Bundes auf Einladung der Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) zusammen, um sich über Themen aus dem Bereich des Personalmanagements zu informieren und sich mit den Expertinnen und Experten 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, Diskussionen und Workshops. Die Tagung 2016 war unter anderem den Themen Versetzung aus dienstrechtlicher Sicht, strategisches Personalmanagement sowie Schadenersatz und Regress gewidmet. Nähere Informationen finden Sie im Bundesintranet http://oeffentlicherdienst.intra.gv.at im Bereich »Personalmanagement > Tagung der Personalleiterinnen und Personalleiter des Bundes«.

6.8.3 Expertenkonferenzen der Länder

Als Vertreterin des Bundesdienstes nimmt die Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) an den jährlichen Expertenkonferenzen der Länder zu den Fachbereichen Personalmanagement und Personalentwicklung teil. Dabei stehen der Informations- und Erfahrungsaustausch mit Fachexpertinnen und Fachexperten 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, Cross Mentoring oder Mitarbeiterbefragung.

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 und über Monitoring und Evaluierungsverfahren ex-post wiederum in den öffentlichen Diskurs eingespeist. Konkrete Ziele und Wirkungen werden festgelegt und über die Verwendung von Kennzahlen messbar gemacht. Dies soll auch der Politikgestaltung zusätzliche Grundlagen für »evidence based policy making« eröffnen. 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. Das Konzept führt zu einem tiefgreifenden Kulturwandel in der Verwaltung. Ex-Ante – Planungsprozesse, Prognostik und Foresight sowie die Abschätzung von gesellschaftlichen Auswirkungen stellen dabei besondere Herausforderungen dar.

Für diese neue Herangehensweise wurden zwei Instrumente entwickelt: Die Wirkungsorientierte Steuerung über Wirkungsziele und Maßnahmen im Bundesvoranschlag (BVA) 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 hochaggregierter 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 adaptiert. Zwecks Weiterentwicklung der Wirkangaben im BVA 2016 wurde durch die Wirkungscontrollingstelle des Bundes im BKA (Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) eine umfangreiche Qualitätsoffensive initiiert. Im Rahmen derer eine Vielzahl von Wirkungszielen, Kennzahlen und Maßnahmen, im Sinne einer Steigerung der Steuerungsrelevanz, angepasst wurden. Die Implementierungsphase der Wirkungsorientierung wurde damit – mit der Eingabe der Wirkangaben im BVA 2016 – abgeschlossen. Erzielte Qualitätssteigerungen bei der Planung und Umsetzung von Wirkinformationen werden sich insbesondere bei der Evaluierung der Wirkungsziele des BVA 2016 (im Jahr 2017) verdeutlichen.

In der parlamentarischen Behandlung konnte festgestellt werden, dass die gewählten Wirkungsziele, Maßnahmen und Kennzahlen in der Vergangenheit intensiv im Hinblick auf deren Aussagekraft, Ansteuerbarkeit und Ambitionsniveau diskutiert wurden. Ein besonderes Augenmerk kommt der Wirkungsorientierung und den diesbezüglichen Evaluierungsergebnissen hierbei im Rahmen der regelmäßigen Tagungen des am 16.11.2015 eingerichteten Unterausschuss des Budgetausschusses zu. Eine der zentralen Voraussetzungen 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. Einen weiteren Schwerpunkt im Rahmen der seitens der Wirkungscontrollingstelle des Bundes durchzuführenden Qualitätssicherungen, stellt die Prüfung der vertikalen Konsistenz der Angaben dar – konkret bedeutet dies, dass sich im Regierungsprogramm oder in anderen Strategiedokumenten festgelegte Projekte und Maßnahmen auch in den Wirkinformationen des jeweiligen Budgets wiederfinden müssen.

Auch auf Ebene der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) liegen seit dem Jahr 2013 umfangreiche Erfahrungen vor. Es zeigt sich, dass einzelne Vorhaben (bspw. Gesetze, Verordnungen und große Projekte) wichtige Hebel der Politik zur Erreichung gesellschaftspolitischer Wirkungen, wie etwa die Senkung der Arbeitslosigkeit oder die Gleichstellung von Frauen und Männern, darstellen. Im Rahmen der WFA werden einzelne Vorhaben hinsichtlich ihrer Ziele, Maßnahmen und Auswirkungen in bestimmten Politikfeldern (sog. »Wirkungsdimensionen«) diskutiert und in einen Zusammenhang zu den strategischen Prioritäten des Ressorts gebracht. Die WFA trägt damit wesentlich zu einer effektiven und kohärenten Steuerung bei. Hinsichtlich der Qualität und Aussagekraft Wirkungsorientierter Folgenabschätzungen ließen sich bereits in den ersten Monaten der Umsetzung deutliche Verbesserungen feststellen. Dem besonders relevanten Thema der Wirkungsorientierung, der Messbarkeit von Wirkungen mithilfe von Kennzahlen, kommt hierbei seitens der Wirkungscontrollingstelle des Bundes bei Schulungen und Workshops besonderes Augenmerk zu.

Bis dato wurden 3 Berichte über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (Berichte 2013, 2014 und 2015) vorgelegt, mit welchen die Ergebnisse der internen Evaluierungen der Ressorts von in den Jahren 2013 bis 2015 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 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.

Die Steuerungsrelevanz sowie die anwenderinnen- und anwenderfreundliche Ausgestaltung der Evaluierungsberichte betreffend die Wirkungsorientierte Steuerung und die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung sind Ansprüche, welchen sich die Wirkungscontrollingstelle des Bundes mit Professionalität und hohem Engagement gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen widmet. Seit Oktober 2015 werden die jeweiligen Evaluierungsergebnisse nicht nur in Form von Print-Berichten sowie im PDF-Format veröffentlicht, sondern auch online dargestellt. Hierbei werden Daten aus Vorsystemen automatisiert ausgelesen und im Anschluss auf attraktive und leicht bedienbare Weise auf der Webseite www.wirkungsmonitoring.gv.at publiziert. Die barrierefreie und responsive (Handy, Tablet, PC) Webseite kombiniert narrative Beurteilungen und interaktive Grafiken, um detailliert und übersichtlich über den Zielerreichungsgrad von Wirkungszielen, den Umsetzungsstand von Maßnahmen, die Zielerreichung WFA-pflichtiger Vorhaben und mit ihnen verbundene tatsächlich eingetretenen Wirkungen zu informieren.

Nähere Informationen finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich »Wirkungsorientierte Verwaltung«.

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 und Obersten Organen 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 Organisati-

onsarchitekturen 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 und Personalentwickler 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 Bundesvoranschlags über Zielsetzungen von Sektionen und Abteilungen bis hin zu den einzelnen Arbeitsplätzen ermöglicht. Die Transparenz über den Beitrag aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erreichung der strategischen Stoßrichtungen und aktuellen Prioritäten der Ressorts und sonstigen Obersten Organe wird damit sichergestellt und kann als zentraler Motivationsfaktor fungieren.

Expertinnen und Experten der Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) 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 Wirkungscontrollingstelle des Bundes begleitet und unterstützt den Prozess der Einführung der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung in die Bundesverwaltung und entwickelt Konzepte zur Weiterentwicklung der Verwaltung. Sie publiziert Handlungsempfehlungen und Standards zur Wirkungsorientierten Steuerung und Wirkungsorientierten Folgenabschätzung in Handbüchern, Berichten und Checklisten:

Unterlagen

- **Handbuch Wirkungsorientierte Steuerung:** Das Nachschlagewerk gibt einen Gesamtüberblick über den wirkungsorientierten Steuerungskreislauf und 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 und Anwender 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 in digitaler Form auf der Webseite www.wirkungsmonitoring.gv.at. Eine weitere Veränderung gegenüber dem »Bericht zur Wirkungsorientierung 2013« stellt die umfassende Darstellung der Querschnittsmaterien »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 2014 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.
- **Bericht über die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung 2015:** Durch die Einführung der Abgestuften Durchführungsverpflichtung mit 1.4.2015 kam es zu einer Fokussierung des Berichtswesens und damit zur Anhebung von dessen Aussagekraft und Steuerungsrelevanz. Der Bericht beinhaltet die Ergebnisse von im Jahr 2015 durch die haushaltsleitenden Organe evaluierten 48 Vorhaben. Tiefergehenden Detailinformationen stellen keinen Bestandteil der Printversion dar, sondern wurden unter www.wirkungsmonitoring.gv.at transparent gemacht.

Nähere Informationen finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich »Wirkungsorientierte Verwaltung > Berichte & Service«.

7.5 Verwaltungsinnovation: Vernetzen – Austauschen – Voneinander Lernen

Nationale und internationale Wettbewerbe geben den Verwaltungen Gelegenheit, ihre innovativen Projekte einem breiten Publikum 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 (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) veranstaltet wird, werden zukunftsweisende Projekte aus der öffentlichen Verwaltung Österreichs ausgezeichnet. Unter dem Motto »Voneinander Lernen« fördert der Verwaltungspreis den Austausch von »Best Practices« und die Übertragung gelungener Entwicklungen auf andere Organisationen.

In Summe wurden 90 Innovationsprojekte aus Bund, Ländern und Gemeinden zum Österreichischen Verwaltungspreis 2016 eingereicht. Eine qualifizierte Fachjury wählte daraus 4 Siegerprojekte aus und vergab 16 Anerkennungen. Ergänzend dazu wurden unter dem Motto »Die Verwaltung aus Sicht der interessierten Öffentlichkeit« – basierend auf einem ein Voting durch Studierende der Wirtschaftsuniversität Wien und österreichischer Fachhochschul-Lehrgänge für Public Management – 4 Sonderpreise verliehen. Am 1. März 2016 erfolgte die feierliche Verleihung des Österreichischen Verwaltungspreises 2016 durch Frau Staatssekretärin Mag.ª Sonja Steßl.

Nähere Einzelheiten zum Österreichischen Verwaltungspreis 2016 und den Gewinnerprojekten finden Sie auf der Webseite Öffentlicher Dienst im Bereich »Verwaltungsinnovation > Wettbewerbe > Österreichischer Verwaltungspreis > Verwaltungspreis 2016«.

Auch der renommierte europäische Verwaltungswettbewerb EPSA (European Public Sector Award) wird von der Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation), als nationale Koordinationsstelle unterstützt. Die Zielsetzung des EPSA besteht darin, wertvolle Erfahrungen transparent zu machen, 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.

Im Jahr 2015 stand der EPSA unter dem Motto »The Public Sector as Partner for a Better Society«. Ein besonderer Fokus lag auf Projekten, die EU-Förderungen erhalten sowie Gemeinschaftsprojekten öffentlicher Verwaltungen mit (zum Beispiel) der Privatwirtschaft oder Vereinen. Sieben österreichische Projekte wurden im Rahmen des EPSA 2015 mit einem Best-Practice Zertifikat ausgezeichnet. Die Preisverleihung fand im November 2015 in Maastricht statt.

Die Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) fungiert weiters 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« in Kooperation mit dem Bundeskanzleramt den Preis in der Kategorie 1: »Improving the delivery of public services«. Im Jahr 2015 entfiel der UNPSA aufgrund einer umfassenden Überarbeitung und Neuausrichtung des Wettbewerbs hinsichtlich der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Die rege Beteiligung Österreichs an nationalen und internationalen Verwaltungswettbewerben sowie 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.oeffentlicher-dienst.gv.at im Bereich »Verwaltungsinnovation > Wettbewerbe« bzw. können unter iii9a@bka.gv.at angefordert werden.

Der Bereich der Verwaltungsinnovation und mit ihm die kontinuierliche Weiterentwicklung der Bundesverwaltung stellt eine wesentliche Kernleistung der Sektion III (Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation) dar.

Zur Entwicklung innovativer Ansätze, die auch dem Bereich der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung und dem Personalmanagement zugutekommen werden, wurde im Frühjahr 2016 unter Federführung der Abteilung III/9 des Bundeskanzleramtes, in Kooperation mit dem Bereich IKT-Strategie des Bundes sowie der Donau-Universiät Krems das GovLab Austria gegründet. Dieses soll es ermöglichen, zentrale Herausforderungen des öffentlichen Sektors in einem offenen und interdisziplinären Experimentierraum zu adressieren und organisationsübergreifende Lösungsansätze unter Einbindung der jeweils relevanten Stakeholder in einem wissenschaftlich-praxisnahen Kontext zu erarbeiten.

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 31.12.2015. 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 und Mitarbeiter in Vorruhestandskarenz mit ein, schließt jedoch karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Beamtinnen und Beamte 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 und Pensionisten, 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 und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei vier Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet. Zur ersten Ebene (Akademikerinnen und Akademiker I) zählen: A1/7-9, v1/5-7, AV/A/IX, E1/12, MBO1/7-9, SV-lph/Rektorinnen und Rektoren, R3, StA3, R III, StA III, Präs. und Vizepräs. OGH und VwGh, Präs. OLG, Präs. AsylGH, Leiterin und Leiter Generalprok., Vors. Komm. Austria

Die zweite Ebene (Akademikerinnen und Akademiker II) beinhaltet: A1/4-6, v1/3-4, ADV-SV1-2, E1/9-11, MBO1/4-6, SI1-2, S1, S2, SV-lph/Vizerektorinnen und Vizerektoren, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., l1/Dir., R2, StA2, RII, Vizepräs. AsylGH, Richterinnen und Richter AsylGH, StAII, Vors.Stv. Komm. Austria, Mitgl. Komm. Austria

Zur dritten Ebene (Maturantinnen und Maturanten) 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-GlBG

Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG 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-GlBG).

8.6 Einstufung von Arbeitsplätzen

- Beamtinnen und Beamte: Verwendungsgruppe Bsp.: A 1 (Hochschulabschluss)
- Vertragsbedienstete: Entlohnungsgruppe Bsp.: v 1 (Hochschulabschluss)

Innerhalb dieser Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen unterscheidet man:

- Beamtinnen und Beamte: 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 oder Beamter mit Hochschulabschluss in der niedrigsten Funktionsgruppe; A1/3 = Beamtin oder Beamter mit Hochschulabschluss in der viertniedrigsten Funktionsgruppe

8.7 Daten- und Informationsquellen

Daten zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes wurden dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

Weitere Datenquellen sind:

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

sowie Auskünfte von Fachexpertinnen und Fachexperten der Ressorts.

Abkürzungsverzeichnis

APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BFA	Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl
BHG	Bundeshaushaltsgesetz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
BMG	Bundesministeriengesetz
BVA	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter
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
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
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
RiSta	Richterinnen und Richter/Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
SV-Träger	Sozialversicherungsträger
UNPSA	United Nations Public Sector Award
VB	Vertragsbedienstete
VBÄ	Vollbeschäftigtenäquivalente
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
WFA	Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2011 13

Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2015 13

Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2013 15

Abbildung 4: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2015 19

Abbildung 5: Personalstand der Berufsgruppen in VBÄ 24

Abbildung 6: Verteilung des Verwaltungspersonals 26

Abbildung 7: Quartileinkommen im Verwaltungsdienst 2015 26

Abbildung 8: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Verwaltungsdienstes 2015 27

Abbildung 9: Quartileinkommen der Lehrpersonen 2015 28

Abbildung 10: Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2015 29

Abbildung 11: Quartileinkommen im Exekutivdienst 2015 31

Abbildung 12: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Exekutivdienstes 2015 31

Abbildung 13: Quartileinkommen im Militärischen Dienst 2015 33

Abbildung 14: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Militärischen Dienstes 2015 33

Abbildung 15: Quartileinkommen der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2015 35

Abbildung 16: Quartileinkommen der pensionierten Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2015 36

Abbildung 17: Personalstände 1997 bis 2015 40

Abbildung 18: Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst 42

Abbildung 19: Entwicklung des Personalstandes der Lehrerinnen und Lehrer im Schulbetrieb 43

Abbildung 20: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst 44

Abbildung 21: Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst 44

Abbildung 22: Entwicklung des Personalstandes der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter 45

Abbildung 23: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung) 45

Abbildung 24: Beamtenanteil nach Berufsgruppen 47

Abbildung 25: Altersstruktur Bund 1995 und 2015 vs. Österreich 2015 49

Abbildung 26: Durchschnittsalter der Bundesbediensteten 50

Abbildung 27: Altersstruktur 1995 und 2015 51

Abbildung 28: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2015 52

Abbildung 29: Altersstruktur nach Berufsgruppen 53

Abbildung 30: Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2015 54

Abbildung 31: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis 54

Abbildung 32: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen 56

Abbildung 33: Teilbeschäftigung nach Geschlecht 58

Abbildung 34: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtl. Einstufungen 2006–2015 59

Abbildung 35: Gender Pay Gap nach Berufsgruppen im Jahresvergleich 2014/2015 64

Abbildung 36: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich 65

Abbildung 37: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe 66

Abbildung 38: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe 67

Abbildung 39: Mittleres Einkommen je Berufsgruppe 68

Abbildung 40: Krankenstandstage je Beschäftigte/n in Kalendertagen 69

Abbildung 41: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand 70

Abbildung 42: Anzahl der Neupensionierungen im Jahresverlauf 73

Abbildung 43: Pensionsantrittsalter Beamtinnen und Beamte im Zeitablauf 74

Abbildung 44: Zusammenwirken der Akteure 83

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalstand der Gebietskörperschaften 8

Tabelle 2: Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 9

Tabelle 3: Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 10

Tabelle 4: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2011 12

Tabelle 5: Median der Bruttojahreseinkommen 2014 17

Tabelle 6: Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2014 17

Tabelle 7: Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts zum Stichtag 31.12.2015 19

Tabelle 8: Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen zum 31.12.2015 (in VBÄ) 21

Tabelle 9: Berufsgruppen im Bundesdienst 23

Tabelle 10: Verwaltungsdienst 24

Tabelle 11: Lehrpersonen 27

Tabelle 12: Exekutivdienst 30

Tabelle 13: Militärischer Dienst 32

Tabelle 14: Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 34

Tabelle 15: Personalstandsveränderungen 1999 bis 2015 41

Tabelle 16: Akademikeranteil 46

Tabelle 17: Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses* 48

Tabelle 18: Frauenanteile im Bundesdienst in % 56

Tabelle 19: Akademiker- und Maturantenanteil 57

Tabelle 20: Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 58

Tabelle 21: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich 63

Tabelle 22: Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft 69

Tabelle 23: Bundespensionen 71

Tabelle 24: Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundes-Beamtinnen und Beamte 72

Tabelle 25: Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten 72

Tabelle 26: Pensionierungsgründe im Zeitablauf 74

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