

Das Personal des Bundes 2011

Daten und Fakten

Das Personal des Bundes 2011

Daten und Fakten

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, Sektion III
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Autorin: Renate Gabmayer, Cornelia Lercher

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

Wien, 2011

Fotonachweis:

HBf 2010

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 Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an: cornelia.lercher@bka.gv.at bzw. melanie-anne.strantz@bka.gv.at

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-2613,

Fax: +43 1 53 115-2880,

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser!

Ein moderner, mobiler und effizienter öffentlicher Dienst ist das verlässliche Fundament für einen leistungsstarken Staat. Kompetente und motivierte MitarbeiterInnen leisten einen unverzichtbaren Beitrag zu sozialer Sicherheit und Zufriedenheit der Menschen in unserem Land. Das Personaljahrbuch ist seit Jahren die verlässliche Information über die öffentlich Bediensteten.

Es bietet einen detaillierten Überblick über „den Bundesdienst in Zahlen“ – von der volkswirtschaftlichen Bedeutung bis hin zu berufsgruppenspezifischen Informationen zu Einkommensdaten, demografischer Struktur oder Fehlzeiten.

Im OECD-Vergleich liegt Österreich, was die Größe des öffentlichen Dienstes betrifft, im untersten Drittel. Unser öffentlicher Dienst ist daher (entgegen so mancher Vorurteile) auch im internationalen Vergleich effizient und sparsam organisiert.

Auf das Thema Gender Equality wurde in der aktuellen Auflage besonderes Augenmerk gelegt. Neben dem Einkommensvergleich zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst finden sich auch Darstellungen zur Entwicklung der Frauenanteile in den höchsten Funktionen.

Die Entwicklungen zeigen, dass bereits viel erreicht, aber auch noch einiges zu tun ist.

Ihre

A handwritten signature in black ink, reading 'Gabriele Heinisch-Hosek'.

Gabriele Heinisch-Hosek

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Vorwort



Der Bund ist mit seinen rund 133.000 MitarbeiterInnen der größte Arbeitgeber Österreichs. Täglich werden zahlreiche Dienstleistungen im Sinne des Gemeinwohls für die Bürgerinnen und Bürger erbracht. Unerlässlich ist es daher in regelmäßigen Abständen zu evaluieren, ob die zur Verfügung stehenden Personalressourcen in angemessenem Umfang in den festgelegten Schwerpunktbereichen eingesetzt werden.

Ein periodisches Personalcontrolling schafft Transparenz in Bezug auf die Personalaktivitäten. Darauf aufbauend können Personalentscheidungen getroffen werden, die es langfristig ermöglichen die zukünftigen Strategien und Ziele des Bundes erfolgreich umzusetzen und den Herausforderungen selbstbewusst entgegenzutreten.

Mit dem Einsatz der Wirkungsorientierten Steuerung im Bundesdienst wird ein Paradigmenwechsel eingeleitet. Nicht die reine Existenz der BundesmitarbeiterInnen, sondern deren konkreten Leistungen und Wirkungen werden in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt. Das Personalmanagement hat dabei die Aufgabe Rahmenbedingungen zu schaffen, damit ein effizientes und effektives Arbeiten in den unterschiedlichsten Politikbereichen ermöglicht wird.

Handlungsfelder, die das Personalmanagement in den kommenden Jahren wesentlich beeinflussen, sind die Aging Workforce einhergehend mit der Strategieerarbeitung für ein nachhaltiges Wissensmanagement und die Förderung und Motivation im Bezug auf die Mobilität von MitarbeiterInnen. Weiters werden ein professionelles Recruiting, ein internes Talentmanagement sowie ein aktives Diversity Management den Erfolg eines zukunftsfähigen Personalmanagements wesentlich mitbestimmen.

Auf das Thema Gender Equality wurde in der aktuellen Auflage besonderes Augenmerk gelegt. Der Bund hat gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz jährlich einen Einkommensbericht zu veröffentlichen, um Ungleichbehandlungen in den Einkommen von Männern und Frauen entgegenzuwirken. Dieser Einkommensbericht gem. § 6a B-GIBG wird erstmals in dieser Studie veröffentlicht.

In diesem Sinne hoffe ich, dass die vorliegende Publikation wieder Ihr Interesse weckt und den Personalverantwortlichen einerseits Bestätigung und andererseits vor allem weiterer Ansporn ist.



Sektionschefin Mag. Angelika Platz

Leiterin der Sektion „Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation“

Inhaltsverzeichnis

1	Der öffentliche Dienst in Österreich	11
1.1	Der Bund als Teil der öffentlichen Verwaltung	11
1.2	Eine internationale Definition des öffentlichen Dienstes: Sektor Staat gem. ESVG95	11
1.2.1	Teilsektor Bund gem. ESVG	12
1.2.2	Der gesamte Sektor Staat	13
1.2.3	Die Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich	13
1.2.4	Der Öffentliche Dienst im Kontext der Staatsausgaben	15
1.2.4.1	Wie viel kostet der öffentliche Dienst?	
1.2.4.2	Personalausgaben des staatlichen Sektors nach Aufgabenbereichen	
1.3	Einkommen im Öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft	18
2	Die organisatorische Struktur des Bundesdienstes	20
2.1	Ministerien und nachgeordnete Dienststellen	20
2.2	Ausgliederungen	23
3	Die Berufsgruppen im Bundesdienst	25
3.1	Exekutivdienst	26
3.2	LehrerInnen	28
3.3	RichterInnen und StaatsanwältInnen	30
3.4	Militärischer Dienst	31
3.5	Verwaltungsdienst	33
4	Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst	36
4.1	Verwaltungspraktikum	36
4.2	Rechtspraktikum	36
4.3	Unterrichtspraktikum	37
4.4	Lehrlinge	37

5	Das Bundespersonal	39
5.1	Qualifikationsstruktur	39
5.2	Das Personal nach Art des Dienstverhältnisses.....	41
5.2.1	Das Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ.....	41
5.2.2	Die Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre	42
5.3	Entwicklung der Personalstände	43
5.4	Die Altersstruktur des Bundespersonals.....	44
5.4.1	Veränderung der Altersstruktur seit 1995.....	44
5.4.2	Altersstruktur nach Dienstverhältnis	46
5.5	Teilbeschäftigung im Bundesdienst	47
5.6	Frauen und Männer	48
5.6.1	Frauenanteile im zeitlichen Verlauf	48
5.6.2	Frauen in Führungspositionen	50
5.6.2.1	Gender-Controlling	
5.6.2.2	Dienstrechtliche Maßnahmen zur Frauenförderung	
5.6.3	Teilbeschäftigung nach Geschlecht	51
5.6.4	Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gem. § 6a Bundes- Gleichbehandlungsgesetz.....	52
5.6.5	Höhere Ausbildung nach Geschlecht.....	63
5.7	Fehlzeiten	63
5.8	PensionistInnen	66
6	Das Personalmanagement des Bundes.....	68
6.1	Organisation des Personalmanagements	68
6.2	Dienst- und Besoldungsrecht	69
6.3	Pensionsrecht	69
6.3.1	Berechnung der Pensionshöhe.....	69
6.3.2	Finanzierung der Pensionen	70
6.3.3	Pensionsantrittsalter	70
6.4	Der Personalplan und VBÄ-Ziele.....	71
6.4.1	„Personalplan NEU“	72
6.5	Bewertung von Arbeitsplätzen	73
6.6	Personalcontrolling	73
6.7	Aus- und Fortbildung	74

6.7.1	Grundausbildung	74
6.7.2	Führung und Management.....	75
6.7.3	Europa und Sprachen.....	75
6.7.4	E-Government	76
6.7.5	Personalwesen	76
6.7.6	Aktualisierung und Beurteilung der Kurse sowie Kennzahlen der Verwaltungsakademie des Bundes.....	76
6.7.7	Studiengang „Public Management“ als zukunftsweisende Ausbildung für den öffentlichen Dienst.....	77
6.8	Herausforderung Demographie	78
6.8.1	Personalentwicklung	78
6.8.2	Gesundheitsförderung.....	79
6.8.3	e-learning-Portal „Ich – in Arbeit...“	79
6.8.4	Das MitarbeiterInnengespräch als wichtiges Führungsinstrument.....	80
6.8.5	Cross Mentoring im Bundesdienst	80
6.9	Mobilität.....	81
6.9.1	Jobbörse des Bundes neu und E-Recruiting	81
6.9.2	Computer basiertes Testen und moderne Personalauswahl.....	82
6.9.3	EU JOB Information des Bundeskanzleramtes	83
6.9.4	Praktika.....	83
6.10	Wirkungsorientierte Steuerung im neuen Haushaltsrecht	84
6.10.1	Was heißt Wirkungsorientierung?	84
6.10.2	Wirkungsorientierter Steuerungskreislauf	85
6.10.3	Wirkungsorientierte Steuerung im Jahresablauf	86
	Bis zum Beschluss des Finanzrahmens	87
	Bis zum Beschluss des Bundesfinanzgesetzes	88
	Nach Beschluss des Bundesfinanzgesetzes	89
6.10.4	Die Wirkungscontrollingstelle des Bundes.....	89
7	Technischer Annex	91
7.1	Bezugszeitraum	91
7.2	Datenabgrenzung	91
7.3	Was wird in Kapitel 5.6.2 unter „Führungsposition“ verstanden?.....	91
7.4	Messgröße	92
7.5	Medianeinkommen	92
7.6	Daten- und Informationsquellen	93

1 Der öffentliche Dienst in Österreich

1.1 Der Bund als Teil der öffentlichen Verwaltung

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

Tabelle 1 Personalstand der Gebietskörperschaften

Gebietskörperschaft	Personalstand
Bund	132.804
Länder	142.798
Gemeinden	74.922
Gesamt	350.524
Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten, exkl. ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe. Datenstand: Bund 31.12.2010, Länder und Gemeinden 2009.	

Quelle: Bund - MIS, Länder und Gemeinden - Statistik Austria

Die Personalkapazität des Bundes betrug 2010 132.804 Vollbeschäftigtenäquivalente (VBÄ). Darüber hinaus waren 8.919 BundesbeamtenInnen in ausgegliederten Einrichtungen, sowie 18.785 in den Nachfolgegesellschaften der Post tätig.

Bei den 9 Bundesländern waren rund 142.800, bei den 2.356 Gemeinden (ohne Wien) rund 75.000 MitarbeiterInnen beschäftigt.

1.2 Eine internationale Definition des öffentlichen Dienstes: Sektor Staat gem. ESVG95

In Kap. 1.1 wurde schon angesprochen, dass die Erstellung ehemals staatlicher Leistungen im Lauf 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 über zumeist gedeckelte Zuschüsse einer Gebietskörperschaft teilfinanziert.

Versteht man den öffentlichen Sektor als jenen Bereich der Volkswirtschaft, der öffentliche Güter produziert, kann festgestellt werden, dass die Zahl der Arbeitgeber durch Ausgliederungen auf allen staatlichen Ebenen gewachsen ist.

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

Eine international anerkannte und als Gemeinschaftsrecht auch für Österreich bindende Abgrenzung findet sich im „Europäischen System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung“, kurz ESVG95. Dieses enthält Kriterien, wann eine Einrichtung – und damit auch deren MitarbeiterInnen – dem Sektor Staat zuzuordnen ist. Es orientiert sich dabei vor allem an funktionellen und ökonomischen Kriterien. Danach werden zum Sektor Staat neben den Gebietskörperschaften jene Institutionen gezählt, die in irgendeiner Form unter – wenn auch geringem – staatlichem Einfluss stehen, gleichzeitig in ihrer Leistungserstellung und Preissetzung nicht marktbestimmt sind und 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, Verein, 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 so genannten Teilsektoren zugeordnet: Teilsektor Bund, Teilsektor Länder, Teilsektor Gemeinden und Teilsektor Sozialversicherung.

1.2.1 Teilsektor Bund gem. ESVG

Aufgrund des zum Teil hohen Grades an Unabhängigkeit der ausgegliederten bzw. neu gegründeten Einheiten 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 132.804 VBÄ der Gebietskörperschaft Bund, ergibt sich für den Teilsektor Bund gem. ESVG ein Personalstand von rund 183.000 VBÄ.

1.2.2 Der gesamte Sektor Staat

Was die Größe des gesamten „Sektor Staat gem. ESVG95“ betrifft, liegen sowohl von der Statistik Austria, als auch von der OECD Schätzungen vor. Diese belaufen sich für 2009 auf rund 487.000 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 ESVG95 der öffentliche Bereich in Österreich mehr umfasst, als die MitarbeiterInnen der Gebietskörperschaften, ist er im internationalen Vergleich klein.

1.2.3 Die Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich

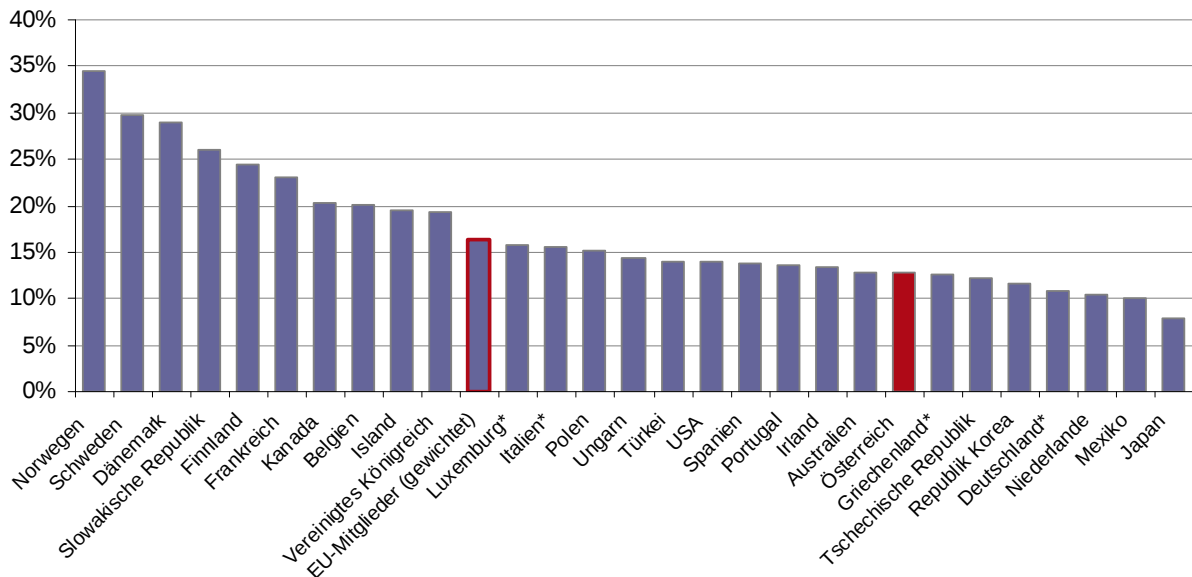
Wegen der unterschiedlichen Größe von Staaten ist es nicht zielführend, die absolute Anzahl öffentlich Bediensteter zu vergleichen. In diesem Vergleich würden bevölkerungsreiche Staaten, die naturgemäß mehr Menschen im Staatsdienst beschäftigen, am oberen Ende der Skala aufscheinen.

Die Größe des Öffentlichen Dienstes wird daher in relativen Zahlen, also durch den Anteil öffentlich Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung, ausgedrückt. Die derzeit verfügbaren Daten der OECD zu diesem Thema stammen aus dem Jahr 2009 (OECD, Economic Outlook Nr. 86, Dezember 2009). Dem Vergleich liegt die Abgrenzung des staatlichen Sektors gemäß ESVG95 zugrunde (siehe Kap. 1.2). In Tabelle 2 sowie Abbildung 1 werden die europäischen OECD-Mitgliedsstaaten, sowie Japan, Australien, Kanada, Korea, Mexiko und die USA verglichen. In Österreich betrug 2009 der Anteil öffentlich Bediensteter an der Gesamtbeschäftigung 12,8% und lag damit unter dem Durchschnitt der europäischen OECD-Mitgliedsstaaten von 16,3%.

Tabelle 2 Anteil öffentlich Bediensteter an der Gesamtbeschäftigung 2009

Norwegen	34,6%	Türkei	13,9%
Schweden	29,7%	USA	13,9%
Dänemark	29,0%	Spanien	13,7%
Slowakische Republik	26,1%	Portugal	13,7%
Finnland	24,5%	Irland	13,5%
Frankreich	23,0%	Australien	12,8%
Kanada	20,2%	Österreich	12,8%
Belgien	20,1%	Griechenland*	12,6%
Island	19,6%	Tschechische Republik	12,2%
Vereinigtes Königreich	19,3%	Republik Korea	11,6%
EU-Mitglieder (gewichtet)	16,3%	Deutschland*	10,9%
Luxemburg*	15,7%	Niederlande	10,5%
Italien*	15,6%	Mexiko	10,0%
Polen	15,2%	Japan	7,8%
Ungarn	14,3%		

Quelle: OECD

Abbildung 1 Anteil öffentlich Bediensteter an der Gesamtbeschäftigung 2009


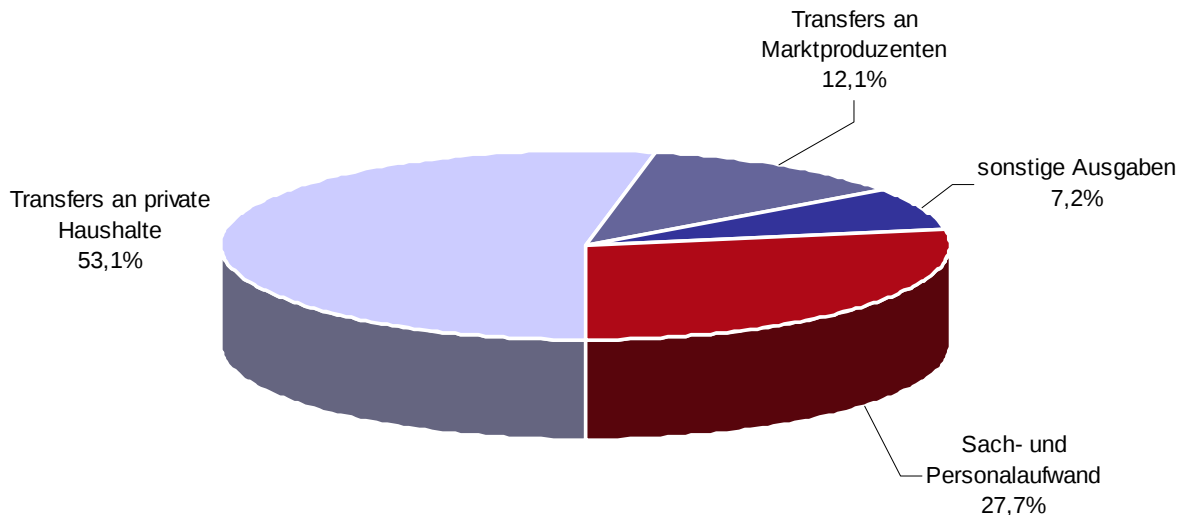
* Für Deutschland, Luxemburg, Griechenland und Italien liegen für 2009 keine bzw. unplausible Daten vor. Bei diesen Ländern wurde daher der Wert von 2004 fortgeschrieben.

Quelle: OECD

1.2.4 Der Öffentliche Dienst im Kontext der Staatsausgaben

Im Jahr 2010 betrugen die Ausgaben des Gesamtstaates 150,4 Milliarden Euro, was einem Anteil von 52,9% des BiP entspricht. Die Verwendung dieses Betrags ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2 Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2010



Quelle: Staatsschuldenausschuss

Die Transfers an private Haushalte machen mit 53,1% etwas mehr als die Hälfte der Ausgaben des Gesamtstaates aus. Sie werden eingeteilt in monetäre Sozialleistungen, soziale Sachleistungen und sonstige laufende Transfers. Wichtige Ausgabenkomponenten der monetären Sozialleistungen sind Pensionen, Familienbeihilfen, Arbeitslosengelder, das Karenzgeld und das Pflegegeld.

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, Schülerfreifahrt und Schulbücher.

12,1% der Ausgaben des Gesamtstaates fließen in Form von „Transfers an Marktproduzenten“ an Unternehmen. Sie umfassen Förderungen an die Landwirtschaft, die Industrie und das Gewerbe, sowie Unternehmungen wie ÖBB und Krankenanstalten.

Unter „sonstige Ausgaben“ (7,2% der Gesamtausgaben) fallen Zinszahlungen für Staatsschulden, Ausgaben für den Erwerb von Liegenschaften, sofern diese die Einnahmen aus dem Verkauf von Liegenschaften übersteigen und Bruttoinvestitionen. Letztere setzen sich zusammen aus den Investitionen, die notwendig sind, um den Verschleiß bestehender Bestände auszugleichen, zuzüglich der Investitionen, die den Vermögensstand des Staates erhöhen (Nettoinvestitionen).

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 27,7% der Ausgaben des Gesamtstaates ausmacht. Das entspricht einem Betrag von rund 42 Milliarden Euro. Im Sach- und Personalaufwand sind enthalten:

Vorleistungen (8,7% der Gesamtausgaben bzw. 13,1 Mrd. Euro)

Arbeitnehmerentgelt (18,4% der Gesamtausgaben bzw. 27,6 Mrd. Euro)

Gezahlte Steuern (0,6% der Gesamtausgaben bzw. 0,9 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. Darin enthalten sind auch die Ausgaben für die 132.804 VBÄ des Bundes, die rd. 7,2 Mrd. (4,8% der Gesamtausgaben, 2,5% des BiP) ausmachen.

Weiters kann auch den Staat in Form von Produktions- und Importabgaben, sowie Einkommens- und Vermögenssteuern eine Steuerpflicht treffen, welche sich auf 0,6% der Gesamtausgaben beläuft.

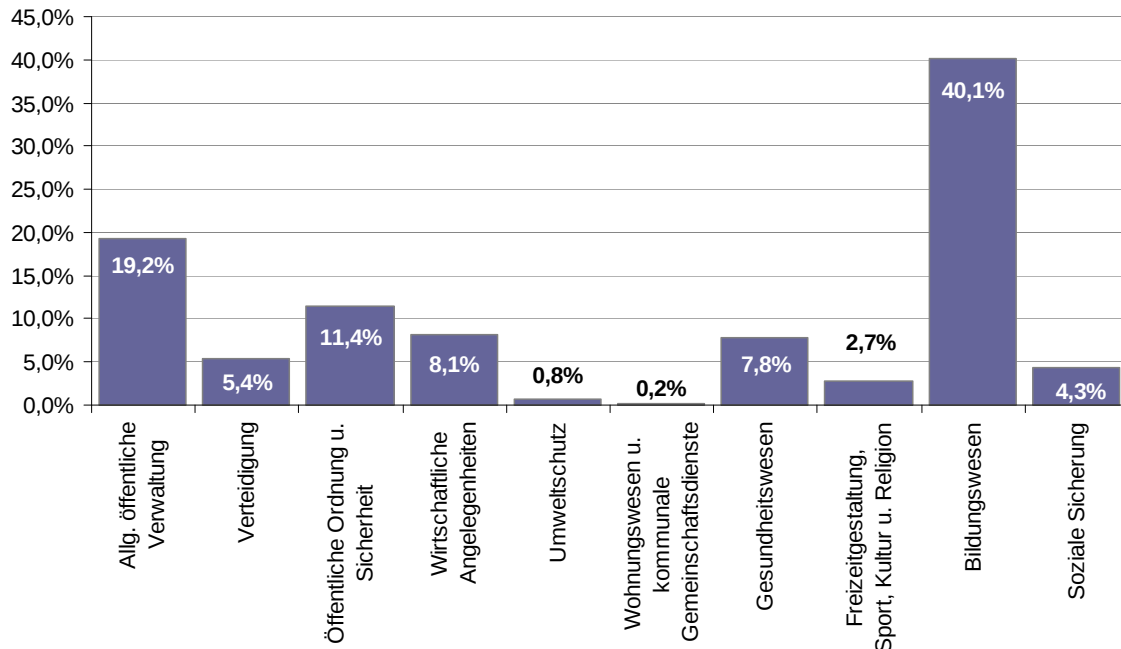
1.2.4.2 Personalausgaben des staatlichen Sektors nach Aufgabenbereichen

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

Die Aufgaben, die in den entwickelten, grundsätzlich marktwirtschaftlich organisierten Volkswirtschaften vom Staat wahrgenommen werden, sind daher zumindest im europäischen Vergleich sehr ähnlich. Eine systematische Gliederung bietet die „COFOG“ (Classification of the 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 27,6 Mrd. Euro 18,4% 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, welche Bereiche der staatlichen Aufgabenwahrnehmung besonders personalintensiv sind.

Abbildung 3 Verteilung der Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2009



Quelle: Statistik Austria, Daten für das Jahr 2010 bei Veröffentlichung der Studie noch nicht verfügbar

Von den 2009 angefallenen Arbeitnehmerentgelten im staatlichen Sektor in der Höhe von 27,17 Mrd. € entfällt ein großer Teil, nämlich 40,1% auf den Bildungssektor. Das zeigt, dass ein großer Teil des von der öffentlichen Hand entlohnenden Personals im Schul-, im Universitäts- und Fachhochschulbereich sowie in der diese Einrichtungen verwaltenden Administration beschäftigt ist.

Mit knapp 20% 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 (11,4%) 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 dem Diagramm nicht erfasst. Teile des Gesundheitsbereichs etwa werden seit der Einführung der leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung nicht mehr dem Sektor Staat zugerechnet und sind daher auch in der Kategorie „Gesundheitswesen“ nicht enthalten. Eine exakte Auflistung all jener Einheiten, die in Summe den Sektor Staat bilden ist

auf der Homepage der Statistik Austria unter folgender Adresse zu finden:
http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/oeffentliche_finanzen_und_steuern/oeffentliche_finanzen/oeffentlicher_sektor/index.html

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 Berichtes 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 und Ergebnissen des Mikrozensus. Die derzeit aktuellen Daten beziehen sich auf das Jahr 2009.

Die folgenden Einkommensvergleiche, die dem genannten Bericht entnommen wurden, zeichnen sich insbesondere 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 7 Jahre höhere Durchschnittsalter des Öffentlichen Dienstes berücksichtigt werden.

Tabelle 3 Median der Bruttojahreseinkommen 2009

	Gesamt	Männer	Frauen
ArbeiterInnen	€ 28.159	€ 30.242	€ 21.098
Angestellte	€ 36.710	€ 44.497	€ 29.451
öffentlich Bedienstete	€ 42.879	€ 44.415	€ 40.495

Quelle: Rechnungshof

Tabelle 4 Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2009

	Gesamt	Männer	Frauen
ArbeiterInnen	€ 29.301	€ 31.453	€ 21.548
Angestellte	€ 45.539	€ 54.335	€ 33.874
öffentlich Bedienstete	€ 46.534	€ 49.189	€ 42.738

Quelle: Statistik Austria

Die Einkommen öffentlich Bediensteter (Bund, Länder, Gemeinden) in Österreich liegen gemessen am Median höher, gemessen am arithmetischen Mittel etwa in der Höhe der Einkommen Angestellter (Tabelle 3 und Tabelle 4).

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.

2 Die organisatorische Struktur des Bundesdienstes

2.1 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen

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

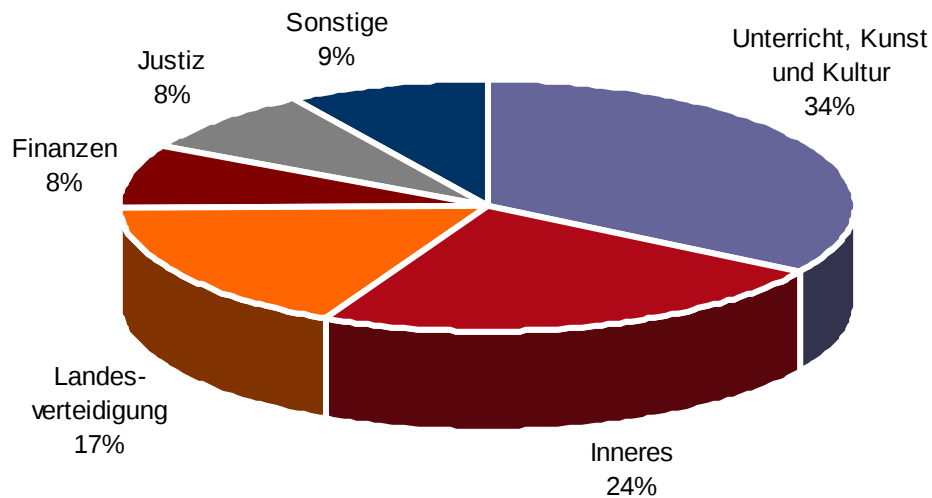
Der Begriff „Oberste Organe“ fasst jene staatlichen Stellen zusammen, die aufgrund ihrer Rolle als Höchstgerichte bzw. Organe, denen die Kontrolle der Verwaltung obliegt, besondere Selbständigkeit und Unabhängigkeit genießen. Dazu zählen die Präsidentschaftskanzlei, die Parlamentsdirektion, der Verfassungsgerichtshof, 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 2009.

Die Aufgaben der einzelnen Ressorts sind unterschiedlich personalintensiv. Während beispielsweise das Ressort „Gesundheit“ gerade 363 MitarbeiterInnen zählt, sind dem Ressort „Unterricht, Kunst und Kultur“ 44.823 Beschäftigte zuzuordnen, die zum Großteil als LehrerInnen und Schulverwaltungspersonal tätig sind. Diese Unterschiede sind das Ergebnis der Organisation öffentlicher Leistungen. Im genannten Beispiel ist der große Unterschied darauf zurückzuführen, dass ein großer Teil der an österreichischen Schulen unterrichtenden LehrerInnen DienstnehmerInnen des Bundes sind, während im Gesundheitsbereich das „operative“ Gesundheitswesen, insbesondere der Betrieb von Krankenhäusern meist von aus der Landesverwaltung ausgegliederten Krankenanstalten-Betriebsgesellschaften getragen wird.

Neben dem Bildungssektor arbeiten große Teile des Bundespersonals in den Bereichen der Inneren (23,6%) und Äußeren (17,3%) Sicherheit. Insgesamt sind in den Bereichen Bildung und Sicherheit rund drei Viertel der Bundesbediensteten tätig.

Abbildung 4 Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2010



Nur ein kleiner Teil der Bundesbediensteten – insgesamt 6,8% – 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 (92,4%) arbeitet in den zahlreichen nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt.

Die Bediensteten der Obersten Organe machen 0,8% der Beschäftigung aus.

Tabelle 5 Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts zum Stichtag 31.12.2010

Ressort	Gesamt	in der Zentralstelle	in nach- geordneten Dienststellen
Oberste Organe	1.086		
Bundeskanzleramt	994	671	323
Inneres	31.337	1.670	29.666
europäische und internationale Angelegenheiten	1.263	544	719
Justiz	10.896	206	10.690
Landesverteidigung und Sport	23.028	939	22.089
Finanzen	10.876	752	10.125
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1.556	546	1.009
Gesundheit	363	353	11
Unterricht, Kunst und Kultur	44.823	687	44.136
Wissenschaft und Forschung	756	296	461
Wirtschaft, Familie und Jugend	2.359	911	1.447
Verkehr, Innovation u. Technologie	869	605	264
Land- u. Forstwirtsch., Umwelt u. Wasserwirtsch.	2.599	860	1.739
Gesamt	132.804	9.039	122.679

Die strategische Planung, die 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 für die zu betreuenden Agenden entsteht so ein Gesetzesentwurf, der schließlich im Parlament beschlossen, bzw. abgelehnt wird.

Eine weitere wichtige Aufgabe der MitarbeiterInnen der Zentralleitungen besteht in der Beratung der Politik. Durch Darstellung von Handlungsalternativen und deren Auswirkungen wird die Entscheidungsfindung unterstützt. Dazu sind umfangreiche Erhebungen, Analysen und die Beratung durch Bedienstete mit entsprechendem Fachwissen nötig.

In den nachgeordneten Dienststellen erfolgt der Vollzug von Gesetzen und Verordnungen und die Erbringung von (Dienst-)leistungen. Dazu zählt das Unterrichten von SchülerInnen ebenso wie die Steuer- und Abgabenverwaltung in den Finanzämtern, die Ausbildung von Rekruten beim Bundesheer, die Arbeit der Polizei, der Justiz, der Vertretung Österreichs im Ausland und eine Vielzahl weiterer Aufgaben.

In den nachgeordneten Dienststellen, wo der direkte Kontakt zwischen Verwaltung und BürgerInnen stattfindet, entscheidet sich letztendlich, wie der Bundesdienst von seinen Adressaten wahrgenommen wird. Serviceorientierung und Leistungsqualität dieser Dienststellen sind

deshalb regelmäßig Schwerpunkt von Verwaltungsreformmaßnahmen. Laufende Informationen zur Verwaltungsinnovation und Verwaltungsreform können online unter www.bundeskanzleramt.at/Verwaltungsinnovation nachgelesen werden.

Ausgegliederte Dienststellen, also Organisationen (Anstalten, GmbH, AG, etc.) privaten oder öffentlichen Rechts, denen ehemalige Bundesaufgaben übertragen wurden, beschäftigen ebenfalls BundesbeamtenInnen. Diese werden im folgenden Kapitel gesondert behandelt und sind in den Personalständen der Tabelle 1, der Abbildung 4 sowie der Tabelle 5 nicht enthalten. Dies deshalb, weil die Personalausgaben für diese MitarbeiterInnen dem Bund von den ausgegliederten Einheiten weitestgehend refundiert werden.

2.2 Ausgliederungen

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

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

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

Mit 1. Jänner 2008 wurde das Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des Österreichischen Schulwesens, das nun eine ausgegliederte Einheit des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur darstellt, gegründet.

Tabelle 6 Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen zum 31.12.2010

Ressort	Ausgegliederte Einrichtung	Anzahl
Bundeskanzleramt	Bundesanstalt Statistik Austria	135
	Print Media Austria AG	2
BM für Europäische und Internationale Angelegenheiten	Austrian Development Agency GmbH	3
BM für Justiz	Verein "Neustart" (ehem. Bewährungshilfe)	60
BM für Landesverteidigung und Sport	Amt der Bundessporteinrichtungen	9
BM für Finanzen	Bundesrechenzentrum GmbH	5
	Österreichische Postsparkassen AG	500
	Münze Österreich	12
	Finanzmarktaufsichtsbehörde	21
	Buchhaltungsagentur	292
	BundesbeschaffungsgmbH	2
	Bundespensionsamt	46
Bundesministerium Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	Arbeitsmarktservice	941
	IEF Service GmbH	50
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	Museen inkl. Österr. Nationalbibliothek	137
	Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung	9
	Bundestheaterholding GmbH	41
BM für Wissenschaft und Forschung	Universitäten	5.709
	Österr. Bibliothekenverbund und Service GmbH	3
BM für Wirtschaft, Familie und Jugend	Schönbrunner Tiergarten GmbH	8
	Immobilienmanagementgesellschaft des Bundes mbH	257
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	ÖFPZ Arsenal GmbH	30
	via donau Österreichische Wasserstraßen GmbH	85
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	Spanische Hofreitschule - Bundesgestüt Piber	15
	Umweltbundesamt GmbH	62
	Landwirtschaftliche Bundesversuchswirtschaften GmbH	2
	Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum f. Wald, Naturgefahren und Landschaft	101
	Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	383
Gesamt		8.919
	Nachfolgegesellschaften der Post	18.785
Gesamt (inkl. Nachfolgegesellschaften der Post)		27.704

3 Die 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 vom „Beamten“ nach wie vor stark vom Verwaltungsbediensteten geprägt ist: Ein großer Teil der Arbeit im Bundesdienst findet weniger in Büros, sondern in Schulen, Gerichten, Polizeidienststellen, militärischen Einrichtungen sowie in verschiedenster Ausprägung im Außendienst statt.

Etwas mehr als ein Drittel der Bediensteten gehört der Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ an, einer Berufsgruppe die ein weites Feld von Tätigkeitsprofilen zusammenfasst. Die überwiegende Mehrheit der MitarbeiterInnen findet sich jedoch in den anderen großen Berufsgruppen wie dem Exekutivdienst oder den BundeslehrerInnen. Der Militärische Dienst, also das uniformierte Heerespersonal, sowie die RichterInnen und StaatsanwältInnen stellen ebenfalls einen nicht unerheblichen Anteil am Gesamtpersonal. Die Bundesbediensteten sind also alles andere als eine homogene Gruppe. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Vorbildung sowie die Anforderungen, die an die MitarbeiterInnen dieser Berufsgruppen gestellt werden. So ist für viele Tätigkeiten ein abgeschlossenes Universitätsstudium erforderlich. Viele Bedienstete sind im Laufe ihres Berufslebens physischen Belastungen durch einen unregelmäßigen Arbeitsrhythmus, Arbeit im Freien, 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 7 Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppe	in VBÄ	in Prozent
Verwaltungsdienst	46.609	35,1%
LehrerInnen	38.498	29,0%
Exekutivdienst	29.933	22,5%
Militärischer Dienst	14.644	11,0%
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.425	1,8%
Krankenpflegedienst	218	0,2%
Schulaufsicht	254	0,2%
sonstige	223	0,2%
Gesamt	132.804	

Es sind im Wesentlichen sieben Berufsgruppen denen sich die BundesmitarbeiterInnen zuordnen lassen. Einige kleine Gruppen, beispielsweise BodenschätzerInnen, SchulärztInnen, MostwägerInnen und MusikerInnen der Hofmusikkapelle, sind in der Kategorie „sonstige“ zusammengefasst.

Die einzelnen Berufsgruppen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeiten. Vielmehr sind der BeamtInnenanteil, das Verhältnis Männer/Frauen, der Anteil teilbeschäftigter MitarbeiterInnen, das Durchschnittsalter, die Einkommenssituation und andere Kenngrößen von Interesse.

Daher sollen auf den folgenden Seiten die Berufsgruppen anhand personalwirtschaftlicher Kennzahlen charakterisiert und die Grundzüge ihrer Aufgaben sowie ihre Einkommenssituation (mittlere Bruttojahreseinkommen) dargestellt werden.

3.1 Exekutivdienst

Der Personalstand des Exekutivdienstes beträgt 29.933 VBÄ. In dieser Zahl sind neben der Polizei auch knapp 3.100 BeamtInnen der Justizwache enthalten.

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

Der Exekutivdienst erfordert eine Ausbildung, die in keiner „zivilen“ Schule unterrichtet wird. Zwar haben die meisten ExekutivbeamtInnen eine zivile Ausbildung (Lehre, Matura,...) abgeschlossen, die eigentliche polizeiliche Ausbildung erhalten sie jedoch bundesintern.

Die Grundausbildung zum/zur ExekutivbeamtIn erfolgt in einem von 10 über das Bundesgebiet verteilten Bildungszentren und dauert 24 Monate. Um in die Ausbildung aufgenommen zu werden, ist es notwendig eine Aufnahmeprüfung, im Rahmen derer sowohl persönliche, als auch fachliche Eignung getestet wird, zu bestehen. 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. Sie werden in dieser Phase „AspirantInnen“ genannt.

Um den jungen BeamtInnen 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 die des Entschärfungs- und Entminungsdienstes oder des Einsatzkommandos Cobra, ein Sonderkommando das in Situationen mit höchstem Gefährdungspotential zum Einsatz kommt. In diesem Zusammenhang ist auch die Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung (WEGA) anzuführen. Dieser Einheit obliegt zum Beispiel die bundesweite Unterstützung bei Einsätzen, die bereits im Vorfeld als (potentiell) unfriedlich einzustufen sind und das Einschreiten besonders ausgebildeter und ausgerüsteter Einheiten erfordern.

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

Tabelle 8 Exekutivdienst

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2010*	29.933	26.584	3.349
Ø - Alter**	42,5	43,9	32,4
BeamInnenanteil**	93,2%	94,7%	82,5%
Teilbeschäftigtenanteil**	3,5%	1,5%	18,2%
Frauenanteil**	11,9%		
* in VBÄ			
** auf Basis von Köpfen			

Das Durchschnittsalter der ExekutivbeamtInnen beträgt 42,5 Jahre. Der Frauenanteil beträgt 11,9%, was eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (11,3%) 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 3,5% nach wie vor gering. Einer der Gründe dafür ist der vergleichsweise hohe Männeranteil, in Verbindung mit dem Faktum, dass Männer seltener Teilzeit in Anspruch nehmen.

Tabelle 9 Quartileinkommen im Exekutivdienst 2010

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 38.324	€ 46.100	€ 53.381

Das mittlere Bruttojahreseinkommen von ExekutivbeamtInnen beträgt € 46.100. Wie alle Einkommen von Bundesbediensteten setzt es sich aus dem Grundgehalt, Zulagen und Nebengebühren zusammen. Im Unterschied zu anderen Berufsgruppen machen im Exekutivdienst Zulagen und Nebengebühren einen besonders hohen Anteil am Einkommen aus. Das hängt

mit Wochenenddiensten, Nachtdiensten, den zahlreichen Überstunden sowie den besonderen Gefahren und anderen Erschwernissen zusammen, die die Arbeit der Exekutive mit sich bringt.

Tabelle 10 Quartileinkommen der PensionistInnen des Exekutivdienstes 2009

Anzahl der Pensionen 14.680	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 29.558	€ 33.772	€ 38.431

14.680 ExekutivbeamtInnen befanden sich 2010 im Ruhestand. Ihr mittleres Bruttojahreseinkommen liegt bei € 33.772. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter dieser Berufsgruppe liegt mit 57,8 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt, da viele ExekutivbeamtInnen vorzeitig auf Basis der Langversichertenregelung bzw. aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand treten. Der Anteil der Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist allerdings seit 2005 von 69% auf 31,5% zurückgegangen. Das hat dazu beigetragen, dass das Pensionsantrittsalter des Exekutivdienstes im gleichen Zeitraum um 3,5 Jahre gestiegen ist.

3.2 LehrerInnen

BundeslehrerInnen unterrichten an allgemeinbildenden höheren Schulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, sowie an den pädagogischen Hochschulen.

Tabelle 11 LehrerInnen

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2010*	38.498	16.669	21.829
Ø - Alter**	46,8	48,3	45,8
BeamtInnenanteil**	36,0%	40,4%	32,7%
Teilbeschäftigtenanteil**	29,1%	19,4%	36,3%
Frauenanteil**	57,7%		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Die Personalkapazität der BundeslehrerInnen beträgt 38.498 VBÄ. Sie unterrichten in fast 1.100 Schulen¹ über 407.000 SchülerInnen und Studierende (Schuljahr 2009/10). Etwa 7.000 (VBÄ) BundeslehrerInnen unterrichten als so genannte „lebende Subventionen“ an Privatschulen. 99% der LehrerInnen fallen in den Zuständigkeitsbereich des Bildungsressorts. Dem Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und

¹ Diese Zahl beruht auf der Anzahl der Schultypen, nicht der Schulstandorte; exkl. Modellversuch „Neue Mittelschule“.

Wasserwirtschaft unterliegen 13 Land- und Forstwirtschaftliche Lehranstalten und die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, an denen rd. 1% der BundeslehrerInnen unterrichtet.

Neben den BundeslehrerInnen gibt es etwa doppelt so viele LandeslehrerInnen, die an Pflichtschulen, also Volksschulen, Hauptschulen, Sonderschulen, Polytechnischen Schulen und Berufsbildenden Pflichtschulen arbeiten. Diese sind zwar DienstnehmerInnen der Länder, der Personalaufwand wird aber im Rahmen des Finanzausgleichs vom Bund getragen.

36% der LehrerInnen sind BeamtInnen, die übrigen 64% stehen in einem vertraglichen Dienstverhältnis. Die BundeslehrerInnen sind eine jener Berufsgruppen, in denen es eine vertragliche Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Auf Grund des geltenden Pragmatisierungstopps sinkt der BeamtInnenanteil daher kontinuierlich. Das relativ hohe Durchschnittsalter ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die meisten BundeslehrerInnen schon beim Eintritt in den Lehrerberuf aufgrund des davor zu absolvierenden Universitätsstudiums ein Alter von deutlich über 20 Jahren erreicht haben. Darüber hinaus befindet sich ein großer Teil der Lehrerschaft in hohen Altersgruppen.

Der Frauenanteil in der Berufsgruppe der LehrerInnen ist mit 57,7% der höchste aller Berufsgruppen. Die mit 29,1% hohe Teilbeschäftigtenquote ist damit sicher im Zusammenhang zu sehen, wenngleich auch die Teilbeschäftigtenquote der männlichen Lehrer mit 19,4% überdurchschnittlich hoch ist.

Tabelle 12 Quartileinkommen der LehrerInnen 2010

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 32.288	€ 50.191	€ 65.848

Bei der Betrachtung des mittleren Einkommens ist die hohe Teilbeschäftigtenquote zu berücksichtigen. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als € 32.288, ein Viertel verdient mehr als € 65.848. Die Hälfte der Einkommen liegt zwischen diesen beiden Werten, das mittlere Einkommen beträgt € 50.191.

Tabelle 13 Quartileinkommen der pensionierten LehrerInnen 2010

Anzahl der (BeamtInnen)pensionen 14.755	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 41.455	€ 51.430	€ 61.032

14.755 pensionierte LehrerInnen beziehen, da sie BeamtInnen sind, ihre Pension vom Bund. Die mittlere Pension beträgt € 51.430. Die Hälfte der Pensionen liegt im Bereich von € 41.455 bis € 61.032, jeweils 25% der Lehrerpensionen liegen niedriger bzw. höher. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der LehrerInnen liegt bei 61,4 Jahren, was im Vergleich zum Vorjahr (61,0 Jahre) einen merkbaren Anstieg darstellt.

3.3 RichterInnen und StaatsanwältInnen

Zur dieser Berufsgruppe, der zwei unterschiedliche Berufsbilder zuzuordnen sind, zählen 2.425 MitarbeiterInnen (VBÄ).

Die Aufgabe der RichterInnen ist die Rechtsprechung, also die Urteilsfindung in rechtlichen Konflikten und nach Straftaten. Sie sind im Gegensatz zu den meisten anderen Bundesbediensteten weisungsunabhängig. Um Unabhängigkeit und Unbeeinflussbarkeit bei ihren Entscheidungen zu gewährleisten, sind RichterInnen weiters unabsetzbar und unversetzbar.

Die StaatsanwältInnen haben das öffentliche Interesse in der Strafrechtspflege wahrzunehmen. Dazu gehört vor allem die Anklageerhebung und -vertretung im Strafprozess. StaatsanwältInnen sind weisungsgebunden. Das Weisungsrecht ist gesetzlich genau geregelt.

Tabelle 14 RichterInnen und StaatsanwältInnen

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2010*	2.425	1.292	1.133
Ø - Alter**	44,3	46,8	41,7
BeamtInnenanteil**	100,0%	100,0%	100,0%
Teilbeschäftigtenanteil**	8,5%	0,9%	16,5%
Frauenanteil**	48,7%		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

In dieser Berufsgruppe gibt es keine Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Alle RichterInnen und StaatsanwältInnen sind daher BeamtInnen. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 44,3 Jahren. Der Frauenanteil beträgt 48,7%, womit diese Berufsgruppe, neben LehrerInnen und 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, StaatsanwältInnen ist ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften.

94,2% der RichterInnen und StaatsanwältInnen sind im Justizressort tätig, 2,8% am Verwaltungsgerichtshof und 3,0% am Asylgerichtshof, der eine Dienststelle des Bundeskanzleramtes ist.

Tabelle 15 Quartileinkommen der RichterInnen und StaatsanwältInnen 2010

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 51.483	€ 71.674	€ 90.206

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als € 51.483 verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über € 90.206.

Tabelle 16 Quartileinkommen der pensionierten RichterInnen und StaatsanwältInnen 2010

Anzahl der Pensionen 1.078	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 67.689	€ 74.967	€ 87.857

25% der 1.078 pensionierten RichterInnen und StaatsanwältInnen beziehen ein Pensionseinkommen, das unter € 67.689 liegt, bei 25% übersteigt die Pension € 87.857. Das Pensionsantrittsalter ist im Vergleich zum Vorjahr (62,0 Jahre) merkbar gestiegen, liegt bei 62,7 Jahren und ist nach wie vor unter allen Berufsgruppen des Bundes das höchste.

3.4 Militärischer Dienst

Die 14.644 MitarbeiterInnen (VBÄ) im militärischen Dienst nehmen Sicherheitsfunktionen wahr. Sie führen erforderlichenfalls Assistenzeinsätze wie z.B. an den Grenzen durch, überwachen den Luftraum oder leisten – etwa bei Hochwässern oder Lawinenabgängen – Katastrophenhilfe. 1.216 SoldatInnen (Stand Mai 2011) sind im Rahmen von Friedenssicherungsmissionen mit UNO-Mandat im Einsatz, die meisten von ihnen im Kosovo, in Syrien und in Bosnien-Herzegovina.

2006 wurden in Anlehnung an die Reformvorschläge der Bundesheerreformkommission 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 so genannten „KIOP“ (Kräfte für Internationale Operationen) wahrgenommen. Als ein Teil der „KIOP“ zeichnen sich die Kaderpräsenzeinheiten (KPE) durch einen besonders hohen Bereitschaftsgrad aus, d. h., dass sie bei Bedarf innerhalb weniger Tage zur Entsendung ins Krisengebiet bereit sein müssen.

Ein Teil der Kaderpräsenzeinheiten steht in einem vertraglichen Dienstverhältnis zum Bund, was insofern eine Besonderheit darstellt, als die Bediensteten der Berufsgruppe Militärischer Dienst üblicherweise BeamtInnen sind. Die Möglichkeit des vertraglichen Dienstverhältnisses existiert seit 2003. Basis ist ein auf drei Jahre befristeter Sondervertrag mit Verlängerungsoption. Neben dem hohen Bereitschaftsgrad zeichnen sich diese SoldatInnen durch eine, auf die

Anforderungen des Auslandseinsatzes abgestimmte, Ausbildung aus. Diesen hohen Anforderungen wird durch ein eigenes Entlohnungssystem Rechnung getragen. Am 31.12.2010 betrug die Zahl der vertraglich beschäftigten KPE–SoldatInnen 886.

Tabelle 17 Militärischer Dienst

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2010*	14.644	14.369	275
Ø - Alter**	40,6	40,8	29,7
BeamInnenanteil**	92,3%	92,3%	92,2%
Teilbeschäftigtenanteil**	0,6%	0,5%	5,3%
Frauenanteil**	1,9%		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter des Militärischen Dienstes ist mit 40,6 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, so dass, je nach Karrierepfad, die Absolvierung der Heeres- und Unteroffiziersakademie bzw. der Theresianischen Militärakademie für angehende 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.

Tabelle 18 Quartileinkommen im Militärischen Dienst 2010

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 30.003	€ 37.123	€ 44.794

25% der MitarbeiterInnen des Militärischen Dienstes verdienen weniger als € 30.003, 25% mehr als € 44.794. Die Jahreseinkommen der übrigen 50% liegen zwischen diesen beiden Werten. Das Medianeinkommen liegt bei € 37.123.

Tabelle 19 Quartileinkommen der PensionistInnen des Militärischen Dienstes 2010

Anzahl der (BeamInnen)pensionen 4.050	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 31.729	€ 34.980	€ 43.034

25% der PensionistInnen der Berufsgruppe des Militärischen Dienstes erhalten eine Pension von weniger als € 31.729, 25% der Pensionen liegen über € 43.034. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Berufsgruppe „Militärischer Dienst“ liegt mit 59,3 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich zum Vorjahr (60,2 Jahre) ist es um 0,9 Jahre gesunken.

3.5 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst ist mit 46.609 MitarbeiterInnen die größte und zugleich die vielfältigste Berufsgruppe im Bundesdienst. Hier finden sich die unterschiedlichsten Berufsbilder. Etwas vereinfachend könnte man sagen, dass alle Bundesbediensteten, deren Berufsbild nicht einem der anderen Berufsgruppen entspricht, zum Verwaltungsdienst gezählt werden. Das Spektrum der Tätigkeiten reicht dabei von der Sachbearbeitung über Systemadministration, Personalentwicklung, Vermessungsdienst, bis hin zu Reparaturarbeiten an Kraftfahrzeugen oder auch Reinigungsdiensten. Ein hoher Grad an Spezialisierung auf bestimmte Verwaltungsmaterien ist unter den Verwaltungsbediensteten typisch.

Auch bezüglich der Hierarchiestufen ist der Verwaltungsdienst breit gefächert; sowohl Sekretariatskräfte, als auch SektionsleiterInnen gehören dieser Berufsgruppe an.

Tabelle 20 Verwaltungsdienst

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2010*	46.609	23.513	23.096
Ø - Alter**	45,5	46,8	44,2
BeamtInnenanteil**	45,6%	59,1%	33,5%
Teilbeschäftigtenanteil**	17,6%	2,5%	31,2%
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 knapp 8.000 MitarbeiterInnen der Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ in den verschiedensten Aufgabenbereichen als JuristInnen, Betriebs- und VolkswirtInnen, PsychologInnen, PersonalistInnen, BudgetistInnen, FachexpertInnen, TeamassistentInnen u.v.m. tätig.

Die verbleibenden 38.600 MitarbeiterInnen erbringen ihre Leistungen in den 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 Bericht viel direkter „Service“ für BürgerInnen geleistet.

Der größte nachgeordnete Bereich ist mit rund 9.100 MitarbeiterInnen die Zoll- und Abgabenverwaltung. Hier finden sich die SachbearbeiterInnen in den Finanzämtern und die BetriebsprüferInnen, um nur einige Beispiele aus diesem Bereich zu nennen. Neben Verwaltungs- und Prüftätigkeit im Zusammenhang mit Steuern und Zöllen, gehört die Beratung von BürgerInnen in steuerlichen Belangen zu ihren wichtigsten Aufgaben.

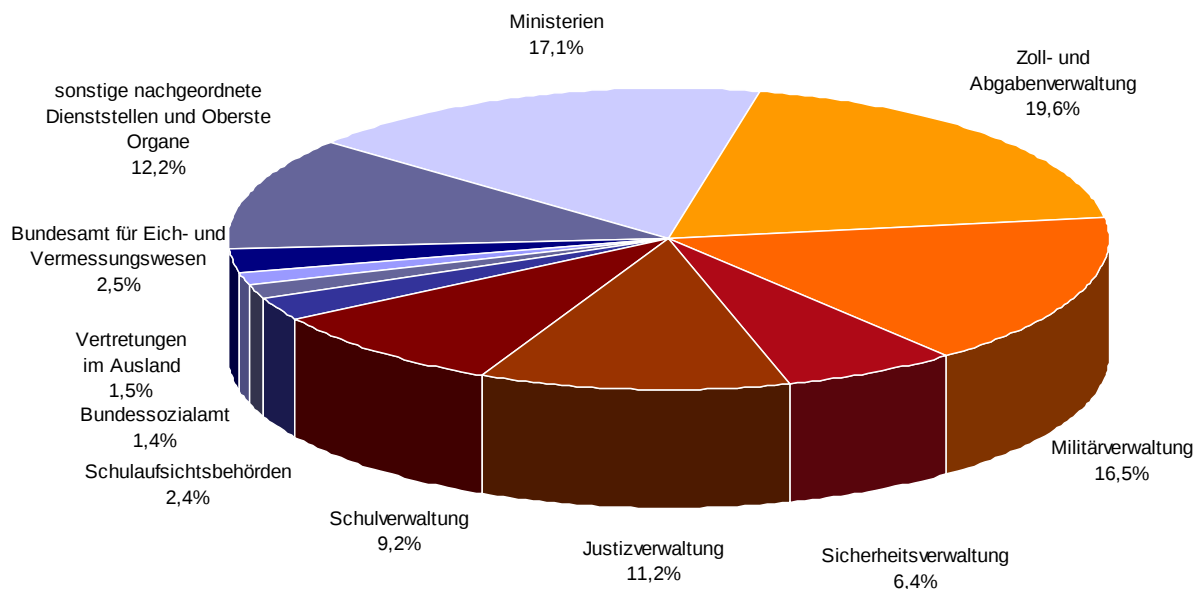
Die Militärverwaltung ist ein weiterer großer Bereich des Verwaltungsdienstes. Hier arbeiten 7.700 MitarbeiterInnen in den verschiedenen militärischen Einrichtungen. Unter ihnen finden sich Sekretariatskräfte ebenso wie SachbearbeiterInnen, technisches Personal wie z.B. TechnikerInnen für militärische Spezialfahrzeuge, ArbeiterInnen und Reinigungskräfte.

Im Bereich der Inneren Sicherheit sind 3.000 administrative MitarbeiterInnen tätig. Ihnen obliegen sämtliche Aufgaben, die im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit anfallen und die nicht den speziell ausgebildeten Exekutivbediensteten vorbehalten sind. Ihre Dienstorte sind in erster Linie die Landes-, Stadt- und Bezirkspolizeikommanden, die Sicherheitsdirektionen und die Polizeidirektionen.

In den Schulen sind an die 4.300 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 720 Personen zählt das von Österreich entsandte diplomatische bzw. administrative Personal, das an den 105 Vertretungen tätig ist. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die Betreuung von ständig im Ausland lebenden ÖsterreicherInnen und die Hilfeleistung für jene BürgerInnen, die sich aus touristischen oder beruflichen Gründen im Ausland aufhalten und dort in Notsituationen geraten. Als weitere konsularische Tätigkeit wäre auch die Ausstellung von Visa zu nennen.

Abbildung 5 Verteilung des Verwaltungspersonals



Weniger als die Hälfte (45,6%) des Verwaltungspersonals steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (BeamtInnen), die übrigen Dienstverhältnisse beruhen auf privatrechtlichen Verträgen. Der Frauenanteil ist mit 52,7% überdurchschnittlich hoch, Teilbeschäftigung wird in dieser Berufsgruppe stark in Anspruch genommen.

Tabelle 21 Quartileinkommen im Verwaltungsdienst 2010

25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 23.821	€ 31.664	€ 46.771

Ein Viertel der MitarbeiterInnen verdient weniger als € 23.821 pro Jahr, das mittlere Jahreseinkommen liegt bei € 31.664. Die Einkommen des am besten verdienenden Viertels liegen über € 46.771.

Tabelle 22 Quartileinkommen der PensionistInnen des Verwaltungsdienstes 2010

Anzahl der (BeamtInnen)pensionen 27.528	25%	50%	75%
	der Pensionen sind niedriger als		
	€ 25.142	€ 31.624	€ 44.645

Entsprechend der Größe des Verwaltungsdienstes, stellen die pensionierten BeamtInnen dieser Berufsgruppe den größten Teil der BundespensionistInnen. Die Hälfte von ihnen erhält Pensionen im Bereich von € 25.142 bis € 44.645. Die Pensionen jeweils eines Viertels der PensionistInnen liegen unter bzw. über diesen Werten. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt bei 60,4 Jahren (2009: 60,6).

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 die Ausbildung zum/zur ExekutivbeamtIn in den Polizeischulen. Diesen Ausbildungen ist gemeinsam, dass sie auf Aufgaben im Bundesdienst vorbereiten und im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert werden.

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

Die Möglichkeit, ein Verwaltungspraktikum zu absolvieren, gibt es im Bundesdienst schon seit 2004. Es handelt sich dabei um ein Ausbildungsverhältnis, in dem PraktikantInnen ihre jeweilige Vorbildung durch eine entsprechende praktische Tätigkeit in der Bundesverwaltung ergänzen, vertiefen und dadurch Berufspraxis erwerben können. Es soll eine Schnittstelle zwischen Vorbildung und späterer Berufsausübung, sei es beim Bund oder einem anderen Arbeitgeber, sein. Die Dauer des Praktikums ist auf ein Jahr begrenzt. Es steht Personen mit abgeschlossener mittlerer Schule, Fachhochschule oder Universität, Personen mit abgeschlossener Lehre und MaturantInnen offen. VerwaltungspraktikantInnen erhalten je nach höchster abgeschlossener Vorbildung einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 50% dessen, was ein/e Vertragsbedienstete/r (Entlohnungsstufe 1, Ausbildungsphase) in der entsprechenden Entlohnungsgruppe verdient. Bedingung für die Aufnahme von VerwaltungspraktikantInnen ist die budgetäre Bedeckung, darüber hinaus gibt es keine Einschränkungen. Zum 31.12.2010 arbeiteten beim Bund 257 VerwaltungspraktikantInnen mit einem Frauenanteil von 68%. 133 der PraktikantInnen hatten bereits eine akademische Vorbildung.

4.2 Rechtspraktikum

Das Rechtspraktikum – umgangssprachlich „Gerichtsjahr“ genannt – soll AbsolventInnen des Studiums der Rechtswissenschaften die Möglichkeit geben, ihre Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit bei Gericht fortzusetzen und dabei ihre Rechtskenntnisse zu erproben und zu vertie-

fen. Die Ausbildung ist so gestaltet, dass der/die RechtspraktikantIn einen möglichst umfassenden Einblick in die richterliche Tätigkeit, die Aufgaben der Geschäftsstelle und die sonstigen gerichtlichen Einrichtungen erhält. Im Sinne eines breiten Überblicks sind von der Ausbildung sowohl der Bereich Zivilprozess- als auch der Bereich Strafsachen umfasst.

RechtspraktikantInnen erhalten für ihre Tätigkeit einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 1.274,2 Euro monatlich.

AbsolventInnen der Rechtswissenschaften haben einen Rechtsanspruch auf Absolvierung des Rechtspraktikums und ein Großteil von ihnen macht von dieser Möglichkeit Gebrauch, da es nur wenige juristische Berufe gibt, in denen das Gerichtsjahr vom Arbeitgeber nicht vorausgesetzt wird.

Im Rahmen des Rechtspraktikums erfolgt auch die Bewerbung für den richterlichen Vorbereitungsdienst. Für Richteramtsanwärter ist die Absolvierung eigens eingerichteter Kurse vorgesehen. Ende 2010 befanden sich 881 Personen im Rechtspraktikum, davon 528 Frauen und 353 Männer. Der Frauenanteil der RechtspraktikantInnen beträgt damit 60%.

4.3 Unterrichtspraktikum

Das Unterrichtspraktikum ist ein für AnwärterInnen auf den Lehrerberuf verpflichtend zu absolvierendes Ausbildungsverhältnis. Es soll AbsolventInnen von Lehramts- und Diplomstudien in das praktische Lehramt an mittleren und höheren Schulen einführen und ihnen die Gelegenheit geben, ihre Eignung für den Lehrerberuf zu erweisen. Zentrale Elemente des Unterrichtspraktikums sind die Einführung in das praktische Lehramt und die Teilnahme an einem Lehrgang des pädagogischen Instituts. Die Einführung umfasst neben der Unterrichtserteilung auch die Beobachtung des Unterrichts durch andere LehrerInnen, die Vertretung vorübergehend abwesender LehrerInnen und die Teilnahme an Schulveranstaltungen.

Um den Beruf LehrerIn umfassend kennen zu lernen, hat der/die UnterrichtspraktikantIn auch die Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung der SchülerInnen eigenständig durchzuführen, hat dabei aber eine/n BetreuungslehrerIn zur Seite.

UnterrichtspraktikantInnen gebührt ein Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 50% des jeweiligen Monatsentgelts eines die volle Lehrverpflichtung erfüllenden Vertragslehrers IL/I1 der ersten Entlohnungsstufe. Ende 2010 waren 227 Unterrichtspraktikanten und 561 Unterrichtspraktikantinnen (Frauenanteil 71%) beim Bund beschäftigt.

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, so dass aktuell (Oktober 2010) fast 4.000 Lehrlinge beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen ausgebildet werden. Die Zahl der Lehrlinge beim Bund betrug im Oktober 2010 exakt 1.257, davon 803 Frauen, was einem Frauenanteil von 64% entspricht. In den ausgegliederten Einrichtungen waren es 2.665, davon 684 Frauen.

Besonderes Augenmerk wurde bei der Auswahl der Bereiche und der Ausbildungsprogramme der Lehrstellen auf die Wirtschaftstauglichkeit gelegt. Gute Aussichten auf einen späteren Wechsel in die verschiedensten Bereiche der Wirtschaft spielten eine wesentliche Rolle. Neben dem klassischen Lehrberuf „VerwaltungsassistentIn“ werden die Jugendlichen auch verstärkt in technischen Berufen ausgebildet. Dazu zählen etwa die Berufsfelder Informationstechnologie, Metallbearbeitung, Luftfahrzeugtechnik, Vermessungstechnik, um nur einige Beispiele aufzuzählen. Daneben werden die herkömmlichen Lehrberufe wie TischlerIn und KleidermacherIn, aber auch ausgefallene wie Molkereifachmann/frau und Weinbau-/Kellerwirtschaft angeboten. Insgesamt werden beim Bund Jugendliche in rund 50 Lehrberufen ausgebildet.

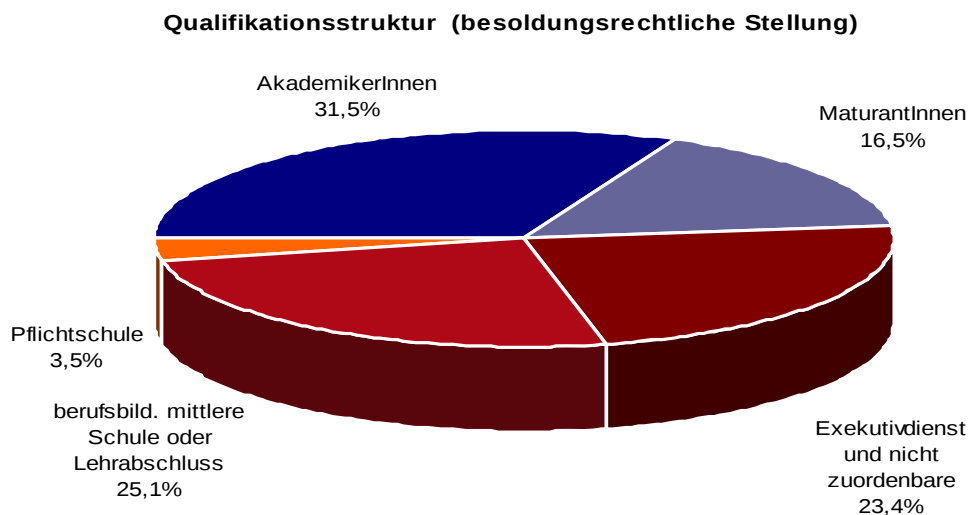
Einige konkrete Maßnahmen sollen sicherstellen, dass die Lehrlinge des Bundes auch am privaten Arbeitsmarkt optimale Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden. Dazu zählen interne und externe Job-Rotationen sowie über die Berufsausbildung hinausgehende Maßnahmen wie z.B. die Unterstützung bei der Vorbereitung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

5 Das Bundespersonal

5.1 Qualifikationsstruktur

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

Abbildung 6 Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)



Die Darstellung in Abbildung 6 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 erworben wurde, konnten ExekutivbeamtInnen bisher 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 80% bis 90% der neu aufgenommenen MitarbeiterInnen im Exekutivdienst bereits einen Maturaabschluss haben. Daher ist davon auszugehen, dass der MaturantInnenanteil des Bundespersonals über den angeführten 16,5% liegt.

Der Grund für den hohen AkademikerInnenanteil im Bundesdienst (31,5%) ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen: RichterInnen und StaatsanwältInnen sowie ein Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Besonders die Berufsgruppe der LehrerInnen hat aufgrund ihrer Größe einen starken Einfluss auf die Qualifikationsstruktur des gesamten Bundesdienstes. Weiters herrscht insbesondere in den Ministerien ein hoher Bedarf sowohl an ExpertInnen für die jeweiligen Verwaltungsmaterien, als auch JuristInnen, weil die Betreuung von Gesetzesmaterien (Legistik) eine zentrale Aufgabe der dort tätigen MitarbeiterInnen ist. Generell lässt sich auch feststellen, dass die Rückbesinnung des Staates auf Kernaufgaben mit der Auslagerung vieler operativer, meist weniger qualifizierter Tätigkeiten einhergeht. Ein weiterer Grund für den hohen AkademikerInnenanteil 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 23 AkademikerInnenanteil

Jahr	Bund	Privater Sektor
1998	29,2%	4,0%
1999	29,9%	4,7%
2000	30,6%	4,7%
2001	31,3%	4,8%
2002	31,6%	4,9%
2003	31,6%	5,5%
2004	28,5%	7,9%
2005	28,9%	7,9%
2006	30,0%	8,9%
2007	30,4%	9,1%
2008	31,0%	9,0%
2009	31,2%	10,0%
2010	31,5%	10,4%

Quelle: Privater Sektor - Statistik Austria

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

5.2 Das Personal nach Art des Dienstverhältnisses

5.2.1 Das 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 ist jedoch seit Jahren rückläufig. Es beruht auf einem hoheitlichen Akt (Ernennung) und endet erst mit dem Ableben des/der BeamtIn (bzw. mit Austritt oder Entlassung). Das vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung).

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

Tabelle 24 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses*

Jahr	BeamtInnen	vertragliches Personal	Gesamtpersonalstand
2003	99.427	50.708	150.135
2004	90.058	42.698	132.756
2005	89.207	44.080	133.287
2006	88.218	45.094	133.312
2007	86.571	46.160	132.731
2008	85.231	47.553	132.784
2009	83.539	49.369	132.908
2010	81.312	51.492	132.804

*in VBÄ

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

Die restriktive Pragmatisierungspolitik findet auch in der Verteilung der BeamtInnen auf die unterschiedlichen Altersgruppen ihren Niederschlag: Der Anteil der BeamtInnen ist in den

jüngeren Jahrgängen deutlich niedriger: Er beträgt bei den über 50-jährigen rund 75,8% während er bei den unter 40-jährigen nur bei rund 41,7% liegt.

Tabelle 24 zeigt die Verteilung des Personals in Vollbeschäftigtenäquivalenten. Auf Basis von Köpfen (Dienstverhältnissen) berechnet, beträgt der BeamtInnenanteil im Bundesdienst 58,4%.

5.2.2 Die Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre

Erste Maßnahmen, die das Ziel hatten, den Anteil der BeamtInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative nicht weiter anwachsen zu lassen, wurden 1997 gesetzt. Diese bestanden in einem „Einfrieren“ der BeamtInnenstände des 31.12.1996. Ohne begleitende Maßnahmen hätte der Personalsrückbau der Folgejahre trotz gleich bleibender Anzahl an BeamtInnen zu einem Wachsen des BeamtInnenanteils geführt. Daher war es notwendig, parallel zur Reduktion des Gesamtpersonals auch die Zahl der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse sinken zu lassen. Im Jahr 2000 wurde ein Beschluss gefasst, der die Reduktion der Zahl der BeamtInnen zum Inhalt hatte.

Im November 2003 wurde erstmals ein „echter“ Pragmatisierungsstopp beschlossen, der aktuell auf unbestimmte Zeit verlängert ist. Da seitdem Pragmatisierungen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative (Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflegedienst) nicht mehr zulässig sind, sinkt die Gesamtzahl der BeamtInnen laufend.

Beim Bund selbst waren Ende 2010 83.099 BeamtInnen tätig. Darüber hinaus arbeiten 8.885 in ausgegliederten Einrichtungen (exkl. PTV). Diese Zahlen sind nicht in VBÄ umgerechnet, beziehen sich also auf die Anzahl der Dienstverhältnisse.

Der prozentuelle Anteil der 83.099 BeamtInnen an der Gesamtzahl der beim Bund tätigen MitarbeiterInnen beträgt 58,4%. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um 1,6 Prozentpunkte gesunken.

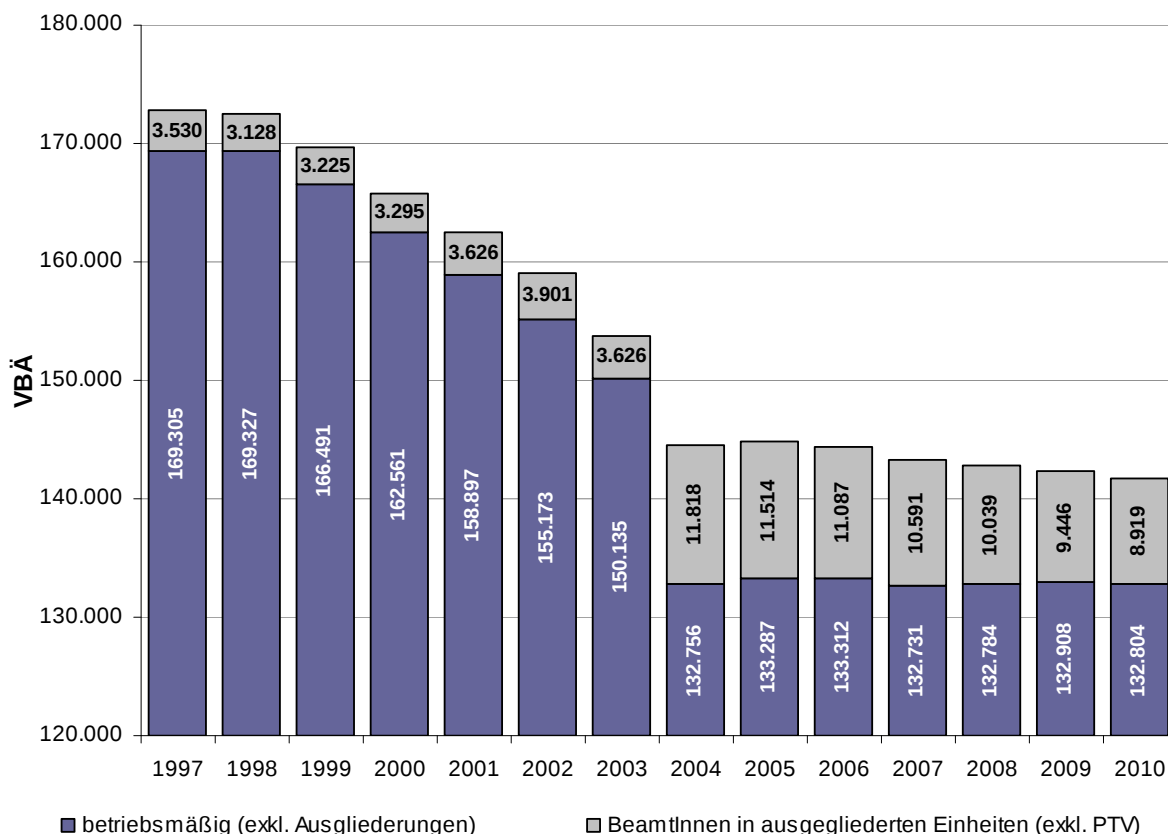
Die deutliche Reduktion der BundesbeamtInnen ist die Folge mehrerer Maßnahmen. Der Pragmatisierungsstopp führt zu einem kontinuierlichen Rückgang öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse in Besoldungsgruppen mit vertraglicher Alternative. Ausgliederungen haben einen ähnlichen, wenn auch verzögerten Effekt: Zwar behalten ausgegliederte BeamtInnen ihren dienstrechtlichen Status, doch können in ausgegliederten Einrichtungen keine weiteren Pragmatisierungen vorgenommen werden. Pensionierte BeamtInnen werden daher erforderlichenfalls durch Personal ersetzt, das kein Dienstverhältnis zum Bund hat. Schließlich hat die restriktive Aufnahmepolitik dazu geführt, dass der Personalstand im Bundesbereich in den letzten 10 Jahren um rd. 10.000 VBÄ verringert wurde (siehe Abbildung 7 und Tabelle 25). Da ein Großteil der eingesparten Bediensteten BeamtInnen waren, wurde auch dadurch die Zahl der BeamtInnen reduziert.

Die Wirkung dieser Maßnahmen auf die Anzahl der Beamten ist evident: Waren 1997 beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen (exkl. Nachfolgegesellschaften der Post) noch 119.178 BeamtInnen tätig, sind es heute nur noch 91.984.

5.3 Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand des Bundes konnte seit 1997 deutlich reduziert werden. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während in den Bereichen Bildung und Sicherheit die Personalstände erhöht bzw. auf annähernd gleichem Niveau gehalten wurden.

Abbildung 7 Personalstände 1997 bis 2010



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.

Tabelle 25 Personalstandsveränderungen 1999 bis 2010

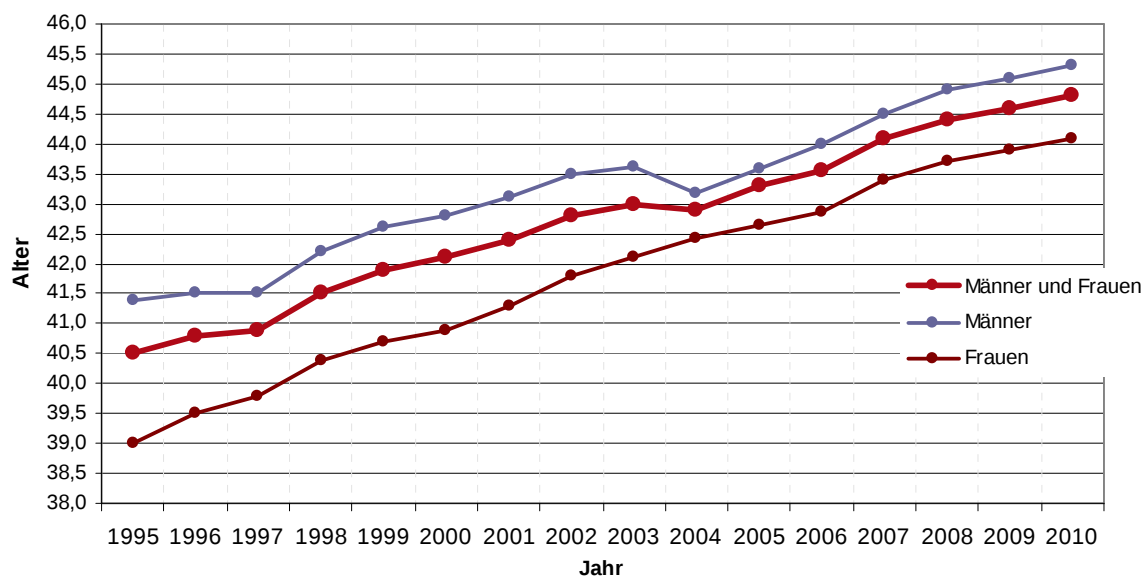
Jahr	Personal- stand zum 31.12. in VBÄ	Personalver- änderungen im Vergleich zum Vorjahr gesamt	davon		
			Personalstands- veränderungen im Bundesbereich	Ausgliederun- gen	Änderung der Zählweise
1999	166.491				
2000	162.561	-3.930	-2.582	-1.349	
2001	158.897	-3.664	-2.755	-909	
2002	155.173	-3.724	-2.265	-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	-410
2008	132.784	53	63	-11	
2009	132.908	124	124		
2010	132.804	-104	-104		
Veränderung 2010 zu 1999		-33.687	-9.809	-23.469	-410
		-20,2%	-5,9%	-14,1%	-0,2%

Seit 1999 ist der Personalstand des Bundes um 33.687 Bedienstete gesunken. Zum Teil haben Ausgliederungen den Personalstand verringert (-23.469), zum Teil wurde in nicht ausgegliederten Dienststellen der Personalstand reduziert (-9.809). Nachdem diese Einsparungen ohne Verringerung von Qualität und Umfang der Leistungen erreicht wurden, kann von einer beträchtlichen Effizienzsteigerung gesprochen werden. Die großen Personaleinsparungen der letzten Jahre wurden vor allem in der Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ realisiert.

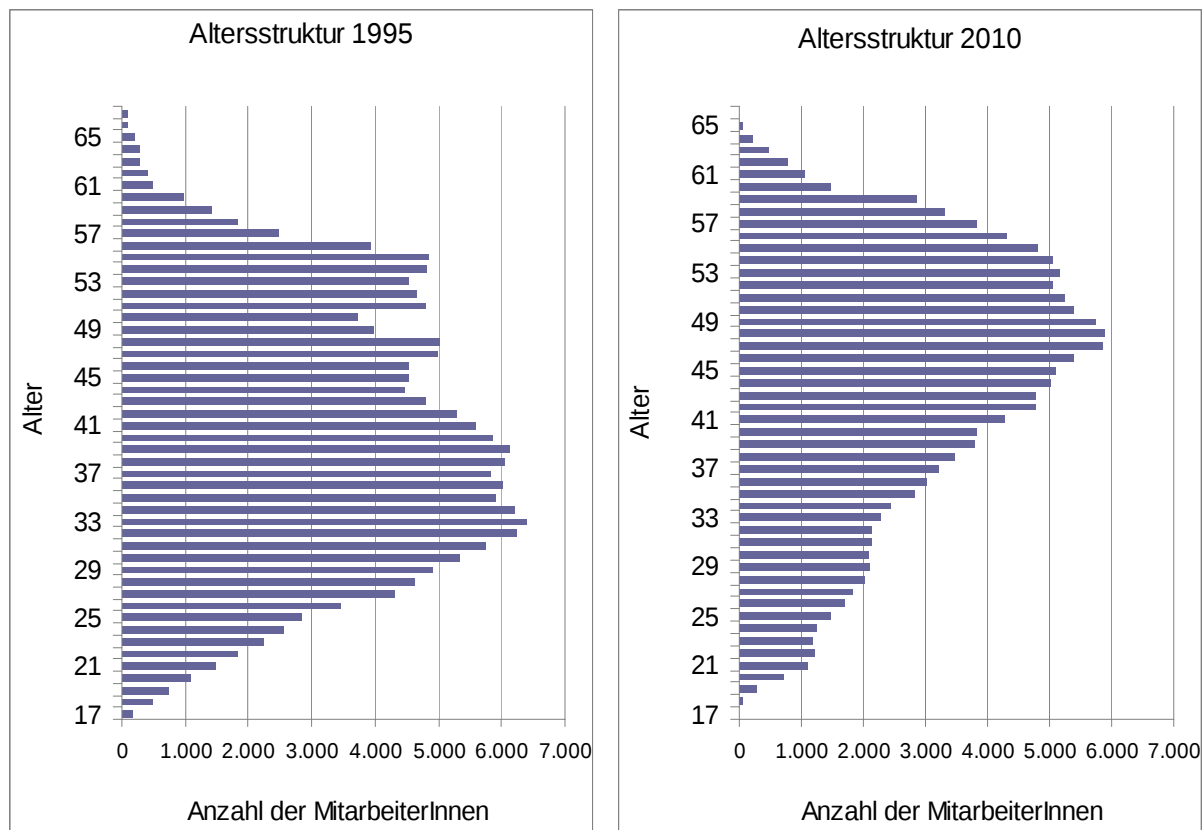
5.4 Die Altersstruktur des Bundespersonals

5.4.1 Veränderung der Altersstruktur seit 1995

Im Zeitraum von 1995 bis 2010 ist das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten von 40,5 Jahre auf 44,8 Jahre gestiegen. Bis auf ein vorübergehendes Sinken im Jahr 2004, das auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen war, erfolgte diese Entwicklung kontinuierlich. Der Anteil der „45-plus-MitarbeiterInnen“ ist parallel dazu von 35% auf 54% gewachsen. Der Anstieg des Durchschnittsalters ist sowohl bei männlichen, als auch bei weiblichen Bediensteten zu beobachten.

Abbildung 8 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 9 Altersstruktur 1995 und 2010

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 47 bis 49 Jahre alt und nach wie vor die im Bundesdienst zahlenmäßig stärksten.

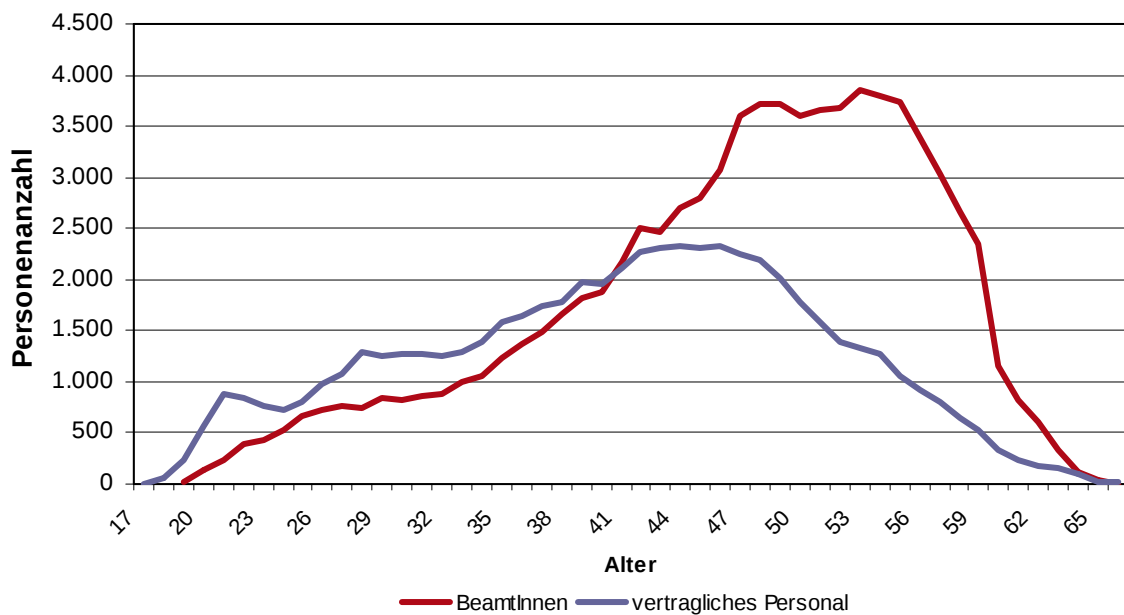
Der veränderte Altersaufbau ist vor allem eine Folge der restriktiven Aufnahmepolitik der letzten Jahre. Dazu kommt, dass das Pensionsantrittsalter im Vergleich zu 1995 um rund 4,2 Jahre gestiegen ist. Weiters haben die Bestrebungen, bei Neuaufnahmen eine höhere Qualifikation vorauszusetzen, dazu geführt, dass BerufseinsteigerInnen im Bundesdienst heute tendenziell älter sind als früher.

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

Im Lauf der nächsten Jahre wird es durch die derzeit starke Besetzung der älteren Jahrgänge zu hohem Personalabgang durch Pensionierung kommen. Die Berufsgruppen des Bundes werden davon unterschiedlich stark betroffen sein. In den stärker betroffenen Bereichen ist mit erhöhtem Bedarf an Nachbesetzungen zu rechnen. Welche Rekrutierungschancen der öffentliche Dienst bei jüngeren Qualifizierten in Zukunft hat, hängt stark von seiner Attraktivität als Arbeitgeber ab.

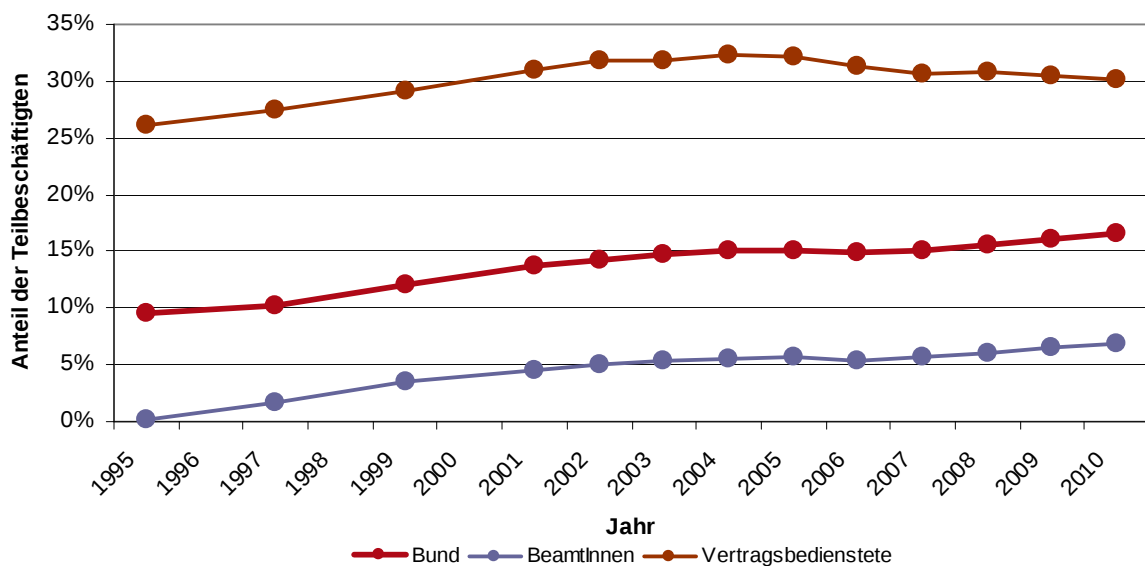
5.4.2 Altersstruktur nach Dienstverhältnis

Auch die Altersstruktur von BeamtInnen und Vertragsbediensteten unterscheidet sich deutlich. Das liegt vor allem daran, dass aufgrund des Pragmatisierungsstopps in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis keine BeamtInnen mehr ernannt werden. In den Jahrgängen der über 40-jährigen sind BeamtInnen noch in der Überzahl, während in den jüngeren Jahrgängen das vertragliche Personal überwiegt.

Abbildung 10 Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2010

5.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

25,2% der österreichischen Erwerbstätigen (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2010). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst relativ niedrig. Bis 2004 war ein Anstieg der Teilbeschäftigung zu verzeichnen. Nach einem schwachen Rückgang im Jahr 2006 liegt der Anteil der teilbeschäftigten MitarbeiterInnen 2010 bei 16,6%, was den bisherigen Höchststand darstellt. Vertragsbedienstete sind deutlich häufiger als BeamtInnen teilbeschäftigt. Ihre Teilzeitquote beträgt derzeit 30,1%.

Abbildung 11 Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis

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

Eine besondere Form der Teilbeschäftigung ist das so genannte „Sabbatical“. Es bezeichnet eine zwischen 6 und 12 Monate dauernde „Auszeit“ vom Berufsleben, die aber, im Gegensatz zum Erholungsurlaub, nicht bezahlt, sondern mit aliquoter Bezugskürzung innerhalb einer zwischen 2 und 5 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 beispielsweise der Bezug von 80% des regulären Einkommens über den Zeitraum von 5 Jahren (=Rahmenzeit), verbunden mit einer einjährigen Freistellung vom Dienst. Die Freistellung kann jedoch frühestens nach einem Jahr absolvierter Rahmenzeit erfolgen. Eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz ist nach Ende des Sabbaticals vorgesehen.

Bis 2007 war das Sabbatical LehrerInnen vorbehalten. Seit Juli 2007 steht diese Form der Teilbeschäftigung mit Ausnahme der RichterInnen und StaatsanwältInnen allen Bundesbediensteten offen.

5.6 Frauen und Männer

Der Bund als Arbeitgeber dokumentiert mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seine Vorbildrolle hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und der Frauenförderung.

Mit den Institutionen wie Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen/Frauenbeauftragten und der Bundes-Gleichbehandlungskommission, den gesetzlichen Instrumentarien wie verpflichtende Frauenförderungspläne und der Berichtslegung über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Nationalrat sowie der ständigen legislativen Weiterentwicklung und Anpassung an die geänderten Rahmenbedingungen und Veränderungen der Arbeitswelt unter dem Genderaspekt wird ein permanentes Bekenntnis zur Erreichung des Zieles „Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst“ abgegeben.

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 Frauen die erwerbstätig waren im Jahr 1984 noch bei 49,4%, standen 2010 66,4% der Frauen im Erwerbsleben. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist im gleichen Zeitraum relativ konstant geblieben und betrug 2010 77,1%. Bei Frauen ist nach wie vor ein Aufholprozess im Gange, im Vergleich zu 2008 ist die Frauenerwerbsquote um 0,6 Prozentpunkte angestiegen.

Diesem Trend entsprechend steigt auch im Bundespersonal der Frauenanteil kontinuierlich. Im Jahr 2010 lag er bei 40,3%. Bei den Vertragsbediensteten erreichte der Anteil 60,3%, bei BeamtInnen 26,1%. Ein Vergleich mit 1995 zeigt, dass der Anteil der Frauen in nahezu allen Untergruppen des Bundespersonals gestiegen ist. Gefallen ist er ausschließlich in jenen Gruppen, in denen Frauen früher deutlich in der Überzahl waren. So ist unter Vertragsbediensteten ein Rückgang von 1,9 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auf Berufsgruppenebene ist der Frauenanteil im Krankenpflagedienst kleiner als 1995. 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.

Tabelle 26 Frauenanteile im Bundesdienst in %

	1995	2010	Differenz in Prozentpunkten 1995 auf 2010
Beamtinnen und Beamte	22,0	26,1	4,1
vertragliches Personal	62,2	60,3	-1,9
Verwaltungsdienst	47,7	52,7	5,0
Exekutivdienst	3,9	11,9	8,0
Militärischer Dienst	0,0	1,9	1,9
RichterInnen/StaatsanwältInnen	29,5	48,7	19,2
Krankenpflagedienst	87,1	71,4	-15,7
LehrerInnen	49,8	57,7	7,9
AkademikerInnen	38,1	53,7	15,6
MaturantInnen	40,0	43,6	3,6
berufsbild. mittlere Schule od. Lehrabschluss*	22,1	42,2	20,1
Pflichtschule	63,1	64,2	1,1
Bund gesamt	35,9	40,3	4,4

*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.

Aus Tabelle 26 geht hervor, dass ein besonders hoher Anstieg des Frauenanteils in den Berufsgruppen der RichterInnen und StaatsanwältInnen, sowie in der Qualifikationsgruppe der AkademikerInnen zu verzeichnen ist.

5.6.2 Frauen in Führungspositionen

5.6.2.1 Gender-Controlling

Eine im Zusammenhang mit Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zentrale Frage 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 Bestimmungsgründe des Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Männern.

Eine gute Möglichkeit, auf Führungsverantwortung zu schließen ist, innerhalb der möglichen besoldungsrechtlichen Einstufungen „höherwertige Verwendungen“ zu definieren. Die Methode ermöglicht ein effizientes und zeitnahes Controlling der Entwicklung von Führungsverantwortung in weiblicher Hand.

Tabelle 27 Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikations- gruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil				
		2006	2007	2008	2009	2010
AkademikerInnen	A1/7-9 und Vergleichbare (zB SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen)	15,8%	18,1%	19,1%	21,3%	20,9%
AkademikerInnen	A1/4-6 und Vergleichbare (zB AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen)	29,8%	30,3%	31,3%	32,7%	33,6%
MaturantInnen	A2/5-8 und Vergleichbare (ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung)	24,4%	25,0%	25,6%	26,2%	26,6%
Fachdienst	A3/5-8 und Vergleichbare (SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung)	29,3%	30,5%	30,8%	31,4%	31,9%

Von 2009 auf 2010 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen weiter angestiegen. Trotz leichten Rückganges des Frauenanteils innerhalb der Top-Führungskräfte, ist der Frauenanteil im mittleren Management, bei den MaturantInnen sowie im Fachdienst weiter gestiegen. Gemessen am Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (40,3%) besteht dennoch Aufholbedarf. Dabei muss aber eines bedacht werden: 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 am gesamten Bundesdienst.

Die unterdurchschnittliche Präsenz von Frauen in Führungsverantwortung ist daher auch demographisch 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 Juni 2011 betrug der Frauenanteil bei Spitzenfunktionen der Bundesverwaltung 23,9%. 16 von insgesamt 67 Sektionen werden derzeit von Frauen geleitet. Im Jahr 1995 wurden von insgesamt 79 Sektionen nur 2 von Frauen geleitet, was einem Anteil von 2,5% entspricht.

5.6.2.2 Dienstrechtliche Maßnahmen zur Frauenförderung

Um den Trend zu mehr Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu unterstützen, wurden seitens der Sektion III des Bundeskanzleramtes mehrere konkrete Maßnahmen gesetzt.

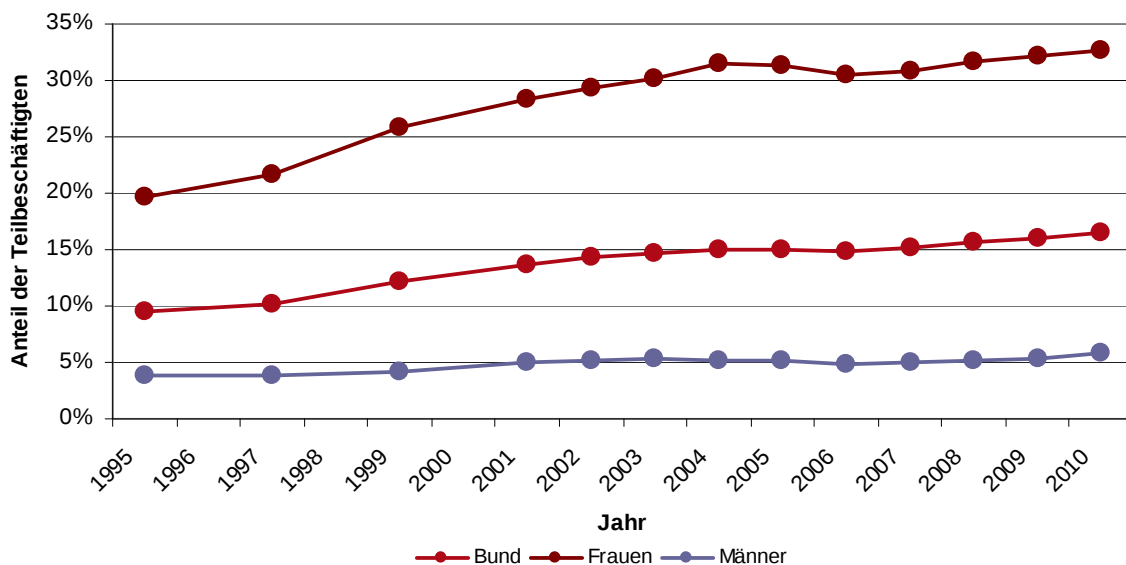
Dazu gehört die Verpflichtung zur Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und der Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internethomepages der Zentralstellen.

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

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

5.6.3 Teilbeschäftigung nach Geschlecht

Frauen sind mit 32,6% deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer (5,8%). Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilbeschäftigung in den Berufsgruppen LehrerInnen, Krankenpflege und Verwaltungsdienst genutzt, was auch mit dem hohen Frauenanteil in diesen Berufsgruppen zusammenhängt.

Abbildung 12 Teilbeschäftigung nach Geschlecht

5.6.4 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Die Bundesregierung bekennt sich im aktuellen 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.

Im Juni 2010 wurde darauf aufbauend der „Nationale Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ veröffentlicht. Darin wurde die Strategie bis 2013 festgelegt 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 Männern und Frauen. 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 als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft verankert.

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 das um das Beschäftigungsausmaß bereinigte Gender Pay Gap fast 16%², während der Einkommensunterschied zwischen ganzjährig vollbeschäftigten Männern und Frauen in Österreich 21%³ ausmacht.

Das Gender Pay Gap im Bundesdienst ist weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: Dazu gehören das Beschäftigungsausmaß, 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 zusätzlich dadurch erschwert, dass BeamtInnen und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden, und sich die BeamtInnenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

² Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Quelle: Managementinformationssystem

³ Durchschnittseinkommen unselbstständig Beschäftigter, Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes

**Tabelle 28 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
Bundesdienst**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
Allgemeine Verwaltung	24.304	19.823	40.208	31.194	46,6	43,5	22,4%	3,1
A1, v1	3.760	2.007	65.884	55.553	45,9	41,7	15,7%	4,2
A2, v2	7.356	4.417	50.181	41.875	46,7	42,3	16,6%	4,4
A3, v3, h1	6.594	8.058	34.142	30.802	46,8	44,3	9,8%	2,5
A4-7, v4-7, h2-5	5.040	4.885	25.651	23.645	44,3	42,0	7,8%	2,3
DKL	1.356	698	66.316	52.481	54,1	52,6	20,9%	1,5
ADV-SV	447	88	56.093	48.857	44,1	46,2	12,9%	-2,1
Exekutivdienst	27.111	3.198	48.384	37.370	43,6	31,1	22,8%	12,6
E1	669	24	72.434	57.172	48,5	43,1	21,1%	5,4
E2a	10.548	448	53.638	43.248	48,1	38,8	19,4%	9,3
E2b, Greko	14.726	2.206	45.283	37.914	41,9	31,6	16,3%	10,4
E2c, Asp	1.656	714	15.672	16.716	24,2	23,0	-6,7%	1,3
DKL	66	0	45.865	-	50,2	-	-	-
RichterInnen, StaatsanwältInnen	1.345	1.120	82.074	67.990	46,8	41,0	17,2%	5,8
R3, III	107	27	129.593	117.241	53,4	51,8	9,5%	1,6
R2, II	119	65	98.471	97.942	51,3	49,9	0,5%	1,3
R1a, R1b, I	791	690	79.261	68.491	47,5	42,8	13,6%	4,7
AsylGH	43	30	73.536	71.877	45,3	44,4	2,3%	0,8
Richteramtsanw.	92	170	25.897	26.217	30,2	28,7	-1,2%	1,5

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
St3, GeneralprokuratorIn	10	5	119.305	99.383	53,7	46,7	16,7%	7,0
St2, STII	37	19	78.084	76.632	46,4	44,4	1,9%	2,0
St1, STI	211	175	68.543	58.395	42,5	36,6	14,8%	5,9
Militärischer Dienst	15.057	297	37.991	26.166	40,2	28,9	31,1%	11,3
MBO1, MZO1	694	31	80.696	59.018	44,9	40,2	26,9%	4,6
MBO2, MZO2	2.178	21	52.033	36.848	41,9	31,3	29,2%	10,5
MBUO1, MZUO1	6.834	21	39.539	32.815	46,0	34,4	17,0%	11,7
MBUO2, MZUO2	2.645	92	29.867	27.804	31,3	28,2	6,9%	3,1
MZCh	1.043	132	20.660	20.656	24,0	25,9	0,0%	-1,9
DKL	925	0	36.483	-	49,6	-	-	-
KIOP	1.224	15	27.949	27.551	23,2	25,2	1,4%	-2,0
LehrerInnen	15.892	17.895	63.162	53.663	48,9	46,5	15,0%	2,4
L1, I1	12.926	14.721	65.743	55.076	49,2	46,4	16,2%	2,8
L2, I2	2.734	3.049	51.827	47.826	47,1	47,0	7,7%	0,1
L3, I3	36	25	24.189	23.997	43,6	50,1	0,8%	-6,5
LHP, Iph	184	108	83.607	81.117	55,5	53,8	3,0%	1,7
Schulaufsicht	186	95	78.308	79.707	56,2	53,7	-1,8%	2,6
Krankenpflegedienst	66	132	41.819	38.095	44,7	46,5	8,9%	-1,9
K2, k2	19	10	41.975	38.523	45,0	41,3	8,2%	3,7
K3, k3	6	16	49.818	48.908	50,9	53,5	1,8%	-2,7
K4, k4	28	73	42.734	39.284	45,4	45,9	8,1%	-0,5
K5, k5	-	6	-	35.815	-	47,5	-	-
K6, k6	13	27	27.093	29.700	39,9	45,8	-9,6%	-6,0
Sonstige	72	6	33.948	23.565	51,4	44,7	30,6%	6,7

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 15,9% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 8,9% (Krankenpflegedienst) und 31,1% (Militärischer Dienst). Dieser Einkommensunterschied ist auf unterschiedliche Qualifikation, unterschiedliches Alter, unterschiedliche Dienstverhältnisse (BeamtInnen oder Vertragsbedienstete) und die geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen zurückzuführen.

Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. 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.

Niedrigere Einkommen im Zusammenhang mit einem höheren Durchschnittsalter können einerseits auf eine vermehrte Ausübung von Überstunden des anderen Geschlechts bzw. andererseits durch eine niedrigere Vorrückung aufgrund Anschlusskarenzen bzw. einem späteren Eintritt in den Bundesdienst begründet sein. Gerade bei den über 30-jährigen, neu in den Bundesdienst aufgenommenen Personen ist der Frauenanteil besonders hoch. Durch die begrenzte Möglichkeit zur Anrechnung von Vordienstzeiten befinden sich diese Frauen in einer niedrigeren Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe als Bedienstete mit gleichem Durchschnittsalter und früherem Eintrittsdatum.

Ist eine Gruppe von Bediensteten besonders klein, so haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf statistische Größen. Gerade im Bereich des Krankenpflegedienstes fällt auf, dass Frauen trotz höherem Durchschnittsalter weniger verdienen. Aufgrund des kleinen Personenkreises in dieser Berufsgruppe sind die Ergebnisse der einzelnen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen für eine generelle Aussage nur begrenzt aussagekräftig, da insbesondere unterschiedliche Überstunden der Betroffenen zum Tragen kommen. Gleiches gilt für Lehrpersonen für technisches und textiles Werken in der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe L3 bzw. I3.

Im Exekutivdienst existiert bei den Beschäftigten während der Ausbildungszeit (Verwendungsgruppen E2c, Aspiranten) das Phänomen, dass Frauen trotz niedrigerem Durchschnittsalter deutlich mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen. Diese Differenz ist auf die Aufnahmepolitik des Bundes gepaart mit der zweijährigen Grundausbildung im Exekutivdienst zurückzuführen. Nach einer intensiven Basisausbildung werden die so genannten Aspiranten in der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit verstärkt im Außendienst eingesetzt und erhalten dafür eine Gefahren- und Wachdienstzulage sowie eine Vergütung für den Exekutivdienst. Im Jahr 2010 war der Anteil der Frauen mit Zulagen gemessen an den gesamten angehenden Exektivbeamtinnen höher als jener Anteil der Männer gemessen an den gesamten männlichen Auszubildenden. Durch den Umstand, dass verhältnismäßig mehr Frauen als Männer ein höheres Gehalt aufgrund von Zulagen erhalten, steigt auch ihr mittleres Einkommen an.

Ausblick

Um den Frauenanteil in den Berufsgruppen zu erhöhen, werden seit einigen Jahren verstärkt Frauen aufgenommen. Das hat zur Folge, dass das weibliche Durchschnittsalter weniger stark ansteigt als das der Männer bzw. sogar sinkt. Ein steigender Anteil junger Frauen bedeutet aber gleichzeitig einen steigenden Anteil von Frauen mit altersbedingt niedrigerem Einkommen. Es ist daher zu erwarten, dass sich die altersbedingte Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in den nächsten Jahren nicht schließen wird. Ganz im Gegenteil: Durch die verstärkte Aufnahme von Frauen in jungen Jahren ist es wahrscheinlich, dass sich das Gender Pay Gap in den kommenden Jahren sogar erhöhen wird. Eine Reduzierung der altersbedingten Einkommensschere zwischen den Geschlechtern wird erst dann eintreten, wenn sich die Altersstruktur der Frauen jener der Männer annähert.

Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen

Die Ausgliederungen staatlicher Leistungen auf eigene Rechtsträger hatten zur Folge, dass BeamtInnen weiterhin DienstnehmerInnen des Bundes geblieben sind, jedoch der neu gegründeten Einheit zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden. Vertragsbedienstete hingegen wurden zu ArbeitnehmerInnen des neuen Rechtsträgers.

Aufgrund dieser Konstellation umfasst der Einkommensbericht des Bundes sämtliche BeamtInnen der ausgegliederten Einheiten, da das Einkommen dieser Personengruppe nach wie vor vom Bund getragen wird. Die Einkommen der Vertragsbediensteten in den ausgegliederten Einrichtungen finden im Einkommensbericht des jeweiligen ausgegliederten Rechtsträgers Berücksichtigung.

Nachdem auch für die BeamtInnen in ausgegliederten Einrichtungen die Bezahlung aufgrund von gesetzlich fixierten Entlohnungsschemata erfolgt, korrelieren Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern – wie im Bundesdienst – mit einem Auseinanderklaffen des Durchschnittsalters. Zudem kommen Einkommensdifferenzen aufgrund von Altersunterschieden speziell in den höheren Jahrgängen verstärkt zum Tragen, da die Einkommenskurve der BeamtInnen gegen Ende des Berufslebens steil verläuft.

Bei der Österreichischen Post AG und Töchter verdienen Beamtinnen aufgrund ihres höheren Durchschnittsalters mehr als Beamte. Obwohl Männer in den Verwendungen unter PT1 durchgehend mehr verdienen als Frauen, können männliche Bedienstete den Einkommensvorteil der Frauen von 18,9% nicht aufholen. Das ist darauf zurückzuführen, dass Männer zum Großteil in niedrigeren Verwendungsgruppen (PT8) arbeiten, während Frauen tendenziell eher in den höheren Verwendungsgruppen beschäftigt sind. Auffällig ist weiters, dass bei Betrachtung der einzelnen Einstufungen speziell Männer in den unteren Verwendungen (PT5 bis PT9) mit ihren Einkommen über jenen der Frauen liegen, obwohl das Durchschnittsalter darunter liegt. Diese Tatsache ist dadurch zu erklären, dass Männer hauptsächlich in Verwendungen mit einem höheren Anteil an Nebengebühren eingesetzt werden.

Dieses Phänomen ist auch bei der A1 Telekom Austria AG zu beobachten: Das höhere Einkommen der Männer, trotz niedrigerem Durchschnittsalter resultiert daraus, dass Männer vermehrt im Außendienst eingesetzt werden und dadurch höhere Nebengebühren erhalten.

Bei der ÖBB-Postbus GmbH ist zu beachten, dass traditionell zum überwiegenden Teil Männer beschäftigt sind. Aufgrund der geringen Anzahl von Frauen haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf die Höhe der Einkommen und erschweren damit eine generelle Aussage über Einkommensdifferenzen. Zwar steigt der Anteil an weiblichen MitarbeiterInnen mittlerweile auch in den eher männerdominierten Berufen – wie zum Beispiel BuslenkerInnen, MitarbeiterInnen in Werkstätten – jedoch kann die ÖBB-Postbus GmbH aufgrund des auslaufenden Modells der BeamtInnen in ausgegliederten Einrichtungen nicht als Korrektiv bei der Erhöhung des Frauenanteils bei Beschäftigten mit öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis eingreifen.

Tabelle 29 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
Ausgliederte Einrichtungen exkl. Nachfolgegesellschaften der Post

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
Allgemeine Verwaltung	2.327	1.782	49.149	45.282	52,4	51,0	7,9%	1,4
A1, v1	355	152	75.163	70.895	53,8	53,0	5,7%	0,8
A2, v2	1.046	837	50.260	47.137	51,7	50,5	6,2%	1,2
A3, v3	490	562	36.300	35.750	50,7	49,8	1,5%	0,9
A4-6, v4, h2-h3	122	19	30.952	28.889	51,6	49,8	6,7%	1,7
DKL	302	218	59.703	52.403	55,7	54,4	12,2%	1,4
ADV-SV*	24	-	56.615	-	52,4	-	-	-
LehrerInnen/Schulaufsicht	66	42	67.543	64.094	57,7	56,4	5,1%	1,3
HochschullehrerInnen	3.778	915	93.734	84.726	54,0	51,1	9,6%	2,9
UNIPROF	1.045	160	115.924	106.288	59,4	57,0	8,3%	2,4
UNIDOZ	2.190	514	90.849	84.403	52,0	50,1	7,1%	1,9
UNIAS	555	252	79.284	74.158	51,9	49,4	6,5%	2,6
Krankenpflegedienst	11	68	36.277	47.740	52,5	53,1	-31,6%	-0,6
K1	0	6	-	50.449	-	50,6	-	-
K2	4	51	51.238	48.941	53,9	53,6	4,5%	0,3
K5, K6	7	11	36.277	38.263	51,7	51,9	-5,5%	-0,2

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der ADV-SV. Eine Untergliederung nach Männer/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen nicht zu ermöglichen.

**Tabelle 30 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
Österreichische Post AG und Töchter**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
PT gesamt	9.874	1.686	34.610	41.167	47,8	48,4	-18,9%	-0,6
PT1	106	25	81.764	84.174	49,5	48,0	-2,9%	1,4
PT2	500	182	61.024	54.777	49,3	48,6	10,2%	0,6
PT3	1.267	451	49.745	47.844	48,5	48,2	3,8%	0,3
PT4	807	368	43.682	41.524	47,9	47,0	4,9%	0,9
PT5	620	371	36.629	35.189	48,0	48,4	3,9%	-0,4
PT6	430	43	35.628	31.748	48,2	48,4	10,9%	-0,2
PT7	208	0	32.026	-	46,9	-	-	-
PT8	5.897	214	32.606	32.472	47,5	50,8	0,4%	-3,2
PT9	39	32	25.225	24.960	48,4	50,8	1,0%	-2,4

**Tabelle 31 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
A1 Telekom Austria AG**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
PT gesamt	5.191	1.095	47.198	44.507	47,1	46,7	5,7%	0,4
PT1	120	9	85.320	80.412	49,5	50,0	5,8%	-0,5
PT2	1.263	256	61.808	55.980	47,1	46,7	9,4%	0,4
PT3	1.457	397	51.858	47.291	46,6	46,4	8,8%	0,2
PT4	474	241	43.455	40.694	47,0	46,8	6,4%	0,3
PT5	1.438	165	39.287	34.499	47,3	46,7	12,2%	0,6
PT6	397	22	35.031	33.215	47,4	50,3	5,2%	-2,9
PT7	28	0	30.297	-	48,4	-	-	-
PT8/PT9	14	5	27.807	23.650	47,0	47,2	15,0%	-0,2

**Tabelle 32 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
ÖBB-Postbus GmbH**

Datenbasis: Kalenderjahr 2010	Vollzeitbeschäftigte		Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		Median- einkommen	das Durch- schnittsalter
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	der Frauen liegt um ...% bzw. Jahre unter dem der Männer	
PT gesamt	1.447	26	38.650	40.861	50,6	48,6	-5,7%	2,0
PT1	18	0	84.154	-	49,7	-	-	-
PT2	43	6	58.552	61.215	48,5	52,0	-4,5%	-3,5
PT3	137	9	52.622	44.468	50,3	48,0	15,5%	2,3
PT4	43	5	42.411	36.557	49,8	43,8	13,8%	6,0
PT5	11	0	38.481	-	50,0	-	-	-
PT6	14	3	34.320	38.054	50,1	50,7	-10,9%	-0,5
PT7	1.163	0	37.963	-	50,7	-	-	-
PT8	14	0	32.107	-	51,7	-	-	-
PT9	4	3	37.169	24.592	54,8	49,3	33,8%	5,4

5.6.5 Höhere Ausbildung nach Geschlecht

Wie schon aus Abbildung 6 ersichtlich ist, ist der Anteil der MitarbeiterInnen mit höherer Ausbildung (AkademikerInnen und MaturantInnen) im Bundesdienst sehr hoch.

Tabelle 33 AkademikerInnen- und MaturantInnenanteil

Jahr	Bund			Privater Sektor		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
1998	45,9%	42,2%	53,1%	19,0%	18,6%	19,5%
1999	46,2%	42,3%	53,7%	19,9%	19,3%	20,7%
2000	46,8%	42,6%	54,9%	20,2%	19,4%	21,2%
2001	47,6%	43,1%	56,1%	21,0%	20,2%	22,1%
2002	48,0%	43,3%	56,6%	21,8%	21,1%	22,8%
2003	48,4%	43,4%	57,5%	22,7%	22,3%	23,1%
2004	44,1%	37,4%	56,5%	26,2%	24,7%	27,8%
2005	44,5%	37,6%	57,2%	26,2%	24,4%	28,3%
2006	45,9%	38,7%	58,7%	26,8%	25,1%	28,7%
2007	46,4%	38,8%	59,7%	26,5%	24,6%	28,7%
2008	47,4%	39,7%	60,7%	27,1%	24,7%	29,8%
2009	47,6%	39,7%	61,0%	28,4%	26,1%	30,8%
2010	48,0%	39,8%	61,7%	29,1%	26,5%	32,1%

Quelle: Privater Sektor: Statistik Austria

Betrachtet man den Anteil getrennt nach Geschlechtern, zeigt sich, dass 61,7% der Frauen, aber „nur“ 39,8% 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 AkademikerInnen- und MaturantInnenanteil 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 32,1% (Frauen) bzw. 26,5% (Männer) deutlich niedriger als im Bundesdienst.

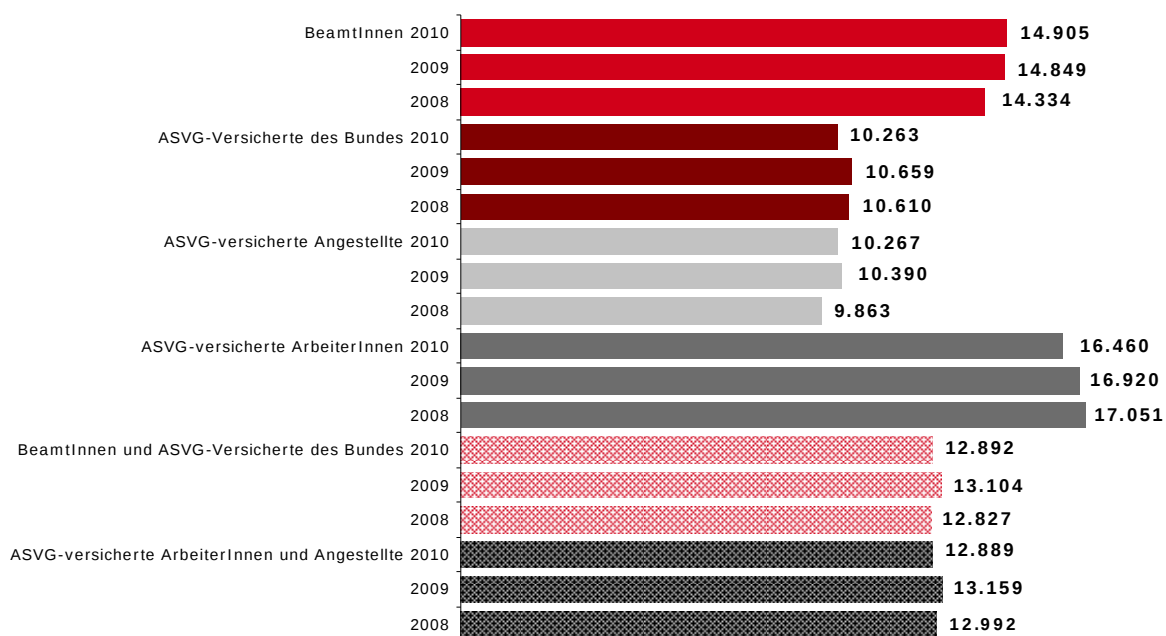
5.7 Fehlzeiten

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

Die jährlich erscheinende Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger informiert über das Fehlzeitenverhalten der ArbeiterInnen und An-

gestellten. Von dieser Statistik sind auch vertraglich Beschäftigte des Bundes umfasst, nicht jedoch BeamtInnen. Seit 2010 sind Präsenzdienler und KinderbetreuungsgeldbezieherInnen in der Krankenstandsstatistik nicht mehr umfasst. Um einen Vergleich zwischen den Krankenstandsdaten des Bundes und der Privatwirtschaft über die Jahre hinweg zu ermöglichen, wurden die Daten bis ins Jahr 2008 rückwirkend bereinigt. Die in dieser Statistik ausgewiesenen Krankenstände beinhalten sowohl Krankenstände, als auch Kuraufenthalte. Die Krankenstandstage werden in Kalendertagen angegeben. Für Kurzkrankenstände ist keine Krankmeldung bei Arzt oder Ärztin erforderlich. Daher sind Kurzkrankenstände in der Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes weitestgehend nicht erfasst. Für den Vergleich Bund versus ASVG-Versicherte werden die Kurzkrankenstände (1 bis 3 Tage) der Bundesbeschäftigten ausgeklammert und die Kurtage eingerechnet, um eine Vergleichsbasis zu erhalten.

Abbildung 13 Krankenstandstage je 1.000 Beschäftigte in Kalendertagen

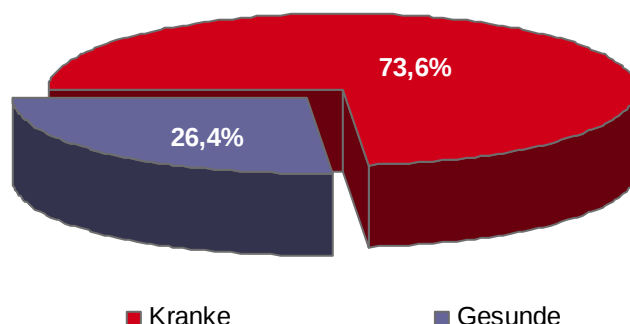


In den letzten drei Jahren ist ein Trend parallel zur Privatwirtschaft zu verzeichnen. Nach einem Anstieg der Krankenstandstage im Jahr 2009 sind die Fehltage aufgrund von Krankheit im Jahr 2010 wieder auf das Niveau von 2008 – auf 12,9 Krankenstandstage – gesunken.

Tabelle 34 Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft

	Jahr	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Kranken- stands- fälle tage		Durchschnittl. Dauer eines Falles in Tagen	Kranken- standsquote
BeamtenInnen	2010	962	14.905	15,5	4,1
	2009	1.000	14.849	14,9	4,1
	2008	940	14.334	15,3	3,9
ASVG-Versicherte	2010	696	10.263	14,7	2,8
des Bundes	2009	769	10.659	13,9	2,9
	2008	726	10.610	14,6	2,9
ASVG-versicherte	2010	1.042	10.267	9,9	2,8
Angestellte	2009	1.057	10.390	9,8	2,8
	2008	1.000	9.863	9,9	2,7
ASVG-versicherte	2010	1.389	16.460	11,9	4,5
ArbeiterInnen	2009	1.379	16.920	12,3	4,6
	2008	1.400	17.051	12,2	4,7
BeamtenInnen und ASVG-	2010	850	12.892	15,2	3,5
Versicherte des Bundes	2009	908	13.104	14,4	3,6
	2008	856	12.827	15,0	3,5
ASVG-versicherte	2010	1.189	12.889	10,8	3,5
ArbeiterInnen und Angestellte	2009	1.193	13.159	11,0	3,6
	2008	1.174	12.992	11,1	3,6
Daten ohne Kurzkrankenstand (inklusive Kuren)					

Die Krankenstandsquote, also jener Anteil der MitarbeiterInnen, der auf Grund von Krankheit im Durchschnitt abwesend ist, beträgt ohne Kurzkrankenstände, jedoch inklusive Kuraufenthalte bundesweit 3,5%. Damit ist die Krankenstandsquote gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte gestiegen. Im ASVG Bereich beträgt sie 3,5%.

Abbildung 14 Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand

Der Anteil jener Bundesbediensteten, die keinen einzigen Krankenstand zu verzeichnen hatten, ist von 24,1% im Jahr 2009 auf 26,4% im Jahr 2010 angestiegen.

Nähere Informationen können in der Studie „Fehlzeiten 2011 und Gesundheitsförderung im Bundesdienst“ unter <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=36433> nachgelesen werden.

5.8 PensionistInnen

BeamtInnen des Bundes sind nicht pensionsversichert wie ArbeiterInnen und Angestellte der Privatwirtschaft und Vertragsbedienstete. Der Bund als Dienstgeber leistet für seine BeamtInnen keine Pensionsversicherungsbeiträge an die Sozialversicherung, sondern übernimmt die Ruhestandsversorgung für diese und deren Hinterbliebene selbst.

Im Dezember 2010 betrug die Anzahl der Bundespensionen 94.134. Diese Zahl setzt sich aus 65.717 Eigenpensionen, 26.606 Witwen- und Witwerpensionen, 1.720 Waisenpensionen und 91 sonstigen Pensionen zusammen.

Tabelle 35 Bundespensionen

	2010	2009	Veränd. 2010 zu 2009	
Ruhegenüsse	65.717	64.568	1.149	1,8%
Witwen-/Witwerpensionen	26.606	26.824	-218	-0,8%
Waisenpensionen	1.720	1.794	-74	-4,1%
sonstige Pensionen	91	92	-1	-1,1%
Gesamt	94.134	93.278	856	0,9%

Aufgrund der Altersstruktur der Bundesbediensteten (Abbildung 8 und Abbildung 9) werden in 10 bis 20 Jahren Jahrgänge mit überdurchschnittlich vielen MitarbeiterInnen das Pensionierungsalter erreichen. In dieser Zeitspanne muss daher auch mit besonders vielen Pensionierungen und allen damit im Zusammenhang stehenden Chancen und Herausforderungen gerechnet werden.

Tabelle 36 Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der BundesbeamtInnen

Pensionierungsgrund	2009		2010	
	Personen	Ø-Pensionseintrittsalter	Personen	Ø-Pensionseintrittsalter
Pensionierung nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters	680	64,7	683	64,6
Dienstunfähigkeit	447	53,3	458	53,3
vorzeitiger Ruhestand	1.749	60,7	2.040	60,8
Summe	2.876	60,5	3.181	60,6

BundesbeamtInnen traten 2010 mit durchschnittlich 60,6 Jahren in den Ruhestand. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das Pensionsantrittsalter abermals erhöht, und zwar um 0,1 Jahre. Es liegt nunmehr um 2,7 Jahre über jenem der Privatwirtschaft.

Das Antrittsalter aufgrund von Pensionierungen nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters ist um 0,1 Jahre gestiegen. Die Pensionierung aufgrund von Dienstunfähigkeit fand im Durchschnitt im gleichen Alter wie 2009 statt. Der vorzeitige Ruhestand wurde mit 60,8 Jahre angetreten (2009: 60,7).

Ein Vergleich des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters der BundesbeamtInnen mit dem der unselbständig beschäftigten ASVG-Versicherten zeigt, dass BundesbeamtInnen später die Pension antreten. Das Antrittsalter im ASVG-Bereich liegt für die Alterspension bei 60,7 Jahren. Dem Begriff „Alterspension“ entspricht im Bundesbereich die Summe aus „Pensionierung nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters“ und „vorzeitigem Ruhestand“. Das durchschnittliche Antrittsalter dieser Personengruppe liegt bei 61,8 Jahren, also um 1,1 Jahre höher.

Tabelle 37 Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten

Pensionierungsgrund	2009	2010
Alterspensionen	60,8	60,7
Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen	51,7	51,6
Gesamt	58,0	57,9

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

6 Das Personalmanagement des Bundes

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

6.1 Organisation des Personalmanagements

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

Der Handlungsspielraum des Personalmanagements bedarf einer zentralen Koordination, um eine bundesweite Homogenität zu gewährleisten. Diese Funktion wird von der Sektion „Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation“ im Bundeskanzleramt wahrgenommen. Zu den Aufgaben der Sektion gehören die Legistik des Dienstrechtes für BeamtInnen und Vertragsbedienstete und des Pensionsrechts, die bundesweite Personalplanung und –steuerung mit Hilfe 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“, insbesondere jene Bereiche, die ressortübergreifend wirksam sind, etwa die Förderung der beruflichen Mobilität der MitarbeiterInnen und große Bereiche der dienstlichen Aus- und Weiterbildung.

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

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

6.2 Dienst- und Besoldungsrecht

Den rechtlichen Rahmen für das Personalmanagement bilden insbesondere das Dienst- und Besoldungsrecht. Während in der Privatwirtschaft das Arbeitsrecht die „Spielregeln“ für das Handeln von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen festlegt, kommt im Bundesdienst für BeamtInnen das Dienstrecht (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG) zur Anwendung. Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten sind im Vertragsbedienstetengesetz (Vertragsbedienstetengesetz 1948 - VBG) enthalten.

Im Dienstrecht werden u.a. die Rechte und Pflichten (z.B. Arbeitszeit, Amtsverschwiegenheit), die Leistungsfeststellung und das Disziplinarrecht sowie die Formalerfordernisse (z.B. Beginn, Ende des Dienstverhältnisses) geregelt.

Während die Gehälter in der Privatwirtschaft entweder das Ergebnis individueller Verhandlungen sind oder sich an Kollektivverträgen orientieren, werden öffentlich Bedienstete nach gesetzlich vorgegebenen Gehaltsschemata entlohnt. Diese sind Teil des Gehaltsgesetzes (für BeamtInnen) bzw. des Vertragsbedienstetengesetzes (für Vertragsbedienstete).

6.3 Pensionsrecht

6.3.1 Berechnung der Pensionshöhe

Mit 1. Jänner 2005 trat das Pensionsharmonisierungsgesetz, in dem auch das APG enthalten ist, in Kraft. Erstmals existiert nun in Österreich ein einheitliches Pensionssystem für die ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft sowie die Vertragsbediensteten und BeamtInnen des Bundes. Alle Bundesbediensteten, die ab dem 1. Jänner 2005 (als BeamtInnen oder Vertrags-

bedienstete) aufgenommen wurden, erhalten ihre Pension nach den Regelungen der gesetzlichen Pensionsversicherung.

Für Bedienstete, die sich bereits im Bundesdienst befinden, gelten Übergangsbestimmungen. So erhalten BeamtInnen, die vor 1955 geboren wurden eine Pension nach dem Pensionsgesetz (PG 1965), Vertragsbedienstete, die vor 1955 geboren wurden, eine reine ASVG-Pension.

Die Pensionen von BeamtInnen, die ab 1955 geboren, und vor 2005 pragmatisiert wurden, sowie von Vertragsbediensteten, die ab 1955 geboren und vor 2005 bereits Versicherungszeiten hatten, werden auf Basis einer Parallelrechnung bestimmt, d.h. dass je nach Aufteilung der Versicherungszeiten vor bzw. ab 2005 in entsprechender Gewichtung ein Teil der Pension nach dem alten, der andere Teil nach dem neuen System gebührt.

BeamtInnen, die ab 2005 pragmatisiert wurden, unterliegen demselben System wie die Vertragsbediensteten. Ihre Pension wird einheitlich auf Basis des APG bzw. ASVG berechnet.

6.3.2 Finanzierung der Pensionen

BeamtInnen des Bundes sind nicht pensionsversichert wie ArbeiterInnen und Angestellte der Privatwirtschaft und Vertragsbedienstete. Der Bund als Dienstgeber leistet für seine BeamtInnen keine Pensionsversicherungsbeiträge an die Sozialversicherung, sondern übernimmt die Ruhestandsversorgung für diese und deren Hinterbliebene selbst. Die Pensionszahlungen an BeamtInnen sind somit ein Posten im Bundesbudget.

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

Pensionierte BeamtInnen leisten einen vom Zeitpunkt des Pensionsantritts abhängigen Pensionsversicherungsbeitrag, der je nach Pensionsantrittsjahr zwischen 2,41% und 3,3% beträgt.

Die Ruhe- und Versorgungsgenüsse – so die gesetzliche Bezeichnung der Pensionen von BeamtInnen – werden von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter ausgezahlt.

Vertragsbedienstete sind pensionsversichert wie ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft. Ein Pensionsversicherungsbeitrag ist sowohl vom/von der DienstnehmerIn als auch vom Dienstgeber zu leisten.

6.3.3 Pensionsantrittsalter

BeamtInnen treten mit Ablauf des Jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetzes in den Ruhestand. Sie konnten bis zum Jahr 2003 frühestens mit Ablauf des Monats, mit 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 analog zum ASVG – wie schon bisher unabhängig vom Geschlecht – schrittweise

bis 2017 auf 65 Jahre. Pensionseintritte vor diesem Mindestalter sind mit Abschlägen verbunden.

Für Vertragsbedienstete gilt eine analoge Anhebung des Pensionsantrittsalters, wobei wie auch bei ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft für Frauen ein um fünf Jahre früherer Pensionsantritt gilt.

6.4 Der Personalplan und VBÄ-Ziele

Der Personalplan legt die zulässige 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. Planstellen – als kleinste Einheiten des Personalplanes – 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 Kapitel 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 PM-SAP 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.

Der Personalplan ersetzte mit 01.01.2009 den bis dahin verwendeten Stellenplan. Die wichtigsten Änderungen im Vergleich zum Stellenplan sind einerseits eine neue Art der Gliederung, wobei der Begriff des „Kapitels“ durch den Begriff der „Untergliederung“ ersetzt wurde. Andererseits ist nun ein mehrjähriger Planungshorizont erforderlich. So werden Grundzüge (Summen auf Ebene der Untergliederung) des Personalplans für vier Jahre im Voraus rollierend beschlossen. Der Personalplan für das jeweils nächste Jahr, wird wie schon bisher im Detail, also sowohl organisatorisch, als auch nach Qualitäten gegliedert, beschlossen.

Verwaltungsreformprojekte bzw. Änderungen der Anforderungen an die Verwaltung bringen oft Organisationsänderungen mit sich und machen daher unterjährige Anpassungen von Personalplan und VBÄ-Zielen erforderlich. Personalplananpassungen werden, sofern sie kostenneutral sind und zu keiner Vermehrung der Personalkapazitäten führen, vom Ministerrat beschlossen, andernfalls ist die Zustimmung des Parlaments notwendig.

Die Reorganisationsmaßnahmen der letzten Jahre und die restriktive Nachbesetzung von Personalabgängen haben eine beachtliche Verringerung der Anzahl der Planstellen möglich gemacht. Im Zeitraum von 1996 bis 2010 betrug diese Verringerung 26.894 Planstellen, wobei in dieser Zahl die durch Ausgliederungen verursachten Planstellenreduktionen nicht enthalten sind.

6.4.1 „Personalplan NEU“

Im Zuge der 2. Etappe der Haushaltsrechtsreform (HHRR 2) wird der Personalplan, insbesondere durch die Bestimmungen der §§ 44 und 121 BHG 2013, ab dem Budget 2013 in die wirkungsorientierte Haushaltsführung einbezogen. Zentrales Element des „Personalplanes NEU“ ist die Erhöhung der Flexibilität der Ressorts bei der Steuerung ihrer Personalressourcen. Weitere Ziele sind die Integration der Planstellenbewirtschaftung im Zusammenwirken mit dem Personalmanagement 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 NEU“ 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 Personalplanes. Durch die Darstellung der Planstellen des Finanzjahres n und n+1 sowie der Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten im Finanzjahr n und n-1 ist die Entwicklung der Personalpläne sowie der ausgeschöpften Personalkapazitäten hinkünftig auf einen Blick ersichtlich. Einen wichtigen Schritt zu einer erhöhten Transparenz hinsichtlich der geplanten und der tatsächlich eingesetzten Personalressourcen stellt auch der Arbeitsbehelf dar, welcher den Ressourceneinsatz bis auf Detailbudget 1. Ebene ausweisen wird.

Als zentrales Steuerungselement für Personalqualitäten werden ab 2013 zusätzlich Personalcontrollingpunkte in den Plan als auch bei den Personalständen mit aufgenommen. Diese Personalcontrollingpunkte stellen – analog zu den Planstellen – eine Obergrenze auf Untergliederungsebene dar. Beide 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 erhöhte Flexibilität wird im „Personalplan NEU“ zum einen durch die gesetzliche Bindungswirkung lediglich auf Untergliederungsebene sowie zum anderen durch die Schaffung von variablen Planstellenpools erreicht. Dadurch ist es möglich, dass jedes Ressort seine Personalressourcen im Laufe eines Finanzjahres flexibel und bedarfsgerecht einsetzen kann.

6.5 Bewertung von Arbeitsplätzen

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

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

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

6.6 Personalcontrolling

Modernes Personalcontrolling hilft dem Bundesdienst dabei, Personalressourcen wertschöpfend einzusetzen und die Arbeit der Personalabteilungen zu optimieren. Die Wertschöpfung umfasst neben dem optimalen Einsatz der MitarbeiterInnen auch qualitative Verbesserungen wie z.B. die Steigerung der Qualifikation, Mobilität oder der Identifikation. Ein strategisches und damit in die Zukunft gerichtetes Personalmanagement, das auf klar kommunizierten Zielen und einer sachlichen Analyse der Ist-Situation basiert, ist Voraussetzung für einen leistungsorientierten und auf Nachhaltigkeit bedachten Dienstleistungsstaat. Zur Unterstützung des Managements benötigt das Personalcontrolling kein rein administratives bzw. statistisches Berichtswesen, sondern ein zukunftsorientiertes Steuerungsinstrument mit Lotsenfunktion. Dazu gehört neben der Kenntnis der eigenen Organisation auch die laufende Analyse des Verwaltungsumfeldes.

Bei frühzeitiger Einbindung in Planungsprozesse kann die Unterstützung der Planung durch Aufzeigen alternativer Szenarien und zur Einschätzung von Chancen und Risiken von Entwicklungen und strategischen Entscheidungen erfolgen. Ein modernes Managementinformationssystem bildet die Grundlage zur Standardisierung von wenigen strategisch wichtigen Indikatoren nach dem Grundsatz „Keep it simple“. Wesentliche Entwicklungen der Kenngrößen zu den Personalständen, Personalausgaben und Pensionen der gesamten Bundesverwaltung

werden zur Steuerung und Kontrolle in einem laufenden Reporting zeitnah zur Verfügung gestellt, nach Ursachen und Folgen analysiert und Handlungsalternativen im Rahmen umfassender Strategien aufgezeigt. Exception Reports berichten über auffällige Entwicklungen und aktuelle Themen wie zum Beispiel die Altersstruktur oder das Fluktuationsverhalten der MitarbeiterInnen. Transparenz, Zeitnähe und Verlässlichkeit sind wesentliche Eckpfeiler des Personalcontrollings.

Das Personalinformationssystem des Bundes wurde schon 2006 zur Gänze durch ein modernes Managementinformationssystem abgelöst, das auf einer Standardsoftware von SAP beruht. Ein laufender Qualitätssicherungsprozess sorgt für Benutzerfreundlichkeit und passt die Auswertungsmöglichkeiten allenfalls geänderten Anforderungen an. Das Personalmanagement wurde durch das neue System in vielen Bereichen vereinfacht, indem Personaldaten schneller und übersichtlicher verknüpft und verarbeitet werden können.

Wichtige Personalstrukturdaten, insbesondere Zahlen, die den Bundesdienst und seine Berufsgruppen charakterisieren, können im jährlich erscheinenden Folder „Das Personal des Bundes in Zahlen“ nachgelesen werden. Zu finden ist dieser Folder online unter <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=40401>.

6.7 Aus- und Fortbildung

Ein wichtiges Element der Personalentwicklung ist die Aus- und Weiterbildung. Die Planung und Durchführung der Personalentwicklung erfolgt durch die Personalstellen der einzelnen Ressorts entsprechend des spezifischen Bedarfes. Zur Aus- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen greifen die Ressorts gerne auf das Bildungsangebot der Verwaltungsakademie des Bundes (ehem. Zentrum für Verwaltungsmanagement) zurück. Die Kurse der Verwaltungsakademie sind auf den Bedarf der MitarbeiterInnen in den diversen Bereichen des Bundesdienstes maßgeschneidert und finden im Schloss Laudon statt.

6.7.1 Grundausbildung

Die Arbeit in der Bundesverwaltung erfordert, je nach Berufsgruppe und individuellen Arbeitsinhalten, ein umfassendes Wissen aus Bereichen wie Recht, Verwaltungsökonomie, Informationstechnologie, Verwaltungsorganisation, Sprachen und sozialen Kompetenzen. Neu in die Bundesverwaltung eingetretene MitarbeiterInnen müssen daher, um die Spezifika ihres zukünftigen Arbeitsumfeldes kennen zu lernen, eine Grundausbildung absolvieren.

Die Bundesministerien sind für die Grundausbildung der MitarbeiterInnen ihres Ressortbereiches verantwortlich und legen die Anforderungen in speziellen Ausbildungsverordnungen fest. Der inhaltliche Umfang der Grundausbildung orientiert sich an der jeweiligen Vorbildung.

Die Verwaltungsakademie des Bundes bietet die Module zu den verschiedenen verwaltungsrelevanten Wissensgebieten an, welche nach einem „Baukastensystem“ je nach ressortspezifischer Ausbildungsverordnung zusammengestellt werden können und nach Maßgabe freier

Plätze nicht nur im Rahmen der Grundausbildung, sondern auch berufsbegleitend besucht werden können. Die meisten Ressorts nützen dieses Angebot. Neben dem ressortübergreifenden Programm der Verwaltungsakademie des Bundes verfügen auch das Bundesministerium für Finanzen, das Bundesministerium für Inneres sowie das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport über ressortspezifische Ausbildungszentren. Mehr Information zum Thema Grundausbildungsangebot der VAB ist unter <http://www.vab.gv.at> verfügbar.

6.7.2 Führung und Management

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Ausbildung von Führungskräften bzw. Nachwuchsführungskräften. Deren Engagement und Fähigkeiten sind mitverantwortlich für ein erfolgreiches Arbeiten einer Organisationseinheit. Gerade in einer kundenorientierten Verwaltung, die sich an veränderte gesellschaftliche Realitäten laufend anpassen sollte, ist eine Führungskraft, der es gelingt, bei Veränderungsprozessen ein kooperatives und leistungsförderndes Arbeitsklima zu schaffen, ein/e GarantIn für erfolgreiche Reformtätigkeit.

Aktuelle inhaltliche Themen wie „wirkungsorientierte Verwaltungs- und Haushaltsführung“ und „Wissensmanagement“ sind im Bereich „Führung und Management“ ebenso vertreten wie Managementmethoden, Work-Life-Balance als Personalentwicklungsmaßnahme und persönlichkeitsbildende Kurse, die den Führungskräften die Kenntnisse vermitteln, die zur erfolgreichen Umsetzung von Verwaltungsaufgaben nötig sind. Führen mit Zielen, Projektmanagement, Konflikte lösen, Motivation und wertschätzende Kommunikation, Rhetorik, Präsentation oder Coaching sind nur einige Beispiele aus dem Angebot der Verwaltungsakademie. Die Seminare und Trainings werden ergänzt durch Lehrgänge zu Verwaltungsmanagement, Führungskompetenz, Potenzialentwicklung, Controlling, Frauen ins Management. <http://www.vab.gv.at>

6.7.3 Europa und Sprachen

Fünf Themenschwerpunkte umreißen die Inhalte des Bildungsprogramms „Europa & Sprachen“: Europarecht, Verfahren & Verhandeln, EU-Politikbereiche, Datenbanken sowie das Fremdsprachen-Training (in Englisch und Französisch). Es wird eine Zusammenstellung von insgesamt 14 Fortbildungstagen aus den genannten Bereichen empfohlen, um auf diese Weise ein EU-Diplom zu erwerben. Darüber hinaus besteht für Juristinnen und Juristen der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Verwaltungen das Angebot den Lehrgang Law & Europe zu besuchen.

In den Veranstaltungen geht es darum die aktuellen politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen der Europäischen Union in einer für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung nützlichen Weise zu präsentieren. Dabei legen wir besonderes Augenmerk darauf auch die interkulturelle Kompetenz, bedeutsam für den europäischen Einigungsprozess, entsprechend zu betonen. <http://www.vab.gv.at>

6.7.4 E-Government

E-Government gewinnt auf allen Ebenen der Verwaltung zunehmend an Bedeutung. Gut ausgebildete MitarbeiterInnen bilden die Grundlage für einen erfolgreichen Betrieb der Online-Abwicklung von Verwaltungsprozessen.

Die Verwaltungsakademie des Bundes bietet praxisorientierte Aus- und Weiterbildung für MitarbeiterInnen und Führungskräfte. Sie vertiefen ihr Verständnis für die elektronischen Informations-, Kommunikations- und Transaktionsprozesse, können angemessen auf Kundenfragen eingehen und die erworbenen Kenntnisse im Alltag am Arbeitsplatz und privat nutzen.

<http://www.vab.gv.at>

6.7.5 Personalwesen

Ein weiterer Schwerpunkt der Ausbildung an der Verwaltungsakademie des Bundes ist das Personalwesen. Dieses Bildungsprogramm richtet sich an die Zielgruppen MitarbeiterInnen, Führungskräfte und Fachpersonal. Je nach Ausbildungsziel vermitteln einige Kurse Grundlagenwissen, andere vertiefendes Spezialwissen für MitarbeiterInnen, die in ihrer Arbeit mit Detailfragen eines eng abgegrenzten Wissensgebietes konfrontiert sind.

Inhaltlich spannt sich der Bogen vom Organisationsmanagement (Personalplan, Arbeitsplatzbeschreibung und -bewertung, Überleitung in das Haushaltswesen) über die klassische Personaladministration (Begründung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, Ereignisse im Beschäftigungsverhältnis) und Personalabrechnung bis hin zur Zeitwirtschaft und zum Reisemanagement. Personalcontrolling, -entwicklung und die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen runden den Inhalt ab. <http://www.vab.gv.at>

6.7.6 Aktualisierung und Beurteilung der Kurse sowie Kennzahlen der Verwaltungsakademie des Bundes

Die Aktualität von Bildungsinhalten ist stetigen Veränderungen unterworfen. Um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen, finden regelmäßige Treffen der Bildungsbeauftragten und PersonalentwicklerInnen der einzelnen Ministerien statt, im Rahmen derer der Bedarf nach Bildungsangeboten erhoben und abgestimmt wird. Themen, die an Relevanz verloren haben, werden aus dem Programm genommen und durch neue ersetzt.

Im Sinne des Qualitätsmanagements werden laufend Evaluationen der Veranstaltungen der Verwaltungsakademie des Bundes durchgeführt. Einerseits kann so die zukünftige Nachfrage nach den unterschiedlichen Bildungsprogrammen abgeschätzt werden, andererseits werden dabei durch die Einschätzung der Qualität durch die TeilnehmerInnen Verbesserungspotentiale erhoben. In der Einschätzung der KundInnen der Verwaltungsakademie wurde das Leistungsangebot im Jahr 2010 in einer Durchschnittsbetrachtung mit 1,4 (nach Schulnoten) bewertet.

Die wichtigsten Kennzahlen der Verwaltungsakademie stellen sich im Jahresvergleich folgendermaßen dar:

Tabelle 38 Kennzahlen VAB Zeitvergleich

	2008	2009	2010
TeilnehmerInnenanzahl	6.714	7.109	9.187
Kursanzahl	493	505	594
Kurstage	1.053	1.066	1.235
Bildungstage/Gesamt	15.475	16.181	19.327
Frauenanteil in %	59%	59%	57%
Bildungstage/Frauen	8.939	9.496	11.026
EUROSPEAK: online Registrierungen	2.966	3.331	3.440



6.7.7 Studiengang „Public Management“ als zukunftsweisende Ausbildung für den öffentlichen Dienst

Der öffentlichen Verwaltung in Österreich mangelt es an einer zielgerichteten akademischen Ausbildung für den wichtigen Bereich des so genannten Ressourcenmanagements. So sind zwar eine Vielzahl von AbsolventInnen der Universitäten und auch – in einem immer stärker werdenden Ausmaß – der Fachhochschulen in den verschiedensten Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes tätig, doch wird dem optimalen Ressourceneinsatz für das Erstellen öffentlicher Leistungen auf akademischer Ebene zuwenig Bedeutung eingeräumt. Personal-, Finanz- und Organisationsmanagement sind die zentralen Tätigkeitsfelder des Ressourcenmanagements, für die in der österreichischen Ausbildungslandschaft zu wenig getan wird.

Derzeit sind insbesondere die juristischen und auch die betriebswirtschaftlichen Diplomstudien klassische allgemeine „Einstiegsstudien“ in den öffentlichen Dienst. Diese haben jedoch in ihrer Ausrichtung keinen zentralen Fokus auf die öffentliche Verwaltung. Das bedeutet in der Praxis, dass viele neue MitarbeiterInnen bei ihrem Einstieg keine fachübergreifend vernetzt-integrativen und an den erforderlichen Kompetenzen orientierte Vorbildung aufweisen, obwohl das fachliche Bildungsniveau recht hoch ist. Das erzeugt in der Bundesverwaltung und bei den anderen öffentlichen Dienstgebern einen nicht unbeträchtlichen Einschulungs- bzw. Nachschulungsbedarf.

Seit Herbst 2008 findet auf der Fachhochschule Campus Wien in enger Zusammenarbeit mit dem Bundeskanzleramt der Bachelor-Studiengang „Public Management“ statt. Mit Herbst 2011 wird zusätzlich ein entsprechender Master-Studiengang starten. Örtlich sind diese Studiengänge am Areal des Schlosses Laudon, im dortigen „Oktogon“ angesiedelt.

Inhalte des Studiums

Drei Kompetenzbereiche stehen im Vordergrund des „Public-Management-Curriculums“. Auf der Basis der Vermittlung grundlegender rechtlich-organisatorischer Kompetenzen im Kompetenzbereich „Staat und Verwaltung im internationalen Kontext“ am Beginn des Studiums haben zwei weitere Kompetenzbereiche einen eher ökonomischen Schwerpunkt und vermitteln damit den „Public-Management-Kern“ des Studiums: Ein ausgeprägtes, insbesondere ökonomisches

Begriffsverständnis vermittelt der Kompetenzbereich „Ökonomie und Haushalt“. In der Folge ermöglicht der Kompetenzbereich „Integratives Verwaltungsmanagement“ eine integrative Zusammenschau unter verschiedenen Perspektiven, sodass die Entwicklungslinien von den modernen Instrumenten des „New Public Management“ bis hin zu den aktuellen „Public Governance“-Strategien erkennbar und nachvollziehbar sind und für die Verwaltungsrealität nutzbringend angewendet werden können.

6.8 Herausforderung Demographie

Die demographische Entwicklung des Bundespersonals, die in Kapitel 5.4 näher dargestellt wird, stellt sowohl das HR-Management als auch die Personalentwicklung im Bundesdienst vor große Herausforderungen.

Ein wesentlicher Aspekt der Altersstruktur des Bundespersonals ist das steigende Durchschnittsalter und die Frage, welchen Beitrag das Arbeitsumfeld leisten kann, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der zunehmend älter werdenden Beschäftigten zu unterstützen. Dabei geht es aber nicht nur um Gesundheitsförderung im engeren Sinn, sondern auch um Methoden und Strategien, die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft zu fördern, und somit MitarbeiterInnen länger motiviert im Arbeitsprozess zu behalten.

Aufgrund der zu erwartenden Personalabgänge durch Pensionierungen der nächsten Jahre sind die Personalverantwortlichen auch mit der Frage konfrontiert, wie künftig eine ausreichend große Zahl von BewerberInnen für den Bundesdienst gewonnen und im Zuge des Rekrutierungsprozesses die Auswahl persönlich und fachlich bestgeeigneter BewerberInnen sichergestellt werden kann.

Im Sinne eines Shared-Service-Ansatzes stellt die Sektion III des Bundeskanzleramtes zu den angesprochenen Bereichen Recruiting, BewerberInnenauswahl, Personalentwicklung, Gesundheitsförderung oder Mobilität eine Reihe von Angeboten und Instrumenten zur Verfügung, die auf den folgenden Seiten kurz vorgestellt werden.

6.8.1 Personalentwicklung

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

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

Im Bundesintranet stehen unter <http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at> (Bereich „Service“) themenbezogene Informationen und Services für PersonalentwicklerInnen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen zur Verfügung.

6.8.2 Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung gewinnt gerade durch den Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten besondere Bedeutung und stellt einen der Schwerpunkte in der Zusammenarbeit der PersonalentwicklerInnen des Bundes dar. Im Zentrum steht dabei die Sensibilisierung für das Thema und die Vermittlung von Qualitätskriterien eines ganzheitlichen Ansatzes der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Zu den im Bundesdienst implementierten gesundheitsfördernden Aktivitäten zählen neben den zahlreichen und weit gefächerten Maßnahmen zur Erhaltung der körperlichen Gesundheit auch eine Reihe von Angeboten, die die psycho-sozialen Aspekte des Wohlbefindens am Arbeitsplatz aufgreifen. Ausführliche Informationen dazu finden Sie im Bericht „Fehlzeiten und Gesundheitsförderung im Bundesdienst“, der auf der Homepage des Bundeskanzleramtes (<http://www.bundestkanzleramt.at/OeffentlicherDienst>) zum Download zur Verfügung steht.

Die Verwaltungsakademie des Bundes bietet eine eigene Veranstaltungsreihe zum Thema Work-Life-Balance an, um Führungskräfte für Gesundheitsfragen zu sensibilisieren und den MitarbeiterInnen Impulse und Anregungen für ein gesundes Leben und motiviertes Arbeiten zu geben. (<http://www.bundestkanzleramt.at/site/6749/default.aspx>).

6.8.3 e-learning-Portal „Ich – in Arbeit...“

In Kooperation mit dem Bundesministerium für Justiz steht das e-learning-Portal "Ich - in Arbeit..." über das Bundesintranet allen Bundesbediensteten zur Verfügung. Hier finden die MitarbeiterInnen neben klar und übersichtlich aufbereiteten Informationen auch viele praxisorientierte Tipps zu einer Reihe von arbeitsplatzbezogenen Themen.

Die Module Zeitmanagement, Fit am Arbeitsplatz und Ergonomie beschäftigen sich mit der gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsabläufen. Auch den oftmals tabuisierten Themen Burn Out und Mobbing sind jeweils Informationsmodule gewidmet. Worauf sollten MitarbeiterInnen und Vorgesetzte achten? Wohin können sich Betroffene oder KollegInnen wenden? Nützliche Hinweise und Hintergrundinformationen bieten hier Orientierungshilfe. Weitere Lerneinheiten bieten Wissenswertes zu Korruptionsprävention und dem MitarbeiterInnengespräch. In Zusammenarbeit der Bundesversicherungsanstalt öffentlich Bediensteter mit dem Bundesministerium für Justiz, dem Bundesministerium für Gesundheit sowie dem Bundeskanzleramt konnte ein Modul „Gesunde Ernährung“ realisiert und als neues Kapitel ergänzt werden.

6.8.4 Das MitarbeiterInnengespräch als wichtiges Führungsinstrument

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

Ein gutes MitarbeiterInnengespräch hat einen klaren Nutzen, sowohl für die MitarbeiterInnen als auch für die Vorgesetzten und die jeweilige Organisationseinheit. Gemeinsame Zielvereinbarungen schaffen Klarheit über die künftigen Arbeitsschwerpunkte sowie den damit verbundenen Handlungsspielraum und tragen dazu bei, Über- bzw. Unterforderung zu vermeiden. Unstimmigkeiten können geklärt und die Identifikation der MitarbeiterInnen mit den Aufgaben der Organisation gestärkt werden. Den Vorgesetzten bietet das MitarbeiterInnengespräch den Rahmen, um einerseits die erbrachten Leistungen des vergangenen Arbeitsjahres zu besprechen aber auch Feedback zum eigenen Führungsverhalten zu bekommen.

Zur Vorbereitung auf das MitarbeiterInnengespräch wurde in Zusammenarbeit mit den PersonalentwicklerInnen der Ressorts der Leitfaden zu MitarbeiterInnengespräch und Teamarbeitsbesprechung zusammengestellt. Er ist als Download im Bundesintranet verfügbar, kann aber auch als Druckexemplar angefordert werden (Kontakt: eva.wilding@bka.gv.at).

Darüberhinaus können alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte im Bundesintranet auch das interaktive e-learning Modul zum MitarbeiterInnengespräch abrufen. Anschaulich, leicht verständlich und mit vielen praxisorientierten Beispielen werden darin die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gesprächsführung behandelt.

6.8.5 Cross Mentoring im Bundesdienst

Im Rahmen der Personalentwicklung des Bundes wird als karrierefördernde Maßnahme für Frauen ein Cross Mentoring Programm angeboten. Der Nationale Aktionsplan „Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt“ – er definiert die Strategie der Bundesregierung in diesem Bereich bis 2013 – sieht das Programm als Maßnahme zum Aufbau von weiblichen Führungskräften im Bundesdienst vor.

Besonderes Merkmal des Cross Mentoring des Bundes ist, dass Führungskräfte aus einem Ressort (MentorInnen) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts unterstützen. Die MentorInnen vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Das Programm wird laufend verbessert und stößt auf reges Interesse bei allen TeilnehmerInnen.

Weitere Informationen finden Sie unter http://sektioniii.bka.gv.at/crossmentoring/cm_start.php.

6.9 Mobilität

6.9.1 Jobbörse des Bundes neu und E-Recruiting

Das aktuelle Regierungsprogramm 2008-2013 für die XXIV. Gesetzgebungsperiode sieht im Bereich „Verwaltung und öffentlicher Dienst“ eine Zusammenführung ähnlicher Tätigkeiten in den Ressorts zur Erzielung von Synergieeffekten sowie einen Ausbau des „Shared Services“-Konzeptes vor. Im Bereich des Recruitings hat sich die Bundesregierung eine Weiterentwicklung moderner Personalbeschaffungssysteme zum Ziel gesetzt und die Notwendigkeit erkannt, das Informationsangebot sowie die Serviceleistungen der Jobbörse des Bundes zu modernisieren und auszubauen.

Vor diesem Hintergrund steht die Neugestaltung der Jobbörse des Bundes beim Bundeskanzleramt, um die seit rund 10 Jahren in Verwendung stehende, technisch veraltete Jobbörse-Applikation durch eine moderne Softwareunterstützung abzulösen.

Die erhobenen Zugriffszahlen auf die Jobbörse des Bundes belegen einerseits das enorme Interesse an den zahlreichen internen und externen Stellenausschreibungen und rechtfertigen andererseits die Investitionen zur Ablöse der veralteten Jobbörse. Im Jahr 2010 erfolgten rund 1.800.000 Zugriffe auf die Jobbörse im Internet und ebenso beachtliche 600.000 Zugriffe auf die Jobbörse im Bundesintranet Öffentlicher Dienst. Angesichts dieser hohen Zugriffsstatistik galt es auch einen attraktiven Internetauftritt der Jobbörse des Bundes zu gestalten, um den Bund im Rahmen der Stellenausschreibungen einheitlich und übersichtlich auftreten zu lassen. Die beiden wesentlichsten Komponenten der neuen Jobbörse des Bundes sind die interne und externe Ausschreibungsplattform und die Bewerbungsverwaltung für Online-Bewerbungen. (www.jobboerse.gv.at)

Für die MitarbeiterInnen im Bundesdienst bringt die Integration der Jobbörse des Bundes insgesamt gesehen einige Vorteile und ein verbessertes Service. Durch die Erweiterung der ESS-Oberflächen (Employee Self Service) mit dem neuen Jobbörse-Service kann nun der interne Bereich der Jobbörse des Bundes über den zentralen Zugang „ESS“ erreicht werden. Alle ressort- und bundesinternen Stellenausschreibungen können somit einfach über den Arbeitsplatz eingesehen werden. Mit dem Einstieg über das jeweilige Stammportal ist dieses interne Service auch von außerhalb des Arbeitsplatzes jederzeit erreichbar. Somit können die MitarbeiterInnen jederzeit bequem von zu Hause oder während sonstiger Abwesenheiten auf die ressort- und bundesinternen Stellenangebote zugreifen.

Die neue Newsletterfunktion in Form des „Job-Agenten“ kann für ressort- und bundesinterne sowie für externe Stellenausschreibungen genützt werden. Mit dem Jobagenten kann man sich in regelmäßigen Abständen automatisch über Stellenangebote informieren lassen, die den Suchkriterien entsprechen, welche zuvor hinterlegt wurden. Die Jobbörse bietet dabei die Möglichkeit bis zu 5 Suchprofile als Job-Agent zu speichern. Dazu werden in der Suchanwendung die jeweiligen Suchkriterien markiert und mit Hilfe des Buttons „Als Jobagent speichern“ legt man fest, in welchem Rhythmus man über neue Jobs per E-Mail informiert werden möchte.

Seit rund zwei Jahren steht im Rahmen des bundesinternen Teiles der Jobbörse des Bundes ein weiteres Online-Tool zur Verfügung: die Karrieredatenbank. Die Karrieredatenbank ermöglicht KollegInnen aus dem gesamten Bundesdienst, die eine bundesinterne berufliche Veränderung anstreben, ein anonymes Karriereprofil zu erstellen (<http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/jobbb/profil.htm>). Die KollegInnen können im Profil einerseits ihre Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten beschreiben und andererseits darstellen, für welche Stellen bzw. Aufgaben sie sich interessieren. Nach Freigabe durch die Jobbörse des Bundes stehen die gespeicherten Profile der vorgemerkten Bediensteten den Personalabteilungen zur Personalsuche zur Verfügung. Die Nutzungsstatistik zeigt ein deutliches Interesse der MitarbeiterInnen an verstärkter Mobilität. Im Laufe des Jahres 2011 wird einerseits die Karrieredatenbank in die neue Jobbörse des Bundes integriert und andererseits die schnittstellenmäßige Anbindung des Testcenters an das Bewerbungsmanagement erfolgen.

Durch die Jobbörse des Bundes und das E-Recruiting werden Personaltransfers innerhalb der Verwaltung technisch unterstützt.

6.9.2 Computer basiertes Testen und moderne Personalauswahl

Zu einem modernen Recruiting gehören auch zeitgemässe Verfahren im Bereich der Personalauswahl. Ein computerbasiertes, qualitativ hochwertiges Testsystem bedeutet einen großen Fortschritt im Sinne einer professionellen Personalauswahl. Es bringt zahlreiche Vorteile bezüglich Zeit- und Personalressourcen: Die automatisierte Auswertung vermindert Zeitaufwand und Fehleranfälligkeit, die Vorgabemöglichkeiten auf PC (bewegte Bilder, Drehungen u.a.) bieten viele Vorteile nicht nur bezüglich der zu testenden Kompetenzen und Dimensionen, sondern auch hinsichtlich neuer Möglichkeiten und Variationen der Testvorgabe.

Bei computerunterstützter Testung kann mit weniger Aufwand aus einer hohen BewerberInnenanzahl sehr gezielt ausgewählt werden, wodurch der Aufwand für weitere Verfahren zur Auswahl für eine endgültige Aufnahme (Interviews, Kommission) reduziert wird. Aufgrund der angebotenen Vielfalt an Möglichkeiten qualitativ hochwertige Tests zu bestimmten „Testgruppen“, die den jeweiligen Verwendungen zugeordnet sind, zusammen zu stellen, kann sowohl eine eher allgemeine Vorauswahl, wie auch eine sehr spezifische Auswahl getroffen werden.

Im Sinne einer erhöhten Mobilität ist die Anwendung von allgemeinen Testgruppen von Vorteil, sodass nicht jedes Ressort die prinzipiell gleichen erwünschten Kompetenzen erneut testen muss – ein für eine vergleichbare Verwendung erfolgreich durchgeführter Test also quer über alle Ressorts Gültigkeit hat. Daneben können auch sehr spezifische Testgruppen für besondere Anforderungen erstellt und elektronisch abrufbar gemacht werden.

Darüber hinaus erfolgte auch die Entwicklung eines Sets von Indikatoren und Kriterien, welche die Transparenz von Personalentscheidungen weiter erhöhen sollen.

Dabei wurde in interministerieller Zusammenarbeit ein Kompetenzkatalog für Führungskräfte im Bundesdienst mit dem Zweck erstellt, einen einheitlichen Begriffsrahmen für die verschiedenen Kompetenzen zu finden, die in Ausschreibungen aufgelistet und bei Hearings und Assessment Centers gefordert werden.

Dieser Kompetenzkatalog wurde mit Rundschreiben des Bundeskanzleramtes allen Personalabteilungen der Zentralstellen zur Kenntnis gebracht. Weiters wurde der Katalog, der unter anderem auch eine Beschreibung von Genderkompetenz enthält, bisher bei Seminaren an der Verwaltungsakademie zum Thema Recruiting als Unterlage verwendet und zur Verteilung gebracht.

6.9.3 EU JOB Information des Bundeskanzleramtes

Im April 2011 waren 471 ÖsterreicherInnen (BeamtenInnen und vertraglich Bedienstete), darunter ein Generaldirektor, in der Europäischen Kommission tätig; dies entspricht dem Bevölkerungsanteil Österreichs an der Gesamtbevölkerung der EU von 1,7%. Rund 20 ÖsterreicherInnen wurden von der Kommission in den neu eingerichteten Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) aufgenommen. Etwa 40 österreichische ExpertInnen waren zu diesem Zeitpunkt bei der Kommission als abgeordnete nationale Sachverständige tätig.

Die EU JOB Information des Bundeskanzleramtes informiert laufend über Karrierechancen bei den Europäischen Institutionen und unterstützt österreichische BewerberInnen während der komplexen Auswahlverfahren, die das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) im Auftrag der Europäischen Institutionen durchführt. Im Zuge des „EPSO Development Programme“ werden seit März 2010 neue zweistufige Auswahlverfahren für AdministratorInnen (AkademikerInnen), SprachexpertInnen und AssistentInnen (MaturantInnen) in zyklischer Abfolge veröffentlicht; die Dauer des Selektionsverfahren beträgt zwischen sechs und neun Monate.

BewerberInnen, die ein Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben, werden auf Wunsch bei ihrer Platzierung in einer der EU Institutionen von der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU (Abteilung Bundeskanzleramt) unterstützt. Diese Stelle betreut auch ExpertInnen, die eine Entsendung als abgeordnete/r nationale/r Sachverständige/r anstreben. Weitere Informationen finden Sie unter www.bundestkanzleramt.at/eujobs.

6.9.4 Praktika

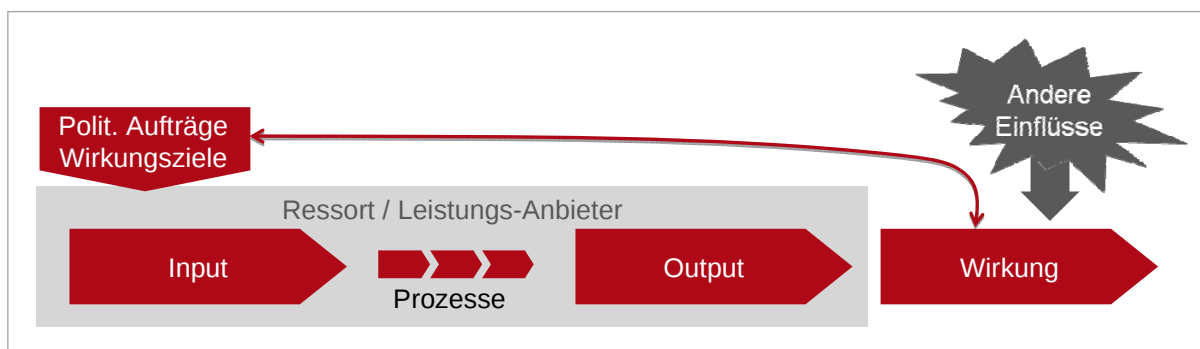
Durch Kennenlernen anderer Denkweisen, Arbeitsmethoden und Organisationsstrukturen sollen Motivation, Innovationsfähigkeit und Mobilität der Bundesbediensteten gefördert werden. Im Rahmen bilateraler Austauschprogramme mit fünf Partnerländern werden Auslandspraktika für Bundesbedienstete seitens des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

6.10 Wirkungsorientierte Steuerung im neuen Haushaltsrecht

6.10.1 Was heißt Wirkungsorientierung?

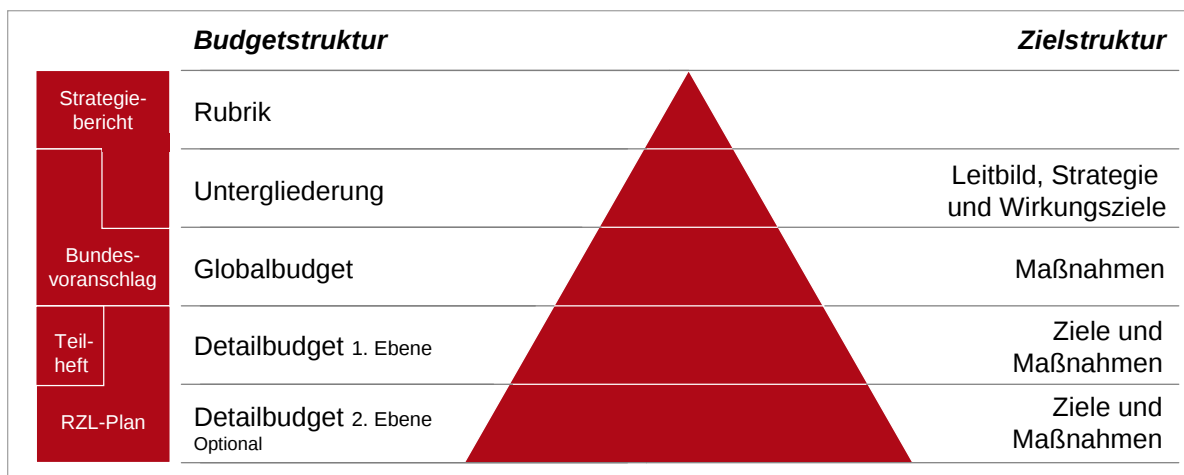
Die österreichische Bundesverfassung sieht ab 2013 die Wirkungsorientierung insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundsatz der Haushaltsführung vor (Art. 51 Abs. 8 B-VG). Dies bedeutet, dass wie in Abbildung 15 dargestellt nicht mehr ausschließlich die zur Verfügung stehenden Ressourcen (Input) den Ausgangspunkt des Verwaltungshandelns bilden, sondern die **angestrebten Wirkungen** und die hierfür erforderlichen **Maßnahmen der Verwaltung** (Output) in das Zentrum der Überlegungen rücken.

Abbildung 15 Wirkungsmodell



Die zur Verfügung stehenden Ressourcen (d.h. Budget und Personal) werden in Zukunft mit den gesetzten Prioritäten in den Planungsdokumenten gemeinsam dargestellt und diskutiert. Dafür ist es erforderlich, die Budget- und die Zielstruktur aufeinander abzustimmen. Die Zielpyramide in Abbildung 16 sorgt dafür, dass die auf den verschiedenen Ebenen gesetzten Schwerpunkte inhaltlich abgestimmt sind.

Abbildung 16 Budget- und Zielstruktur im neuen Haushaltsrecht



6.10.2 Wirkungsorientierter Steuerungskreislauf

Wie in Abbildung 17 dargestellt, umfasst der wirkungsorientierte Steuerungskreislauf die **Planung, Umsetzung und Evaluierung der Wirkungen und Maßnahmen** der Verwaltung. Im Zentrum steht die Frage, welche Wirkungsziele sich die Politik setzt und inwieweit diese tatsächlich umgesetzt werden.

Abbildung 17 Wirkungsorientierter Steuerungskreislauf



Für jede Untergliederung ist jährlich eine **Strategie** für die nächsten vier Jahre zu erarbeiten und im Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz festzulegen. Die Strategie zeigt die wesentlichen Stoßrichtungen auf, welche die Verwaltungseinheit mittelfristig verfolgt.

Im jährlichen Bundesfinanzgesetz werden die Prioritäten für das kommende Finanzjahr festgelegt. Je Untergliederung ist ein **Leitbild** anzuführen. Dieses beschreibt in 2-3 Sätzen die Kernbereiche der Untergliederung und gibt Auskunft, welchen Wert die Untergliederung für die Gesellschaft erbringt. Auf Ebene der Untergliederungen werden weiters 1 bis 5 **Wirkungsziele** formuliert und geeignete Indikatoren festgelegt. Ein Wirkungsziel bezieht sich auf einen angestrebten, zukünftigen Zustand im Kompetenzbereich eines Ressorts oder obersten Organs⁴ und leitet sich aus der übergeordneten Strategie ab. Bei der Zielformulierung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass zumindest ein Wirkungsziel je Untergliederung aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleitet wird.

Die Wirkungsziele werden auf Ebene der Globalbudgets durch 1 bis 5 hoch aggregierte **Maßnahmen** konkretisiert. Bei den Maßnahmen kann es sich um auf einen bestimmten Zeitraum beschränkte Vorhaben, Aktivitäten und Projekte handeln. Ebenso kann aber auch ein Bündel an Routinetätigkeiten dargestellt werden. Wie auch bei den Wirkungszielen, sind auch bei den

⁴ Oberste Organe im Sinne der vorliegenden Definition sind die Präsidentschaftskanzlei, die Parlamentsdirektion, der Rechnungshof, die Volksanwaltschaft, der Verfassungs- und der Verwaltungsgerichtshof.

Maßnahmen Indikatoren anzuführen, um den Umsetzungsfortschritt beurteilen zu können. Ebenso ist in zumindest in einem Globalbudget eine Gleichstellungsmaßnahme anzuführen.

Die Schwerpunkte auf Ebene der Untergliederungen und Globalbudgets werden anschließend auf Detailbudgetebene in **Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplänen** für spezifische Verwaltungseinheiten konkretisiert. Diese Pläne bilden den konkreten operativen Arbeitsplan einer Verwaltungseinheit für die kommenden vier Jahre ab.

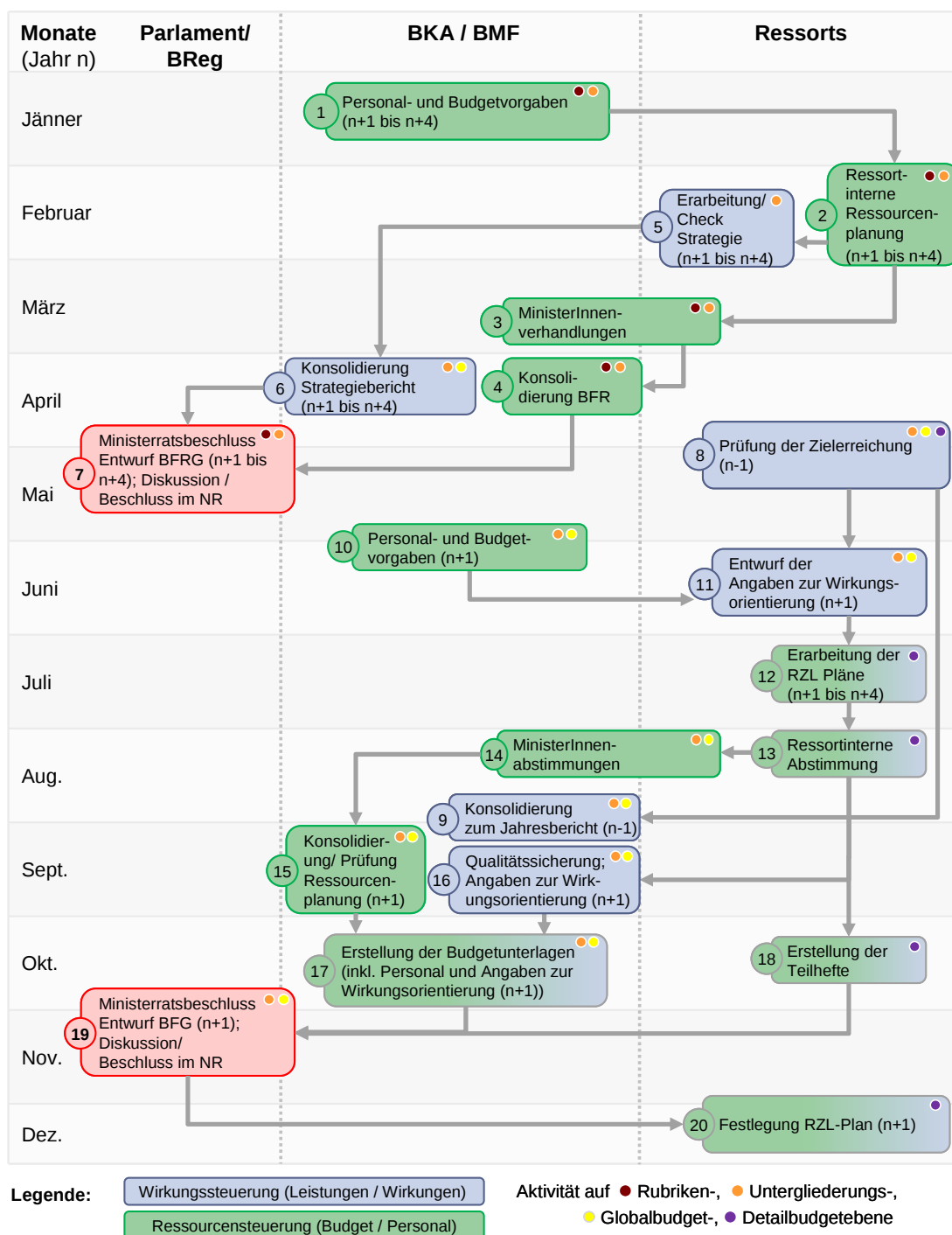
Der Nutzen der wirkungsorientierten Steuerung entsteht nicht nur durch die Zielsetzung auf unterschiedlichen Ebenen, sondern insbesondere durch die **Steuerung der Umsetzung der Ziele** (5). Dazu müssen die Beiträge festgelegt werden, die einzelne Organisationseinheiten wie Abteilungen zur Zielerreichung leisten. In den MitarbeiterInnengesprächen werden die Beiträge der Bediensteten zur Erreichung der Ziele festgelegt.

In regelmäßigen Abständen sollte eine **Beurteilung** der tatsächlichen **Maßnahmen** (6) durchgeführt werden, um Abweichungen frühzeitig zu erkennen. Die **Evaluierung der Wirkungen** (7) gibt Auskunft, inwieweit die Wirkungsziele erreicht wurden. Die Schlussfolgerungen aus der Evaluation zeigen Verbesserungspotenziale zur Steigerung der Effektivität und der Effizienz des Verwaltungshandelns auf, die wiederum Eingang in die künftige Strategie (1) der Untergliederung finden. Somit schließt sich der Kreislauf.

6.10.3 Wirkungsorientierte Steuerung im Jahresablauf

Im Folgenden wird der jährlich wiederkehrende Steuerungsprozess (Ausnahmen: Jahre mit Doppelbudgets, Neuwahlen, Entscheidungen der Politik o. Ä.) beschrieben.

Abbildung 18 Ressourcen- und Wirkungssteuerung im Jahresablauf



Bis zum Beschluss des Finanzrahmens

Mit den Budgetvorgaben des Bundesministeriums für **Finanzen bzw. den Personalvorgaben** des Bundeskanzleramts (1) startet die **Ressourcenplanung** (2) für die kommenden 4 Jahre. Parallel zur Ressourcenplanung ist die **Strategie** (5) pro Untergliederung zu erarbeiten bzw. zu überprüfen. Die Diskussion und Festlegung der Strategie sollte durch das Top Management des Ressorts (Sektionsleiterin oder Sektionsleiter, politische Ebene, ggbs. Generalsekretärin

oder Generalsekretär) erfolgen. Bei der Erarbeitung der Strategie sollten bereits die künftig zur Verfügung stehenden Ressourcen als Rahmenbedingung einbezogen werden.

Nach den **Budget- und Personalverhandlungen** (3) auf Rubrikenebene und Untergliederungsebene für die kommenden 4 Jahre (auf Untergliederungsebene nur für das kommende Jahr verbindlich), **konsolidiert** das Bundesministerium für Finanzen die **Ergebnisse** (4) und erstellt aus den einzelnen Strategien den **Strategiebericht** (6), der neben den Angaben zur Wirkungsorientierung auch weitere Informationen wie einen Überblick über die wirtschaftliche Lage und deren voraussichtliche Entwicklung, Entwicklung der voraussichtlichen Einzahlungen und wichtiger budgetpolitischer Kennzahlen enthält.

Die Bundesregierung beschließt den Entwurf des Bundesfinanzrahmengesetzes und legt ihn gemeinsam mit dem Strategiebericht bis spätestens 30. April (7) dem Nationalrat vor.

Bis zum Beschluss des Bundesfinanzgesetzes

Auf Grund der oftmals verzögerten Datenverfügbarkeit von Wirkungskennzahlen können die **Informationen zur Erreichung der Wirkungsziele und Maßnahmen** (8) des Vorjahres erst im Frühjahr erhoben und an die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle im Bundeskanzleramt übermittelt werden. Die Wirkungscontrollingstelle erstellt daraus einen **Bericht zur Wirkungsorientierung** (9) und legt diesen bis spätestens 31. Oktober an den Nationalrat vor.

Während dieser Bericht die Rückschau auf das vergangene Jahr zum Inhalt hat, beginnen im Frühjahr auch die Vorarbeiten zum Bundesvoranschlag für das kommende Jahr. Auch hier kann es **Vorgaben** des Bundesministeriums für Finanzen bzw. des Bundeskanzleramts geben (10), wenn auch auf Grund der verstärkten Autonomie in geringerer Form als bisher.

Für die ressortinterne Koordination ist ein kombinierter Top-down und Bottom-up-Prozess zweckmäßig. In einem ersten Schritt ist auf Top Managementebene ein **Entwurf der Wirkungsziele** der kommenden Jahre (11) zu erstellen. Dieser Entwurf sollte sich an der Strategie der Untergliederung orientieren. Der Personenkreis, der zur Erarbeitung der Maßnahmen auf Globalbudgetebene einbezogen werden sollte, hängt von der jeweiligen Budgetstruktur ab. Decken sich beispielsweise Globalbudget und Sektionen, so sind Sektionsklausuren zu empfehlen, in welchen die Maßnahmen partizipativ zwischen Sektionsleiterin oder Sektionsleiter und den Führungskräften auf Abteilungsebene erarbeitet werden. Rahmenbedingung für die Schwerpunkte bildet die bereits im Bundesfinanzrahmengesetz festgelegte Obergrenze für die Untergliederung im kommenden Jahr.

Auf Basis des Entwurfs der Wirkungsziele und Maßnahmen sind auf Detailbudgetebene die Planungen für das kommende Jahr (im Detail) und für die Jahre n+2 bis n+4 (im Überblick) zu erstellen. Die jeweiligen Prioritäten können hierfür in partizipativer Weise wie zum Beispiel in Zielkonferenzen auf Sektions- oder Abteilungsebene erarbeitet werden. Inhalt der Planungen im **RZL-Plan** sind sowohl die erforderlichen Budgetmittel und Personalkapazitäten als auch die umzusetzenden Ziele und Maßnahmen (12).

Diese Pläne sind anschließend **ressortintern abzustimmen** (13) und die Ressourcen für das kommende Jahr anhand dieser Pläne den einzelnen Detailbudgets definitiv zuzuweisen. Auch der Entwurf der Wirkungsziele und Maßnahmen auf Untergliederungsebene sollte nochmals einem Plausibilitätscheck unterzogen werden. Das Feedback der Verantwortlichen der Detailbudgets zeigt, ob die Ziele realistisch sind oder Anpassungen vorgenommen werden müssen.

Anschließend können die Ressourcen auf **politischer Ebene** abgestimmt (14) und schließlich durch das **Bundesministerium für Finanzen geprüft** werden (15). Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle im Bundeskanzleramt unterstützt die Ressorts und obersten Organe bei der **Qualitätssicherung der Angaben zur Wirkungsorientierung** im Bundesvoranschlagsentwurf (16). Auf Grundlage der Ressourcenplanung und den Angaben zur Wirkungsorientierung erstellt das Bundesministerium für Finanzen schließlich die **Budgetunterlagen** (17). Die Ressorts und obersten Organe erstellen selbst die jeweiligen **Teilhefte** zum Bundesvoranschlag (18).

Die Bundesregierung beschließt den Entwurf zum Bundesfinanzgesetz (19) und legt diesen bis spätestens 22. Oktober dem Nationalrat vor.

Nach Beschluss des Bundesfinanzgesetzes

Es empfiehlt sich zeitgleich mit der Budgetdebatte im Nationalrat die ressortinterne Zielumsetzung zu beginnen. Hierfür gibt es keine standardisierten Vorgaben. Empfehlenswert ist in einem ersten Schritt die Beiträge aller Sektionen zu klären. Dies kann zum Beispiel durch Zielvereinbarungsgespräche zwischen Generalsekretärin oder Generalsekretär und Sektionsleiterin und Sektionsleiter erfolgen. Alternativ können die Ziele der Sektionen in einer Klausur aller Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter unter Koordination der Wirkungscontrolling-Beauftragten der Ressorts vereinbart werden. Danach gilt es die Zielvereinbarungen zwischen den Führungsebenen bis zu den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortzusetzen. Die **RZL-Pläne** werden zwischen dem haushaltsleitenden Organ und der Leitung der haushaltsführenden Stelle (Detailbudget 1. Ebene) bzw. zwischen den Leitungen der haushaltsführenden Stellen (Detailbudget 2. Ebene) **vereinbart** (20).

Falls die Termine der Beschlussfassung der Entwürfe zum Bundesfinanzrahmengesetz oder zum Bundesfinanzgesetz z. B. durch Auflösung des Nationalrates nicht eingehalten werden können, sollte der Zeitplan der wirkungsorientierten Steuerung trotzdem in selbiger Form eingehalten werden. Bei Beschluss der Gesetze sind die Ressourcen und Ziele erforderlichenfalls im Nachhinein anzupassen.

6.10.4 Die Wirkungscontrollingstelle des Bundes

Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle im Bundeskanzleramt (Abt. III/9 – Wirkungscontrollingstelle des Bundes, Verwaltungsinnovation) unterstützt die Ressorts methodisch-prozesshaft bei der Umsetzung der Wirkungsorientierung. Zum Aufgabengabebereich des ressortübergreifenden Wirkungscontrollings zählen:

1. **Koordination** des ressortübergreifenden Wirkungscontrollingprozesses
2. Begleitende **Unterstützung** der Ressorts bei der **ressortinternen Wirkungssteuerung**
3. Begleitende **Unterstützung** der Ressorts bei der **wirkungsorientierten Folgenabschätzung** von Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen
4. **Qualitätssicherung** der Wirkungsziele und Maßnahmen im Bundesvoranschlagsentwurf, der mit Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben verbundenen Angaben zur Wirkungsorientierung, sowie Koordination von Zielkonflikten
5. Ressortübergreifende **Berichtspflichten** an den Nationalrat (jährlicher Bericht zur Wirkungsorientierung, Bericht über die Ergebnisse der internen Evaluierung von Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben).

Die Umsetzung der Wirkungsorientierung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Ressorts (insbesondere mit den Verantwortlichen für das ressortinterne Wirkungscontrolling, für Budget- und Personalangelegenheiten sowie den Gender Mainstreaming Arbeitsgruppen), dem Nationalrat, dem Bundesministerium für Finanzen und dem Rechnungshof.

Die Wirkungscontrollingstelle des Bundes publiziert Handlungsempfehlungen und Standards zur wirkungsorientierten Steuerung in Handbüchern:

Bisher erschienen

6. **Handbuch Wirkungsorientierte Steuerung:** Das Nachschlagewerk gibt einen Gesamtüberblick über den wirkungsorientierten Steuerungskreislauf und erste Empfehlungen zur Etablierung eines ressortinternen Wirkungscontrolling.
7. **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.
8. **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.

Die Handbücher der Wirkungscontrollingstelle können auf der Webseite des Bundeskanzleramtes (www.bka.gv.at) unter dem Punkt Fachinhalte/Öffentlicher Dienst abgerufen werden.

7 Technischer Annex

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

7.1 Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf den 31.12.2010.

Daten zu Fehlzeiten, Einkommensdaten sowie Stromgrößen (Anzahl der Pensionierungen,...) beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf das gesamte Jahr 2010 (Bruttojahreseinkommen).

7.2 Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das ausgabenwirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag in der „Unterteilung 0“ (Personalausgaben) verrechnet wird. Die Bezeichnung „ausgabenwirksam“ bezieht MitarbeiterInnen in Vorruhestandskarenz mit ein, schließt jedoch karenzierte MitarbeiterInnen aus.

Beamten in ausgegliederten Einrichtungen ist das Kapitel 2.2 gewidmet, bei der Berechnung der übrigen Kennzahlen wurden ihre Daten nicht mit einbezogen.

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

7.3 Was wird in Kapitel 5.6.2 unter „Führungsposition“ verstanden?

Zur Definition des Begriffs „Führungsverantwortung“ wurde auf entsprechende besoldungsrechtliche Einstufungen zurückgegriffen. Um der unterschiedlichen Vorbildung von MitarbeiterInnen mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei 4 Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet. Zur ersten Ebene (AkademikerInnen I) zählen: A1/7-9, v1/5-7, AV/A/IX, E1/12, MBO1/7-9, R3, StA3, R III, StA III, Präs. und Vizepräs. OGH und VwGh, Präs. OLG, Präs. AsylGH, Generalprok.

Die zweite Ebene (AkademikerInnen II) beinhaltet: A1/4-6, v1/3-4, ADV-SV1-2, E1/9-11, MBO1/4-6, SI1-2, S1, S2, L1/Dir., LPA/Dir., R2, StA2, RII, Vizepräs. AsylGH, Richter AsylGH, StAll.

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

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

7.4 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 VBÄ in folgenden 6 Fällen Abstand genommen:

- Angaben zu Durchschnittsalter bzw. Altersstruktur
- Frauenanteile
- BeamtInnenanteile
- Teilbeschäftigtenanteile
- Mittlere Einkommen (Diese beziehen sich auf das pro-Kopf-Einkommen.)
- Sämtliche Angaben zu 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.

7.5 Medianeinkommen

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. Um den Einflussfaktor der Teilbeschäftigung zu eliminieren, wurden nur vollbeschäftigte MitarbeiterInnen in die Ermittlung einbezogen.

7.6 Daten- und Informationsquellen

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

Weitere Datenquellen sind:

- Bundesanstalt Statistik Österreich (in weiten Bereichen),
- OECD (Tabelle 2 und Abbildung 1),
- Staatsschuldenausschuss (Abbildung 2)
- Rechnungshof (Tabelle 2 und Tabelle 4),
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Abbildung 13 und Tabelle 30)

sowie Auskünfte von FachexpertInnen der Ressorts.

